

UNIVERZA V LJUBLJANI
FILOZOFSKA FAKULTETA
ODDELEK ZA PSIHOLOGIJO

Milena ŠMINTIČ

**SOOČANJE GIBALNO OVIRANIH MLADIH
Z VSTOPOM NA TRG DELA**

DIPLOMSKO DELO

Mentorica: doc. dr. Eva Boštjančič

Ljubljana, 2016

»Kamen je težek samo na mestu, kjer stoji.«

(neznani avtor)

ZAHVALA

V prvi vrsti se zahvaljujem doc.dr. Evi Boštjančič za vso strokovno pomoč, predloge in nasvete ter da mi je pomagala idejo izvesti v diplomsko delo. Hvaležna sem predvsem, da mi je kot mentorica bila vselej na voljo in me podpirala.

Zahvala gre tudi udeležencem, ki so srčika tega diplomskega dela ter strokovnim delavcem, ki so mi s svojimi bogatimi izkušnjami in znanjem pomagali pri nastajanju diplome.

Posebej se zahvaljujem tudi lektorjema, saj sta s svojim delom obogatila besedilo.

Hvala tudi vsem ostalim, ki so mi vsak na svoj način pomagali in dali svoj prispevek k nastanku pričajučega dela.

Neizmerno se zahvaljujem staršem, sestri, zaročencu in prijateljem. Hvala Vam za potrpežljivost, podporo, za vse male in velike pozornosti, in da mi zmeraj, ampak res zmeraj, stojite ob strani. Z vami ni nič nemogoče, vi ste moj vir ljubezni, volje in moči. Hvaležna sem za vse kar z vami sem in kar še bo(m). Hvala vam za vse, in s tem mislim res Vse.

Hvala tudi mojemu malemu sončku, ker je razumela, da zaradi »velike naloge« ni bilo dovolj časa za počitnice in igro.

In hvala Tebi. Vedno.

POVZETEK

V današnjem času iskalcu zaposlitve pomeni zaposlitev izziv in skorajda osebni projekt, hkrati pa tudi trg dela pričakuje vse bolj prožne posameznike, od katerih pričakuje večjo angažiranost in delovno zavzetost. Ranljive skupine so pri tem v manj ugodnem položaju, kar velja tudi za gibalno ovirane mlade, ki so pri načrtovanju in uresničevanju karijerne poti soočeni z dodatnimi ovirami. Cilj diplomske naloge je bil predvsem eksploratorno-raziskovalne narave, z namenom osvetlitve tematike ter predstavitve z vidika doživljanja udeležencev. Na podlagi pridobljenih kvalitativnih podatkov je avtorica skušala odgovoriti na osrednje raziskovalno vprašanje, kako se mladi z gibalno oviranostjo soočajo z vstopom na trg dela. V raziskavi je sodelovalo deset gibalno oviranih oseb, ki so študij že zaključile ali se še izobražujejo ter imajo izkušnje z iskanjem dela oz. zaposlitve. Pridobivanje podatkov je potekalo s pomočjo strukturiranega vprašalnika, sestavljenega iz odprtih vprašanj. Čeprav so mnenja in izkušnje udeležencev različni, se je pokazalo, da gibalna oviranost precej določa posameznikove možnosti – tako pri zgodnjih kariernih izbirah in odločitvah kot tudi pri zaposlovanju. Že pri načrtovanju poklicne poti in z njo povezanega izobraževanja so bile odločitve v skladu z njihovimi osebnimi značilnostmi poleg interesov in želja sprejete predvsem na podlagi omejitev, ki jih prinaša gibalna oviranost, ter možnosti, ki so dostopne. Podobno se je pokazalo tudi na področju zaposlovanja. Poleg nekaterih splošnih so navajali tudi pomen specifičnih dejavnikov, ki vplivajo na (ne)uspešnost pri zaposlovanju. Mednje spadajo gibalna oviranost ter z njo povezana omejena fizična zmogljivost, težave zaradi nedostopnosti kot tudi status invalida in iz njega izhajajoče pravice ter odklonilni odnos družbe in delodajalcev do (gibalne) oviranosti. Prehodno obdobje so doživljali različno, a kot bolj ali manj težavno. Brezposelnost štejejo za izrazito neprijetno izkušnjo in duševno breme, zaposlitev pa je za njih pomembna predvsem zaradi finančne varnosti in možnosti urejanja drugih pomembnih življenjskih okoliščin in vključevanja v družbo.

Ključne besede: zaposlovanje, iskanje zaposlitve, gibalno ovirane osebe, mladi odrasli

ABSTRACT

Today employment represents a challenge and almost a personal project for job seekers. At the same time, the labor market also demands increasingly flexible individuals that have to show greater engagement and commitment to work. In this regard, vulnerable groups find themselves in a less favorable situation; this especially applies to physically disabled young people, who face additional obstacles in planning and realizing their career paths. This undergraduate thesis primarily involves exploratory research to elucidate this topic and present it from the perspective of respondents' experience. Based on the qualitative data obtained, the author addresses the main research question of how physically disabled young people deal with entering the labor market. The survey included ten physically disabled individuals that had already graduated or were still in college and had experience with looking for a job. Data were collected using a structured questionnaire with open-ended questions. Even though the respondents' views and experience differ, it turned out that physical disability significantly determines an individual's options with regard to both early career decisions and employment choices. Already at the stage of planning their career paths and the related required education, in addition to their personal characteristics, interests, and preferences, their decisions were made primarily based on the limitations caused by physical disability and the available options. The situation was similar with regard to employment. In addition to some general factors, respondents also reported the importance of specific factors that affect success in finding a job. These include physical disability and subsequently reduced physical ability, problems due to lack of access, the status of disabled persons and related rights, and the unfavorable attitude of society and employers towards (physical) disability. Respondents experienced the transitional period differently, but more or less as difficult. They considered unemployment a distinctly negative experience and a psychological burden, whereas employment was important to them primarily because it offers them financial security and an opportunity to handle other important life circumstances and integration into society.

Keywords: employment, seeking employment, physically disabled, young adults

KAZALO VSEBINE

ZAHVALA	5
POVZETEK	6
ABSTRACT	7
1.0 UVOD	11
1.1 KDO SO INVALIDI, HENDIKEPIRANI, GIBALNO OVIRANI?	11
1.1.1 OPREDELITVE INVALIDNOSTI	11
1.1.1.1 OPREDELITVE IZ NAJPOMEMBNEJŠIH MEDNARODNIH VIROV, KI SE NANAŠAJO NA GIBALNO OVIRANE	12
1.1.1.2 OPREDELITVE INVALIDOV V SLOVENSKEM PROSTORU	13
1.1.2 OPREDELITEV HENDIKEPA	14
1.1.3 OPREDELITVE OVIRANOSTI	15
1.1.3.1 GIBALNA OVIRANOST	15
1.1.3.1.1 OPREDELITEV GIBALNE OVIRANOSTI	16
1.1.4 MEDICINSKI IN SOCIALNI MODEL POJMOVANJA OVIRANOSTI	18
1.1.5 POMEN POIMENOVANJA	18
1.2. SLOVENSKA ZAKONODAJA IN ZAPOSLOVANJE INVALIDOV	20
1.2.1 STATUS INVALIDA	20
1.2.2 VRSTE ZAPOSLOTITVE	23
1.2.2.1 ZAPOSLOITEV V OBIČAJNEM DELOVNEM OKOLJU	23
1.2.2.2 DRUGE MOŽNOSTI	23
1.2.2.2.1 PODPORNA ZAPOSLOITEV	24
1.2.2.2.2 ZAŠČITNA ZAPOSLOITEV	24
1.2.2.2.3 INVALIDSKA PODJETJA	24
1.2.3 KVOTNI SISTEM	25
1.2.3.1 FINANČNE VZPODBUDE NA PODLAGI ZZRZI	25
1.3 KARIERA	26
1.3.1 POJMOVANJE KARIERE	26
1.3.2 KARIERA IN INVALIDI	27
1.3.3 UJEMANJE POSAMEZNIKA IN DELA	28
1.2 TRG DELA	29
1.4.2 SPREMENLJIV TRG DELA IN OBLIKE DELA	30
1.4.3 RANLJIVE SKUPINE	31
1.4.3.1 ZAPOSLOITVENI UKREPI IN PROGRAMI	32
1.4.3.1.1 AKTIVNA POLITIKA ZAPOSLOVANJA (APZ)	33
1.4.3.1.2 FINANČNE SPODBUDE ZA DELODAJALCE	34
1.4.3.2 INVALIDI NA TRGU DELA	35

1.4.3.2.1 INDIVIDUALNI PRISTOP K ZAPOS LJIVOSTI GIBALNO OVIRANIH	37
1.3 ENAKE MOŽNOSTI	37
1.5.1 UREDBE IN USMERITVE ZA ENAKE MOŽNOSTI	39
1.5.2 ENAKOVREDNA OBRAVNAVA PRI ZAPOSLOVANJU	41
1.6 DOSTOPNOST	43
1.6.1 VRSTE DOSTOPNOSTI	43
1.6.1.1 FIZIČNA (NE)DOSTOPNOST	44
1.6.2 POMEN DOSTOPNOSTI	44
1.6.3 DRUŽBENO USTVARJENE OVIRE	45
1.7 DOSTOPNOST IN ZAPOSLOVANJE	46
1.7.1 OVIRE IN PRILAGODITVE DELOVNEGA MESTA	46
1.7.1.1 PRED ZAPOS LITVIJO	47
1.7.1.2 PRILAGOJENOST DELOVNIH MEST	48
1.7.1.2.1 PRIHOD NA DELO	49
1.7.1.2.2 DOSTOP DO DELOVNEGA MESTA	50
1.7.1.2.3 DOSTOP NA DELOVNO MESTO	50
1.8 ODNOS DO GIBALNE OVIRANOSTI IN ZAPOSLOVANJE	51
1.8.1 ODNOS DELODAJALCEV DO ZAPOSLOVANJA OSEB Z OVIRO	54
1.9 PREHOD OD IZOBRAŽEVANJA DO ZAPOS LITVE	56
1.9.1 MLADI NA TRGU DELA	57
1.9.2 PREHODNO OBDOBJE	57
1.9.2.1 PREHOD V ODRASLOST	58
1.9.2.2 PREHODNO OBDOBJE IN GIBALNO OVIRANI	59
1.9.2.2.1 PREHOD V ZAPOS LITEV ZA GIBALNO OVIRANE Z VIŠJO STOPNJO IZOBRAZBE	60
1.10 SAMOSTOJNOST IN NEODVISNOST GIBALNO OVIRANIH	61
1.10.1 KAJ GIBALNO OVIRANIM OMOGOČA SAMOSTOJNOST?	62
1.10.1.1 OSEBNA ASISTENCA	63
1.10.1.2 PODPORNE TEHNOLOGIJE	64
1.11 DELO IN ZAPOS LITEV	65
1.11.1 POMEN ZAPOS LITVE	66
1.11.2 FINANČNI IN DRUGI POMEMBNI VIDIKI ZAPOS LITVE	67
1.11.3 POVEZANOST OVIRANOSTI, REVŠČINE IN DRUŽBENE IZKLJUČENOSTI	68
1.12. NAMEN IN CILJI	70
2.0 METODA	72
2.1 UDELEŽENCI	72
2.2 PRIPOMOČKI	73

2.3 POSTOPEK	74
2.3.1 OBDELAVA PODATKOV	75
2.3.1.1 PREDPRIPRAVA	76
2.3.1.2 ANALIZA	76
2.3.1.3 POSTOPEK ANALIZE PO TOČKAH	77
3.0 REZULTATI IN INTERPRETACIJA	79
3.1 IZOBRAŽEVANJE IN POKLICNA POT	79
3.1.1 DOSTOPNOST IN (FIZIČNE) OMEJITVE NA PODLAGI GIBALNE OVIRANOSTI	79
3.1.2 INTERESI IN ŽELJE	81
3.1.3 MOŽNOSTI ZAPOSLOTITVE	82
3.2 ISKANJE ZAPOSLOTITVE IN ZAPOSLOVANJE	84
3.2.1 IZOBRAZBA IN NEFORMALNO PRIDOBLENJE ZNANJE	84
3.2.3 DELOVNE IZKUŠNJE	86
3.2.4 PROAKTIVNOST ISKALCA ZAPOSLOTITVE	89
3.2.5 STATUS INVALIDA	94
3.2.6 DOSTOPNOST IN PRILAGODITVE TER OSEBNA ASISTENCA	99
3.2.7 ODNOS DO (GIBALNE) OVIRANOSTI	102
3.2.8 SAMOZAZNAVANJE	105
3.3 POMEN ZAPOSLOTITVE	107
3.3.1 DOŽIVLJANJE PREHODNEGA OBDOBJA	107
3.3.2 NEGATIVNI VIDIK BREZPOSELNOSTI	109
3.3.4 POZITIVNI VIDIK ZAPOSLOTITVE	111
3.3.5 PREDLOGI	114
3.4 OMEJITVE IN VREDNOST DIPLOMSKEGA DELA TER SMERNICE ZA NADALJNJE DELO	116
4.0 ZAKLJUČEK	118
5.0 LITERATURA	120
6.0 PRILOGA	132

1.0 UVOD

1.1 KDO SO INVALIDI, HENDIKEPIRANI, GIBALNO OVIRANI?

Kadar govorimo o gibalno oviranih osebah, se neizogibno srečujemo z naslednjimi izrazi: invalidnost, hendikep in posebne potrebe, ki so se pri nas najbolj uveljavili. Prvi izhaja iz medicinskega modela, slednja pa predstavljata premik k družbenemu pojmovanju ljudi z ovirami. V besedilu pričujočega diplomskega dela nastopajo izrazi »invalid« oz. »invalidnost« ter »hendikepirani« oz. »hendikep«, ki so ostali nespremenjeni, kadar so jih tako navajali oz. uporabljali avtorji uporabljenih virov in literature izraze »osebe z oviro« bomo uporabljali, kadar bo govora o osebah z raznovrstnimi omejitvami (telesnimi, duševnimi in socio-ekonomskimi), kot tudi »gibalno ovirane osebe«, »osebe z gibalno oviranostjo«; »gibalno ovirani« pa, kadar bo govora o specifični skupini, razumemo jih kot podpomenke predhodno navedenih izrazov.

Invalidi niso enovita skupina (Sendi in Kobal, 2010; Uršič in Kroflič, 2011), temveč so opredeljeni z različnimi funkcionalnimi omejitvami in se med seboj razlikujejo. Invalidnost je odvisna od vrste in stopnje ter časa nastanka. Med invalide tako prištevamo osebe z motnjo v duševnem razvoju, vidno, slušno in gibalno ovirane posameznike ter druge, ki se znajdejo pred različnimi vsakdanjimi ovirami na vseh področjih človekovega življenja (Akcijski program za invalide 2014–2020).

Splošne opredelitve pojma invalidnosti ni (Sendi in Kobal, 2010). Kakor se spreminja razumevanje oviranosti posameznikov, ki je na neki način družbeno pogojeno in spremenljivo, tako se spreminjajo tudi njegove opredelitve in pojmovanja, zato sorazumljive tudi spremembe, kakor trdi N. Vertot (2007), ki jih lahko zasledimo v mednarodnih dokumentih in literaturi, dostopni na našem področju.

1.1.1 OPREDELITVE INVALIDNOSTI

Na našem področju se po Kalčiču (2007) za poimenovanje oseb z različnimi ovirami najpogosteje uporablja izraz invalid, ki se je uveljavil tudi v slovenski zakonodaji, tako je izraz najpogosteje rabljen ravno v veljavni pravni ureditvi pa tudi v medicinski terminologiji.

V nadaljevanju navajam nekatere od teh definicij na mednarodnem in nacionalnem nivoju.

1.1.1.1 OPREDELITVE IZ NAJPOMEMBNEJŠIH MEDNARODNIH VIROV, KI SE NANAŠAJO NA GIBALNO OVIRANE

Konvencija o pravicah invalidov (KPI, 2008) invalide opredeljuje kot ljudi z dolgotrajnimi telesnimi, duševnimi, intelektualnimi in senzoričnimi okvarami, ki jih v povezavi z različnimi ovirami lahko omejujejo, da bi lahko enako kot drugi polno in učinkovito sodelovali v družbi.

Po opredelitvi ameriškega zakona o invalidnosti (*Americans with Disabilities Act*) je invalid oseba s telesno ali duševno motnjo, ki znatno omeji eno ali več življenjskih dejavnosti. Kot glavne življenjske dejavnosti zakon navaja: sposobnost skrbeti zase, izvajatu ročna opravila, hoditi, videti, slišati, govoriti, dihati, se učiti in delati (Vertot, 2007).

V Poročilu o človekovih pravicah kot navaja N. Vertot (2007) je o invalidnosti zapisano, da se za invalida šteje vsaka oseba, ki ima, upoštevajoč starost ter socialno okolje, v katerem živi, zaradi trajne ali dolgotrajne funkcionalne telesne ali duševne okvare resne težave pri svojem vključevanju v družinsko življenje, družbo, izobraževanje in poklic oz. pri uveljavljanju svojih človekovih pravic.

Dokument Mednarodne organizacije dela (MOD) Konvencija št. 159 o poklicni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov v 1. členu ponuja opredelitev invalida ter pojasnjuje namen poklicne rehabilitacije. V skladu z njo je invalid oseba, katere možnosti, da si zagotovi in obdrži zaposlitev ter v njej napreduje, so zaradi telesne ali duševne prizadetosti bistveno zmanjšane (Kalčič, 2007, 2008).

Izhajajoč iz širšega stališča, organizacija World Education for the Disabled (WEFD) invalidnosti ne opredeljuje zgolj kot telesno in duševno nezmožnost posameznika, ampak k invalidnosti prišteva tudi zdravstvene, čustvene in probleme v partnerskih odnosih, revščino, nizko stopnjo izobrazbe. Ti problemi pa ljudem preprečujejo, da čimbolj uresničijo svoj potencial in prispevajo k razvoju družbe (Vertot, 2007).

V Mednarodni klasifikaciji funkcioniranja, zmanjšane zmožnosti in zdravja (MKF) pa z izrazom »zmanjšana zmožnost oz. invalidnost« poimenujejo večdimenzionalni pojav, ki je posledica odnosa med posameznikom in njegovim fizičnim in družbenim

okoljem. Ta opredelitev predstavlja večrazsežnost invalidnosti, ravno zaradi upoštevanja interakcije med posameznikom (med njegovo trajno ali dalj časa trajajočo okvaro zdravja) in ovirami v njegovem okolju (Kalčič, 2007; Kogovšek, 2007).

1.1.1.2 OPREDELITVE INVALIDOV V SLOVENSKEM PROSTORU

V *Slovarju Slovenskega knjižnega jezika* (2015) je invalidnost opredeljena kot lastnost, stanje invalidnega človeka, invalid pa kot oseba, ki je zaradi prirojene telesne napake, posledic bolezni, poškodbe nesposobna ali le delno sposobna za delo.

Podobno razlago najdemo tudi v *Slovarju tujk* (Bunc, 1998), kjer je invalid opredeljen kot, zaradi bolezni ali poškodbe, za delo nezmožen človek.

Najbližja splošni opredelitvi po Uršiču (2005) je opredelitev invalida v Zakonu o invalidskih organizacijah, ki pravi, da je invalid posameznik, ki zaradi prirojenih ali pridobljenih okvar in oviranosti, ki jo pogojuje oz. ustvarja fizično in družbeno okolje, ne more sam (delno ali v celoti) zadovoljevati potreb osebnega, družinskega in družbenega življenja v okolju, v katerem živi. Sorodno razlago najdemo tudi v *Rehabilitacijskem besednjaku* (Brejc, 2009).

Na tem mestu naj navedem še opredelitev invalida, kakor jo v *Rehabilitacijskem besednjaku* navaja Brejc (2009), katera nekako povzema zgoraj navedene, saj razlaga, da je invalid oseba, ki zaradi prirojene ali pridobljene pomanjkljivosti v njenih telesnih in/ali duševnih sposobnostih, pa tudi zaradi ovir v družbi, ni sposobna, delno ali v celoti, sama zadovoljevati potreb običajnega osebnega in/ali družinskega in družbenega življenja.

Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI, 2007) navaja, da je invalid oseba, ki pridobi status invalida po tem zakonu ali predpisih, in oseba, pri kateri so z odločbo pristojnega organa ugotovljene trajne posledice telesne ali duševne okvare ali bolezni in ima zato bistveno manjše možnosti, da se zaposli ali ohrani zaposlitev ali v zaposlitvi napreduje.

V našem prostoru je v rabi tudi izraz »osebe s posebnimi potrebami«, ki se je uveljavil in se tudi vedno pogosteje uporablja (Žagar, 2012).

Prav tako se je začel v angleško govorečem prostoru uvajati termin *perceived disability*, kot navaja A. Tabaj (2005), ki pomeni opaženo, zaznano invalidnost, ki ga doslej v Sloveniji ne poznamo. Gre za proces, ki poteka dvostransko – pri posamezniku, ki jo zaznava, ter v družbi in njenih predstavnikih, ki jo opažajo pri invalidu.

1.1.2 OPREDELITEV HENDIKEPA

Hendikepa naj ne bi bilo mogoče opredeliti tako enoznačno, kakor so recimo jasnejše opredelitve invalidnosti, saj gre po razlagi Rutarja (1997) za koncept, in ne samo besedo.

V *Rehabilitacijskem besednjaku* Brejc (2009) hendikep razlaga kot pomanjkljivost, omejitev ali oviranost v delovanskih sposobnostih, ki je posledica upada ali izgube sposobnosti za učinkovito izvajanje običajnih osebnih nalog oz. opravil zaradi telesne ali duševne prizadetosti.

Kadar v slovenskem prostoru/pri nas? govorimo o hendikepu oz. o tem, kaj predstavlja, imamo v mislih opredelitev Darje Zaviršek, ustanoviteljice študije hendikepa pri nas. D. Zaviršek (2000) hendikep označuje kot sopomenskega pojmu prizadetosti (ang. *disability*). Izraza pa označujeta različne vrste poškodovanosti:

- gibalno oviranost (npr. paraplegija, mišično obolenje),
- senzorno oviranost (npr. težave s sluhom),
- intelektualno oviranost (lažja do težja duševna prizadetost),
- težave z duševnim zdravjem (npr. depresija),
- družbeno prikrajšanost (na ekonomski, psihološki, simbolni ravni), ki ljudi z naštetimi ovirami diskriminira (Zaviršek, 2000).

Hendikep tako po D. Zaviršek (2000) lahko razumemo na dveh ravneh. Prva označuje vidno ali nevidno poškodovanost (telesno ali duševno), druga pa družbeno konstruiranje ovir, ki jih doživljajo osebe z različnimi oviranostmi. Ideja hendikepa poudarja, da gibalne, senzorne in intelektualne ovire osebo omejujejo pri vsakdanjih opravilih, resnične ovire pa nastanejo šele v stiku osebe z izključujočim okoljem (Zaviršek 2014).

Hendikep zagovarja, da oseba ni drugačna, ker je ovirana, ampak je drugačna, ker naša družba dojema poškodovanost kot drugačno (Zaviršek, 2014). Hendikep po D. Zaviršek (2000) ponazarja družbeno ustvarjene ovire, ki s stigmatizacijo in predsodki hendikepiranim onemogočajo enak položaj in kljub napredku sodobne družbe ostajajo deprivilegirani v primerjavi z ostalimi nehendikepiranimi posamezniki.

Pomemben poudarek koncept hendikepa pripisuje še samostojnosti ljudi z ovirami in možnosti svobodne odločitve o načinu življenja.

1.1.3 OPREDELITVE OVIRANOSTI

Za namene tega diplomskega dela pa je zanimiva tudi naslednja razlaga v SSKJ (2015):

ovirati -am nedov. (11) 1. *oteževati ali preprečevati gibanje, premikanje* 2. *povzročati, da se kako delo težje, počasneje opravlja; // povzročati neugodne, slabe občutke; motiti.*

Brejc (2009) navaja dve razlagi oviranosti:

- socialni pojav, ki odraža posledice okvare in/ali prizadetosti v obliki neskladja med posameznikovimi sposobnostmi, njegovim dejanskim družbenim položajem in pričakovanji, ki jih utemeljujejo večinske vrednote (norme);
- način in stopnja omejitev pri izvajanju socialnih vlog, vključno z medosebnimi odnosi, ki jih posamezniku prinašajo posledice okvare in prizadetosti.

N. Vertot (2007) pojasnjuje, da oviranost pomeni izgubo ali omejitev možnosti vključevanja v običajne družbene tokove oz. življenja v skupnosti na enaki ravni kot ostali gibalno neovirani posamezniki. Poudarja pomen pomanjkljivosti v okolju in družbenih dejavnosti (npr. izobraževanju), ki invalidom ne omogočajo oz. celo preprečujejo vključevanje pod enakimi pogoji kakor drugim posameznikom.

1.1.3.1 GIBALNA OVIRANOST

Gibanje je človeku naravna dejavnost in jo potrebuje oz. je pogoj za njegovo delovanje, udejstvovanje in funkcioniranje, posamezniki pa se z gibanjem v ožjem in širšem okolju tudi sporazumevamo. V tem smislu lahko oviranost prinaša težave na vseh področjih, ki so z gibanjem kakorkoli povezani. Posameznikom, ki se s tem

soočajo, optimalno gibanje v njihovem življenjskem prostoru pomeni enega največjih izzivov oz. »vsakodnevnih projektov«.

Preko gibanja, dejavnega poseganja v okolje ter njegovega obvladovanja, poteka telesno gibalni razvoj in posledično psihomotorični razvoj, ki je pomembna psihološka funkcija (Horvat in Magajna, 1987). Gibalna oviranost po Peljhanu (2002) pri otroku predstavlja dejavnik tveganja za psihofizični razvoj, saj ima zaradi gibalne oviranosti zmanjšane možnosti za dejavno poseganje v okolje in pridobivanje izkušenj.

Psihologija poleg vrojenih dejavnikov poudarja temeljni pomen okolja, ki ponuja sleherniku neskončno možnosti, a hkrati tudi neskončno ovir za njegovo vključenost v vsakdanje življenje (Kobal Grum in Kobal, 2009).

1.1.3.1.1 OPREDELITEV GIBALNE OVIRANOSTI

Gibalno oviranost lahko v ožjem smislu razumemo kot omejitev, ki se nanaša na gibanje, gibljivost, premičnost, mobilnost. V širšem smislu pa gibalna oviranost predstavlja drugačen pristop oz. način delovanja posameznika in s tem povezano oteženo opravljanje njegovih vsakodnevnih in nasploh življenjskih aktivnosti.

Gibalna oviranost kljub prizadevanju, da bi jo čim bolje opredelili, ostaja širok pojem. Kaže se lahko v različnih oblikah in obsegu kot so različni tudi vzroki za njen nastanek, v splošnem pa gre za težave pri obvladovanju in upravljanju telesa ter posledičnem obvladovanju okolja (Standardi usposabljanj in znanj za prilagoditev delovnih mest, 2010). Težave, povezane z gibanjem, so zaznavne predvsem kot težave: pri hoji, rabi rok ter drugih telesnih aktivnostih (v določenih primerih posamezniki nekaterih življenjskih dejavnosti sploh ne morejo opraviti). Obseg gibalne oviranosti je različen, od njega je zato odvisno, v kolikšni meri se posameznik sooča s težavami v svojem vsakdanu, ali potrebuje pripomočke, prilagoditve ali pomoč druge osebe.

Težave pri gibanju se kažejo kot posledica okvare, poškodbe ali bolezni. Po Zupanu (2010) je gibalna oviranost najpogosteje povezana z okvaro hrbtenjače, živčno-mišičnim obolenjem, multiplo sklerozo, poškodbo glave ali možgansko kapjo, vnetnimi in degenerativnimi obolenji ter prirojenimi in pridobljenimi okvarami gibal.

Pri razumevanju gibalne oviranosti Zupan (1997) izhaja iz primerov najtežje gibalno oviranih oseb, ki jih je predstavil Wood (1980, v Zupan, 1997). Izhodišče mu

predstavlja predpostavka, da gibalno ovirani posamezniki gredo skozi štiri ravni izkušenj, pri čemer:

- Prva raven prinese okoliščino, bolezen, poškodbo, ki spremeni telesno delovanje, spremembe pa se odražajo v različnih simptomih (Wood, 1980, v Zupan, 1997); bolezen ali motnja po D. Kogovšek (2007) predstavlja notranjo situacijo.
- Druga raven izkušenj prinese spremembe v delovanju. Okvare se nanašajo na nenormalnosti zgradbe telesa ali videza ter funkcij organov in organskih sistemov, ki nastanejo iz različnih razlogov, in so pozunanjene, kakor razlaga D. Kogovšek (2007). Izraz okvara (ang. *impairment*) Wood (1980, v Zupan, 1997) enači s stanjem izgube psihičnih, fizičnih ali anatomskih funkcij.
- Tretja raven obsega drugačno vedenje in delovanje (omejitve in zmanjšane možnosti) zaradi predhodne okvare, oseba tako ne more opravljati določenih funkcij v običajnem obsegu in načinu, kar Wood (1980, v Zupan, 1997) enači s prizadetostjo oz. nezmožnostjo (ang. *disability*). Prizadetosti odražajo posledice okvar v smislu funkcionalne učinkovitosti posameznika, so motnje na ravni posameznika in objektivizirane, kakor navaja D. Kogovšek (2007). Frey (1984, v Zupan, 1997) prizadetost pojmuje kot celovito delovanje, potrebno za določeno dejavnost. Prizadetost je tako lahko posledica okvare ali psihološki odziv na določeno okvaro (npr. telesno).
- Četrta raven pomeni, da je posameznik zaradi svoje nezmožnosti opravljati določeno dejavnost postavljen v manj ugoden položaj kot drugi. Wood (1980, v Zupan, 1997) ta nivo imenuje oviranost (ang. *handicap*). Frey (1980, v Zupan, 1997) nanj gleda kot na družbeni pojav, tudi D. Kogovšek (2007) navaja, da je oviranost »podružbljena«. Oviranost je prikrajšanost osebe in se nanaša na težave, ki jih take osebe doživljajo zaradi okvar in prizadetosti. Prikrajšanost osebe kot posledica okvare ali prizadetosti pa omejuje in preprečuje izpolnjevanje določenih vlog, ki naj bi jih ta oseba izpolnjevala glede na starost, spol, družbene in kulturne dejavnike (Kogovšek, 2007).

Zupan (1997) še poudarja, da je lahko razmerje med okvaro in prizadetostjo različno (npr. osebe z višjo stopnjo okvare in nizko stopnjo prizadetosti in obratno) ter da je pri osebah z okvaro glavni cilj doseči čim nižjo stopnjo prizadetosti in nadaljnje oviranosti.

Zanimiv je tudi terminološki premik v Mednarodni klasifikaciji funkcioniranja, zmanjšane možnosti, invalidnosti in zdravja (MKF). Termini okvara, prizadetost in oviranost so zamenjani z naslednjimi: funkcioniranje, zmanjšane možnosti, invalidnost in zdravje. Pri njih je poudarek na delovanju in zdravju, vključuje telesne funkcije in zgradbo, dejavnosti in sodelovanje ter okoljske dejavnike, vnašajo pogled na širši kontekst posameznika kot celote (Kalčič, 2007; Kogovšek, 2007).

1.1.4 MEDICINSKI IN SOCIALNI MODEL POJMOVANJA OVIRANOSTI

Pojmovanje invalidnosti, sloneče na medicinskem modelu, predpostavlja nepravilnosti oz. odstopanja, ki se nahajajo znotraj osebe same (Kogovšek, 2007), ter se osredotoča na fizične razlike, zaradi česar je posamezniku treba nuditi pomoč pri prilagajanju okolju (Ule, 2013) in omogočanju delovanja glede na njegove zmožnosti, upoštevajoč omejitve, ki izhajajo iz njegove invalidnosti.

Na drugi strani socialni model pri razumevanju invalidnosti upošteva družbeni vidik in invalidnosti ne pojmuje zgolj kot posledico okvare in kot problem posameznika (Ule, 2013). Ovire, s katerimi se posamezniki soočajo, naj bi bile družbeno konstruirane (Zaviršek, 2000). Ta model se osredotoča na razliko med okvaro (telesna značilnost posameznika) in oviro (Ule, 2013). Ovire so družbeno pogojene in so tisto, zaradi česar se posamezniki soočajo z invalidnostjo (Paladin, 2015; Zaviršek, 2000). Pri razumevanju oviranosti s tega gledišča je poudarjen tudi pomen enakovredne obravnave in varovanja človekovih pravic (Shier, Gaham in Jones, 2009).

Za namene pričujočega diplomskega dela bo izhodišče v razumevanju gibalne oviranosti skozi povezavo obeh modelov. V smislu zaposlitvenih možnosti in zaposlovanja je bistveno zagotavljanje pogojev s strani države, delodajalcev in strokovnih delavcev, ki gibalno oviranim omogočajo enakovreden nastop na trgu dela, hkrati pa je za zaposljivost bistvena dejavnost in sodelovanje posameznika. Optimalnih rezultatov vključenosti namreč po mnenju M. Paladin (2015) ni mogoče pričakovati brez tvornega sodelovanja obeh strani.

1.1.5 POMEN POIMENOVANJA

Pogled na invalidnost je po navedbah A. Tabaj (2005) precej odvisen od tega, kako jo opredelimo in s čim jo primerjamo. S slehernim terminom, ki ga uporabljamo pri

obravnavi in proučevanju te populacije, kakor navaja B. Napret (1999), sporočamo uporabo pristopov iz različnih zornih kotov glede na uveljavljena in trenutno zaželeno družbena merila.

Ustrezno poimenovanje ljudi, ki živijo z oviro, je težavno. Terminološka raba se spreminja glede na razumevanje in sprejemanje ljudi z ovirami v posamezni družbi, in tako se v tesni povezavi s tem spreminja tudi jezikovna raba na tem področju. Besede, ki jih uporabljamo nedvomno vplivajo na to, kako o nečem razmišljamo, saj mislimo tudi z besedami in pomenom, ki ga nosijo. D. Zaviršek (2000) pravi, da so omejitve v jeziku dokaz, da je kompleksne osebne in družbene izkušnje težko zvesti na oznako, ki bo v zadovoljstvo vseh prizadetih in bo označevala večplastna razmerja med različnimi področji. Žagar (2012) z gledišča pedagoga predlaga uporabo termina »drugačni (učenci)«. Razmišljali naj bi torej v smeri rabe termina kakršen je »osebe z oviro«, ki na prvo mesto postavlja osebo in njeno dostojanstvo, šele nato njene lastnosti oz. oviro, kakršna je denimo gibalna oviranost. Podobno navaja B. Kobal (2009), ki meni, da takšno poimenovanje v odnosu do oseb z oviro odpira bolj enakopraven pogled. Pomembno je torej, da neke osebe z oviro ne prepoznavamo in opredeljujemo na podlagi negativnih označevalcev, temveč da z uporabo ustrežnejšega izrazja povemo, kaj posameznik zmore in kaj potrebuje, in mu tako omogočamo samouresničevanje in udejstvovanje pri dejavnostih okolja, v katerem živi, kakor trdi Opara (2005).

Avtor dodaja, naj oseb z oviro ne bi prepoznavali in opredeljevali na podlagi negativnih lastnosti oz. pomanjkljivosti in tako ustvarjali tipologij, saj so si posamezniki, čeprav si delijo lastnost gibalne oviranosti, sicer zelo različni.

Gibalno ovirane osebe so del največje manjšinske skupine (osebe z oviro), a hkrati zelo raznolike (glede na demografske značilnosti, osebnostne lastnosti, družbene statuse ipd.), skupna pa jim je izkušnja težav gibanja ter omejitve v izbiri in svobodi, ki iz teh težav izhajajo in so z njimi povezane. In kako bi želeli biti vi predstavljeni, če bi se sami znašli v podobnem položaju?

P. Videmšek (2008) pojasnjuje tudi, da zgolj »terminološko preigravanje« in nadomestitev enega pojma z drugim nima nikakršnega smisla, v kolikor se v temeljni strukturi odnosov med sodelujočimi nič ne spremeni.

1.2. SLOVENSKA ZAKONODAJA IN ZAPOSLOVANJE INVALIDOV

1.2.1 STATUS INVALIDA

Pravic invalidov v Republiki Sloveniji ne zagotavlja en krovni zakon, temveč področna zakonodaja, tako da različni zakoni urejajo različne pravice invalidov na različnih področjih (Akcijski plan za invalide 2014-2020).

Zakonov, predpisov in pravilnikov, ki bi se dotikali zaposlovanja in/ali gibalne oviranosti, je veliko, saj je le-ta opredeljena na več področjih. V Sloveniji lahko posameznik pridobi status invalidne osebe na podlagi odločb različnih ustanov, torej na več načinov oz. na podlagi več zakonov, iz česar pozneje izhajajo različne pravice (Kalčič, 2007; Vertot, 2007). Za namen tega diplomskega dela navajamo primer dveh statusov invalida na podlagi dveh zakonov, ki urejata pravico do zaposlitvene rehabilitacije in nekatera vprašanja v zvezi z zaposlovanjem invalidov ter določata druge oblike, ukrepe in spodbude za zaposlovanje (Žebovec, Teržan, Metelko, n. d.), in sicer:

- status invalida, pridobljen na podlagi Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, odločbo izda Zavod za invalidsko in pokojninsko zavarovanje (ZPIZ),
- status invalida, pridobljen na podlagi Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (v nadaljevanju ZZRZI), pri čemer je izdajatelj odločbe Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (v nadaljevanju ZRSZ) (Žebovec idr., n. d.).

Namen teh zakonov je povečati zaposljivost invalidov in vzpostaviti pogoje za njihovo enakovredno udeležbo na trgu dela z odstranjevanjem ovir in ustvarjanjem enakih možnosti (ZZRZI, 2007), čeprav Teržan, Petrovič in Švajger (2013) ugotavljajo, da so primeri rehabilitandov, ki se po pridobitvi statusa invalida takoj zaposlijo, redki.

Poenostavljeno lahko rečemo, da je pridobitev statusa invalida v prvem primeru vezana na zaposlitev osebe oz. je podana na podlagi pogodbe o delovnem razmerju. Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju ureja pravice na podlagi invalidnosti kot npr. pravica do premestitve, skrajšanega delovnega časa, poklicne rehabilitacije, nadomestila za invalidnost, delne invalidske pokojnine idr. (Kalčič, 2007, 2008)

Status invalida po Zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov lahko pridobi oseba, ki nima urejenega statusa po drugih predpisih oz. odločbi in je prijavljena na Zavodu RS za zaposlovanje kot brezposelna oseba (v določenih primerih lahko status na ta način pridobi tudi zaposlena oseba). Za pridobitev statusa morajo biti pri osebi ugotovljene:

- trajne posledice telesne ali duševne okvare ali bolezni,
- težave pri dejavnostih, ki vplivajo na zaposljivost,
- ovire pri vključevanju v delovno okolje (Žebovec idr., n. d.).

Uršič, Peterlin, Tabaj in Dular (2007) pojasnjujejo, da je Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov osrednji zakon na področju zaposlovanja invalidov; vsebinsko je po Teržan idr. (2013) kakovostna osnova za razvoj področja zaposlovanja invalidov, tudi iskalcev prve zaposlitve.

Povzeto po Uršiču idr., (2007) ZZRZI ureja:

- podlago za pridobitev statusa invalida,
- pravico do zaposlitvene rehabilitacije (sklop storitev za povečanje zaposljivosti),
- vrste zaposlitev za invalide (zaposlitev v običajnem delovnem okolju, podporna in zaščitna zaposlitev, zaposlitev v invalidskem podjetju),
- programe socialne vključenosti,
- kvotni sistem zaposlovanja,
- finančne in druge spodbude za zaposlovanje invalidov.

Zaposlovanje pod posebnimi pogoji na odprtem trgu dela je ponekod v tujini še vedno najbolj pogost način zaposlovanja, namenjen težje zaposljivim invalidom (Hanlon, 2003). Številne študije in primeri dobre prakse kažejo, da vključitev v programe, ki jih ponuja ZZRZI, bistveno vpliva na zaposlovanje mladih invalidov (Teržan idr., 2013).

Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji uveljavlja bio-psihosocialni model invalidnosti, ki sloni na potrebah posameznika zaradi njegove invalidnosti. Določila zakona so tako usmerjena k prizadevanjem, ki bi invalidom omogočila samostojno urejanje zaposlitvenih težav in s tem povezano prevzemanje odgovornosti za odločitve (Teržan idr., 2013).

Flaker idr. (2008) glede ZZRZI navajajo, da zagotavlja praktično pomoč ljudem, ki imajo status invalida in se soočajo z zaposlovanjem, tako iskalcem zaposlitve, ki se bodo pravkar zaposlili, kot tudi zaposlenim. Rehabilitacijska komisija oceni upravičenost do sredstev, s pomočjo katerih bi poravnali stroške, povezane z zagotavljanjem posebne opreme, ki izhajajo iz potreb prilagoditev delovnega mesta, prevoza na delo ter osebnega pomočnika (Uršič idr., 2007), kar po mnenju Flakerja (idr., 2008) prinaša dobrodošlo pridobitev tako osebam z oviro kot tudi delodajalcem.

Ob tem še dodajajo, da o uvajanju teh novosti sicer ni bilo opravljenih raziskav, vtisi uporabnikov pa naj bi bili delno pozitivni (Flaker idr., 2008). O pridobitvi statusa invalida imajo osebe z oviro večinoma odklonilno mnenje, čeprav se strinjajo, da je brez tega težko –, če ne domala nemogoče – priti do zaposlitve. Postopki ter urejanje pravic in ostalih zadev na podlagi statusa pa se jim zdijo dolgi, zapleteni in v določenih primerih nesmiselni (Mauko Zimšek in Kosi, 2016).

V luči sprememb, ki jih je v zadnjih dvajsetih letih bilo moč opaziti, so se možnosti za zaposlovanje invalidov razvile. Bistveno več pozornosti je zdaj posvečene vključevanju invalidnih iskalcev zaposlitve na odprti trg dela (zaposlovanje pod splošnimi pogoji) in manj v delo v posebnih centrih (Uršič idr., 2007). Nekateri delodajalci invalidne kandidate zaposlujejo neposredno, drugi pa so v svojem pristopu bolj previdni in se raje zatekajo k delovnim preizkusom ali obdobjem pridobivanja delovnih izkušenj, preden se odločijo za zaposlitev (Uršič in Kroflič, 2011).

Po zaključeni zaposlitveni rehabilitaciji ZRSZ izdela oceno invalidovih zaposlitvenih možnosti, iz katere mora biti razvidno, ali je oseba zaposljiva in v kakšnem delovnem okolju (v običajnem delovnem okolju, v podporni ali zaščitni zaposlitvi, invalidskih podjetjih), za katera dela je usposobljena ter kakšno podporo in prilagoditve potrebuje na delovnem mestu (ZZRZI, 2007).

Programi in storitve zaposlitvene rehabilitacije se izvajajo kot pomoč pri pripravi na zaposlovanje specifičnih skupin invalidov in težje zaposljivih oseb, ki imajo kompleksne ovire pri zaposlovanju (Žebovec idr., n.d.). Osebam, pri katerih je podana ocena, da niso zaposljivi, so namenjeni programi socialne vključenosti.

1.2.2 VRSTE ZAPOSLOTITVE

1.2.2.1 ZAPOSLOTITEV V OBIČAJNEM DELOVNEM OKOLJU

Kakor za vse, ki se zaposlijo, tudi za invalide velja, da ob zaposlitvi sklenejo pogodbo o zaposlitvi, ne glede na to ali gre za zaposlitev v običajnem delovnem okolju, zaposlitvenem centru ali invalidskem podjetju. Za ureditev položaja invalidov v delovnem razmerju torej najprej velja splošna delovna zakonodaja (vsi glavni elementi delovnega razmerja) in upoštevanje posebnih določb za invalide (posebnosti, vezane na status invalida ter načina zaposlitve) (Kalčič, 2008).

Povzeto po 37. členu ZZRZI (2007), so za invalide primerna tista delovna mesta, kjer invalidnost ne predstavlja ovire za enakovredno opravljanje dela z upoštevanjem Kodeksa o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu. Če povzamemo, je primerno delovno mesto za gibalno ovirano osebo, upošteva specifične potrebne prilagoditve delovnega okolja, tisto, kjer gibalna oviranost ni ovira za kvalitetno opravljanje dela. Takšno delo lahko predpostavlja uporabo informacijske, komunikacijske in druge podporne tehnologije ter tehničnih prilagoditev kakor tudi organizacijske prilagoditve, kakršne so prilagoditev delovnega časa, delo na domu in delo na daljavo.

1.2.2.2 DRUGE MOŽNOSTI

Pri nastajanju Konvencije o pravicah invalidov je bilo, kakor navaja A. Tabaj (2005), odprto vprašanje alternativnih oblik dela, in sicer ali jih zapisati v člen o delu in na kakšen način. V besedilu konvencije je namreč bilo opredeljeno samo spodbujanje delovnih mest na prostem trgu dela, ki teh oblik dela ne vključuje. Mednarodna organizacija dela, ki je vprašanje odprla, je alternativne oblike dela izpostavila v okviru štirih vsebin: zaščitne delavnice (*sheltered workshops*), socialna ekonomija (*social economy*), podporno zaposlovanje (*supported employment*) in nove oblike dela (npr. delo na daljavo, telecentri in drugi pilotni projekti) (Tabaj, 2005). Nekatere so pri nas poznane in uporabljane skladno z veljavo ZZRZI (2007), v katerem so tudi opredeljene.

Za osebe, ki se zaradi invalidnosti ne morejo zaposliti ali obdržati zaposlitve v običajnem delovnem okolju, so na voljo naslednje možnosti: podporna ali zaščitna zaposlitev in zaposlitev v invalidskem podjetju.

1.2.2.2.1 PODPORNA ZAPOSLOITEV

Koncept *supported employment* izvira iz ZDA in Kanade (Tabaj in Dolinšek, 2003). Podporna zaposlitev je vrsta zaposlitve invalida v običajnem delovnem okolju s strokovno in tehnično podporo invalidu, delodajalcu in delovnemu okolju (ZZRZI, 2007). Strokovno podporo delodajalcu predstavlja informiranje in svetovanje (zlasti seznanjanje z invalidnostjo, njenimi posledicami in vplivi delovnega okolja ter svetovanje o optimalnih možnostih prilagoditve). Osebna asistenca, razvoj osebnih metod dela, informiranje, svetovanje in usposabljanje, spremljanje pri delu in ocenjevanje delovne uspešnosti predstavljajo strokovno podporo invalidu pri uvajanju v delo, na delovnem mestu in pri vključevanju v delovno okolje. Tehnična podpora pa obsega prilagoditev delovnega mesta in sredstev za delo. Glede na oceno doseganja delovnih rezultatov (ki naj ne bi bilo nižje od 70%) je invalid v podporni zaposlitvi upravičen do subvencije plače (Uršič idr., 2007) v višini 5–30% minimalne plače (ZZRZI, 2007).

Podporne storitve običajno opravljajo strokovni delavci in sodelavci, zaposleni pri izvajalcih zaposlitvene rehabilitacije, v zaposlitvenih centrih ali invalidskih podjetjih (Tabaj in Dolinšek, 2003).

1.2.2.2.2 ZAŠČITNA ZAPOSLOITEV

Zaščitna zaposlitev je zaposlitev invalida s pripadajočo visoko stopnjo strokovne pomoči, ki daljše obdobje ni zaposljiv, na običajnem delovnem mestu v delovnem okolju, ki je prilagojeno njegovim delovnim sposobnostim (delovni rezultati med 30 in 70%) in potrebam. Zaščiten delovno mesto je običajno delovno mesto (za delavca neinvalida), razdeljeno na več povezanih delovnih mest (Uršič idr., 2007). Zaščitna zaposlitev se večinoma zagotavlja v zaposlitvenem centru oz. kot delo na domu ali pri drugih delodajalcih, ki izpolnjujejo pogoje (npr. invalidska podjetja). Poleg obveznih sestavin se v pogodbi opredelijo tudi način in obseg pomoči ter spremljanje invalida in druge storitve glede na ugotovljene potrebe (ZZRZI, 2007).

1.2.2.2.3 INVALIDSKA PODJETJA

Invalidska podjetja so gospodarske družbe posebnega pomena, ki so po Uršiču idr. (2007) ena izmed oblik socialne ekonomije. V invalidskih podjetjih se usposablja in zaposlujejo invalidne osebe (najmanj 40% vseh zaposlenih), ki se glede na svojo

invalidnost in preostalo delovno zmožnost ne morejo zaposliti v običajnem delovnem okolju.

1.2.3 KVOTNI SISTEM

Država si prizadeva spodbujati delodajalce k zaposlovanju težko zaposljivih oseb in invalidov (Žebovec idr., n.d.). Uvedba kvotnega sistema, opredeljenega v ZZRZI, naj bi delodajalce motivirala za zaposlovanje invalidov oz. vsaj delno ukvarjanje z invalidnostjo na delovnem mestu (Vertot, 2007). Sistem kvot pomeni obvezo za zaposlovanje določenega odstotka invalidov, glede na število vseh zaposlenih in dejavnost delodajalca oz. plačevanje prispevkov za namene pospeševanja zaposlovanja invalidov. V kolikor delodajalec predpisane kvote ne izpolnjuje, mora v Javni jamstveni, preživninski in invalidski sklad RS (prej Sklad za spodbujanje zaposlovanja invalidov) vplačevati prispevke oz. lahko obveznost izpolni s poslovnim sodelovanjem z zaposlitvenim centrom ali invalidskim podjetjem (Kalčič, 2008).

Zaposlovanje invalidov je, kot navajata Uršič in Fatur-Videtič (2006), delodajalcem pogosto v breme. Kvotni sistem naj bi prinesel povečanje možnosti za zaposlovanje oseb z oviro, saj omogoča spodbujanje in nagrajevanje delodajalcev pri odpiranju delovnih mest oz. zaposlovanju invalidov.

1.2.3.1 FINANČNE VZPODBUDE NA PODLAGI ZZRZI

ZZRZI (2007) določa naslednje finančne spodbude:

Vezane na izpolnjevanje oz. preseganje kvote:

- plačilo stroškov storitev v podpornem zaposlovanju,
- oprostitvev plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje zaposlenih invalidov,
- nagrade za preseganje kvote.

Nevezane na kvoto:

- subvencije plač invalidom,
- plačilo stroškov prilagoditve delovnega mesta in sredstev za delo,
- letne nagrade delodajalcem za dobro prakso na področju zaposlovanja invalidov,
- druge spodbude na področju zaposlovanja invalidov.

Kvotni sistem naj bi bil pomembna pridobitev, ki jo novi Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI, 2007) prinaša kot ukrep pozitivne diskriminacije, s katerim je mogoče zmanjšati število brezposelnih invalidov. Po mnenju D. Hanlon (2003) naj bi kvotni sistem, splošno gledano, navidezno deloval, ponekod v tujini pa se ni obnesel, saj so si delodajalci, potem ko so kvoto dosegli, prenehali prizadevati za zaposlovanje invalidov in se ukvarjati z invalidnostjo pri zaposlovanju.

1.3 KARIERA

1.3.1 POJMOVANJE KARIERE

Sodobnejši pristopi kariere že dolgo ne obravnavajo več kot vezane zgolj na delovno mesto in napredovanje, marveč njeno pojmovanje sledi spremembam in razvoju sodobne družbe, za katero bi lahko rekli, da je »družba tveganja«, kot jo opredeljuje Beck (2001). Posamezniki naj bi se soočali z množico in mnogovrstnostjo izbir, odločitve pa so, kot ugotavlja Giddens (1991), zato postale vse bolj problematične in povezane s tveganji.

Delovanje posameznika tako ne sledi vnaprej načrtani poti in je podvrženo naključjem (Beck, 2001), kar je sicer moč opaziti v sodobni družbi kot stalen občutek negotovosti in nestalnosti (Galimberti, 2010) in se kaže tudi v povečani negotovosti v delovnem življenju ljudi (Greenhouse idr., 2010, v Brecelj, 2013) ter, kot ugotavlja Hall (1996), razdvojenosti njihovih želja in načrtov, vezanih na kariero.

Spremembe se med drugim odražajo kot hiter tehnološki napredek, prožnost dela in raznolikost delovne sile, ki vplivajo na strukturne spremembe organizacij, odnose (med zaposlenim in organizacijo) in delovno okolje, vse to pa vpliva na posameznika, da prevzema več odgovornosti za razvoj kariere in povečanje zaposlitvenih možnosti (Sullivan in Baruch, 2009). Premiki v karieri, kot navaja D. Brečko (2006), niso samo posledica negotovih tržnih razmer, ampak tudi odraz posameznikovega osebnega razvoja. Za posameznike, ki jemljejo v zakup zmanjšano stabilnost in gotovost delovnega mesta ter s tem povečano negotovost v delovnem okolju in prevzemajo odgovornost za svojo kariero, velja, da so prilagodljivi, kakršna je tudi njihova kariera – spremenljiva.

Posameznik s spremenljivo kariero je prožen in je tisti, ki upravlja svojo kariero, pri čemer ga vodijo vrednote, na podlagi katerih presoja o lastni uspešnosti. Merila uspeha so subjektivna, glavni vrednoti pa svoboda in rast (Hall, 2004).

Kariere ni možno obravnavati enostavno in enorazsežno, kakor je značilno za tradicionalne teorije (Brečko, 2006), ampak se na njeno pojmovanje gleda širše, med drugim tudi z upoštevanjem življenjskih vlog zunaj zaposlitve (Brecelj, 2013; Brečko, 2006; Boštjančič in Bajec, 2011), pri čemer imajo pomembno vlogo tudi družina in druga socialna okolja (Brečko, 2006).

1.3.2 KARIERA IN INVALIDI

Invalidom (delavcem) je podobno kot nekaterim drugim skupinam delavcev otežena participacija na številnih področjih življenja, med drugim tudi na področju dela (Puskhala in Anshuman, 2007). Zaposlovanje in zaposlitvene možnosti invalidov segajo na raznolika področja, ki se medsebojno ne izključujejo, ampak področje sočasno obravnavajo in se prekrivajo (Uršič, 2003), včasih pa jih je težko smiselno in vsebinsko povezati ter uskladiti (Fatur-Videtič, 2003). O načrtovanju kariere invalidov je razmeroma malo znanega (Brecelj, 2013). Modeli načrtovanja in odločanja o karieri invalidnost po eni strani vključujejo v obstoječe teorije, po drugi strani pa se v zadnjem času razvijajo tudi taki, ki temeljijo na dejavnikih invalidnosti (Brecelj, Vidmar in Boštjančič, 2014). Postopek usmerjanja v ustrezen poklic in pomoč pri prehodu na trg dela je težko izpeljati, saj terja medresorsko in interdisciplinarno sodelovanje (Tržan idr., 2013).

V strokovni literaturi večinoma zasledimo strinjanje, da se invalidi pri zaposlovanju in razvoju kariere soočajo z velikimi težavami (Brecelj, 2013; Kalčič, 2007; Kresal, 2007a; Uršič idr., 2007), kar je vidno v številnih ovirah pri razvoju karier delavcev invalidov iz zdravstvenih in drugih razlogov (Fabian, Beverige in Ethridge, 2009).

Zaposlenost se med kategorijami delavcev invalidov razlikuje glede na spol in izobrazbo ter značilnosti invalidnosti (npr. stopnja okvare) (Lindsay, 2011; Magill-Evans, Galambos, Darrah in Nickerson, 2008; Vedeler in Mossige, 2010;). Z določeno mero previdnosti bi podobno lahko trdili tudi za gibalno ovirane iskalce zaposlitve, saj na karierno odločanje, kot ugotavljajo Brecelj idr. (2014), poleg invalidnosti oz. statusa invalidnosti vplivajo tudi druge značilnosti posameznikov, kot

so starost, socialno-ekonomski status, družinska struktura, samoučinkovitost in stopnja izobrazbe.

Načrtovanje kariere invalidov zajema iste elemente, ki veljajo tudi pri ostalih zaposlenih, pomemben dodaten vidik, ki ga je pri tem treba upoštevati, kot ugotavljajo Brecelj idr. (2014), pa je invalidnost. Omejene življenjske izkušnje zaradi invalidnosti lahko ovirajo raziskovanje kariere ter vodijo v neprilagojen razvoj kariere ter neskladne karierne izbire (Brecelj idr., 2014).

Brecelj idr. (2014) poudarjajo, da je pri njihovem načrtovanju kariere invalidnost osrednjega pomena. Zaradi okvare imajo lahko invalidi posledično in istočasno številne, raznolike in spremenljive spremembe funkcijskega stanja, ki temeljno vplivajo na njihovo delovno zmožnost in zaposlovanje (Uršič in Fatur-Videtič, 2006), kar so pokazale številne raziskave (Brecelj idr., 2014).

1.3.3 UJEMANJE POSAMEZNIKA IN DELA

Za uspešnost zaposlitve je pomembno preučiti delo in posameznikove sposobnosti (Hanlon, 2003). Zdravstvene omejitve ne bi smele biti ovira, če se ostale lastnosti invalida, pomembne za opravljanje dela, skladajo z zahtevami delovnega mesta (Brecelj, 2013; Brecelj idr., 2014).

Poleg stališč, znanj, veščin in sposobnosti je eden temeljnih elementov človeškega vedenja motivacija, kar velja tudi za delovno okolje. Torej tudi osebnostne razlike in razlike v motivaciji med posamezniki vplivajo na uspešnost, ne samo na odločanje o poklicni karieri, pač pa tudi na ustreznost izbire, kar vpliva na zadovoljstvo pri delu in delovno uspešnost (Brecelj, 2013; Brecelj idr., 2014).

Neskladje med tem, kaj lahko iskalci zaposlitve ponudijo delodajalcu in kaj le-ta potrebuje oz. kakšne so njegove zahteve, je ena ključnih težav pri zaposlovanju invalidov (Brecelj, 2013; Brecelj idr., 2014), čemur bi veljalo posvetiti več pozornosti, toliko bolj, če upoštevamo, da je zadovoljstvo ter uspešnost zaposlitve odvisna od ujemanja značilnosti invalida z zahtevami dela (Brečko, 2006).

Ujemanje potreb posameznika in organizacije je po D. Brečko (2006) pomembno pri razvoju kariere. Zato je poleg vloge strokovnjakov za zaposlovanje pri kariernem načrtovanju, tudi gibalno oviranih, ključnega poznavanje sebe (sposobnosti, interesov idr.) in zavedanje lastnih omejitev, s čimer bi povečevali uspešnost

kariernih izbir in odločitev, posledično pa tudi uspešnost zaposlovanja v obojestransko zadovoljstvo in korist (Brecelj, 2013; Brecelj idr., 2014).

Notranji psihološki procesi in lastnosti posameznika naj bi, kakor predvideva večina teorij (Brecelj, 2013), vplivali na karierne odločitve in izbire, manj pa družbeni, kulturni in ekonomski dejavniki, ki pa v primeru oseb z oviro omejujejo posameznikove možnosti (Zaviršek, 2015).

1.2 TRG DELA

Trg dela bi lahko opredelili kot prostor, kjer se srečujeta ponudba in povpraševanje, vezani na delo (Svetlik, 1985). Iskalci zaposlitve iščejo zaposlitvene možnosti in poizvedujejo po prostih delovnih mestih ter v zameno ponujajo svoje znanje, sposobnosti in izkušnje, delodajalci pa ponujajo delovna mesta in iščejo zanje primerne kandidate. Vmes so še posredniki, ki so pri srečevanju obeh strani bolj ali manj neposredno vključeni.

Svetlik (1985) razlaga, da trg dela predstavljajo trije strukturni elementi: povpraševanje po delovni sili (ki ga sestavljajo prosta delovna mesta oz. povpraševanje in zasedena delovna mesta), ponudbe delovne sile (ki jo sestavljajo vsi zaposleni delavci, iskalci zaposlitve in osebe, ki niso zaposlene in ne iščejo dela) ter srečevanje ponudbe in povpraševanja.

Na trgu dela prihaja do neskladij med delavci in delodajalci. Opravljanje storitev, kot jih denimo izvajajo zavod za zaposlovanje ali zaposlitvene agencije ter drugi, so posredovanje dela in zaposlitev z namenom usklajevanja ponudbe in povpraševanja, kar pa ni vedno mogoče, zato vsi iskalci na trgu dela nimajo enakih možnosti in pogojev Kresal (2007a, 2007b).

Trg dela (in razmere) postaja prožen, spremenljiv, nestalen in je odraz siceršnjega dogajanja in sprememb po svetu. Varnost zaposlitve, ki se je včasih, kot navajata (Repovš in Kaše, 2014), zdela logična, ni več pravilo. Spreminjajo se oblike dela v smislu prožnega delovnega časa in prerazporeditve delovnih mest. Zaposlitve so kratkotrajnejše, manj stabilne, večje pa so delovne zahteve (Brecelj, 2013; Brecelj idr., 2014; Brečko, 2006).

Ponudba in povpraševanje nista v ravnovesju, uspešnost pri zaposlovanju je tako v veliki meri pogojena z aktivnostjo in iznajdljivostjo iskalcev zaposlitve, pri čemer se

koncept zaposlenosti po pomembnosti umika konceptu zaposljivosti posameznika (Brečko, 2006). Po mnenju nekaterih so uspešnejši t.i. »protejski posamezniki«, ki so prožni in mobilni, v psihološkem in telesnem smislu, in se zmorejo prilagajati spremembam okoliščin (Repovš in Kaše, 2014). Hitro spreminjajoče se okolje in posledično tudi trg dela posameznikom, ki vstopajo na trg dela, pomenijo karierni izziv in skorajda osebni projekt, kar pa kliče po sodobnem pristopu tudi pri načrtovanju in razvoju kariere invalidov (Brecelj, 2013; Brecelj idr., 2014).

Ravnovesje med ekonomsko in socialno politiko ter med fleksibilnostjo in varnostjo, ki je v tesni zvezi z zaposljivostjo in prilagodljivostjo delovne sile, sicer sodi tudi med cilje evropske politike (Presen, 2003).

1.4.2 SPREMENLJIV TRG DELA IN OBLIKE DELA

Globalizacija po mnenju D. Brečko (2006) ponuja priložnosti in izzive, s seboj pa prinaša tudi negotovost. Za gospodarsko rast in zaposlenost je globalizacija, kakor navaja Kresal (2007b), koristna, s seboj pa prinaša spremembe, ki zahtevajo hiter odziv tako delavcev kakor tudi delodajalcev. Za njihovo prilagoditev pa je po njenem mnenju potreben prožnejši trg dela z visoko stopnjo socialne varnosti.

Zaradi visoke stopnje brezposelnosti in pomanjkanja prostih delovnih mest je opazno naraščanje prožnih oblik dela. Stopnja zaposlenosti se zvišuje na račun delnih in začasnih zaposlitev (Uršič in Fatur-Videtič, 2006), pri čemer naj bi po obsegu takšnih zaposlitev bila Slovenija v samem evropskem vrhu (Kresal, 2007b).

Začetna, sicer pozitivna stališča o prožnih oblikah zaposlitve so zamajale raziskave, ki opozarjajo, da prožnost na trgu dela sama po sebi ne prispeva h gospodarski rasti, konkurenčnosti, niti ne zmanjšuje brezposelnosti in ima lahko celo negativni povratni učinek (Kresal, 2007b). Po njenem mnenju prožne oblike zaposlitve pomenijo manjšo varnost zaposlitve, s tem pa tudi manjšo pripadnost delavcev, kar lahko vpliva na produktivnost, kreativnost in inovativnost delavcev oz. podjetij. Obenem je v prožnih oblikah zaposlitve opazen večji delež delavcev iz ranljivih in zapostavljenih skupin.

1.4.3 RANLJIVE SKUPINE

Naj na tem mestu najprej pojasnimo, da bi glede na družboslovni pogled na temo bila bolj ustrezna raba izraza »ranljive kategorije« (Kobal, 2009). Socialne kategorije namreč predstavljajo osebe z enakim družbenim statusom oz. drugimi družbeno pomembnimi značilnostmi, vendar se te osebe ne istovetijo nujno s socialno kategorijo, kateri pripadajo. Raba kategorij zagovarja tudi B. Kobal (2009), pomemben razlikovalni dejavnik med skupino in kategorijo sta namreč občutek pripadnosti in medsebojni odnosi, vendar bo zaradi lažjega razumevanja v diplomskem delu rabljen izraz »ranljive skupine«, saj je tudi v splošni rabi kot takšen bolj poznan in pogosto rabljen, kakor navajajo Trbanc idr. (2003).

Beseda »ranljiv« se sicer uporablja v različnih kontekstih, vendar je pravzaprav težko opredeljiva. Po eni strani je univerzalna, kot navaja Larkin (2009), po drugi strani pa odvisna od konteksta in se skladno z njim spreminja tudi njen pomen. Razlogi, da določeno skupino ljudi označimo za ranljivo, so lahko ogroženost, dovzetnost za težave, nemoč ter potreba po pomoči in podpori (Larkin, 2009; Trbanc, 2003).

Kot ranljive so pojmovanje skupine ljudi, pri katerih se prepletajo različne prikrajšanosti kakršne so denimo izobrazbena, zaposlitvena in finančna – ter omejen in izrazito neugoden položaj pri dostopu do pomembnih virov (npr. zaposlitev) (Trbanc idr., 2003); pri njih različni dejavniki (tako objektivni kot subjektivni) vplivajo na slabšo konkurenčnost na trgu delovne sile in tveganje socialne izključenosti.

Med ranljive skupine Branco idr. (2004) uvrščajo posameznike, ki jim grozijo posledice socialne izključenosti, ki se lahko pojavi na različnih področjih; kot ključno področje pri tem navajajo zaposlitev, saj naj bi za ranljive skupine bila značilna nezmožnost pridobitve oz. ohranitve zaposlitve.

D. Zaviršek (2000) opozarja, da je po eni strani moč opaziti zahteve po vse večji delovni storilnosti, hkrati pa je pravica do dela nekaterim osebam oz. skupinam ljudi onemogočena. Tudi M. Ule (2014) navaja, da se osebe z oviro izključuje s trga dela, saj se soočajo s pogoji, ki so nastavljeni za trg dela neoviranih, zato so v tem smislu podvrženi vsiljeni odvisnosti od razmer.

Zaposlitev je posebej za ranljive skupine brezposelnih, torej tudi invalidov, ki jih mnogi avtorji opredeljujejo kot največjo manjšino (Greif, 2009; Kresal, 2007; Tabaj,

2005), temelj njihove socialne varnosti v smislu zagotavljanja sredstev za preživetje kot tudi vključenosti v družbo (Uršič in Fatur-Videtič, 2006). Zidar in Rihter (2010) navajata, da se koncept ranljivosti tesno povezuje s socialno izključenostjo in revščino.

Med invalidi je stopnja brezposelnosti visoka, manjši delež je takih, ki so vključeni v redno zaposlitev, visok je tudi njihov delež med dolgotrajno brezposelnimi, njihova izobrazba je nižja od povprečne, zasedajo slabše plačana delovna mesta (Analiza DBO, 2015; Kresal, 2007a), možnosti na trgu dela pa se z oznako »invalid« občutno in naglo zmanjšajo. V zaključnem poročilu projekta *Etika hendikepa* (2015) ugotavljajo tudi, da se povečuje brezposelnost oviranih, da prejemajo nižje plače od neoviranih oseb na enakih delovnih mestih in da se srečujejo z negativno diskriminacijo pri zaposlovanju. Invalidi so izpostavljeni neenakostim na trgu dela in so zato težje zaposljivi kot ostale skupine brezposelnih, delodajalci pa se zlasti izogibajo zaposlovanju dolgotrajno brezposelnih.

Kljub spodbujanju zaposlovanja invalidov z različnimi ukrepi brezposelnost delavcev invalidov raste (Altman, 2005), kar je po mnenju M. Paladin (2015) v kontekstu gospodarske krize pričakovano. Podobno v svoji raziskavi ugotavljajo tudi Fraser, Ajzen, Johnson, Hebert in Chang (2011).

1.4.3.1 ZAPOSLOTVENI UKREPI IN PROGRAMI

V. Brecelj (2013) navaja, da je v praksi zaslediti odklonilen odnos in pomanjkanje motivacije delodajalcev do zaposlovanja invalidov. Eden prednostnih ciljev na področju zaposlovanja invalidov pod splošnimi pogoji dela je po mnenju A. Tabaj (2003) poleg dejavne vloge iskalcev zaposlitve predvsem povečati zanimanje delodajalcev za zaposlovanje invalidov, kar naj bi bilo dosegljivo z določenimi ukrepi pozitivne diskriminacije, katerih namen je spodbujati solidarnostne pristope delodajalcev do tržno manj zanimivih kategorij oseb (Uršič in Kroflič, 2011). Ti ukrepi naj bi prinašali spodbude za urejanje delovnih mest, tehnično in strokovno podporo (o potrebnih prilagoditvah in organizaciji dela ter posebne kadre za delo z njimi) kot tudi finančno podporo delodajalcem v obliki olajšav in subvencij kot spodbudo, da jim zaposlovanje invalidov ne bi povzročalo dodatnih stroškov ali drugih težav (Tabaj, 2003; Uršič in Kroflič, 2011).

1.4.3.1.1 AKTIVNA POLITIKA ZAPOSLOVANJA (APZ)

APZ bi poenostavljeno lahko opredelili kot aktivne posege – z ukrepi in programi –, ki so usmerjeni na usklajevanje ponudbe in povpraševanja ter jih urejajo, namenjeni pa so delavcem in delodajalcem. Država tako posega na trg dela, da bi selektivno uravnavala njegovo delovanje in zmanjševala njegove negativne učinke, konkretnije, zmanjšala oz. preprečila brezposelnost in vključila oz. zadržala čimveč delovno sposobnega prebivalstva (Kresal, 2007b; Rapuš Pavel in Dekleva, 2004).

Zavod za zaposlovanje vsakoletno sprejme Programe aktivne politike zaposlovanja, namenjene različnim ciljnim skupinam. Programi se oblikujejo predvsem na podlagi števila in strukturnih značilnosti prijavljenih v evidenci ZRSZ (Žebovec idr., n. d.). APZ je opredeljena kot nabor ukrepov na trgu dela. Ukrepi so med drugim namenjeni povečanju zaposlenosti, večji zaposljivosti in zmanjševanju brezposelnosti. Ukrepi APZ obsegajo usposabljanje in izobraževanje (npr. usposabljanje na delovnem mestu, delovni preizkus), spodbude za (samo)zaposlitev (subvencije, povračila prispevkov oz. dela plače) in kreiranje vzpostavitev novih delovnih mest (javna dela, pripravništvo) (APZ katalog, 2016).

APZ je eden temeljnih programov, ki niso usmerjeni zgolj v pospeševanje zaposlovanja brezposelnih, temveč tudi v dejavno sodelovanje pri prestrukturiranju (Presen, 2003) trga dela na več ravneh. Namen teh programov je zaščita skupin brezposelnih, ki na trgu dela ne morejo enakovredno nastopati. Ukrepi aktivne politike zaposlovanja zajemajo ukrepe za izenačevanje možnosti invalidov na trgu dela. Po navedbah Uršiča (2003) študije nakazujejo, da aktivni ukrepi pripomorejo k boljšemu zaposlovanju invalidov, vendar tega ni mogoče zanesljivo potrditi. Programi aktivne politike zaposlovanja po njegovem prepričanju ohranjajo spodbude za invalide, ki pa se spreminjajo in ne prinašajo varnega in skladnega delovanja, s čimer se ohranja negotovost in nestabilnost tako pri invalidih kot tudi delodajalcih. Brezposelnost je po njegovem mnenju neposredno vezana na gospodarsko rast, zaradi česar je učinek ukrepov aktivne politike zaposlovanja omejen učinek, vendar je njihov vpliv na trg dela (na strani ponudbe), kljub vsemu ugoden.

Države razvijajo posebne programe, namenjene ranljivim skupinam za vključevanje na trg delovne sile (Tabaj, 2003), poglavitni cilj programov pa je zagotavljanje enakih možnosti tistim, ki so v bistveno slabšem položaju (Uršič, 2003) in aktiviranje ljudi. Z vključitvijo v programe APZ naj bi se povečale zaposlitvene možnosti posameznika;

ta vključitev pa je sicer povezana z dejavnim sodelovanjem in tako tudi s temeljno obveznostjo brezposelne osebe (Rapuš Pavel in Dekleva, 2004).

Pomembno je, da se invalidi sami dejavno vključujejo (Brecelj, 2013; Brecelj idr., 2014) ter prevzemajo odgovornost in pobudo za reševanje zaposlitvene problematike. Potrebo po angažiranosti poudarjajo tudi socialni modeli hendikepiranosti, ki se posvečajo izboljšavi pogojev in virov za vključevanje oseb z oviro v družbo, kar predstavlja njihovo »svobodo za sodelovanje« oz. »pozitivno svobodo« (Ule, 2013). Tak pristop poudarja ne le nedopustnost diskriminacije, temveč tudi pozitivne ukrepe.

1.4.3.1.2 FINANČNE SPODBUDE ZA DELODAJALCE

Programi zaposlovanja za brezposelne invalidne osebe se oblikujejo predvsem na podlagi števila in strukturnih značilnosti prijavljenih v evidenci ZRSZ (Žebovec idr., n. d.).

V smislu spodbud za zaposlitev ter spodbujanja delovne in socialne vključenosti imajo delodajalci možnost dodelitve nepovratnih finančnih sredstev za zaposlitev določenih ciljnih skupin brezposelnih, in sicer v obliki subvencij, povrnitve prispevkov delodajalca in sofinanciranja stroškov zaposlitve.

Povzeto s spletne strani ZRSZ (2016) je v letu 2016 na voljo več finančnih spodbud za delodajalce, katerih pridobitev se razlikuje v izpolnjevanju določenih pogojev, kakršni so:

Vezano na delodajalca:

- regija oz. kraj dejavnosti,
- obvezen oz. minimalni čas trajanje zaposlitve brezposelne osebe.

Vezano na brezposelno osebo:

- stalno prebivališče,
- starost osebe in čas prijavljenosti v evidenci brezposelnih,
- priznan status invalida,
- osebe s socialnimi in zdravstvenimi ovirami.

Vidmar (2003) v svoji raziskavi poudarja, da so denarne spodbude pri tretjini vključenih v raziskavo vplivale na odločitev za zaposlitev invalida. Pridobljeni podatki potrjujejo ustreznost sprejetih ukrepov, a tudi nakazujejo, da delodajalci invalide zaposlujejo tudi brez finančnih spodbud. Denarna spodbuda je tako po njegovem mnenju lahko pomemben razlog za zaposlovanje invalidov, ne pa tudi prevladujoč/odločilen. Tudi V. Brecelj (2013) ugotavlja, da imajo zgolj finančne spodbude precej kratkoročne učinke. Delodajalčev razlog za zaposlitev je lahko tudi predhodno poznavanje invalida (Vidmar, 2003). Tudi Brejc (1987) navaja, da naj bi pri načrtovanju iskanja zaposlitve bodoči kandidat z oviro navezavo stikov z organizacijami in delodajalci pričel pri tistih, ki so že izkazali določeno zanimanje za zaposlovanje oseb z oviro.

Zanimanje delodajalcev je mogoče vzbuditi tudi s poznavanjem njihovih potreb in interesov (Brejc, 1987; Fraser idr., 2011; Hanlon, 2003; Vidmar, 2003). Zanima jih namreč sodelovanje na področjih, kjer imajo sami težave, manj pa področja, kjer so v ospredju potrebe invalidov (Vidmar, 2003).

1.4.3.2 INVALIDI NA TRGU DELA

Zavod za zaposlovanje –, javna služba za posredovanje zaposlitev in dela – pri zaposlovanju oseb z oviro sodeluje še z drugimi ustanovami: centri za socialno delo, Zavodom za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, Zavodom za zdravstveno zavarovanje, izvajalci zaposlitvene rehabilitacije idr.

Mnogi avtorji (Fraser, 2011; Kalčič, 2007; Kresal, 2007a; Paladin, 2015; Presen, 2003; Vidmar, 2003; Uršič in Fatur-Videtič, 2006) se strinjajo, da je z vidika zdravja ter socialne in družbene vključenosti v trenutnem obdobju gospodarske krize in siceršnjimi spremembami ter manj ugodnih razmerah na trgu dela– zavoro višanja števila iskalcev zaposlitve in brezposelnih ter nizkega števila prostih delovnih mest – izpostavljenost invalidov še posebej očitna. Invalidi se kot ena ranljivih skupin težje uveljavijo na trgu dela, v zadnjem obdobju pa število brezposelnih invalidov narašča (Brecelj, 2013; Brecelj idr. 2014).

V času, ko je prisotno zmanjševanje števila obstoječih zaposlenih in se zmanjšuje tudi število novih zaposlitev, pomeni uspešna zaposlitev oseb z oviro še posebej zahtevno nalogo (Presen, 2003; Žnidarčič in Fabjan, 2003). A. Fatur-Videtič (2003)

izpostavlja težavnost prevzemanja dejavne vloge invalidov, še posebno v času, ko tudi zdravi in mladi težko prihajajo do zaposlitve.

Pri zaposlovanju na položaj invalidov na trgu dela vpliva več dejavnikov (Paladin, 2015; Uršič, 2003): siceršnje razmere trga dela (ponudba in povpraševanje), kar je povezano z gospodarskimi razmerami ter ukrepi za pospeševanje zaposlovanja, kakor tudi lastnosti posameznikov (iskalcev zaposlitve); sposobnosti, znanja, izkušnje in lastnosti delodajalcev (potrebe, razumne prilagoditve, stališča, predsodki); odnos med delodajalci in invalidi ter prevladujoče vrednote v družbi (Brecelj, 2013; Brecelj idr., 2014; Uršič, 2003). A. Fatur-Videtič (2003) pri opredeljevanju zaposljivosti invalidne osebe poleg navedenih lastnosti na nivoju posameznika dodaja še stanja oz. okoliščine lokalnih ter širših družbeno-ekonomskih razmer. Položaj podobno zaznavajo tudi ovirane osebe same, in sicer menijo, da ovire pri njihovem zaposlovanju vključujejo tako individualne kakor tudi societalne pogoje, kot v svoji raziskavi ugotavljajo Shier idr. (2009).

Iskanje zaposlitve je za invalide zahtevnejša naloga kot za druge skupine ljudi (Brecelj idr., 2014), saj so na trgu dela v precej slabšem položaju (Georgiou, Espahbodi, De Souza, 2012). Osebe z ovirami se srečujejo s težjo zaposljivostjo, ki jo lahko razumemo kot posebno obliko zaposlitvene oviranosti. Težja zaposljivost po Brejcu (1987) pomeni vrsto ovirajočih stanj v zvezi z zaposlovanjem, neposredno povezanih z lastnostmi posameznika, na primer nižja stopnja izobrazbe, pomanjkljivo znanje, veščine, usposobljenosti in telesna okvara in družbena prikrajšanost ter primanjkljaji, posredno povezani z lastnostmi ali okvaro posameznika. A. Fatur Videtič (2003) razlaga, da je posameznikovo funkcioniranje, ki vpliva na zaposljivost, dinamična interakcija (proces ali posledica) med zdravstvenim stanjem in ostalimi dejavniki, ki so lahko osebni ali izhajajo iz okolja, delujejo pa bodisi kot ovira ali podpora pri zaposlovanju.

Pričakuje se, da bo v prihodnje prišlo do razvoja oblik dela predvsem v dveh smereh, in sicer v bolj tržno usmerjene ter oblike dela, namenjene tistim s težavami pri vključevanju na odprti trg dela; gredo torej v smeri socialne ekonomije (Žnidarčič in Fabjan, 2003), kot so denimo socialna podjetja, ki opravljajo socialno in ekonomsko vlogo.

1.4.3.2.1 INDIVIDUALNI PRISTOP K ZAPOSLEJIVOSTI GIBALNO OVIRANIH

Invalidnost lahko negativno vpliva na samopodobo posameznika, predvsem zaradi neprijetnih izkušenj oz. zavrnitev pri zaposlovanju (Brecelj, 2013; Brecelj idr., 2014). Že pri načrtovanju in kariernem odločanju je zato ključnega pomena samozaznava in izzivi realnosti, kot navaja Shahnasarian (2001, v Brecelj idr., 2014). Pomembno je poznavanje sebe, svojih osebnostnih lastnosti, vrednot, značilnosti in sposobnosti, njihovo ujemanje s poklicnimi interesi ter zavedanje lastnih omejitev na podlagi gibalne oviranosti. Vse to ponuja podlago za delo strokovnjakov s področja zaposlovanja kot tudi večjo odgovornost in dejavnost iskalcev zaposlitve.

Možen okvir za oblikovanje celostnega modela za ugotavljanje in razvoj zaposljivosti invalidov v sistemu zaposlitvene rehabilitacije in zaposlovanja invalidov predstavlja mednarodna klasifikacija funkcioniranja. Vendar A. Fatur-Videtič (2003) pri tem izpostavlja pomen individualnega pristopa, slonečega na bio-psihosocialnem modelu, ki povezuje osebo, delovno mesto in družbo ter tako upošteva sočasno delovanje več dejavnikov, ki vplivajo na zaposlitveni položaj posameznika.

Gibalno oviranim je skupna izkušnja okvare zdravja, med seboj pa se razlikujejo glede bioloških, psiholoških, socialnih lastnosti, pa tudi tistih značilnosti, ki opredeljujejo njihovo telesno in duševno stanje ter iz njega izhajajoče potrebe, ovire in težave, specifične za vsakega posameznika. Kakor navaja A. Fatur-Videtič (2003), invalida pri obravnavi ne gre primerjati s skupino, ki ji pripada, pač pa je bistveno prepoznati njegove individualne težave oz. problem, ki ga utegne omejevati pri zaposlovanju. Lahko si denimo predstavljamo omejene možnosti in ovire zaposlovanja gibalno ovirane osebe, živeče v okolju s slabo prometno povezavo in nedostopnim javnim prevozom, s katerimi se oseba primerljivih zdravstvenih težav ne bi srečevala, na primer v Ljubljani, ki jo Zupan (2010) optimistično navaja kot razmeroma dostopno, z dobrimi možnostmi drugih prometnih povezav.

1.3 ENAKE MOŽNOSTI

Sodobne družbe naj bi po Touraineu (2000, v Dremelj, 2009) skušale oblikovati družbo, ki bi temeljila na svobodi posameznika, katerega cilj je: postati zmožen delovanja na podlagi samega sebe in s tem biti tvorec svoje lastne biografije. Zavirškova (2000) ugotavlja, da je ljudem, ki potrebujejo nego in pomoč, ta možnost v veliki meri odvzeta.

M. Ule (2013) navaja, da je za hendikepirane umeščanje v družbo pogosto oteženo, pri čemer je pomemben dejavnik, kako osebe z oviro doživljajo drugi. Okolje naj bi bilo pretirano osredotočeno zgolj na oviro, s čimer je izpostavljena zgolj določena lastnost, spregleduje pa se osebo kot celoto. Za osebe z ovirami je lahko to zelo obremenilno, ne samo zaradi pripisane izkrivljene podobe, ampak predvsem zaradi doživljanja raznih oblik (ne)prikritega zavračanja in podcenjevanja (Ule, 2013), ki jih navdajajo z občutkom, da niso sprejete.

Priznavanje in upoštevanje različnosti in raznolikosti posameznikov je po A. Tabaj (2005) bistvena pri zagotavljanju enakih in pravičnih možnosti za vse v smislu pravice vsakega človeka do spodobnega življenja. Po njenih navedbah je nediskriminacija in enakopravno uživanje pravic invalidov zasnovano na dostojanstvu vsakega človeškega bitja, njegovem samoodločanju, enakopravnosti in etiki solidarnosti.

Enake možnosti po opredelitvi iz *Kodeksa o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu* (Uršič in Kroflič, 2011) pomenijo enako dostopnost in enake možnosti brez diskriminacije za vse ljudi pri zaposlovanju, poklicnem usposabljanju in določenih poklicih, kot določa 4. člen konvencije Mednarodne organizacije dela številka 159.

V *Kodeksu o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu* (v nadaljevanju »Kodeks«) je diskriminacija opredeljena kot:

»Vsako razlikovanje, izključevanje ali naklonjenost, ki temelji na takih izhodiščih, ki izničijo ali zmanjšajo enakost možnosti ali obravnave pri zaposlovanju ali v poklicu.« (Uršič in Kroflič, 2011, str. 13)

Z ustanovitvijo Mednarodne organizacije dela se je začela uresničevati zamisel, da je treba socialne pravice zagotoviti na nacionalni ravni na podlagi minimalnih mednarodnih standardov (Kalčič, 2007; Kresal, 2007a).

Direktiva Sveta 2000/78/ES o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu prepoveduje diskriminacijo zaradi invalidnosti pri zaposlovanju, tako neposredno kot posredno. Neposredna diskriminacija pomeni, da je oseba zaradi invalidnosti v primerljivi situaciji obravnavana manj ugodno kakor druga oseba, posredna diskriminacija pa vključuje navidezno nevtralne situacije, merila ali prakse, ki povzročajo neenako ravnanje z invalidnimi osebami (Uršič in Kroflič, 2011).

Vrsta zakonskih dokumentov in predpisov na ravni Evropske unije tudi pri nas predstavlja temeljno podlago za dejanske ukrepe v smeri enakih možnosti invalidov s ciljem zagotovitve enakopravne udeležbe in višje zaposljivosti (Greif, 2009). Nujen pogoj za to pa je družbeno sprejemanje njihovih pravic (Roncoroni, 2005).

Ustava Republike Slovenije v 14. členu določa, da so v Sloveniji enake človekove pravice in temeljne svoboščine zagotovljene vsakomur, ne glede na katerokoli osebno okoliščino. Invalidnost je bila kot osebna okoliščina dodana leta 2004 (Kalčič, 2007).

1.5.1 UREDBE IN USMERITVE ZA ENAKE MOŽNOSTI

V okviru OZN so bili sprejeti številni dokumenti s področja človekovih pravic in tudi pravic invalidov. Že leta 1975 je bila proglašena Deklaracija o pravicah invalidov (Tabaj, 2005), pomembna zaradi vpeljave načela nediskriminacije ter določbe, da imajo invalidi pravico do ukrepov, ki omogočajo največjo možno samostojnost.

Vsebinsko je zaradi zagotavljanja pravic oz. načela enakih možnosti in enake obravnave ter preprečevanje diskriminacije, ki jo invalidi doživljajo na različnih področjih življenja, zelo pomembna tudi leta 2006 sprejeta Konvencija o pravicah invalidov (Kalčič, 2003).

Pomembna je predvsem zaradi teoretičnih izhodišč, na katerih temelji. To so po A. Tabaj (2005) enake možnosti kot proces dostopnosti na različnih področjih, nediskriminacija in enakost, v smislu preseganja neenakosti s primernimi prilagoditvami in posledičnega zmanjšanja možnosti manj naklonjene obravnave ter obravnava invalidnosti kot družbenega, in ne kot individualnega problema.

V letu 2003, ki je veljalo za Evropsko leto invalidov, je bilo na evropski ravni v sklopu »evropskega leta Enakih možnosti za enake pravice« (Roncoroni, 2005), pripravljenih in sprejetih več dokumentov, ki naj bi urejali enakovreden položaj invalidov v družbi (Kobal, 2009).

Izmed zadanih ciljev izboljšanja predvsem na štirih področjih, ki si jih je zastavila Evropska komisija (Kobal, 2009), izpostavljam predvsem naslednje tri, ki se neposredno ali posredno dotikajo teme našega diplomskega dela:

- dostop do enakih možnosti (spoštovanje pravic, enaka obravnava, vključenost v družbo),
- zagotavljanje zaposlitve,
- samostojno življenje (možnosti, izbira in nadzor nad lastnim življenjem) (Kobal, 2009).

Tudi v Akcijskem planu za invalide 2014–2020 (MDDSZ, 2014) so cilji opredeljeni podobno in med drugim poudarjajo, da je invalidom treba zagotoviti izenačevanje možnosti in nediskriminatornost, sodelovanje pri soodločanju in učinkovito sodelovanje v družbi, dostopnost na vseh področjih življenja, polno in učinkovito sodelovanje v družbi ter spoštovanje različnosti in sprejemanje invalidnosti.

Kljub evropskim načelom in prizadevanju za odstranitev ovir so invalidi še zmeraj prikrajšani za enakopravne možnosti (Roncoroni, 2005), kajti premnogim listinam in predpisom navkljub se srečujejo s številnimi ovirami (Greif, 2009; Sendi, 2010; Vertot, 2007) pri zaposlovanju in enakopravnem vključevanju v družbo (Brecelj, 2013).

Uršič (2005) meni, da so različni avtorji z različnimi ubeseditvami poskušali uveljavljati načelo enakih pravic in dostojanstva za vse ljudi, vključno z invalidi. Za njih naj ne bi prav nič drugače kot za vse ostale veljala pravica do samostojnega življenja, enakopravne obravnave in sodelovanja v družbi. Da bi bilo to mogoče, se je treba zavzemati za zagotavljanje pravic gibalno oviranih in zatorej enakih možnosti; da pa bi bile tudi pravične, pa bi bilo gibalno oviranim v največji možni meri treba omogočiti dostopnost, kar bi pomenilo preseganje družbenega položaja oviranosti.

Načelo enakosti po Uršiču (2005) z vidika invalidov tako vključuje vsaj dvoje: da predpisi pozitivnega prava ne vsebujejo diskriminacijskih določb in da se upoštevajo funkcionalne omejitve invalidnega posameznika ter se v ta namen zagotovijo ustrezne prilagoditve okolju (fizičnem, socialnem idr.).

Zagotavljanje ustrezne podpore invalidom omogoča bolj izenačen izhodiščni položaj ter enakopravnejše vključevanje v družbo (Kobal, 2009). Kar je dosegljivo predvsem z zmanjšanjem funkcionalnih omejitev in povečanjem posameznikove neodvisnosti.

A. Tabaj (2005) navaja, da je najpomembnejša naloga, kadar govorimo o enakih možnostih, naloga odstranjevanja ovir.

Posameznikove možnosti pa tudi problemi, s katerimi se srečuje, so v veliki meri odvisne od arhitekturnih in drugih ovir v okolju, kar je bil po mnenju A. Tabaj (2005) tudi temeljni dejavnik preusmeritvi invalidskega gibanja v gibanje za človekove pravice. Okolje se mora invalidu prilagajati, zato brez prilagoditev in storitev ter integracije oz. vključevanja ni mogoče ustvariti nobenih različnih enakih možnosti (Tabaj, 2005). Bistveno je spoznanje o pomenu dostopnosti v procesu izenačevanja možnosti na vseh ravneh družbe (Akcijski program za invalide 2014–2020).

Enake možnosti so tako preko pravične obravnave in zagotavljanja dostopnosti neizogibno povezane z uresničevanjem pravic gibalno oviranih do samostojnosti in vključenosti v družbo, kar pa je zanje še posebej težko dosegljivo, če niso zaposleni.

Pravice, ki imajo pravno podlago, pomenijo ljudem neko gotovost in varnost, vendar enake možnosti zahtevajo tudi oblike pozitivnega ukrepanja (Presen, 2003). Tudi B. Černič Mali (2010) opozarja, da pristopi h konvencijam in sprejetje zakonov sami po sebi še ne zagotavljajo udeležanja pravic invalidov. Potrebno je tudi spremljanje izvajanja sprejete zakonodaje, sankcioniranje njenega neupoštevanja oz. kršenja (Sendi, 2010), evalvacija in poročanje o uspešnosti programov in ukrepov ter postavljanje ciljev (Uršič, 2003).

1.5.2 ENAKOVREDNA OBRAVNAVA PRI ZAPOSLOVANJU

49. člen Ustave zagotavlja svobodo dela in določa, da je vsakomur pod enakimi pogoji dostopno vsako delovno mesto, s čimer se tudi osebam z oviro priznava pravica do enakovredne obravnave na trgu dela (Kalčič, 2007).

Področje enake obravnave pri zaposlovanju je po Kalčiču (2008) opredeljeno tudi v Zakonu o delovnih razmerjih, nanaša pa se na to, da se zaradi invalidnosti (ali katerih drugih okoliščin) oseb ne sme postavljati v neenakopraven položaj ter da mora delodajalec invalidu zagotavljati enako obravnavo pri zaposlovanju kakor tudi pri trajanju zaposlitve ali prenehanju delovnega razmerja.

V skladu s 27. členom KPI (2008) je tudi v ciljeh Akcijskega programa za invalide 2014–2020 invalidom priznana enaka pravica do dela kot drugim in pomeni pravico

do možnosti za preživljanje s svobodno izbranim ali sprejetim delom na trgu dela in v delovnem okolju, ki je odprto, vključujoče in dostopno invalidom.

Invalidnost sama po sebi, kakor navajata Uršič in Kroflič (2011), je lahko majhen dejavnik pri posameznikovi zmožnosti za delo in sodelovanje v družbi, lahko pa ima na to močan vpliv in je pri tem zato potrebna dobršna mera podpore in pomoči. Po vsem svetu invalidi sodelujejo in prispevajo h globalnemu svetu dela na vseh ravneh, vendar pa mnogo invalidov, ki želijo delati, za to zaradi mnogih ovir nima možnosti (Uršič in Kroflič, 2011).

S. Smolej (2009) navaja, da je v letu 2006 je bila izvedena analiza, tj. ocena potreb in virov na različnih življenjskih področjih, socialno-ekonomskega položaja invalidov. Naročnik raziskave je bil direktorat za invalide pri Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve, izvajalec pa Inštitut RS za socialno varstvo. Izsledki so služili pripravi Zakona o izenačevanju možnosti invalidov (ZIMI), zanimivi pa so predvsem zaradi mnenja invalidskih organizacij o tem, kaj je invalidom že omogočeno ter kaj pogrešajo za čimbolj samostojno in neodvisno življenje, z vidika zakonodaje in njenega uresničevanja v praksi. Predstavniki invalidskih organizacij – za katere S. Smolej (2009) predpostavlja, da poznajo potrebe svojih članov –so med drugim izpostavili potrebo po sodobnejših izobraževalnih programih za večanje zaposljivosti posameznikov (računalniško opismenjevanje, učenje tujih jezikov), zanimiva pa je tudi ocena invalidskih organizacij o zadovoljstvu s programi in storitvami, ki jih že lahko nudijo svojim članom. Glede zadovoljivosti storitev in programov za potrebe članov je bilo najslabše ocenjeno področje zaposlovanja in mobilnosti (prevozi).

Celovit pristop do gibalne oviranosti naj ne bi temeljil na prepoznavi posameznih kategorij invalidnosti (Roncoroni, 2005), temveč na potrebah posameznika. Pri vključevanju nastopi težava, kadar struktura za delovanje v okolju že obstaja (Rutar, 1996), vendar so prilagoditve oz. spremembe predvidene samo v eni smeri (Shier, Graham in Jones, 2009). Izhajajoč iz medicinskega modela, bi pri obravnavanju oseb z oviro lahko sklepali prav to, da na ravni posameznika obstaja napaka oz. nepravilnost, ki jo je treba popraviti, odpraviti, spremeniti, kar pa v večini primerov gibalne oviranosti ni mogoče, saj gre za obstoječe dolgotrajno stanje ali napredujoče poslabševanje stanja, zato nam sama informacija o tem, česar posameznik ne zmore, ne pove kaj dosti, če ne upoštevamo vidika možne dejavnosti posameznika. Če osebi z oviro omogočimo prilagoditve in storitve (npr. na delovnem mestu), ki jih

potrebuje za določeno dejavnost (torej enakovredno opravljanje dela), potem) invalidnost le malo vpliva na zmožnost za delo in sodelovanje v družbi (Uršič in Kroflič, 2011).

Vključevanje oseb z oviro lahko razumemo kot razgiban proces medsebojnega prilagajanja. Posameznik se v okolju prilagaja, pa tudi okolje se je pripravljeno spreminjati (Rutar, 1996). Takšen pristop je veliko bolj učinkovit v smislu zaznavanja in odpravljanja ovir ter uvajanja prilagoditev, ki jih gibalno ovirani potrebujejo pri zaposlovanju.

1.6 DOSTOPNOST

Ovire dejansko obstajajo in za gibalno ovirane pomenijo velik in celovit problem. Nasproti temu stoji širok pojem dostopnosti, ki z gledišča gibalno oviranih pomeni predvsem možnosti in neposredno dosegljivost ter s tem povezano kakovost življenja.

Dostopnost predstavlja eno od splošnih načel Konvencije o pravicah invalidov (KPI, 2008), zajema pa fizično (grajeno) okolje, komunikacije in informacije. V Akcijskem programu za invalide 2014–2020 piše, da dostopnost omogoča invalidu možnost vključevanja v socialno, ekonomsko in politično življenje. V Nacionalnih usmeritvah za izboljšanje dostopnosti grajenega okolja, informacij in komunikacij za invalide (2005) je opredeljeno, da dostopnost grajenega okolja in informacij oz. komunikacij omogoča integracijo invalidov v družinsko, delovno in širše družbeno okolje (na področju izobraževanja, usposabljanja in zaposlovanja).

1.6.1 VRSTE DOSTOPNOSTI

Wraber (2007) ločuje med dvema vrstama dostopnosti za invalide: fizično dostopnost (arhitektonska) in dostopnost do vsebin (informacijska). Gibalno ovirane osebe se večinoma srečujejo s fizično nedostopnostjo oz. ovirami grajenega okolja, ki jih lahko štejemo za ovire, ki se nahajajo v okolju (javnem in zasebnem) in predstavljajo težavo pri gibanju oz. omejujejo ali onemogočajo mobilnost gibalno oviranih in prinašajo s tem povezane težave, omejitve in prikrajšanosti.

1.6.1.1 FIZIČNA (NE)DOSTOPNOST

Med te ovire oz. nedostopnost po M. Vovk (2007) sodijo arhitektonske in tehnološke ovire, ki jih lahko delimo na ovire zunanjega in ovire notranjega prostora. Med prve, tj. ovire zunanjega prostora, M. Vovk (2007) uvršča ovire, prisotne v javnem potniškem prometu (vstop v vozilo in izstop iz njega), dostop do postajališč, dostopnost postaje idr.), ter ovire na cestah, trgih in drugih javnih površinah.

V nekaterih primerih velja, da grajeno okolje že sami po sebi predstavlja oviro za gibalno ovirane (npr. stopnice in cestni robniki), medtem ko v drugih primerih oviro predstavlja določena neustreznost površine (običajno) v načrtovanju in izvedbi, kot je recimo klančina, ki je prestrma.

Za ovire notranjega okolja, kot navaja M. Vovk (2007), je značilno, da preprečujejo dostop v objekt ali onemogočajo ali vsaj otežujejo njegovo uporabo. Takšne primere predstavljajo preozka oz. pretežka vrata, stopnice, drseča tla, ozki hodniki, neustrezno urejeni sanitarni prostori, neustrezno oblikovana oprema ograja, držala ipd.).

Sendi in Kobal (2010) kot najbolj pogoste ovire grajenega okolja navajata neprimerne dostope do objektov in posameznih prostorov znotraj njih, stopnice, visoke pragove in robnike, preozka vrata in prehode, pomanjkanje dvigal in klančin kot tudi problematične sanitarne prostore.

1.6.2 POMEN DOSTOPNOSTI

Pomen dostopnosti grajenega okolja za neodvisno življenje invalidov je osvetlila že Zasnova razvojne strategije invalidskega varstva v Sloveniji, ki jo je sprejela Skupščina RS leta 1991 (Kobal, 2009; Nacionalne usmeritve za izboljšanje dostopnosti grajenega okolja, informacij in komunikacij za invalide, 2005). Konceptcija razvojne strategije je pomembna predvsem zaradi opredelitve invalidnosti, njena podlaga je socialni model, temelječ na filozofiji človekovih pravic, posebej pa je poudarjena pravica do neodvisnega življenja invalidov (Akcijski program za invalide 2014–2020). Cilji pa med drugim opredeljujejo urejanje prostora in gradnjo objektov ter dostopnost prometa in delovnih mest – delovnega okolja in opreme (Kobal, 2009; Nacionalne usmeritve za izboljšanje dostopnosti grajenega okolja, informacij in komunikacij za invalide, 2005).

Leta 2008 je bil pod okriljem raziskave Ukrepi za uresničevanje pravic invalidov do dostopa brez ovir v sodelovanju IRSSV (Inštitut RS za socialno varstvo) in Urbanističnega inštituta RS izveden obsežen projekt pod naslovom Dostopnost grajenega okolja kot predpogoj za socialno vključevanje invalidov – uporabniška perspektiva (Nagode, 2009). Namen raziskave je sledil ciljem Strategije Dostopne Slovenije in Akcijskega programa za invalide 2007–2013. Med drugim je bila v smislu dostopnosti izobraževanja, usposabljanja in zaposlovanja opravljena analiza stanja na področju dostopnosti grajenega okolja. Čeprav je raziskava obravnavala različna področja življenja, je iz rezultatov razvidno, da invalidi na vseh področjih zaznavajo bolj ali manj enake ovire grajenega okolja, pojavljajo se na vseh obravnavanih področjih in jih kot take lahko štejemo kot splošne. Hkrati so izsledki pokazali, da je bilo področje zaposlovanja v primeru soočanja posameznikov z ovirami grajenega okolja (kot tudi komunikacijskimi ovirami) v primerjavi s področjem izobraževanja in usposabljanja ocenjeno slabše (Nagode, 2009).

Fizično okolje v veliki meri določa možnost vključevanja posameznih skupin ljudi (Nagode, 2009). Pri prostorskem načrtovanju se uveljavlja načelo inkluzivnega oblikovanja, ki predvideva upoštevanje potreb vseh ljudi in je v tem smislu univerzalno, posameznikom, ki bi bili sicer izključeni, pa omogoča enakovredno stopanje v družbo z ostalimi in tako tudi vpliva na splošno raven strpnosti in razumevanja drugačnosti (Nagode, 2009).

1.6.3 DRUŽBENO USTVARJENE OVIRE

D. Zaviršek (2000) razlaga, da se hendikepirane osebe ne srečujejo z ovirami zaradi hendikepa samega, ampak so ovire družbeno ustvarjene in kot take nastopajo na štirih ravneh (Zaviršek, 2000). Na ekonomski ravni to pomeni predvsem nižje dohodke, slabo zaposljivost in višje izdatke za specifične potrebe, vezane na oviro (npr. zagotovitev osebne asistencije, prilagoditev bivanjskih prostorov). Socialna raven zajema ovire, ki se kažejo v nedostopnosti grajenega okolja in posledično tudi storitev, ki so sicer dostopne večini, hendikepiranim pa te ovire onemogočajo polno vključevanje, kar lahko vodi v osamljenost (Zaviršek, 2000). Kulturna raven se po mnenju D. Zaviršek (2000) najbolj izraža skozi neprivlačne podobe ljudi z oviro v javnosti in njihovo predstavljanje preko stereotipov. Na drugi strani pa »nevidnost« in

neupoštevanje oviranih oseb ter njihova pogosta spregledanost predstavljajo družbeno konstruirane ovire na simbolni ravni.

Premik v obravnavi invalidnosti od medicinskega k družbenemu pojmovanju, kakor navaja A. Tabaj (2005), poudarja predvsem to, da so posameznikove možnosti pa tudi težave, s katerimi se srečuje, precej odvisne od arhitekturnih in drugih ovir v okolju. Sendi (2010) še navaja, da prilagoditve, sicer namenjene invalidom, obenem dvigujejo socialni standard vseh državljanov.

Socialni model na oviranost ne gleda kot na lastnost same osebe, marveč kot produkt osebe v smislu socialnega konteksta in okolja. Ovire ustvarja okolje samo (Roncoroni, 2005; Zaviršek, 2000), z njihovo odstranitvijo pa bo okolje prilagojeno in dostopno.

1.7 DOSTOPNOST IN ZAPOSLOVANJE

Pri zaposlovanju in razvoju kariere se invalidi srečujejo z mnogovrstnimi težavami ter posledično ovirami, iz zdravstvenih in drugih razlogov (Brecelj, 2013; Kalčič, 2007; Uršič idr., 2007). Razumevanje ovir, s katerimi se srečujejo gibalno ovirani, lahko delno pojasnimo z dostopnostjo, ki zajema fizične ovire. Ostale ovire, ki se nanašajo na značilnosti in lastnosti oseb, naravo in zahteve dela, medsebojne odnose, pa lahko umestimo na področje psiholoških in drugih dejavnikov oz. ovir.

V splošnem bi ovire lahko opredelili kot zunanje in notranje ovire (Barlow, Wright, Cullen, 2002; Brecelj, 2013), čeprav je med njimi včasih težko potegniti ostro ločnico, saj gre pri zaposlovanju za vzajemne, medsebojno prepletene dejavnike in odnose na ravni posameznika in organizacije, upoštevajoč tudi širšo družbeno perspektivo. Fabian, Ethrige in Beverige (2009) navajajo, da lahko težavo za zaposlitev in delo predstavlja obstoj ovire na katerikoli ravni.

1.7.1 OVIRE IN PRILAGODITVE DELOVNEGA MESTA

Kodeks o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu (Uršič in Kroflič, 2011) temelji na prepričanju, da lahko invalidi na delovnem mestu, skladnem z njihovimi zmoglostmi in sposobnostmi, pomembno prispevajo k delovnemu procesu, in da zaposlovanje invalidov, v kolikor so vprašanja povezana z invalidnostjo na delovnem mestu ustrezno obravnavana, zato koristi tudi delodajalcem (Uršič in Kroflič, 2011).

Pomembno je sodelovanje med organizacijami delodajalcev in delavcev ter ustreznimi strokovnimi službami in izvajalci programov, saj tak pristop, ki upošteva ovire in prilagoditve, omogoča uspešnejše zaposlovanje invalidov.

Ključnega pomena pri zaposlovanju invalidov je upoštevanje razvoja tehnik in tehnologij za prilagajanje delovnih mest, metod za vključevanje v delo ter prilagajanje načinov oglaševanja ter razgovorov za kadrovanje in napredovanje invalidov, ki so navedeni tudi v Kodeksu (Uršič in Kroflič, 2011) in se nanašajo na ravnanje z invalidnostjo na delovnem mestu. Najpogostejša in tudi najučinkovitejša prilagoditev naj bi po mnenju D. Hanlon (2003) bila sprememba odnosa, na kateri je potem mogoče graditi vse ostalo, torej organizacijske, tehnološke in programske rešitve (Fatur-Videtič, 2003).

1.7.1.1 PRED ZAPOSLOTVIJO

V Kodeksu (Uršič in Kroflič, 2011) so navedene tudi možne ovire, na katere naj bi bili delodajalci pozorni še pred zaposlitvijo, v postopku ponudbe in iskanja ter pri ocenjevanju in izboru kandidata. Skrbno načrtovanje, priprava in preučena merila ne bi smela dopuščati možnosti prikritega izključevanja invalidov. Delodajalci bi pri ponudbi dela invalidnemu kandidatu morali predvideti vse morebitne prilagoditve in jih upoštevati že v fazi načrtovanja zaposlitve (Uršič in Fatur-Videtič, 2006). Poleg prilagoditev delovnega okolja, delovnega mesta in delovnega urnika je smotno upoštevati tudi potrebo po usposabljanju in uvajanju v delo in osebni podpori. Ustrezne prilagoditve namreč omogočajo, da se v največji možni meri izkoristijo posameznikove sposobnosti za opravljanje dela, posameznik pa tako lahko enakovredno opravlja delo v primerjavi z ostalimi zaposlenimi.

Pri ocenjevanju in postopku izbire kandidata za zaposlitev je po Kodeksu (Uršič in Kroflič, 2011) bistveno, da so jasno določene zahteve dela ter ključna znanja, veščine in sposobnosti za opravljanje določenega dela. Hkrati pa je treba zagotoviti, da je ves postopek, od prostora za razgovor do izbranih preverjanj, invalidnim kandidatom dostopen in jih zaradi neustreznosti oz. nedostopnosti ne postavlja v slabši položaj ali izključuje. V kolikor delodajalci delovnih mest za zaposlovanje invalidnih delavcev ne morejo zagotoviti takoj, se lahko odločijo za možnost, da iskalcem zaposlitve omogočijo pridobitev delovnih izkušenj. Na ta način dobi delodajalec priložnost, da presodi sposobnosti in zmožnosti invalidnega delavca in se

po končanem obdobju usposabljanja odloči, ali mu bo ponudil zaposlitev (Uršič in Kroflič, 2011).

1.7.1.2 PRILAGOJENOST DELOVNIH MEST

ZZRZI osebam, ki imajo status invalida in so zaposleni (samozaposleni) ali pa se bodo pravkar zaposlili zagotavlja praktično pomoč. Upravičeni so do sredstev, ki naj bi pokrila stroške, povezane z oviro (posebna oprema, prilagoditev delovnega mesta, osebni pomočnik na delovnem mestu in prevoz na delo) (Flaker idr., 2008).

Povzeto po 37. členu ZZRZI (2007), so primerna delovna mesta za invalide tista delovna mesta, kjer invalidnost ne predstavlja ovire za enakovredno opravljanje dela z upoštevanjem Kodeksa o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu. Če povzamemo, je za gibalno ovirano osebo, upošteva se specifične potrebne prilagoditve delovnega okolja, primerno tisto delovno mesto, kjer gibalna oviranost ni ovira za kvalitetno opravljanje dela. Takšno delo lahko predpostavlja uporabo informacijske, komunikacijske in druge podporne tehnologije ter tehničnih prilagoditev, kakor tudi organizacijske prilagoditve, kakršne so prilagoditev delovnega časa, delo na domu in delo na daljavo.

Razvojni center za zaposlitveno rehabilitacijo URI Soča je na podlagi Kodeksa o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu oblikoval Standarde usposabljanj in znanj za prilagoditve delovnih mest (2010), ki za določene ciljne skupine – torej tudi gibalno ovirane – predvidevajo prilagoditev dostopa na delovno mesto, dostop do delovnega mesta in prihoda na delo.

Pri kadrovanju ali ohranjanju zaposlitve za invalidne delavce morajo delodajalci v nekaterih primerih torej izvesti prilagoditve, ki posamezniku omogočijo učinkovito delo (Uršič in Kroflič, 2011). Uršič in Fatur-Videtič (2006) poudarjata tudi, da dostopnost delovnega mesta ne pomeni le dostopnosti v fizičnem okolju, ampak tudi dostopnost do usposabljanja in mentorstva ter do napredovanja, ne glede na invalidnost.

V nadaljevanju so navedene ovire in prilagoditve delovnega mesta za gibalno ovirane, povzete po Kodeksu o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu (Uršič in Kroflič, 2011) in Standardih usposabljanj in znanj za prilagoditve delovnih mest (2010) (v nadaljevanju »Standardi«).

Gibalno ovirane osebe se med seboj razlikujejo glede na stopnjo okvare oz. funkcionalne oviranosti. Posledično potrebujejo tudi različne prilagoditve oz. določen obseg in stopnjo podpore na delovnem mestu. Prilagoditve se nanašajo na ciljne skupine, vendar je pri vsakem posamezniku potreben individualni pristop (Standardi usposabljanj in znanj za prilagoditve delovnih mest, 2010), pomembno pa je tudi sprotno spremljanje in ocenjevanje učinkovitosti in kakovosti dela ter s tem ustreznosti prilagoditev (Uršič in Kroflič, 2011). Posebej je tudi opredeljeno, da je stopnja omejitve odvisna od posameznika, zaradi česar nekateri potrebujejo le nekaj prilagoditev, redkeje pa več oz. vse prilagoditve, opisane v Standardih usposabljanj in znanj za prilagoditev delovnih mest (2010). V nadaljevanju so tako navedene nekatere izmed teh možnosti, ki so tudi sicer najbolj pogoste.

Gibalno ovirani se pri zaposlovanju srečujejo z ovirami, ki so in ki niso neposredno vezane na samo delo. Če na katerikoli od teh ravni niso urejene potrebne prilagoditve, je za kandidata določeno delo nedostopno, ne glede na njegovo siceršnjo ustreznost merilom za opravljanje določenega dela, zahtevanih znanj in sposobnosti ter delovnih izkušenj.

Ovire in s tem povezana težavna dostopnost se lahko po Standardih usposabljanj in znanj za prilagoditve delovnih mest (2010) pojavijo pri:

- prihodu na delo,
- dostopu do delovnega mesta,
- dostopu na delovno mesto.

Gibalno ovirane osebe, zlasti tiste, ki uporabljajo invalidski voziček, pri osebni negi, higieni in prehranjevanju običajno potrebujejo osebnega asistenta kar terja prilagoditve, ki bi omogočale zagotavljanje teh potreb tudi med delovnim časom. V Standardih usposabljanj in znanj za prilagoditve delovnega mesta pri dnevni dejavnosti pa poleg odobritve prisotnosti osebnega asistenta kot možno prilagoditev navajajo tudi določene redne odmore za počitek.

1.7.1.2.1 PRIHOD NA DELO

Prihod na delovno mesto je lahko težaven bodisi z vidika fizičnih ovir, in sicer grajenih ovir v okolju, kakršne so neprilagojeni objekti in javne površine, ki otežujejo ali onemogočajo prihod na delo, ali tudi tehnoloških ovir, ki povzročajo težave s prevozom na delo, mednje pa lahko uvrščamo neurejen osebni prevoz ali

nedostopnost javnega potniškega prometa (Standardi usposabljanj in znanj za prilagoditve delovnih mest, 2010).

1.7.7.2.2 DOSTOP DO DELOVNEGA MESTA

Kot ovire pri dostopu do delovnega mesta lahko pojmujeemo tiste ovire, s katerimi se gibalno ovirani srečujejo pred prihodom na delovno mesto. Po M. Vovk (2007) obsegajo tehnološke in grajene ovire, ločimo pa jih tudi na zunanje in ovire notranjega prostora. Te ovire so delno vezane na prihod na delovno mesto in utegnejo povzročati težavo, če ni zagotovljenega parkirnega prostora za invalide, če je pot od parkirišča v stavbo neprimerna oz. če je pot od doma do delovnega mesta neustrezna in če vhodi v stavbo niso ustrezni (Standardi usposabljanj in znanj za prilagoditve delovnih mest, 2010). Lahko se tudi primeri, da si posameznik ni zmožen urediti osebnega prevoza oz. se ne more prilagoditi dostopnosti javnega prometa, zaradi česar ne more priti do delovnega mesta. V takih primerih lahko prilagodljivost delovnega časa in delo na domu predstavljata ustrezno prilagoditev.

Ovire notranjega prostora pa lahko povzročajo težavo, kadar je problematična dostopnost oz. možnost gibanja po vseh prostorih, kjer se zaposleni zadržujejo, in uporaba teh prostorov, hodnikov in poti do drugih delovnih prostorov in delovnih mest, povezanih z delovnim mestom invalida, denimo sanitarij, jedilnice, prostora za počitek, garderobe, recepcije ipd. (Standardi usposabljanj in znanj za prilagoditve delovnih mest, 2010).

1.7.1.2.3 DOSTOP NA DELOVNO MESTO

Da lahko invalidni delavec svoje delo izvaja učinkovito, so po Kodeksu (Uršič in Kroflič, 2011) morda potrebne prilagoditve delovnega mesta, pri čemer se mora delodajalec posvetovati z invalidnim delavcem in specializiranimi službami za tehnično in drugo strokovno podporo. V Standardih (2010) pa kot uporabno prilagoditev navajajo tudi usposabljanje in izobraževanje vseh zaposlenih in nadrejenih.

Dostop na delovno mesto oz. potrebne prilagoditve lahko zajemajo delovno okolje, pripomočke in opremo ter delovne razmere (Uršič in Kroflič, 2011). Delovno mesto zajema okolje oz. prostore, kjer se zaposleni morajo zadrževati ali izvajati svoje delo, kamor sodijo nekateri primeri, navedeni že zgoraj, pa tudi bolj specifični, vezani na določeno delovno mesto kot npr. druge pisarne, skladišče, prostor za sestanke ali

usposabljanje ipd. Delovno mesto označuje tudi tisto okolje, kjer večinoma poteka delo zaposlenega, zajema delovni prostor, kot je npr. pisarna z vso potrebno opremo, pisarniškim materialom in pripomočki, pisalno mizo, stolom, delovno površino in drugimi elementi, ki jih je moč prilagoditi omejitvam in željam gibalno ovirane osebe (Standardi usposabljanj in znanj za prilagoditve delovnih mest, 2010). Tudi v Nacionalnih usmeritvah za izboljšanje dostopnosti grajenega okolja, informacij in komunikacij za invalide (2005) je določeno, da je delovna mesta za gibalno ovirane potrebno ustrezno tehnološko opremiti, kot primer je naveden prilagojen osebni računalnik.

Dostopne delovne razmere lahko obsegajo tudi strokovno in socialno podporo, sicer pa se nanašajo na okoliščine in naravo dela (tudi vsebinsko) ter obsegajo prilagoditve organizacije dela in delovnih nalog, kot je razpored dela in delovni čas. Primeri prilagoditev lahko vključujejo prilagojeni delovni čas, zaporedje in razčlenitev ali nadomestitev delovnih nalog (Uršič in Kroflič, 2011).

Leta 2001 sprejeta Resolucija z naslovom Za polnopravno državljanstvo invalidov s pomočjo novih tehnologij je prinesla tudi pomembna določila za področje zaposlovanja (Sendi in Kobal, 2010). Invalidom omogoča pomoč pri zaposlovanju s pomočjo uporabe novih tehnologij, uvedenih v delovna okolja, da omogočajo prilagajanje delovnih mest, prožne delovne ureditve, ustrezno opremo in dostopna okolja. Resolucija prav tako predvideva, da bi delavcem in delodajalcem morala biti na voljo javna sredstva in ugodnosti za izpolnjevanje teh pogojev, ter priporoča prilagajanje novim razmeram na trgu dela v smislu razvijanja novih znanj in vseživljenjskega učenja (Sendi in Kobal, 2010).

1.8 ODNOS DO GIBALNE OVIRANOSTI IN ZAPOSLOVANJE

Velik vpliv na odločanje delodajalcev za zaposlitev delavca invalida kot na delavce invalide same in njihove kariere ima po mnenju M. Paladin (2015) pogled po katerem naj bi invalidnost onemogočala ali zmanjševala produktivnost zaposlenih. Zaslediti je namreč prepričanje oz. nizka pričakovanja o tem, kaj invalidi zmorejo (Franjkić, Kiš-Glavaš, Novak Žižić, 2014).

Na podlagi skupnega imenovalca nesposobnosti so osebe z ovirami pojmovane kot odvisne in delovno nesposobne, kar je moč opaziti v nekaterih opredelitvah

oviranosti (glej 1.1.1 poglavje), in so jim zato, kot navaja D. Zaviršek (2000), v določenih primerih celo zaprte poti do dela.

Wilton in Schuer (2006, v Shier idr., 2009) navajata, da so ovirane osebe iz sveta dela v določenih primerih izključene tudi iz drugačnih razlogov od tistih, vezanih na specifične sposobnosti, ki so potrebne za opravljanje določenega dela. Tudi ovirane osebe same navajajo, da so ustrezna znanja in sposobnosti ter s tem povezan človeški kapital za določeno delo pomembni, vendar po njihovem mnenju niso ključni dejavnik pri zagotavljanju in ohranjanju zaposlitve (Shier idr., 2009).

Težje zaposljive osebe, med katere sodijo tudi invalidi, so na podlagi stigmatizacije, stereotipov in predsodkov opredeljene kot nezanesljive, nemotivirane in skladno z njimi pomenijo tveganje za poslovne izgube in slabšo storilnost, pripisuje se jim več izostankov z dela, bolniške dopuste, izgorelost, slabo zdravje, lenobo, pomanjkanje delovnih navad idr. (Greif, 2009).

V Standardih usposabljanj in znanj za prilagoditev delovnega mesta (2010) je izpostavljeno, da osebe z invalidnostjo o svojih težavah in morebitnih ovirah morda ne želijo govoriti iz razlogov, kot so strah pred diskriminacijo in stigmatizacijo ter reakcije sodelavcev na njihovo invalidnost.

Kandidat z oviro je tako pri iskanju zaposlitve lahko soočen s težavno odločitvijo, ali naj potencialnemu delodajalcu stanje oviranosti razkriva ali prikriva (Allen in Carlson, 2003). Shier idr. (2009) namreč ugotavljajo, da posameznike skrbi »etiketiranje« na podlagi njihove ovire.

Prav tako se zdi, da delodajalci zavoljo siceršnjega odklonilnega odnosa do oviranosti ne prepoznavajo človeškega kapitala oseb z oviro (Louvet, 2007), četudi se kandidat zaveda svojih sposobnosti in omejitev in je za delo ustrezno usposobljen (Shier idr., 2009).

Pomembno vlogo pri dvigu zaposlenosti invalidov imajo tudi vsa določila in predpisi, ki se nanašajo na pravično obravnavo in nediskriminacijo (Sendi in Kobal, 2010). Poleg odpravljanja ovir in omogočanja večje dostopnosti zaposlovanja so namenjena premagovanju predsodkov drugih do invalidov. Shier idr. (2009) pa ugotavljajo, da so osebe z oviro na trgu dela kljub temu deležne stigmatizacije in diskriminacije.

Odklonilni odnos običajno izhaja iz nezanimanja, nepoznavanja in nerazumevanja. Negativne percepcije delodajalcev, ki sicer nimajo izkušenj z zaposlovanjem invalidov, bi lahko pripisali nizki stopnji seznanjenosti in nepoznavanju, kar pa je posledica distanciranosti od oseb z oviro, ograjevanje oz. odmik pa nikakor ne pripomore k spoznavanju in razumevanju. V izsledkih raziskave pa Shier idr. (2009) v primeru zaposlovanja oseb z oviro posebej poudarjajo pomen siceršnjega odnosa do invalidnosti v družbi. Po njihovem mnenju so enake možnosti za ovirane osebe na trgu dela dosegljive predvsem z osveščanjem javnosti o invalidnosti in z njo povezanih vprašanj.

Predsodki se kažejo v negativnih stališčih in vedenju do invalidov, kar jim lahko prepreči polno udeležенost na več področjih (Franjkić idr., 2014). Tudi po mnenju oseb brez ovir oviranim osebam polno vključenost v družbo preprečujejo predvsem odklonilen odnos družbe in predsodki, (Shier idr., 2009). Po njihovem mnenju na trgu dela to vodi predvsem v diskriminacijo oseb z oviro s strani delodajalcev.

Predsodki kot je denimo, da invalidi niso zares konkurenčno zaposljivi, in nizka pričakovanja o njihovi zaposljivosti, ker niso enako zaposljivi, povzročajo izključevanje invalidov iz območja delovne sile in posledično iz družbe (Hanlon, 2003). Zavoljo okolja, ki jim stalno sporoča, da so nezaposljivi, si težko pridobijo izkušnje in potrebno samozavest, kar pomeni težavo tudi na strani delodajalcev, saj ne morejo zaposlovati ljudi, ki niso prepričani v lastne sposobnosti.

Težava je tudi v tem, da imajo invalidi v primerjavi z zdravo populacijo manj priložnosti pridobitve izkušenj v cenjenih in realnih delovnih pogojih (Hanlon, 2003). Brez teh izkušenj pa je težko dobiti pravo sliko o lastnih sposobnostih in učinkovitosti. Za povrhu se težje zaposljive skupine, če ne dobijo priložnosti, da bi lahko dokazale nasprotno, ne morejo dokazati in premagovati predsodkov (Greif, 2009).

Neposredna izkušnja s stališčnim objektom pozitivno vpliva na stališča, mnenja in dojemanje posameznikovih zmožnosti. Stališča se oblikujejo na podlagi konkretne osebne izkušnje in v interakciji z družbenimi okoliščinami, pod vplivom novih izkušenj pa se lahko spreminjajo (Franjkić idr., 2014), pri čemer imajo aktualne izkušnje večji vpliv od izkušenj, pridobljenih v preteklosti, kot v raziskavi ugotavljajo Franjkić idr. (2014).

Raziskave kažejo, da posamezniki, ki imajo izkušnje z invalidi, do njih zavzemajo bolj naklonjena stališča, zato se interakcija kaže kot »najmočnejša« metoda spreminjanja stališč do oseb z invalidnostjo, saj sta stališče družbe do invalidnih oseb in njihova integracija v vzajemnem odnosu (Franjkić idr., 2014).

Dejavno vključevanje invalidnih oseb v vsakdanje življenje, torej tudi v svet dela, bi potemtakem prispevalo k naklonjenim stališčem in pričakovanjem glede njihovih zmožnosti in sposobnosti, boljši odnos okolice pa bi jim omogočil lažje stopanje in vključevanje na trg dela in v druge družbene sfere.

Restoux (2010) pravi, da se v življenju vsakodnevno srečujemo z različnostjo. Sprejeti, da je nekdo drugačen, pomeni upoštevanje posameznikove posebnosti in predstavlja spoštovanje ter prvi korak k vključevanju.

Sprejemanje drugega in opredeljevanje tistega, zaradi česar smo drugačni od drugih, je neločljivo povezano s poznavanjem samega sebe, kot navaja Touraine (2000), ki zagovarja – izhajajoč iz primerjave klasičnega in novega izobraževalnega modela – pristop, ki izhaja iz opaznih neenakosti (neenaki položaj in možnosti) in jih skuša aktivno kompenzirati.

1.8.1 ODNOS DELODAJALCEV DO ZAPOSLOVANJA OSEB Z OVIRO

V odnosu do oseb z oviro naj bi bile v zadnjem času opazne spremembe v pozitivni smeri, vendar negativna stališča, ki jih osebe z oviro sicer zaznavajo kot najmočnejše in najbolj negativne stresorje v življenju (Voh, 1993, v Franjkić idr., 2014), še vedno obstajajo. Nenaklonjena stališča in nesprejemanje osebam z oviro postavljajo prepreke pri uveljavljanju in doseganju uspeha v družbi, izobraževalnem in delovnem okolju (White idr., 2006, v Franjkić idr., 2014). Shier idr. (2009) ugotavljajo, da osebe z oviro navajajo, da je dojemanje oviranosti s strani drugih pomemben dejavnik neuspeha pri zaposlovanju (in ohranitvi zaposlitve), celo v večji meri od samih prilagoditev in drugih potrebnih ukrepov na delovnem mestu. Odnos delodajalcev do zaposlovanja oseb z oviro je naklonjen, če menijo, da tudi njim prinaša ugodne učinke (Fraser idr., 2011).

Zadržke delodajalcev, kot navaja Vidmar (2003), nekateri avtorji pojmujejo za enega prikritih dejavnikov, ki pa utegnejo invalide ovirati pri zaposlovanju ali jim ga celo onemogočati. Če med delodajalci ni naklonjenosti do zaposlovanja invalidov, je

namreč zelo verjetno, da posameznik sploh ne bo dobil priložnosti. Do zaposlovanja invalidov delodajalci kot skupina nimajo enotnih stališč, razlikujejo se predvsem po lastni vednosti o področju invalidnosti, potrebah po morebitnih usposabljanjih, prilagoditvah in s tem povezanih stroških, v pričakovanjih in postavljanju zahtev ter določanju nalog invalidnim delavcem in tudi vlogi zunanjih strokovnih ustanov (Fraser idr., 2011; Vidmar, 2003).

Levy (1995, v Vidmar, 2003) ugotavlja, da so raziskave o zadržanosti delodajalcev do zaposlovanja invalidov redke, kažejo pa na povezanost naravnosti delodajalca z velikostjo podjetij ter preteklimi izkušnjami z invalidi (Fraser idr., 2011), tako osebnimi kot pri zaposlovanju. Pri manjših podjetjih, ki bi lahko v večji meri pomenila priložnost za zaposlovanje invalidov, je v zvezi z zaposlovanjem invalidov opaziti več zadržkov (Fraser idr., 2011), kar pa je najbrž povezano s tem, da vodje opravljajo tudi delo kadrovičkov in so zato neposredno vključeni v celoten proces zaposlovanja.

Več raziskav, kot navaja Vidmar (2003), je bilo usmerjenih na sprejemljivost določenih oblik invalidnosti s strani delodajalca. Delodajalci naj bi bili bolj naklonjeni zaposlovanju »telesnih invalidov« kot oseb z duševno prizadetostjo (Franjkić idr., 2014; Vidmar, 2003), najpogostejši razlog nenaklonjenosti delodajalcev pa naj bi bila odsotnost priznanja delovne sposobnosti invalidov – mnenje, da za opravljanje dela niso usposobljeni in je za njih prezahtevno (Fraser idr., 2011).

Veči del delodajalcev, ki zaposlujejo invalide, kvalitete pri invalidih, ki so za njih pri odločanju za zaposlitev pomembne, ocenjuje pozitivno (Vidmar, 2003). Pri zaposlovanju oseb z oviro je tako nujno tudi razumevanje zadržkov in skrbi delodajalcev, ki se nanašajo na ekonomski (manjša produktivnost) in stroškovni (prilagoditve, finančne olajšave in spodbude) vidik zaposlitve osebe z oviro kot tudi odnos in sprejemanje pri ostalih zaposlenih in nadrejenih (Fraser idr., 2011).

Na potrebe oviranih oseb ima delovno okolje lahko odklonilni odnos ali je neobčutljivo/brezbrižno (Shier idr., 2009). Izsledki nekaterih raziskav za temelj podpornega okolja in dejavnikov pri zaposlovanju oviranih pojmujejo ustrezen odnos (Shier idr., 2009) in stališča delodajalcev do oviranosti (Fraser idr., 2011).

Naklonjena stališča in neposredne izkušnje, ki temeljijo na kvalitetah posameznika kot tudi oceni koristi za podjetje, pomembno vplivajo na odločitve delodajalcev o zaposlitvi invalida (Fraser idr., 2011; Vidmar, 2003). Poleg poznavanja potreb

organizacije pa je potrebno tudi dobro poznavanje kandidata za zaposlitev (Brecelj, 2013).

Skoraj tri četrtine delodajalcev, ki zaposlijo invalide, to šteje za dobro odločitev (Vidmar, 2003). Zanimivo pa je, da so delodajalci kot razloge – v obeh primerih, za dobro ali izrecno slabo odločitev za zaposlitev invalida –, navajali značilnosti oz. osebnostne lastnosti posameznika kot npr. (ne)motiviranost, slabe ali dobre delovne navade, (ne)uspešnost, izmikanje delu ali vestnost ipd.

Delodajalci na področju spreminjanja kulture in postopkov zaposlovanja invalidov pogosto ne vedo, kaj storiti, zato potrebujejo informacije, nasvete in strokovno podporo (Fraser idr., 2011; Hanlon, 2003). Potrebujejo tudi pomoč pri razumevanju invalidnosti z gledišča vzajemnih koristi (Brecelj, 2013; Brecelj idr., 2014; Hanlon, 2003).

1.9 PREHOD OD IZOBRAŽEVANJA DO ZAPOSLOTITVE

Psihološki pogled šteje mladost za srednjo starost, obdobje med odvisnostjo in neodvisnostjo, proces prevzemanja bistvenih družbenih vlog. Biti » še ne odrasli« je po navedbah Galimbertija (2010) naporno in težko obdobje, ki je vir trpljenja in strahov, čas prehoda in neprilagojenosti.

Proces odraščanja otežuje medsebojno ujemanje povečanih tveganj in negotovosti, pri čemer M. Ule (2014) poudarja ogroženost ranljive skupine mladih, ki težko sledi normativnim biografijam (in dosega konvencionalni status odraslosti) in je razpeta med možnostjo izbirnih biografij (živi samostojne življenjske projekte ter sledi posamično izbrani življenjski poti) in nevarnostjo robnih, kar velja tudi za mlade z ovirami (Ule, 2014)

M. Ule (2014) navaja, da so siceršnje težave, s katerimi se – zlasti množično v zadnjem desetletju – srečujejo mladi in jih kot take doživljajo tudi sami – sem sodijo prehod iz izobraževanja v delo, visoka stopnja nezaposlenosti, podaljšana odvisnost od izvorne družine, ki pa so za mlade z ovirami prej pravilo kot izjema.

Za osebe z ovirami je po M. Ule (2013, 2014) odločilno vprašanje, kako se lahko umestijo v družbo, in to tako, da bo zaradi njihove motnje v njihovem socialnem življenju prihajalo do čim manj težav. Da bi čimbolj neovirano uresničevali svoje življenjske cilje, pa je bistveno, da jih njihovo okolje sprejme takšne, kot so.

1.9.1 MLADI NA TRGU DELA

Mladi so na trgu delovne sile pogosto v slabšem položaju (Rapuš Pavel in Dekleva, 2004). Pri prehodu od vloge študenta do vstopa na trg dela morajo mladi, kakor navaja D. Brečko (2006), v iskanje zaposlitve vložiti veliko več truda. Za delodajalce je pomembno znanje in delovne izkušnje, na trgu delovne sile si želijo najti že usposobljene posameznike (Brečko, 2006). Vendar je za mlade značilno, da nimajo daljše delovne preteklosti, na podlagi katere bi delodajalci lahko sklepali o določenih delovnih značilnostih, kar lahko pri zaposlovanju delodajalcem predstavlja določeno tveganje in vodi v njihovo zadržanost pri zaposlovanju (Brečko, 2006; Niklanović idr., 1993; Rapuš Pavel in Dekleva, 2004). Po drugi strani pa so mladi prilagodljivi in, kot navajajo Niklanović idr. (1993), sorazmerno nezahtevni – glede višine plače, delovnega časa in drugih delovnih pogojev; pogosto so pripravljeni sprejeti slabše zaposlitve in zaposlitve za krajši delovni čas.

Brezposelnost mladih poleg ekonomskega vidika in s njim povezanega premika k neodvisnosti odpira tudi vprašanja njihovega družbenega vključevanja (Rapuš Pavel in Dekleva, 2004). Z vključevanjem mladih v svet dela se – vsak po svoje – ukvarjajo institucije, združenja (Niklanović idr., 1993). Pri reševanju te problematike je po njihovem mnenju bistveno združevanje moči in sodelovanje, eden pomembnejših ciljev pri tem pa je aktiviranje posameznikov pri iskanju zamisli o zaposlitvah in njihovi uresničitvi, še posebej, če upoštevamo – na podlagi želja in vrednot generacije, ki vstopa na trg dela – da se etika dela spreminja v etiko kakovosti življenja (Brečko, 2006) in povezuje z življenjskim slogom (Boštjančič, 2011).

1.9.2 PREHODNO OBDOBJE

Prehodi, ki povezujejo različna območja in faze življenjskega poteka, so ponavadi povezani s temeljnimi življenjskimi odločitvami in izbirami ter negotovostmi, ki jih je treba obvladati ob prehodu v novo življenjsko obdobje, ter po mnenju M. Ule (2014) pomenijo svojevrsten življenjski izziv.

Življenjski poteki so bili v preteklosti dokaj stabilni in prepoznavni (Ule, 2014). V zadnjih dveh desetletjih pa je v življenjskih potekih in prehodih po navedbah M. Ule (2014) prišlo do nekaterih ključnih sprememb, zaradi katerih je danes težko govoriti o značilnih, normalnih in normativnih potekih in prehodih.

Življenjska pot mladega posameznika je postala manj napovedljiva, z več svobode, a tudi negotovosti (Puklek Levpušček in Zupančič, 2010; Zupančič, 2011). Po eni strani se odpira navidezna svoboda izbir, ki pa so po drugi strani mogoče zgolj znotraj določenih okvirjev. Zagotovila, ki so veljala v preteklosti (Galimberti, 2010) in z njimi izkušnje odraslih – predvsem staršev – mladim ne pomagajo oz. niso uporabne, kljub temu pa je po mnenju M. Ule (2013, 2014) predvsem za mlade z ovirami bistvena navzočnost in podpora pomembnih drugih oseb.

Na vsakem posamezniku je, da vzame življenje v svoje roke in najde izhod iz osebnih in družbenih negotovosti (Ule, 2013), povezanih s spremenjenimi življenjskimi pogoji mladih, ter njihovim pojmovanjem sebe in svojih življenjskih ciljev (Puklek Levpušček in Zupančič, 2010; Zupančič, 2011). Zaradi mnogovrstnosti izbir, ki predpostavljajo prevzemanje odgovornosti za sprejemanje odločitev, se za pomembno izkaže načrtovanje življenja, s katerim si posameznik oblikuje potek prihodnjega delovanja (Ule, 2014).

1.9.2.1 PREHOD V ODRASLOST

Prehod v odraslost se nanaša na starostno obdobje od poznih najstniških let do sredine dvajsetih let, s trendom po podaljševanju v zgodnja trideseta leta, pri opredeljevanju prehoda v odraslost pa se precejšen pomen pripisuje samozaznanemu razvojnemu položaju posameznikov (Zupančič, 2011).

Poudarjeni pomen izobraževanja in strokovnega usposabljanja ter posameznikove osebne izbire in neodvisnosti ustvarjajo pogoje za odlog odraslosti pri mladih (Rapuš Pavel in Dekleva, 2004; Zupančič 2011). Obdobje prehoda v odraslost prinaša raziskovanje in preizkušanje različnih možnosti in vlog – med drugim zlasti na področju dela – ter iskanje svojega položaja v družbi (Puklek Levpušček in Zupančič, 2010; Zupančič, 2011).

Opazen je premik k večjemu pomenu nekaterih družbenih ustanov za posameznika, kot ugotavlja M. Ule (2014), ki mednje uvršča tudi trg dela. Vstop v delovno okolje je po mnenju D. Brečko (2006) prenehanje učnega procesa in začetek preizkušanja pridobljenega znanja v praksi. Prehod iz obdobja izobraževanja v zaposlitev narekuje prevzemanje odgovornosti za finančno neodvisnost in prehod v vlogo odraslega. Povečana negotovost pri prehodu v zaposlitev vpliva na podaljševanje odvisnosti od staršev in časa pri sprejemanju drugih vlog (Puklek Levpušček in Zupančič, 2010;

Zupančič, 2011). Arnett (2006, v Puklek Levpušček in Zupančič, 2010) med drugim kot glavni merili odraslosti navaja posameznikovo zmožnost poskrbeti zase in njegovo samozadostnost. Tri najpogostejša merila odraslosti –, ki jih navajajo tudi mladi – so sprejemanje odgovornosti in neodvisnih odločitev ter finančna neodvisnost (Puklek Levpušček in Zupančič, 2010).

Na življenjske možnosti, ki sicer pogojujejo izbiro življenjskega sloga (Giddens, 1991) in tudi potek, po navedbah P. Dremelj (2009) močno vpliva udeležnost posameznika na trgu delovne sile, ki predstavlja pomembno socio-ekonomsko okoliščino, na podlagi katere posameznik načrtuje in sprejema druge pomembne življenjske odločitve, kot denimo selitev »na svoje«, načrtovanje družine idr.

1.9.2.2 PREHODNO OBDOBJE IN GIBALNO OVIRANI

Po mnenju D. Zaviršek (2000) je oviranost družbeni in kulturni proizvod ter je razumljena kot oblika »neodraslosti« (Ule, 2014). Za mlade z ovirami je, kot navaja Beresford (2004), prehod v odraslost zapleten in precej težaven, ugotavlja celo, da – v veliko primerih – dokaj neugoden. Na manj ugodne izide prehodnega obdobja lahko vplivajo tudi nizka pričakovanja in hotenja oviranih (Beresford, 2004). V primerjavi z mladimi brez ovir so se pri doseganju odraslosti oviranih mladih za pomembne pokazale razlike v načinu življenja, življenjskih okoliščinah ter pričakovanjih glede prihodnosti (Hirst in Baldwin, 1994, v Beresford, 2004).

Doseganje samostojnosti pri osebah z oviro po mnenju M. Ule (2014) ni povsem odvisno od osebne volje in želja, ampak predvsem od strukturnih dejavnikov, kot je na primer politika zaposlovanja. Avtorica izpostavlja tudi vlogo strokovnih delavcev, s katerimi se odraščajoči z oviro srečujejo. V nekaterih primerih so jih mladi z oviro prepoznali kot pomembne druge, kot zaščitnike in motivatorje ter kot t.i. »vratarje« oz. »varuhe prehodov. Prvi nadzorujejo (in v določenih primerih onemogočajo) prehode med posameznimi življenjskimi obdobji, drugi pa posameznikom pomagajo pri premagovanju ovir v prehodnih obdobjih (Ule, 2014). V obdobju prehoda in načrtovanja prihodnosti naj bi strokovni delavci premalo pozornosti posvečali področjem, ki so pomembna tudi mladim z ovirami – prijateljstvu, družabnemu življenju in prostemu času (Beresford, 2004). Avtor tudi navaja, da se njihove želje za prihodnost nanašajo na zaposlitev, lastno gospodinjstvo in družabno življenje, za katere pa meni, da so povezane.

Pri mladih z ovirami je plačana zaposlitev težje dosegljiva, podobno tudi finančna neodvisnost, samostojno življenje, sprejemanje odraslih vlog in odnosov ter starševstvo (Hendey in Pascall, 2002, v Beresford, 2004; Ridell, 1998, v Kirk, 2008).

Kot ključni za uspešnost prehoda oseb z oviro iz izobraževanja so se pokazali predvsem ustrezni in koordinirani programi podpore, izvedeni že v času izobraževanja, ki vključujejo tako možnosti pridobivanja delovnih izkušenj, dejavno sodelovanje posameznika pri načrtovanju prehoda kot tudi spremljanje in podpora po zaključenem izobraževanju, sodelovanje strokovnih delavcev in služb ter podpora družine skozi celoten proces (Lindstrom, Doren, Miesch, 2011; Luecking in Luecking, 2015). Pri mladih z oviro, ki so zaposleni in živijo samostojno – kar lahko štejemo za kazalnik uspešnega prehoda –, je bila pri tem ključna podpora staršev (Hendey in Pascall, 2002; Morris, 2002 v Beresford, 2004).

1.9.2.2.1 PREHOD V ZAPOSLOITEV ZA GIBALNO OVIRANE Z VIŠJO STOPNJO IZOBRAZBE

Višja stopnja izobrazbe za osebe z oviro ni pomembna zgolj z vidika višjih prihodkov, ampak predstavlja tudi določeno »širino« v znanju in izkušnjah, pridobljenih med študijem, ter prinaša bolj odprte – in predvsem – večje možnosti vključevanja na trg dela in v družbo.

D. Brečko (2006) ugotavlja, da naj znanje, pridobljeno samo z izobrazbo, ne bi bilo primarni dejavnik uspeha pri zaposlovanju. V strukturi brezposelnosti invalidov, še posebej dolgotrajno brezposelnih, je izpostavljena problematična nizka stopnja izobrazbe in raven usposobljenosti (Brecelj, 2013; Uršič in Fatur-Videtič, 2006) v primerjavi z ostalo populacijo, iz česar je sklepati, da gibalno ovirani posamezniki z višjo stopnjo izobrazbe pridobijo tudi znanja, zanimiva za odprti trg dela (Franjkić idr., 2014).

Vključenost hendikepiranih oseb na fakultete sicer narašča (Zaviršek, 2015), vendar končana izobrazba zaposlovanja oviranih oseb naj ne bi bistveno povečala. Tudi P. Dremelj (2009) navaja, da boljša izobrazba ponavadi, a ne praviloma, pomeni lažje vključevanje posameznika na trg delovne sile. Ključnega pomena pri uspešnem zaposlovanju, še posebej oseb z oviro, so namreč delovne izkušnje (Georgiou idr., 2012; Lindstrom idr., 2011; Luecking in Luecking, 2015), ki posamezniku poleg pridobljenega znanja omogočajo tudi spoznavanje sveta dela (Georgiou idr., 2012).

Število mladih, ki imajo zdravstvene težave in iščejo pomoč in podporo pri zaposlovanju, narašča (Teržan idr., 2013). Ugotavljajo tudi, da imajo ti mladi v povprečju dobro izobrazbo. Ponudba delovnih mest na področju podpornih in zaščitnih zaposlitev se tako glede ustreznosti in zahtevnosti nalog ne sklada z njihovimi sposobnostmi, pridobljenim znanjem in stopnjo izobrazbe. Po njihovem mnenju in izkušnjah bi bilo za težje ovirane osebe treba razvijati tudi bolj prilagodljive oblike zaposlitve.

1.10 SAMOSTOJNOST IN NEODVISNOST GIBALNO OVIRANIH

Kadar je govora o gibalno oviranih – pa tudi drugih osebah z oviro –, se skorajda ni mogoče izogniti tematiki neodvisnosti oz. samostojnosti. Zastavlja pa se vprašanje, kaj sploh je samostojno življenje in kako ga uresničevati. Kdaj in v kolikšni meri je življenje gibalno ovirane osebe samostojno? Poglobljanje v filozofijo neodvisnega ali samostojnega življenja, izhajajočo iz teorij neodvisnega življenja (Zaviršek, 2015), bi preseglo namen diplomske naloge, zato se bomo v tem poglavju poskušali osredotočiti na tiste vidike, ki se neposredno dotikajo naše teme in so bistveni pri njeni obravnavi in razumevanju.

Samostojno življenje, opredeljeno tudi v ciljih Akcijskega programa za invalide 2014–2020 (cilj 2: bivanje in vključevanje) (MDDSZ, 2014), naj bi pomenilo možnost in svobodo do lastne izbire in odločanja, saj temelji na pravici do upravljanja z lastnim življenjem (Zaviršek, 2000). Za kar pa je pomembno tudi, da družba ustvarja pogoje in pripomore k temu, da lahko invalidi dejavno prevzemajo večino življenjskih vlog (Fatur-Videtič, 2003).

V splošnem se odvisnost razume kot nezmožnost posameznika za samostojnost. Označevala naj bi položaj in vedenje telesno ovirane osebe, ki ne more zadovoljiti družbenih zahtev po skrbi zase, kot bi jih sicer izpolnjevale odrasle osebe (Zupan, 1997). Pogled, ki oviro pojmuje za problem posameznika, osebe z oviro omejuje v njihovem prizadevanju za samostojnost in enakopravno udeležbo v družbi, saj domneva, da oseba brez nekaterih sposobnosti ni zmožna avtonomnosti (Ule, 2013). Ratzka (2005) sicer pravi, da neodvisno življenje pomeni predvsem zahtevo po enakih možnostih izbire in nadzora, ki jih nehendikepirani razumejo kot samoumevne.

Feldman (1974, v Zupan, 1997) govori o pozitivni in negativni odvisnosti. Prva označuje pragmatično držo, sprejemanje pomoči za doseganje največje neodvisnosti, druga pa se kaže kot poskus psihološke obrambe pred občutki nesposobnosti, nemoči in domnevnim osebnim razvrednotenjem s pomočjo napačnega mišljenja. Odvisnost naj bi bila predvsem lastnost medosebnih odnosov, in ne toliko omejujoče dejstvo, izhajajoče iz telesnih sposobnosti ali omejitev (Zupan, 1997).

J. Škerjanc (2010) z gledišča uporabniških gibanj navaja, da je oseba kljub oviranosti neodvisna, kadar je zmožna lastne presoje in odločanja o svojem življenju. Neodvisnost tako ne pomeni, da posameznik ne potrebuje nikakršne pomoči in podpore, temveč da sam odloča o obsegu in vrsti pomoči ali podpore druge osebe ali pa denimo tehnološke podpore, ki jo zaradi gibalne oviranosti potrebuje pri opravljanju vsakodnevnih dejavnosti. Samostojen je torej tisti, ki lahko uresničuje svoje osebne cilje in prejme pomoč, kadar in kakšno potrebuje (Škerjanc 2010).

Ena ključnih ugotovitev projekta Etika hendikepa (Zaviršek, 2015) poudarja, da kljub konceptom samostojnega življenja in deklariranim izbiram, večina hendikepiranih iz različnih vzrokov še vedno ne more avtonomno odločati o svojem življenju.

Lačen (2001) poudarja, da je treba tujo pomoč zamenjati za samopomoč osebe z oviro, saj po njegovo bolj kot se človek osvobodi v smislu pomoči drugih, bolj zaživi svobodno, samostojno in osmišljeno. Zavedanje – in sprejemanje – samega sebe, vključno z omejitvami ter njihovim sprejemanjem kot del stvarnosti, osebam z oviro omogoča preseganje primanjkljajev (Ule, 2013).

1.10.1 KAJ GIBALNO OVIRANIM OMOGOČA SAMOSTOJNOST?

Življenje gibalno oviranih se od življenja oseb, ki nimajo ovir, razlikuje predvsem v načinu oz. poteh do sicer istega cilja. Stopnja ali obseg oviranosti je lahko različen, kar je odvisno od tega, ali posameznik določene dejavnosti zaradi gibalne oviranosti sploh lahko opravlja in ali to poteka z manjšimi ali večjimi težavami ter ali si lahko pri tem pomaga z uporabo pripomočkov, prilagoditvami ter pomočjo druge osebe (Peljhan, 2002).

Iz strokovne literature bi bilo možno sklepati, da je za samostojno življenje gibalno oviranih bistvena dostopnost in uporaba pripomočkov in prilagoditev, kot so

medicinski in ortopedski pripomočki (Zupan, 1997), podpora tehnologija in druge tehnične rešitve (Sendi, 2010; Zupan, 1997) ter storitev osebne asistencije (Flaker idr., 2008) in omrežja socialne opore (Akcijski program za invalide 2014–2020; Zaviršek idr. 2002). Za prevladujoči način vzpostavljanja skrbstvene mreže oz. vir pomoči in podpore, ki jo posamezniki potrebujejo pri vključevanju v običajno življenje, so prepoznane sorodstvene vezi (Zaviršek, 2015).

Ključna za samostojnost (Georgiou idr., 2012) in tudi socialno vključenost oseb z oviro je zaposlitev (Akcijski program za invalide 2014–2020), saj gre za enega izmed pomembnih načinov boja zoper izključevanje invalidov iz družbe na različnih ravneh (Uršič in Kroflič, 2011) in za omogočanje neodvisnega življenja ter človeškega dostojanstva.

1.10.1.1 OSEBNA ASISTENCA

Osebna asistenca označuje fizično pomoč druge osebe (osebnega asistenta) pri dejavnostih, ki jih oseba zaradi gibalne oviranosti sama ne zmore opravljati (delno ali v celoti). Od stopnje in obsega gibalne oviranosti je odvisno, v kolikšni meri posameznik potrebuje pomoč, ki pa je odvisna od vsakokratnih individualnih potreb in zmožnosti. Zagotovljena pomoč pomeni možnost za samostojno življenje (Akcijski program za invalide 2014–2020) in približevanju življenja vsakdanjiku.

Razvoj individualiziranega pristopa pri osebah, ki pri vsakodnevnih aktivnostih potrebujejo nego in pomoč, omogoča samostojnost, ki je pri vključevanju posameznika na trg delovne sile ključnega pomena (Dremelj, 2009).

Področje osebne asistencije pri nas še ni zakonsko urejeno, se pa že nekaj časa dela na tem, da bi bil sprejet zakon o osebni asistenci, ki bi to področje sistemsko uredil tako, da bi določil merila za uporabnike, izvajalce in financiranje (Kopač Mrak, 2009). Osebna asistenca bi v njem tako bila opredeljena kot pravica, ki se jo zagotavlja najtežjim invalidom. Ta zakon je po njenem mnenju pomemben za izenačevanje možnosti invalidov in njihove širše vključenosti v družbo.

V sodobnih zahodnih družbah prihaja do premika od institucionalne nege k razvoju storitev, ki uporabnikom zagotavljajo več izbire in priložnosti pri odločitvah (Fine, 2005), ki preko zagotavljanja pomoči druge osebe vplivajo na raven samostojnosti.

Pri tem je ključnega pomena upoštevanje koncepta posameznikovih pravic, spoštovanje njegove avtonomije in zahteva, da se jih kot take tudi obravnava.

J. Škerjanc (2010) navaja, da se osebe z oviro zavzemajo za vzpostavljanje skupnostnih služb in uvajanje ukrepov za kakovostno življenje v skupnosti, kar se kaže skozi projekte in storitve, kot so osebna asistenca, svetovanje, organizacija prevozov idr., pri čemer tudi same dejavno sodelujejo.

Storitve bi morale biti krojene po meri osebe, glede na njene želje in specifične potrebe, ki izhajajo iz različne stopnje oz. obsega gibalne oviranosti ter z njo povezane potrebne pomoči druge osebe. Zato je treba, kakor navaja P. Dremelj (2009), še posebej poudariti nujnost sodelovanja uporabnika v procesu načrtovanja, organizacije in izvajanja določene storitve, kar predpostavlja dolžnost in odgovornost posameznika (Fine, 2005), ki svojemu osebnemu asistentu, poenostavljeno povedano, na neki način predstavlja delodajalca.

Zagotovljena osebna asistenca je gibalno oviranim bistvena za samostojno življenje nasploh, predstavlja pa lahko tudi ključni dejavnik pri zaposlovanju, saj prinaša možnost, da gibalno ovirani s pomočjo osebnega asistenta na delovnem mestu enakovredno in kakovostno opravlja svoje delo.

1.10.1.2 PODPORNE TEHNOLOGIJE

Številne nove možnosti in načine premagovanja ovir, invalidom omogočajo dostopnost v vsakdanjem življenju, predstavljajo sodobne tehnološke pridobitve, ki sledijo razvoju znanosti, še posebej informacijsko-komunikacijske tehnologije (Kerbler, 2010).

»Podporna tehnologija« je naprava ali sistem, ki omogoča izvedbo dejavnosti, ki jih sicer posameznik iz različnih razlogov ne bi mogel izvesti (Sendi in Kobal, 2010). Slovenski izraz podporna tehnologija se uporablja za označevanje tehničnih pripomočkov in tehnoloških rešitev, ki so osebam v pomoč pri izboljšanju ali vsaj vzdrževanju funkcijskih sposobnosti (Strategije usposabljanja in znanj za prilagoditev delovnega mesta). Zupan (1997) navaja, da postajajo pripomočki s sodobnim napredkom vse bolj izpopolnjeni in da je z njimi mogoče nadomestiti vse težje funkcijske izgube. S tega vidika je podporna tehnologija eden ključnih dejavnikov samostojnosti gibalno oviranih, saj jim omogoča dostopnost v vsakdanjiku in boljšo

kvaliteto življenja ter tako vodi v njihovo večjo samostojnost pri vsakdanjih opravilih ter dejavnejše vključevanje v družbo (Kerbler, 2010). Predstavlja lahko ključni dejavnik pri zaposlovanju (Moon, Linden, Bricout in Baker, 2014; Standardi usposabljanj in znanj za prilagoditve delovnih mest, 2010), saj invalidom omogoča opravljanje dela, lahko jim je v pomoč tako pri prihodu na delo kot pri delu samem, s čimer se izboljšajo možnosti zaposlitve. Zupan (1997) poudarja pomen računalnika, ki lahko gibalno oviranim precej pomaga tako v osebnem kot tudi poklicnem življenju, Kerbler (2010) temu dodaja še spremljajočo programsko in drugo opremo. Računalniška tehnologija mnogim izmed njih omogoča, da komunicirajo, so produktivni in zaposleni (npr. delo na daljavo), kar pripomore k ekonomski pa tudi siceršnji samostojnosti, ki je za neodvisno življenje zelo pomembna.

Predvsem tehnologije IK se vse bolj vključujejo v številne sfere življenja, tako osebne kot tudi poklicne (Zornada, 2015). Pojavljajo se nove oblike dela in izobraževanja (npr. teledelo, izobraževanje na daljavo). Prisotnost nove tehnologije na teh področjih je po A. Tabaj (2003) za invalide še posebej zanimiva na področju zaposlovanja, saj jim ponuja možnosti premagovanja ovir pri zaposlovanju in omogoča prilagodljive delovne razmere (Brecelj 2013; Brecelj idr., 2014; Moon idr., 2014). Pomembno pa je, da imajo posamezniki ustrezne veščine za uporabo teh tehnologij, ki pa morajo biti uporabniku prilagojene. Sociološke raziskave namreč kažejo, da je lahko informacijska družba pri zaposlovanju invalidov še bolj izključujoča (Tabaj, 2003b). Nujna je obravnava vsakega posameznika posebej, kajti neustrezna izbira podporne tehnologije lahko, kakor navajata Sendi in Kobal (2010), predstavlja še večjo oviro, podobno kot neustrezno oblikovanje grajenega okolja.

Uporaba novih tehnologij gibalno oviranim omogoča izboljšanje kvalitete življenja, vendar po drugi strani D. Zaviršek (2000) opozarja, da je uporaba kvalitetnih medicinskih pripomočkov in novih tehnologij dostopna ekonomsko privilegiranim, kar pomeni, da družbeni status osebe z oviro vpliva na to, ali bo imela dostop in lahko dejansko uporabljala medicinske in druge tehnološke pridobitve.

1.11 DELO IN ZAPOSLOITEV

Na zaposlitev lahko gledamo z dveh vidikov, in sicer kot na delo, ki se opravlja z namenom in ciljem in ima kot tako družbeni pomen, ter na delo, ki se opravlja za plačilo, kar predstavlja ekonomsko kategorijo (Flaker idr. 2008).

Čeprav družbene spremembe s seboj prinašajo tudi spremenjeno pojmovanje dela, ki po mnenju Kovača (2008) naj ne bi več samodejno pomenilo zagotovljenega dohodka, položaja in družbenih vezi, zaposlitev vendarle ostaja eden osnovnih statusov, ki prinaša določene pravice, ugled in položaj v družbi, posamezniku pa daje občutek možnosti ter določa njegov družbeni položaj in socialne stike. Želja po zaposlitvi pa predstavlja eno osnovnih socialnih potreb (Boštjančič, 2011).

Zaposlitev oz. delo sta pomembna v smislu (Flaker idr., 2008):

- ureditve življenja (strukturira čas, določa ritem, predstavlja del kariernega cikla),
- pojmovanja sebe (poklicna identiteta, občutek prispevka v organizaciji, družbi, na osebem področju),
- akterja v družbi (dostop do dobrin, neodvisnost, možnost druženja, socialna mreža ipd.) (Flaker idr., 2008).

1.11.1 POMEN ZAPOSLOTITVE

Brezposelnost ima na posameznika neugoden vpliv, kar se kaže na več ravneh, pomeni pa hud pritisk tako na osebni kot tudi družinski ravni. Materialna ogroženost zaradi pomanjkanja sredstev za seboj potegne tudi manjše možnosti udejstvovanja in vključevanja v družbo, kar lahko vodi v osamitev, poslabšajo se osebne in družabne veščine. Brezposelnost pri taki osebi negativno vpliva na samospoštovanje in motivacijo in zaupanje vase (Barlow, Wright in Cullen, 2002) z daljšanjem obdobja brezposelnosti pa se povečuje tudi neskladje med njenimi sposobnostmi in sprotnimi zaposlitvenimi zahtevami (Naftalin idr., 1993).

Ena temeljnih pravic vseh ljudi je pravica do dela, zato je vključevanje oseb z oviro v svet dela ključni dejavnik njihove integracije v družbo (Franjić idr., 2014). Socialna integracija je predstopnja inkluzije in je most do optimalnega vključevanja v vsakodnevno življenje in delo (Kobal Grum in Kobal, 2009).

Pomembno je, da invalidi dejavno uresničujejo zaposlitvene cilje, kajti prav delo oz. zaposlitev pomembno vplivata na izboljšanje celotnega življenjskega položaja (Brecelj, 2013; Brecelj idr., 2014) in predstavljata najpomembnejši dejavnik v smeri urejanja življenjskih razmer, socialna izključenost je namreč tesno povezana s konceptom kakovosti življenja (Trbanc idr., 2003).

Delo je za invalide osrednja vrednota (Tabaj, 2003) in je zato pomembna za njihov optimalen razvoj (Fatur-Videtič, 2003), zaposlitev oseb z oviro pa oblikuje strategijo obvladovanja invalidnosti v vsaki razviti družbi kot kazalnik njihove socialne vključenosti (Žebovec idr., n. d.).

1.11.2 FINANČNI IN DRUGI POMEMBNI VIDIKI ZAPOSLOTITVE

Uršič (2005) meni, da lahko invalidnost posamezniku omeji sposobnost zaslužka in ga s tem prikrajša za dostojno življenje, pri čemer poudarja, da je delo v življenju invalidov pomembno z vidika vključevanja tako zaradi materialne kot tudi psihološke vrednosti. Kakovost življenja je lahko ogrožena, če posameznik zaradi omejenega dostopa, odsotnosti ali slabega nadzora nad viri ne more zadovoljiti določenih potreb, kot navaja J. Škerjanc (2010). Poleg zaposlitve, ki pomembno vpliva na posameznikovo socialno vključenost, Branco idr. (2004) izpostavljajo tudi pomen družine, socialne mreže, zdravja in osebne kompetence.

Plačana zaposlitev je eden ključnih dejavnikov socialne vključenosti posameznika (Barnes, 2005; Uršič in Kroflič, 2011), prinaša ekonomsko neodvisnost in možnost za samostojno življenje.

Med drugim je zelo pomembna za ohranjanje posameznikovega zdravja (Wehman, 2011), tako telesnega kot duševnega. Še posebej, če izhajamo s stališča, da je zdravje stanje telesne, duševne in gmotne blaginje (Brecelj, 2013; Brecelj idr., 2014), pri čemer velja poudariti, da odsotnost zaposlitve neugodno vpliva na številne vidike zdravja (Rapuš Pavel in Dekleva, 2004; Stronks, et.al. 1997). Dlje časa kot traja brezposelnost, večja je možnost za poslabševanje zdravstvenega stanja zaradi stresa, čustvenih obremenitev in lastne neuspešnosti (Branco idr., 2004).

Zaposlenost spodbuja ohranitev in razvoj določenih sposobnosti in veščin (Wehman, 2011) in je najboljše varovalo pred socialno izključenostjo (Vertot, 2007). Izključenost iz dela posamezniku povzroča gmotne in duševne težave, zaradi katerih se nato težje zaposli.

Vsaka oseba, ki je zaposlena ali dela, se bo pri opisovanju sebe oz. navajanju svojih lastnosti opredelila kot zaposlena. Tudi če gre za delo nizke vrednosti, ki na tržno-potrošniško usmerjenem trgu dela ni cenjeno, se umesti v kategorijo dela in zaposlitve (Flaker idr., 2008).

Na evropski ravni je opazna podpora in prizadevanje za čim uspešnejše in učinkovitejše zaposlovanje oseb z ovirami. Njihovo zaposlovanje ni pomembno samo z vidika reševanja posameznikovega položaja (Uršič, 2003), zaposlitev oseb z oviro se gotovo splača tudi iz širšega gledišča (Kobal Grum in Kobal, 2009).

Pomen zaposlitve gibalno oviranih ne vključuje samo denarne blaginje, ampak predvsem socialno-psihološko tudi v širšem smislu njene stroškovne in družbene učinkovitosti, če upoštevamo vidne koristi zaposlitve najprej zagotovo za same invalide, tudi za delodajalce in vso družbo (Brejc, 1987; Brecelj, 2013; Brecelj idr., 2014; Uršič, 2005; Uršič in Kroflič, 2011; Vertot, 2007). Nenazadnje pa zaposlitev pomeni tudi zmanjšanje pritiska na financiranje iz socialnih transferjev v primeru brezposelnosti (Naftalin idr. 1993; Paladin, 2015).

1.11.3 POVEZANOST OVIRANOSTI, REVŠČINE IN DRUŽBENE IZKLJUČENOSTI

Glede zaposlovanja so izsledki projekta Etika hendikepa (Zaviršek, 2015) pokazali, da socialne in ekonomske neenakosti oviranih niso le posledica njihove odsotnosti s trga dela, čeprav je plačana zaposlitev pomembna za doseganje večje pravičnosti in preseganje revščine, za katero se sicer ugotavlja, da med invalidi narašča (Brecelj, 2013; Brecelj idr., 2014).

Brez finančne varnosti, ki jo prinaša zaposlitev, so invalidi pretežno odvisni od prejemanja določenih socialnih denarnih prejemkov in nadomestil, ki pa ne omogočajo želene neodvisnosti v vsakdanjem življenju, saj ne zadoščajo niti za osnovne življenjske potrebe (Lustig in Strauser, 2004; Lindstrom idr., 2011). V poročilu Etika hendikepa (Zaviršek, 2015) izpostavljajo tudi vzajemno povezavo med oviranostjo in revščino. Kakor navajajo, je za osebe z oviro izhod iz revščine težji zaradi diskriminacije pri zaposlovanju ter omejenem dostopu do prevoza in sredstev za spodbujanje samozaposlitev (Zaviršek, 2015).

Zidar in Rihter (2010) navajata, da se koncept ranljivosti tesno povezuje s socialno izključenostjo in revščino. Socialna izključenost – znotraj trga dela in sistema blaginje – je spremljevalni pojav revščine, ki je povezana z gmotno nezadostnostjo, zaradi česar so določene skupine ljudi potisnjene na rob družbe, od koder se zelo težko premaknejo (Zidar in Rihter, 2010).

Oviranost enega družinskega člana vpliva na vso družino. Še zlasti za osebe z oviro in njihove družine se ugotavlja, da so pogosto revnejši od večinske populacije (Zaviršek, 2015) in da imajo zaradi specifičnih potreb v primerjavi z »zdravo« populacijo višje življenjske stroške, ki pa se razlikujejo glede na vrsto oviranosti in iz nje izhajajočih specifičnih potreb. S. Smolej (2009) še navaja, podobno kot D. Zaviršek, da so določene dobrine, storitve in pravice osebam z ovirami težje dostopne, čeprav so formalno enako priznane kot vsem ostalim.

Izbiro življenjskega sloga po Giddensu (1991) pogojujejo življenjske možnosti. Nanje pa ima, kot navaja P. Dremelj (2007), velik vpliv udeležnost posameznika na trgu delovne sile, kar pomeni, da sta izbira življenjskega sloga ter kvaliteta življenja odvisna od posameznikovih družbeno-ekonomskih.

Omejene življenjske priložnosti in posledična izkušnja gibalne oviranosti predstavljajo določeno mero prikrajšanosti in omejenih možnosti, kar se lahko odraža v obliki različnih vidikov socialne izključenosti, ki jo Duffy (1995, v Kobal Grum in Kobal, 2009) opredeljuje kot nesposobnost ekonomske, kulturne in socialne udeležbe ter odmik od vsakdanjih dogajanj v družbenem življenju.

Družbeno vključenost gibalno oviranih tako lahko razumemo kot uresničevanje pravic in ustvarjanje (enakih) možnosti, ki pa temelji na sprejemanju in razumevanju različnosti ter preprečevanju socialne izključenosti zaradi ovir ali na njihovi podlagi (Kobal Grum in Kobal, 2009).

1.12. NAMEN IN CILJI

Trg dela postaja vse bolj prožen in spremenljiv, od posameznika zahteva tudi večjo angažiranost (Boštjančič, 2012; Boštjančič in Bajec, 2011) in prevzemanje odgovornosti za reševanje lastne zaposlitvene problematike (Brecelj, 2013; Brecelj idr., 2014).

Mladi gibalno ovirani so pri zaposlovanju v deprivilegiranem položaju, še posebej, če upoštevamo hudo konkurenco med iskalci zaposlitve, ki nimajo tovrstnih zdravstvenih težav in z njimi povezanih omejitev. Ovire pri zaposlovanju gibalno oviranih lahko predstavljajo težave z dostopnostjo (Nagode, 2009; Sendi in Kobal, 2010; Smolej, 2009; Tabaj, 2005) in negativen odnos do (gibalne) oviranosti (Shier idr., 2009; White idr., 2006, v Franjkić idr., 2014; Zaviršek, 2000) ter pomanjkanje delovnih izkušenj (Georgiou idr., 2012; Lindstrom idr., 2011; Luecking in Luecking, 2015), za pridobivanje katerih nimajo enakih možnosti in priložnosti (Greif, 2009; Hanlon, 2003; Zaviršek, 2000).

Zaposlitev je pomemben dejavnik osamosvajanja in urejanja življenja, finančna neodvisnost pa je za mlade v prehodnem obdobju eno pomembnejših meril odraslosti (Puklek Levpušček in Zupančič, 2010). Poleg navedenega je zaposlitev pomembna tudi zaradi možnosti posameznikovega udejstvovanja v različnih družbenih sferah in njegove družbene vključenosti (Franjkić idr., 2014; Greif, 2009; Trbanc idr., 2003; Uršič in Fatur-Videtič, 2006; Vertot, 2007; Žebovec idr.), povezana pa je tudi z vidiki zdravja (Stronks idr., 1997, Wehman, 2011) in kvaliteto življenja (Brecelj, 2013; Brecelj idr., 2014; Brejc, 1987; Fatur-Videtič, 2003).

Z diplomsko nalogo sem želela osvetliti pomembnost tematike in jo predstaviti z vidika doživljanja udeležencev, zato so v ospredje bile postavljene njihove osebne izkušnje. Formalnih hipotez nisem postavljala, saj je cilj diplomske naloge predvsem eksploratorno-raziskovalne narave. S pomočjo pridobljenih kvalitativnih podatkov sem želela dobiti odgovor na osrednje raziskovalno vprašanje:

Kako se mladi z gibalno oviranostjo soočajo z vstopom na trg dela?

V skladu s tem sem si zastavila naslednja tri raziskovalna podvprašanja:

1. Kateri so tisti dejavniki, ki pri gibalno oviranih vplivajo na izbiro in odločitve, vezane na izobraževanje ter poklicno pot?
2. Kateri so ključni dejavniki (ne)uspešnosti gibalno oviranih pri iskanju zaposlitve in zaposlovanju?
3. Kako gibalno ovirani doživljajo brezposelnost/zaposlenost in kakšen pomen ima v njihovem življenju?

2.0 METODA

2.1 UDELEŽENCI

Za sodelovanje v raziskavi so pri udeležencih morali biti izpolnjeni naslednji pogoji:

- gibalna oviranost
- študenti (v zaključni fazi študija ali tisti, ki študija niso zaključili, ali tisti, ki so študij že zaključili)
- izkušnja z zaposlovanjem (imajo izkušnje z iskanjem dela/zaposlitve oziroma so že zaposleni)

V raziskavi diplomske naloge je sodelovalo deset udeležencev, ki so izpolnjevali navedene pogoje, od tega je bilo osem udeležencev ženskega spola in dva udeleženca moškega spola. Povprečna starost udeležencev je bila 28,5 let ($SD = 4,2$). Šest udeležencev je za kraj bivanja navedlo osrednjeslovensko regijo, podravsko in pomursko regijo pa štirje udeleženci (skupaj). En udeleženec živi s partnerjem, dva živita sama, trije živijo s prijateljem oz. sostanovalcem štirje pa s primarno družino. V petih primerih gre za lastniško stanovanje, dve sta neprofitni stanovanji, dve bivalni skupnosti in eno najemniško stanovanje. Dva udeleženca sta neporočena v razmerju, ostali so samski.

Trenutno zaposlenih je pet udeležencev, trije so brezposelni, dva pa sta študenta. Od nezaposlenih eden ni zaključil izobraževanja, dva se še izobražujeta, in sicer na družboslovnih smereh. Zaposleni imajo dokončano VII. stopnjo izobrazbe (po starem in bolonjskem študijskem programu), od tega je pet družboslovcev, eden naravoslovec in eden informacijski tehnolog. Udeleženci, ki so (bili) zaposleni, imajo v povprečju leto in pol delovne dobe, čas brezposelnosti pa je v povprečju znašal približno dve leti.

Status invalida ima pet udeležencev, dva sta v postopku pridobitve statusa, trije udeleženci statusa invalida nimajo. V programe oz. ukrepe za invalide na trgu dela (zaposlitvena rehabilitacija in javna dela) je bilo vključenih šest udeležencev, eden pa je v postopku vključitve. Sedem udeležencev je gibalno oviranih od rojstva oz. otroštva, trije od mladostništva oz. odraslosti, nobeden udeleženec poleg primarne diagnoze nima drugih zdravstvenih težav. Osem udeležencev uporablja invalidski voziček, od tega eden udeleženec uporablja samo ročni invalidski voziček, štirje

električni invalidski voziček, trije pa uporabljajo oba. Dva udeleženca uporabljata bergle in/ali palico.

2.2 PRIPOMOČKI

V raziskavi sem uporabila strukturirani vprašalnik, ki sem ga za namen diplomske naloge pripravila s pomočjo mentorice. Vprašalnik je bil sestavljen iz dveh delov.

Prvi del vprašalnika je bil ustvarjen v spletnem orodju 1KA, zajemal je vprašanja o sociodemografskih značilnostih udeležencev, odgovori pa so v glavnem služili za opis vzorca.

Vprašanja so zajemala naslednje podatke (splošne in vezane na gibalno oviranost):

- spol, starost, kraj bivanja in bivanjski status, zakonski stan, izobrazba (stopnja in smer), zaposlitveni status, število let delovne dobe in čas brezposelnosti,
- trajanje gibalne oviranosti, druge zdravstvene težave, pripomočki in prilagoditve, ureditev statusa invalida in vključitev v programe oz. ukrepe za invalide na trgu dela.

Vprašalnik so udeleženci izpolnjevali z označevanjem odgovorov, kjer so izbirali med ponujenimi možnostmi, ponekod so bila na voljo tudi prazna polja za vnos besedila, izpolnjevanje tega dela vprašalnika je trajalo približno deset minut.

Drugi del vprašalnika (nahaja se v Prilogi) je kvalitativne narave, sestavljen iz odprtih vprašanj, razdeljenih na tri vsebinske sklope.

K tematiki sem želela pristopiti čimbolj celostno in poglobljeno, zato sem se odločila za odprta vprašanja, kjer so udeleženci sami izpostavili, kar se jim zdi pomembno. Na začetku drugega dela vprašalnika je bilo zastavljeno tudi uvodno vprašanje, s katerim sem želela pridobiti informacije o trenutnih življenjskih okoliščinah udeležencev, kar mi je bilo v določeni meri v pomoč pri razumevanju odgovorov in njihovem umeščanju v celostno sliko.

2.3 POSTOPEK

Postopek zbiranja podatkov je potekal v več korakih. Večina komunikacije in zbiranja podatkov je potekala po elektronski pošti.

Odločila sem se, da se pri iskanju kandidatov obrnem na Društvo študentov invalidov Slovenije (v nadaljevanju DŠIS), organizacijo, katere (bivši) člani so študenti z različnimi ovirami, med njimi tudi gibalno ovirani. Tako sem lahko na enem mestu poiskala ciljno skupino raziskave in stopila v stik s potencialnimi udeleženci.

Najprej sem na DŠIS naslovila prošnjo, ali bi bili pripravljeni posredovati vabila za raziskavo svojim članom. Prejela sem pritrdilen odgovor, in tako sem jim poslala vabilo za sodelovanje, ki so ga posredovali svojim članom. Vabilo je vključevalo predstavitev izvajalke raziskave, namena raziskave ter opredelitev pogojev za sodelovanje.

Na vabilo se je odzvalo sprva dvajset udeležencev, od katerih pa dva kandidata nista izpolnjevala enega ali več določenih pogojev. Ostalim udeležencem sem posredovala nagovorno elektronsko pošto s prvim delom vprašalnika. V elektronski pošti sem podrobneje pojasnila temo in namen diplomske naloge ter potek raziskovalnega dela ter posredovala spletni naslov oz. povezavo do prvega dela vprašalnika, ki je vseboval tudi izjavo o sodelovanju.

Od 18 udeležencev je na prvi del vprašalnika s podpisom izjave o sodelovanju odgovorilo 13 udeležencev. Dva udeleženca sta mi posredovala pojasnilo, da zaradi osebnih in zdravstvenih okoliščin sodelovanje zavračata.

Ko so udeleženci izpolnili prvi del vprašalnika, jim je bil posredovan tudi drugi del. Odgovore na drugi del vprašalnika sem prejela od 11 udeležencev. Od treh oseb, ki so sicer izpolnile prvi del, pa sem prejela zavrnitev nadaljnjega izpolnjevanja vprašalnika oz. sodelovanja v raziskavi.

Udeležencem so bile že na začetku predstavljene tudi druge možnosti komunikacije in sodelovanja, in so se lahko sami odločili, kateri način sodelovanja bi jim najbolj ustrežal. Z udeleženci sem bila tako na različne načine v (stalnem) stiku, z nekaterimi tudi med samim izpolnjevanjem vprašalnikov. Name so se obrnili v primeru določenih nejasnosti ali morebitnih vprašanj, ki so se jim pri tem porajala. S štirimi udeleženci

sem se glede na njihove želje in potrebe dogovorila tudi za individualne datume posredovanja odgovorov.

2.3.1 OBDELAVA PODATKOV

V ospredju raziskave ni bila primerjava podatkov po spolu, zato je zaradi jasnejšega podajanja rezultatov in ugotovitev ter branja v celotni v nalogi uporabljena moška oblika samostalnika, in sicer »udeleženci«, ki je zgolj praktične jezikovne narave in nima drugih implikacij.

Ko sem od udeležencev pridobila podatke iz prvega dela vprašalnika in odgovore na drugi del vprašalnika, sem najprej med seboj povezala odgovore udeležencev obeh delov vprašalnika ter spremenila njihova imena, izmišljena in izbrana so naključno. Zaradi načela zaupnosti v nadaljevanju tudi niso navedeni drugi podatki oz. informacije o udeležencih, na podlagi katerih bi bilo mogoče odkriti njihovo identiteto. V poglavju rezultati in interpretacija so navedeni citati udeležencev, opremljeni z dodeljeno imensko šifro. Deli odgovora udeležencev, ki bi lahko razkrivali identiteto, so izpuščeni in posebej označeni s tropičjem v oglatem oklepaju [...]. Če odgovori udeležencev niso navedeni v celoti, je izpuščeni del označen s tremi pikami med poševnicama /.../.

Analiza odgovorov prvega dela vprašalnika je služila predvsem opisu vzorca ter za razumevanje odgovorov drugega dela. Osnova analize so bili vsi zbrani podatki udeležencev, poglobila pa sem se v vsak primer udeleženca posebej. Kar mi je v končni fazi obdelave podatkov pomagalo pri razumevanju in podajanju ugotovitev.

Analiza drugega dela vprašalnika in rezultatov je potekala v več korakih, njen osnovni namen je bil identifikacija tem in kategorij rezultatov s pomočjo primerjanja in razlikovanja po pristopu »dolge mize« (Krueger in Casey, 2000). Pri razvrščanju in urejanju podatkov sem si pomagala z v večjem formatu natisnjenimi kopijami odgovorov udeležencev, tremi papirji A3 formata, tremi košaricami, škarjami, lepilom, barvnimi označevalci in barvicami.

2.3.1.1 PREDPRIPRAVA

Najprej sem preletela odgovore, da sem se seznanila z vsebino in dobila splošen vtis o tematiki, sproti sem tudi popravljala morebitne slovnične in druge napake, ki sem jih zasledila v besedilu.

Nato sem odgovore udeležencev v večji pisavi natisnila.

Temu je sledilo vnovično, bolj podrobno branje besedila, pri čemer sem s podčrtavanjem označevala tiste dele, ki so zajemali pomembne informacije z vidika zastavljenega raziskovalnega podvprašanja. Podčrtane dele sem označila s prvo črko dodeljene imenske šifre in zaporedno številko (npr. A2, B3, D5) in si tako olajšala nadaljnje delo z rezultati. Tako sem namreč pri analizi rezultatov lahko hitro našla ustrezen del odgovora, avtorja ter na katero vprašanje oz. temo se nanaša.

2.3.1.2 ANALIZA

V tej fazi sem opazila, da ponekod dela odgovora oz. bistvene informacije v zvezi z določenim vprašanjem ne najdem nujno pri samem zastavljenem vprašanju, ampak so udeleženci v nekaterih primerih odgovor (delno ali v celoti) navedli pri katerem drugem vprašanju. Označene pomembne dele besedila sem nato med seboj primerjala ter jih razvrstila v skupine po podobnosti z namenom identifikacije ključnih informacij. Iz tako urejenih skupin sem izluščila skupni imenovalec in tako določila temo oz. kategorijo, ki sem jo skušala (kjer je bilo mogoče) povzeti v krajšo besedno zvezo. Tega postopka nisem izpeljala v eni potezi, temveč ciklično. Pri večkratnem branju besedil je potekalo preoblikovanje, dopolnjevanje ali dodajanje tem. Pri urejanju podčrtanih delov besedil nisem bila vselej prepričana, kam jih umestiti. V tem primeru sem jih dala na stran in kasneje še enkrat pregledala. Če sem pri naknadnem spreminjanju in urejanju ugotovila, da ti deli besedila ne prispevajo bistveno k raziskovalnim vprašanjem, in jih zatoj nisem uvrstila v kategorije, potem jih tudi v nadaljevanju nisem upoštevala.

2.3.1.3 POSTOPEK ANALIZE PO TOČKAH

Delo z rezultati je bilo izvedeno, kot že omenjeno, po pristopu »dolge mize« (Krueger in Casey, 2000), natančneje po posameznih korakih pa je opisano spodaj.

1. Podčrtane in s črko ter številko označene dele besedila oz. citate sem najprej izrezala.
2. Z barvnim označevalcem sem na levi strani (izrezanega) lista označila, h kateremu raziskovalnemu podvprašanju sodi. Prvo raziskovalno podvprašanje, ki se nanaša na izbiro in odločitve, povezane z izobraževanjem in poklicno potjo, sem označila z rumeno barvo. Drugo podvprašanje, o dejavnikih (ne)uspešnosti iskanja zaposlitve in zaposlovanja, sem označila z oranžno, tretje podvprašanje o pomenu zaposlitve sem označila z roza.
3. Sledilo je razvrščanje citatov po barvah v košarice. Nato sem se lotila branja citatov po košaricah oz. raziskovalnih podvprašanjih. Prebrala sem vsak listek s citatom udeleženca posebej in ugotavljala, ali prispeva k odgovoru oz. pove kaj pomembnega z vidika zastavljenega raziskovalnega podvprašanja.
4. Če nisem bila prepričana, sem ga postavila na stran, in ko sem pregledala celotno košarico citatov, sem se k njim vrnila in še enkrat pogledala kasneje. Če pa je citat prispeval k odgovoru na raziskovalno podvprašanje, sem listek v desnem zgornjem kotu označila s kljukico in ga prilepila na A3 format papirja, kjer je bilo zapisano in z barvo ustrezno označeno raziskovalno podvprašanje.
5. Pri citatih, ki sem jih postavila na stran, sem se vprašala, ali morda ponujajo odgovor na katero drugo raziskovalno podvprašanje. Če sem presodila, da je temu tako, sem levi rob listka, ki je bil označen z določeno barvo, odrezala in označila z ustrezno barvo. Če citat ni ponujal odgovora na drugi dve raziskovalni podvprašanji, sem ga postavila na stran.
6. Ko sem imela citate glede na raziskovalna podvprašanja ustrezno barvno označene in prilepljene na A3 format lista, sem jih še enkrat prebrala. Pri tem sem se pri vsakem citatu spraševala, ali je kateremu podoben. Podobne citate sem na listu prilepila skupaj, in tako oblikovala teme oz. kategorije, ki sem jih tudi barvno označila z barvicami. S citati, ki jim nisem našla podobnega, sem oblikovala novo temo oz. kategorijo.

7. Citate, postavljene na stran, sem še enkrat pregledala, in če sem presodila, da ne prispevajo bistveno k raziskovalnim vprašanjem, in jih zatorej tudi nisem uvrstila v kategorije oz. teme, jih tudi v nadaljevanju pri analizi nisem upoštevala.
8. Naposled sem oblikovala opis oz. povzetek ugotovitev na določeno raziskovalno podvprašanje, pri čemer sem poskušala upoštevati pogostost in poudarjeno pomembnost teme s strani udeleženca.

Teme ne slonijo na določenem teoretičnem modelu, ki bi bil vnaprej določen, ampak so oblikovane izključno na podlagi pridobljenih odgovorov udeležencev. Opis rezultatov in interpretacija je tako zgrajena na podlagi tem, ki so jih izpostavili udeleženci in ponujajo odgovore na tri raziskovalna podvprašanja, ugotovitve sem podkrepila z navedbo citatov, ki zajemajo bistveno.

3.0 REZULTATI IN INTERPRETACIJA

Zaradi želje po čimbolj celostni in povezani predstavitvi ugotovitev diplomske naloge, rezultati in razprava niso obravnavani ločeno, temveč so podani skupaj v tem poglavju. Pred podajanjem rezultatov in ugotovitev velja opozoriti, da jih je zaradi metodoloških omejitev treba jemati z določeno previdnostjo. Zaradi eksploratorno-raziskovalne narave diplomskega dela niso bile postavljene formalne hipoteze, ampak sta opis rezultatov in interpretacija zgrajena na podlagi treh raziskovalnih podvprašanj, ki ne slonijo na vnaprej določenem teoretičnem modelu. Tako so tudi rezultati z interpretacijo oblikovani izključno na podlagi pridobljenih odgovorov udeležencev. Za boljše razumevanje in podkrepitev ugotovitev so dodane navedbe udeležencev, ki v določenih primerih lepo povzemajo ugotovitve. Rezultati z interpretacijo so členjeni po poglavjih in podpoglavjih ter si, kjer je bilo mogoče, sledijo v kronološko smiselni vrstni red, predvsem upoštevajoč pogostost in pomembnost teme z vidika udeležencev. Tako je najprej navedeno poglavje, vezano na izobraževanje in poklicno pot, naslednje je obširnejše poglavje o iskanju zaposlitve in zaposlovanju, temu pa sledi poglavje o pomenu zaposlitve, ki se zaključuje s predlogi udeležencev o izboljšavah zaposlovalnih razmer.

3.1 IZOBRAŽEVANJE IN POKLICNA POT

3.1.1 DOSTOPNOST IN (FIZIČNE) OMEJITVE NA PODLAGI GIBALNE OVIRANOSTI

Pri naših udeležencih so se pri izbiri in odločanju o izobraževanju in poklicni poti kot pomembne pokazale osebne značilnosti in možnosti zaposlitve. Omenjenih vidikov sicer ni mogoče vselej ostro ločiti, še posebej v primeru gibalno oviranih, kjer so možnosti izobraževanja in zaposlitve povezane s fizično zmogljivostjo posameznika.

Gibalna oviranost in z njo povezane omejitve (dostopnost in fizična zmogljivost) je pomemben dejavnik tako pri odločanju in izbiri izobraževanja, kot tudi pri bodočem opravljanju dela (poklica), kar je razvidno iz spodnjih navedb udeležencev.

»Osnovno šolo sem obiskovala v domačem kraju – dobra volja ravnatelja – in ker sem bila edina učenka s problemi z gibanjem, so se mi v šoli prilagodili, in pač tudi jaz njim. Posledično sem seveda razmišljala kje nadaljevati šolanje, ali doma v [...] ali iti v zavod v Kamnik, kjer naj bi bila bolj samostojna. No, na koncu se je izkazalo, da ostanem kar doma na [...] gimnaziji.« (Neja)

»Glede na moje takratno stanje, ni nihče posebej izpostavljal Zavoda (v Kamniku, op. a.). Nekako samoumevno je bilo, da grem v »normalno« srednjo šolo. Za [...] gimnazijo sem se odločila, ker je bila najbolj »prijazna« v smislu dostopnosti. Nekaj težav je sicer bilo, vendar sem tja lahko vsaj hodila, drugje to ne bi bilo mogoče /.../ tudi pri izbiri študija sem morala upoštevati dostopnost fakultete in se poleg želja odločati predvsem na podlagi tega.« (Kristina)

»/.../ pri izbiri študija sem se najprej pozanimala, katere fakultete so dostopne /.../« (Zlatka)

»/.../ Predvsem sem morala upoštevati dostopnost posamezne fakultete za študente invalide /.../« (Anja)

»/.../ razlog pa je bil izbrati (poklicno, op. a.) pot, kjer bom lahko deloval ne glede na omejitve invalidnosti.« (Jan)

»/.../ (dejavnik odločitve, op. a.) delo z računalnikom, ki mi glede na mojo invalidnost najbolj ustreza.« (Tajda)

»Za izobraževanje oziroma študij na [...] se mi sedaj zdi, da je bila to še najboljša možna izbira zame. Vsaj med študijem se je izkazala za pravilno. Na prvo mesto sem pred vpisom postavila sicer [...] (smer študija, op. a.), a smo skupaj s starši dognali, da bom na sedečem delovnem mestu uspešnejša in bom več lahko doprinesla h kolektivu, kot bi lahko sicer zaradi vozička.« (Metka)

»Največ vpliva na odločitev je imel fizični napor pri opravljanju poklicne poti. Ker sem se vedno dobro in rada učila, sem vedela, da izbira univerzitetnega študija ni vprašanje. Težje pa se je bilo odločiti, kaj izbrati. Predvsem sem morala upoštevati /.../ pa tudi pogoje dela, ki ga lahko po določenem študiju opravljaš. Zaradi fleksibilnega delovnega časa in možnosti zaposlitve kot samostojni podjetnik, »freelancer« ter zaradi fizične neobremenjenosti se mi je zdel [...] poklic najprimernejši.« (Anja)

3.1.2 INTERESI IN ŽELJE

Vrednote, interesi in želje so pomembno vodilo pri načrtovanju kariere in kariernem odločanju, kar se je pokazalo tudi v odgovorih udeležencev. Nekateri so pri tem posebej izpostavili tudi svoje močne in šibke točke, o čemer zlasti nazorno priča prvi navedeni citat..

»/.../ na odločitev o izobraževanju, če sem iskren, je še najbolj vplivalo to, da ni matematike« (Dani)

»Predvsem osebno zanimanje za področje in videnje [...] (stroka, op. a.) kot orodja za iskanje in ustvarjanje različnih možnosti v želji reševati različne situacije z intelektualno širino, ki naj bi jo [...] (stroka, op. a.) ponudilo.« (Jan)

»/.../ glede na to, kakšna oseba sem in da me [...] (področje, op. a.) zelo zanima se je odločitev za študij [...] zdela najbolj naravna, mislim da mi je delo [...] (poklic, op. a.) pisano na kožo. V tem se najdem in vem, da lahko od sebe dam res največ.« (Kristina)

»Ker sem bila še kar mobilna, kljub vsakodnevni uporabi (vendar ne 100 %) invalidskega vozička, niti nisem razmišljala o »omejitvah« z izbiro študija – izbrala sem ga na podlagi mojih interesov in zanimanja oz. všečnosti ter seveda tudi šolskega uspeha – smeri, ki mi niso šle oz. nisem bila res dobra v njih v gimnaziji, niso prišle v poštev. Ker rada [...] (dejavnost, op. a.), sem tehnični tip človeka, se mi je [...] (študijska smer, op. a.) zdela najboljša izbira. (Neja)

»Seveda pa sta k (poklicni, op. a.) odločitvi botrovala tudi moja ljubezen do [...] ter nadarjenost na tem področju.« (Anja)

»/.../ ugotavljam, da je [...] stroka, ki je vse prej kot sedeča, če le posameznik vidi delo /.../ (Metka)

»/.../ poklic [...] je kreativen.« (Tajda)

3.1.3 MOŽNOSTI ZAPOSLOTITVE

Poleg dostopnosti in omejitev na podlagi gibalne oviranosti ter interesnih preferenc so kot pomemben dejavnik odločanja o izobraževanju in poklicni poti udeleženci izpostavili tudi perspektivnost poklica oz. možnosti zaposlitve, kar dobro ponazarjata sledeči izjavi udeležencev:

»/.../ tudi to, da je bil poklic takrat perspektiven oz. so se kazale dobre možnosti za zaposlitev. Všeč mi je bilo tudi to, da je izobrazba večstranska oz. se poklic lahko opravlja na zelo različnih področjih.« (Bojana)

»Odločala sem se med študijem zgodovine in [...]; odločila sem se za [...], predvsem zato, ker se mi je zdelo, da je to področje bolj široko in bolj uporabno v smislu, da po končanem študiju nudi širši spekter možnih zaposlitev; kot profesorica zgodovine se namreč nisem videla, sicer pa je spekter poklicev, kjer bi se zahtevala izobrazba zgodovinarja ožji.« (Lidija)

Pri analizi odgovorov udeležencev se je pokazalo, da težja kot je stopnja gibalne oviranosti, pomembnejši dejavnik pri kariernem odločanju predstavlja, in to že v fazi izobraževanja. Sprejemanje odločitev in izbira izobraževanja je tako v veliki meri povezana z dostopnostjo grajenega okolja. Izbira srednje šole ali fakultete je v primeru gibalno oviranih omejena na nabor dostopnih ustanov. Glede na odgovore udeležencev, bi lahko sklepali, da je pri odločitvah o izobraževanju na prvem mestu dostopnost. Verjetno pa so na podlagi teh možnosti potem udeleženci sprejemali odločitve tudi v skladu z lastnimi željami in interesi. Podobno se je pokazalo tudi pri odgovorih, ki se nanašajo konkretno na poklic in opravljanje dela. Poklicne odločitve udeležencev so bile sprejete na podlagi fizičnih omejitev zaradi gibalne oviranosti, izbrani so bili takšni poklici ali delo, ki bi jih ne glede na gibalno oviranost lahko opravljali, pri tem so upoštevali naravo dela in delovnih nalog.

Prva vprašanja o karieri in poklicni poti se pojavijo že takrat, ko začnemo razmišljati o tem, kaj bi počeli »ko bomo veliki«. Odločitev o izbiri poklica predstavlja zastavljen cilj, ki mu posameznik sledi, velikokrat pa vključuje zgodnje odločitve o izbiri in poteku izobraževanja (Boštjančič in Bajec, 2011), kar se je pokazalo tudi pri naših udeležencih.

Modeli načrtovanja in odločanja o karieri po eni strani vključujejo invalidnost v obstoječe teorije, po drugi strani pa se v zadnjem času razvijajo tudi taki, ki temeljijo

na dejavnikih invalidnosti (Brecelj idr., 2014). O načrtovanju kariere za invalide je sicer razmeroma malo znanega (Brecelj, 2013), vendar nam naši rezultati nakazujejo, da so posamezniki pri izbirah in kariernih odločitvah definirani na podlagi gibalne oviranosti, ne glede na to, kako se z njimi soočajo in jih sprejemajo. Kar lahko podkrepimo z ugotovitvami, da je invalidnost pri načrtovanju kariere osrednjega pomena (Brecelj, 2013; Brecelj idr., 2014).

Na sploh je pri razvoju kariere pomembno ujemanje posameznika in organizacije (Brečko, 2006), zato je za uspešno zaposlitev pri osebah z oviro pomembno proučiti naravo dela in posameznikove sposobnosti (Hanlon, 2003), zdravstvene omejitve pa ne bi smele biti ovira, če se ostale lastnosti invalida, ki so pomembne za opravljanje dela, skladajo z zahtevami delovnega mesta (Brecelj, 2013; Brecelj idr., 2014). Poleg stališč, znanj, veščin in sposobnosti je motivacija eden temeljnih elementov človeškega vedenja, to velja tudi za delovno okolje. Ustreznost poklicne izbire, ki vpliva na zadovoljstvo pri delu in delovno uspešnost, je odvisna od ujemanja značilnosti invalida z zahtevami dela (Brecelj, 2013; Brecelj idr., 2014). Poklic oz. delo, za katerega se posameznik čuti »poklican«, bo opravljal z zadovoljstvom in posvečenostjo. Posamezniki pa se praviloma tudi bolj potrudijo pri stvareh, ki jih tudi cenijo (Brečko, 2006). Čeprav se potrebe, pričakovanja in vrednote spreminjajo, mora biti izbira poklica in delovnega okolja skladna s posameznikovimi interesi in vrednotami (Brečko, 2006). Na podlagi tega bi lahko sklepali, da pričakovana možnost zaposlitve oz. obet boljših zaposlitvenih možnosti nimata tolikšnega vpliva na odločanje o izbiri poklicne poti udeležencev. Vprašanje je, ali gibalna oviranost pogojuje interesno naravnost, in če da, na kakšen način. Mogoče je tudi, da si udeleženci ob poznavanju samega sebe in lastnih iz gibalne oviranosti izhajajočih omejitev že v začetku niso izbirali »nerealnih« možnosti in so svoje karierne želje in načrte prilagodili celotnemu pojmovanju in sprejemanju sebe ter oviranosti. Karierne cilje in poti so si v obdobju pred zaposlitvijo najverjetneje zamišljali na podlagi gibalne oviranosti, torej presojanja o tem, kaj zmorejo in kaj jim je dostopno, na končno odločitev oz. izbiro pa so vplivali tudi njihovi interesi.

Poleg vloge strokovnjakov za zaposlovanje je pri kariernem načrtovanju, tudi pri gibalno oviranih, ključno poznavanje sebe in zavedanje lastnih omejitev (Brecelj, 2013; Brecelj idr., 2014) ter na podlagi tega sprejemanje odločitev, ki so skladne s posameznikovimi značilnostmi, interesi in željami ter sposobnostmi, pa tudi možnostmi, ki so na voljo. Ker karierne odločitve vplivajo na posameznikovo

zadovoljstvo z življenjem in osebno srečo (Boštjančič in Bajec, 2011), je pomembno, da so te odločitve take, ki posamezniku ustrezajo.

3.2 ISKANJE ZAPOSLOTITVE IN ZAPOSLOVANJE

Udeleženci so kot pomembne dejavnike(ne)uspešnosti pri iskanju in realizaciji zaposlitve izpostavili: (ne)formalno pridobljena znanja, delovne izkušnje, proaktivnost iskalca zaposlitve, status invalida, dostopnost in prilagoditve z osebno asistenco in odnos do (gibalne) oviranosti.

3.2.1 IZOBRAZBA IN NEFORMALNO PRIDOBLENJO ZNANJE

»/.../ če nimaš visokošolske izobrazbe, si takoj slabši kandidat, fakulteta je že skoraj nuja. Po drugi strani pa diploma v roki ne pomeni kaj dosti.« (Kristina)

»Na splošno je izobrazba seveda predvsem začetna pozicija, da lahko sploh kandidiraš za neko delovno mesto, da se zadostijo neki formalni kriteriji, ki jih delodajalci postavljajo. Sem mnenja, da je seveda velika razlika, na katerem področju deluješ – formalna izobrazba nekega naravoslovnega dela je seveda pomembnejša (oz. nekako moraš biti vključen v formalni proces šolanja) /.../« (Neja)

»Izobrazba je pomembna samo toliko, kolikor je potrebna za opravljanje določenega poklica.« (Bojana)

»Izobrazba se mi zdi pomembna bolj v formalnem smislu, saj se ponavadi obrti priučimo.« (Tajda)

»Izobrazba se mi zdi ključnega pomena, da bom lahko sploh kje začela. Seveda pa si moram nabrati čimveč dodatnih znanj in izkušenj /.../« (Anja)

Udeleženci so poleg formalno pridobljene izobrazbe navajali tudi pomen neformalno pridobljenega znanja, ki je po njihovem mnenju pomembno, vendar se mu ne pripisuje dovolj velik poudarek.

»/.../ (neformalno pridobljeno znanje, op. a.) je pomemben razlikovalni element.« (Lidija)

»Študentsko delo, prostovoljstvo in neformalno izobraževanje so dobra referenca in izkušnje.« (Dani)

»Po mojem mnenju bi se moralo tem oblikam dela dajati večji pomen.« (Tajda)

»Menim, da je vpliv teh dejavnosti neprecenljivo velik, saj te obogatijo z dodatnimi znanji in izkušnjami.« (Anja)

»Vse omenjeno delo vpliva pozitivno na osebno rast, občutek kompetentnosti, saj si pridobiš nekaj izkušenj. Neposredno pri zaposlovanju po mojih izkušnjah študentsko delo in prostovoljstvo ni imelo posebnega učinka.« (Bojana)

»Slednji dejavniki se premalo upoštevajo, vendar se mi zdi, da je moj sedanji delodajalec nekoliko upošteval tudi to.« (Jan)

»Vsak bi si moral v življenju dati priložnost, da to izkusi. Mislim, da na tak način človek dozori, se nauči delati v timu, pridobi norme, vrednote, ki veljajo za zrelo odraslo osebnost. Predvsem to dobro vedo tisti študentje, ki so se primorani sami preživljati že od začetka študentskih let. Osebno sprejemam tudi vsa neformalna izobraževanja (konference, posvetovanja, poletne šole) in prostovoljstvo. Tu je čas za talente posameznika, ki so ogromen kapital v primerjavi z denarjem.« (Metka)

»V mojem primeru je bilo ključno. V bistvu je moje prostovoljstvo in neformalno izobraževanje preraslo v moje delo. Vse moje veščine, znanja, ki jih uporabljam pri svojem delu, sem razvila, pridobila skozi te dejavnosti. Formalno izobraževanje mi je seveda dalo neko podlago, vendar brez prostovoljstva in neformalnega izobraževanja ne bi znala uporabiti vseh znanj, veščin, ki jih potrebujem za svoje delo.« (Neja)

Izobrazba je po mnenju udeležencev pomembna predvsem zaradi pridobitve strokovnega znanja, ki je potrebno za opravljanje določenega poklica. V primerih, kjer za opravljanje dela ni potrebna strokovna usposobljenost, pa višja izobrazba sicer lahko pomeni »dodaten plus«, ni pa ključna. Oziroma povedano drugače, izobrazba v določenih primerih predstavlja nujni, ne pa zadostni pogoj pri zaposlovanju. Večinoma so se strinjali, da so neformalno pridobljena znanja pomembna in se jim zdi dober prispevek k njihovi zaposljivosti, tako zaradi pridobljenega znanj in izkušenj kot osebne rasti.

Boštjančič in Bajec (2011) navajata, da visokošolska izobrazba nudi temeljna znanja za določeno stroko, oblikuje osnovne kompetence za opravljanje določenega poklica ter prinese naziv, ki omogoča kandidaturo za določeno delovno mesto, ne zagotavlja

pa zaposlitve. Kar v določeni meri potrjujejo tudi odgovori naših udeležencev, saj imajo vsi zaposleni udeleženci (razen enega) VII. stopnjo izobrazbe.

Glede na strukturne značilnosti brezposelnih invalidov, kjer sta pri dolgotrajno brezposelnih v primerjavi z ostalo populacijo še posebej izpostavljeni nizka stopnja izobrazbe in raven usposobljenosti (Analiza DBO, 2015; Brecelj, 2013; Uršič in Fatur-Videtič, 2006), bi lahko sklepali, da pridobljena višja stopnja izobrazbe v njihovem primeru pomeni pomemben dejavnik uspešnosti zaposlovanja. Ovirane osebe, torej tudi gibalno ovirane, z višjo stopnjo izobrazbe pridobijo znanja, zanimiva za odprti trg dela, kot navajajo Franjkič idr. (2014). Vključenost hendikepiranih oseb na fakultete sicer narašča, vendar kočana izobrazba naj ne bi bistveno povečala zaposlovanja oviranih oseb (Zaviršek, 2015). P. Dremelj (2009) navaja, da boljša izobrazba ponavadi, a ne praviloma, pomeni lažje vključevanje posameznika na trg delovne sile.

Izjemnega pomena pri zaposlovanju mladih, še posebej tistih, ki prvič iščejo zaposlitev, so neformalno pridobljena znanja in izkušnje, ki posameznika oblikujejo kot osebnost in ustvarjajo edinstveni profil iskalca zaposlitve (Milošević, 2010). Poleg navedenega pa vključevanje posameznikov v neformalna usposabljanja in dejavnosti predstavlja vir delovnih izkušenj in delovnih navad. Kot izjemno pozitivna pridobitev se kaže zlasti pri tistih posameznikih, katerih delo je povezano z njihovo smerjo študija oz. bodočo zaposlitvijo (Milošević, 2010). Tem ugotovitvam o pomenu neformalno pridobljenega »kapitala« pritrjujejo tudi navedbe naših udeležencev. Še posebej zgovoren je primer udeleženca, pri katerem so te obštudijske dejavnosti prerasle v zaposlitev (zadnji citat) in jih v tem primeru lahko razumemo kot ključne.

3.2.3 DELOVNE IZKUŠNJE

Kot pomemben dejavnik uspešnosti zaposlovanja so udeleženci navajali delovne izkušnje, o katerih so povedali naslednje:

»Izobrazba je pomembna, še bolj pa delovne izkušnje.« (Lidija)

»/.../ pri večini oglasov (za prosto delovno mesto, op. a.) se zahteva določena delovna doba.« (Lidija)

»/.../ vsi (delodajalci, op. a.) zahtevajo delovne izkušnje. Kje pa jih naj dobiš, če ti nihče ne da priložnosti, nekje pa moraš začeti. Včasih se mi to zdi kot začaran krog.« (Zlatka)

»Absolutno se zavedam, da veliko poklicev ne morem (in ne želim) opravljati, vendar že skozi čas študija je bilo manj priložnosti za študentsko delo – kakršno koli. Posledično pa imam manj izkušenj na področju iskanja zaposlitve. Posredno je to vplivalo tudi na moj način življenja in odločitev, da si delo oblikujem sama.« (Neja)

»/.../ Prav tako moram poprijeti za sleherno ponudbo dela, pa četudi po nizki ceni, saj bom edino tako lahko dobila več referenc.« (Anja)

»Začneš na primer s kakšnim priložnostnim delom, in če se izkažeš za marljivega delavca, se ti vrata do službe lažje odprejo.« (Anja)

Udeleženci so bili enotni, da so delovne izkušnje pri uspešnosti zaposlovanja izjemno pomembne. Večinoma so navajali, da delodajalci zahtevajo določene delovne izkušnje, izpostavili pa so tudi, da si jih sami zaradi gibalne oviranosti težje pridobijo, kajti izbira razpoložljivih in dostopnih del zanje je zaradi ovir grajenega okolja in lastnih omejitev fizične zmogljivosti precej ožja.

Če se navežemo na prejšnjo temo, je za večjo uspešnost na trgu dela treba formalno in neformalno pridobljenemu znanju dodati delovne izkušnje. D. Brečko (2006) ugotavlja, da samo z izobrazbo pridobljeno znanje ni primarni dejavnik uspeha pri zaposlovanju. Na trgu delovne sile si delodajalci želijo najti že usposobljene posameznike, zato so pri zaposlovanju pomembni znanje in delovne izkušnje (Brečko, 2006; Boštjančič in Bajec, 2011). Tudi P. Dremelj (2009) izpostavlja, da boljša izobrazba sicer ponavadi pomeni lažje vključevanje posameznika na trg delovne sile, a ne praviloma. Ključne pri uspešnem zaposlovanju, še posebej oseb z oviro, so namreč delovne izkušnje (Georgiou, idr., 2012; Lindstrom idr., 2011; Luecking in Luecking, 2015), kar so izpostavili tudi udeleženci.

Vsi udeleženci imajo izkušnje z opravljanjem študentskega dela, ki je nekaterim pomenilo tudi osnovni finančni vir. Narava teh del je bila zelo različna, večinoma pa je šlo za preprosta in/ali rutinska dela: največkrat dežurstva v študentskih domovih, delo v klicnih centrih in anketiranje ter administrativna dela, dva udeleženca pa sta sodelovala pri projektu preverjanja dostopnosti javnih zgradb in površin. Večina študentskih del ni bila povezana z njihovo izobrazbo oz. poklicno izbiro, kar je

najverjetneje posledica tega, da imajo gibalno ovirani manjšo izbiro del, ki bi jih lahko opravljali glede na fizično zmogljivost in dostopnost in so posamezniki preprosto »zgrabili« priložnosti, ki so bile na voljo.

Opravljanje različnih študentskih del gibalno oviranim v veliki meri tudi ni nudilo možnosti za pridobivanje kompetenc, ki bi bile prenosljive in bi povečale njihovo zaposljivost. Nekoliko drugačna slika se riše pri delovnih izkušnjah, ki so jih udeleženci pridobili kot prostovoljci, na praksi oz. (volonterskem) pripravništvu, na usposabljanju na delovnem mestu ter pri zaposlitvah za določen čas, kot je recimo delo na podlagi avtorske pogodbe. V primeru štirih udeležencev so navedene oblike dela pripeljale tudi do zaposlitve. Pri neplačanih oblikah dela je priložnosti verjetno več, posameznik pa ima tako več možnosti, da izbere tisto, kar ga zanima in je v skladu z njegovimi značilnostmi. Navedeni načini dela prinašajo poleg konkretnih delovnih izkušenj in kompetenc, ki so prenosljive tako znotraj določenega področja dela kot tudi v druga delovna okolja, tudi možnost navezati stik z delodajalcem ter »vstopiti« v določeno organizacijo oz. podjetje, ki je lahko pridobitev tako za delodajalca kot iskalca zaposlitve.

Če upoštevamo, da organizacije prepogosto vložijo veliko časa in denarja v iskanje ustreznih kandidatov za zaposlitev (Boštjančič, 2012) in da s pridobitvijo novega zaposlenega v podjetje ni konec nekega procesa, temveč pravzaprav začetek skupne poti, v katero investirata obe strani (Brečko, 2006), potem lahko sklepamo, da bo delodajalec pri izbiri kandidata verjetno raje dal prednost tistemu, ki ga kot delavca že pozna in je imel z njim pozitivne izkušnje. Čas medsebojnega spoznavanja in prilagajanja je tako krajši, kandidat pa načeloma ne potrebuje uvajanja, kot bi ga sicer, če bi v določeno delovno okolje vstopal prvič.

Za mlade je značilno, da nimajo daljše delovne preteklosti, na podlagi katere bi lahko delodajalci sklepali o določenih delovnih značilnostih, kar utegne za delodajalca pomeniti določeno tveganje in posledično zadržanost pri zaposlovanju (Brečko, 2006; Niklanović idr., 1993). Po mnenju D. Hanlon (2003) imajo invalidi v primerjavi z zdravo populacijo manj priložnosti za pridobitev izkušenj v cenjenih in realnih delovnih okoliščinah, brez njih pa je težko dobiti pravo sliko o lastnih sposobnostih in učinkovitosti. Pri osebah z oviro to lahko pomeni resno prikrajšanost, saj imajo tako dejansko manj možnosti in priložnosti, da si naberejo delovnih izkušenj, ki

posamezniku poleg pridobljenega znanja omogočajo tudi spoznavanje trga dela (Georgiou idr., 2012) in samega sebe.

Organizacije raje zaposlujejo diplomante, z določenimi delovnimi izkušnjami, ki so pomembno merilo pri izbiri kandidata (Brečko, 2006; Boštjančič in Bajec, 2011). Za posameznikov (študentov) osebni in strokovni razvoj je pomembno, da preizkusi čimveč različnih zaposlitev, tako tista dela, ki se navezujejo na njegov študij, kot tudi druga, kjer pridobiva in razvija recimo komunikacijske, administrativne spretnosti (Boštjančič in Bajec, 2011). Študentsko delo je priložnost za pridobivanje delovnih navad, oblikovanje poklicne identitete, preverjanje zastavljenih poklicnih ciljev in za socializacijo v delovnem okolju (prav tam). D. Brečko (2006) sicer meni, da je študentsko delo lahko dvorezen meč, vendar mu ne odreka pomembnosti pri pridobivanju izkušenj. Poudarja, da delovne izkušnje, pridobljene še pred vstopom na trg dela, posamezniku omogočajo, da se veliko nauči o svojih zmožnostih in omejitvah, kar se je pokazalo tudi v odgovorih udeležencev.

3.2.4 PROAKTIVNOST ISKALCA ZAPOSLOTITVE

Za iskalca zaposlitve je poleg opremljenosti z znanji in izkušnjami pomembno, kako pristopi k samemu projektu iskanja in realizaciji zaposlitve, kar so izpostavili tudi naši udeleženci.

»Izobrazba je v mojem primeru precej pomembna, so pa pomembne tudi lastnosti, kot so: pridnost, delavnost, odkritost in iznajdljivost. Pomembna je želja biti aktiven in uporaben, nikakor pa ne pričakovati, da ti nekaj pripada samo zaradi invalidnosti ter podobno.« (Jan)

»/.../ (tu se mi zdi, da so pomembne predvsem izkušnje, iznajdljivost ipd.). Moje področje je organizacija, vodenje projektov, kjer moja formalna izobrazba ni pomembna. Vse bolj se zavedam, da so moje značajske lastnosti kot tudi neprestano »miganje« (da sem ves čas vpletena v dogajanje) bolj ključni dejavniki.« (Neja)

»/.../ Drugače pa so (pomembne, op. a.) lastnosti, kot so vztrajnost, angažiranost, komunikativnost /.../« (Bojana)

»Neuspešna sem bila v cca. 97% pri pošiljanju prošenj na aktualne oglase oz. na 30 poslanih prošenj sem bila vabljen na en razgovor, pri čemer pri nobenem nisem prišla v ožji izbor. Kot neuspešno se je izkazalo tudi pošiljanje ponudb za delo delodajalcem, ki niso imeli posebej razpisanih oglasov.« (Lidija)

»Veliko negativnih odgovorov na prošnje. Bila sem tudi povabljen na nekaj razgovorov, po katerih pa so tudi sledile zavrnitve.« (Bojana)

»/.../ ogromno enega časa (vloženega v iskanje, op. a.), odgovora pa običajno ne dobiš. Niti negativnega. Vabilo za razgovor je že velik uspeh, ampak /.../ rezultat je tak, da pri tem (razgovoru, op. a.) običajno tudi ostane.« (Kristina)

»Pomembno je, da si vztrajen, da neprenehoma iščeš, brskaš, se uveljavljaš na takšne in drugačne načine, pokažeš interes za prostovoljno delo, si utrjuješ poznanstva na različnih področjih. Predvsem je pomembno, da nisi pasiven in si vedno v stanju pripravljenosti. Tudi komunikativen in potrpežljiv moraš biti.« (Anja)

»Za uspešnejšo realizacijo sem ubrala strategijo iskanja dela prek socialnih mrež, pošiljanja ponudb za delo prek inštituta za zaposlitveno in poklicno rehabilitacijo na URI Soča oz. z njihovim posredovanjem. Kot neuspešna se je izkazala tehnika pošiljanja ponudb za delo po pošti ali elektronski pošti glede na aktualni objavljen oglas na spletu.« (Lidija)

»Večino iskanja in priprav sem opravil sam /.../ Pomembno pa je, da je posameznik aktiven, da poskuša tudi v samem procesu iskati možnosti za svoj prispevek, dodano vrednost delodajalcu, če je potrebno tudi izven formalnih zahtev ali prilagoditev.« (Jan)

»Delo sem iskala/iščem tako, da pošiljam svoj CV, motivacijsko pismo posameznim [...] (delodajalcem, op. a.), tudi nekaterim invalidskim organizacijam /.../ medtem sem pozorna tudi na posamezne uradne razpise, ki bi ustrezali moji izobrazbi ali stanju in razpise, ki jih objavlja Študentski servis. Včlanjena sem v različne skupine o delu na socialnem omrežju [...], zadnje mesece poskušam dobiti tudi par koristnih vez, preko katerih mislim, da bi lahko dobila službo.« (Metka)

»Informacije sem iskala prek spletnih objav aktualnih oglasov za delo, neformalno prek socialnih mrež, prek napotkov inštituta za zaposlitveno in poklicno rehabilitacijo na URI Soča, prek [...] (invalidska organizacija, op. a.).« (Lidija)

»Delo sem že iskala na študentskem servisu [...] ali pa sem se pozanimala na posameznih spletnih mestih, kjer nudijo [...] storitve. Poskušam pridobiti čimveč koristnih informacij in nasvetov pri že zaposlenih [...] (poklic, op. a.)« (Anja)

»/.../ Pri pojasnjevanju situacije sem vključeval osebno zgodbo in skušal širše osvetliti pomembnost zaposlitve in inkluzije, tako za reševanje osebne situacije kot tudi za dobrobit družbe kot celote.« (Jan)

»Pri pripravi "materiala", ki ga pošljem delodajalcu, se res potrudim. Vzamem si čas, da se o njem pozanimam in vse poslano temu nekoliko prilagodim /.../ nikoli ne prikrivam svojega stanja, ampak posebej izpostavim to, kar zmorem, ne moje pomanjkljivosti, ampak prednosti. Poslano opremim tudi s spletnimi povezavami, aktualnimi spodbudami /.../« (Kristina)

»Projekte, ki sem si jih sama zamislila, realiziram s pomočjo svetovalk pri ponudniku zaposlitvene rehabilitacije.« (Tajda)

»Nekako se mi je izoblikovala želja/ideja, da to kar rada (in uspešno) počnem, poskuša biti tudi moj vir zaslužka /.../ V mojem primeru je bila pomembna samoiniciativa, da sem/smo našli način/razpis/program, ki omogoča zaposlitev oz. finančni priliv, da sem za delo, ki ga opravljam v [...] trenutno tudi plačana. Pri tem je seveda pomembna tudi iznajdljivost.« (Neja)

»/.../ iz čistega dolgčasa se je porodila ideja /.../ v tistem trenutku je to predstavljalo super delo. Res da je bilo kratkoročno /.../ nekaj pa je.« (Zlatka)

»Večinoma sem bila samostojna, ampak vseskozi sem potrebovala in potrebujem podporo znancev, drugih strokovnih delavcev, s katerimi sodelujem, saj se vedno znova pogovarjamo o morebitnih možnostih za zaposlitev v okolici.« (Bojana)

»Večino sem opravil sam /.../ Osebje URI Soča kot izvajalec zaposlitvene rehabilitacije je pomagalo predvsem pri kontaktu in predstavitvi mojega primera sedanjemu delodajalcu in z nekaterimi prilagoditvami delovnega mesta, svetovalka na zavodu za zaposlovanje z nekaj nasveti /.../« (Jan)

»Pri samem iskanju dela sem bila samostojna /.../ (podpora s strani, op. a.) Uri Soča v smislu posredovanja dopisa potencialnim delodajalcem, ki pa sem jih sama predlagala, poiskala.« (Lidija)

»Sama sem našla program, idejo, kako se bi lahko zaposlila, seveda pa sem pri tem spraševala in iskala odgovore na različnih koncih – največ seveda na samem Zavodu za zaposlovanje: pri svetovalki in [...] (strokovni delavec, op. a.).« (Neja)

»/.../ velikokrat sem že skoraj obupala, /.../ rehabilitacijska svetovalka mi je dala spet voljo, češ da sem sposobna, pridna in vztrajna, in da ni nobenih razlogov, zakaj se ne bi mogla zaposliti.« (Kristina)

Po navedbah večine udeležencev je pri iskanju zaposlitve in njeni realizaciji bistvena proaktivnost posameznika. »Pasivno« pošiljanje prijav na razpisana delovna mesta je po njihovem večinoma neuspešno. Običajno ne dobijo niti odgovora ali pa je zavrnilen. Pri iskanju dela in možnosti za zaposlitev so bili samostojni in večino dela opravili sami, sicer s pomočjo svetovalcev in strokovnjakov za zaposlitev, ki so jim nudili pomoč in podporo z informacijami, svetovanjem in tudi motiviranjem. Čeprav niso posebej natančno opisovali tehnik in pristopov, ki so jih ubirali za uspešnejšo realizacijo zaposlitve, je iz odgovorov moč razbrati, da so se odločali za organiziran in premišljen pristop. Prav tako niso natančno navedli, kako so sami iskali možnosti za zaposlitev, iz njihovih odgovorov je mogoče razbrati, da so se pri kandidiranju za določeno delovno mesto pozanimali o delodajalcu ter pogojih in zahtevah samega dela, vključevali pa so tudi osebni pristop, tako da so predstavili svoje omejitve in potrebne prilagoditve ter prednosti na podlagi gibalne oviranosti, kot so denimo razne spodbude, ki so delodajalcem pri zaposlovanju oseb z oviro na voljo. Izpostavljali so tudi določene osebnostne značilnosti, kot so vztrajnost, iznajdljivost in angažiranost, ki so nujna »oprema« posameznika, tudi pri formalnih oblikah iskanja zaposlitve.

V zadnjem času je uspešnost iskalcev zaposlitve povezana z njihovo proaktivnostjo, iznajdljivostjo ter osebnim in angažiranim pristopom, tako pri »lovu na delodajalca« kot tudi načinu vzpostavljanja stika z njim (ponudna pisma, samopredstavitve ipd.) (Boštjančič, 2012). Ponudba in povpraševanje nista v ravnovesju, aktivnost in iznajdljivost iskalcev zaposlitve, kot navaja tudi D. Brečko (2006), v veliki meri določata uspešnost pri zaposlovanju, kar se je pokazalo tudi pri naših udeležencih.

Iz odgovorov udeležencev je razvidno tudi, da se udeleženci večinoma zatekajo k formalnim oblikam iskanja zaposlitve, kot jih navajata Boštjančič in Bajec (2011), tj. preko študentskih servisov, zaposlitvenih oglasov, ZRSZ, velik pomen pa pripisujejo tudi osebnemu pristopu in mreženju. Zanimivi pa so bili tudi odgovori udeležencev, ki so sicer v okviru formalnih oblik iskanja zaposlitve izpostavili pomen osebne

predstavitve oz. način samopredstavitve. V gori prijav personalizirana prijava izstopa, določena podrobnost lahko posameznika loči od drugih in vsaj pritegne pozornost kadrovnika (Boštjančič – zapiski). Z določeno previdnostjo bi lahko sklepali, da so podobno k pošiljanju prijav pristopili tudi naši udeleženci.

Iskanje zaposlitve je za invalide zahtevnejša naloga kot za druge skupine ljudi (Brecelj, 2013; Brecelj idr., 2014), saj so na trgu dela v precej slabšem položaju (Georgiou idr., 2012). Glede na to, da delodajalci v zasebnem sektorju niso več dolžni objaviti prostega delovnega mesta, ostaja del zaposlitvenih ponudb »skrit« in iskalci zaposlitve za njih ne vedo. Že dolgo pa velja, da zgolj pošiljanje prijav na razpisana prosta delovna mesta ni najbolj učinkovit pristop (Boštjančič, 2012).

Tudi Mauko Zimšek in Kosi (2016) ugotavljata, da pošiljanje prošenj ni učinkovito in da invalidi tako težko pridejo do zaposlitve. Če v prijavi navedejo invalidnost, ne dobijo odgovora, ko pa invalidnosti ne navedejo, pa običajno pridejo na razgovor, kjer so sicer prijazni, a jih ponavadi odslovijo.

Na položaj invalidov na trgu delavpliva več dejavnikov (Paladin, 2015; Uršič, 2003), med drugim tudi lastnosti posameznega iskalca zaposlitve. Drugačen pristop in razmišljanje izven okvirjev sta lahko pomemben dejavnik uspešnosti ne samo pri iskanju dela, ampak tudi pri realizaciji zaposlitve, zlasti pri ustvarjanju možnosti za zaposlitev, o čemer pričajo tudi primeri treh udeležencev.

Tudi Brecelj idr. (2014) izpostavljajo pomembno vlogo invalidov, da se sami dejavno vključujejo v reševanje zaposlitvene problematike, prevzemajo odgovornost in dajejo pobude. A. Fatur-Videtič (2003) sicer izpostavlja problematičnost prevzemanja aktivne vloge invalidov, še zlasti v primerih, ko tudi zdravi in mladi težko pridejo do zaposlitve, vendar Boštjančič in Bajec (2011) navajata, da denimo teorija skupnostne interakcije svetovalce vendarle opozarja, da je posameznika treba spodbujati k samostojnosti pri kariernem odločanju. Pri raziskovanju zaposlitvenih možnosti in dejanski realizaciji zaposlitev gibalno oviranih imajo poleg njihove samostojnosti in samoiniciativnosti pomembno vlogo svetovalci za zaposlitev in drugi strokovni delavci, ki so na različnih ravneh vključeni v proces zaposlovanja gibalno oviranih in jim nudijo podporo v obliki informacij, svetovanja in motivacije, kar so navajali tudi udeleženci.

3.2.5 STATUS INVALIDA

V preteklem podpoglavju so zajeti formalno in neformalno znanje in izkušnje ter aktivnost iskalca zaposlitve – vidiki, značilni za iskalce zaposlitve na sploh. V nadaljevanju pa sledijo dejavniki (ne)uspešnosti zaposlovanja, ki so specifični za (gibalno) ovirane. Obravnavani so v naslednjem vrstnem redu: status invalida in s tem povezani postopki, dostopnost in prilagoditve, odnos do (gibalne) oviranosti ter samozaznavanje.

O statusu invalida so udeleženci povedali naslednje:

»Zaenkrat nisem izkusila posebnega vpliva tega statusa, ne v pozitivno ne v negativno smer.« (Bojana)

»Status vsekakor pripomore, ker delodajalec viša kvoto zaposlenih invalidov, in tako lahko dobi nagrado, dobi povrnjene nekatere prispevke, možne so razne državne subvencije v obliki podporne, zaščitene zaposlitve itn.« (Tajda)

»Mislim, da status invalida ne vpliva na zaposljivost mladih, saj v takem primeru delodajalci velikokrat napačno sklepajo, da oseba ni sposobna delati v večjem obsegu. Nekaterim pa morda to pomaga pri urejevanju pogodbe /.../.« (Anja)

»Odvisno je za kakšen status gre in kakšne omejitve to prinaša. Preveč sklicevanja na invalidnost je ovira, zato je zaposlitev, če je mogoče, lažje iskati brez predhodno urejenega statusa. Mnogi statusi se med seboj izključujejo, status invalida po ZDVDTP pa dejansko vpliva negativno.« (Jan)

»/.../ mislim, da brez statusa pa res ne bi imela možnosti, kolikor grozno se to sliši.« (Kristina)

»Prav zagotovo urejen status omogoča, da imaš »ponudbo« za delodajalca (nagrada za preseganje kvote, oprostitev plačila prispevkov), kar je lahko neka prednost.« (Neja)

»/.../ razne subvencije in podobno je sicer pozitivno, ampak nekdo, ki nima namena zaposliti invalida, ga tudi to ne bo motiviralo.« (Kristina)

O statusu invalida in njegovem vplivu na zaposljivost gibalno oviranih so udeleženci imeli različna mnenja, dokaj enotni pa so si bili glede tega, kaj si mislijo o postopkih in urejanju zadev na podlagi statusa.

»Še vedno pa je premalo informacij za same iskalce zaposlitve kot tudi delodajalce oz. ne veš, kje vse te informacije in pravice iskati.« (Neja)

»Posameznik pogosto ne pride do kvalitetnih informacij, ker se z njegovo zadevo ukvarja množica strokovnjakov, ki med sabo niso povezani in obvladajo samo svoje področje.« (Jan)

»Iz popolnega obupa sem zgolj enkrat šla na Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, saj me je zanimalo, kako je z nadomestilom za invalidnost. Če se upokojiš kot invalidna oseba po nobeni klavzuli ne moreš potem iskati službe, če pa zaprosiš za nadomestilo, ti ga odobrijo in ga kasneje prekineš, ker si poiskal redno službo primerno zate, zanj ne moreš več zaprositi.« (Metka)

»/.../ včasih imam občutek, kot da nihče pravzaprav ne ve, kaj točno bi z nami /.../ Meni je bil dodeljen [...], za katerega so čez nekaj mesecev ugotovili, da mi sploh ne pripada!« (Zlatka)

»Problem je, ker obstajajo samo skrajne rešitve, kjer oseba z invalidnostjo ostaja težko zaposljiva, če pa dela, pa težko pride do potrebnih prilagoditev ali sredstev, ki jih za učinkovit delovni proces potrebuje. Postopki so prezapleteni in predolgi, glede na to, da je v večini primerov invalidnost že ugotovljena.« (Jan)

»Na usposabljanjih ne teče niti delovna doba niti zavarovanje, nizko nadomestilo pa lahko izključuje druge socialne prejemke.« (Jan)

»/.../ v primeru, da dobiš pravico do podporne zaposlitve, moraš iti skozi postopek ocene delovne učinkovitosti, ki traja minimalno 3 mesece + 1 mesec, da se ocena dejansko oblikuje. Ta ocena je namreč podlaga za kasnejšo odločbo o pravici do podporne zaposlitve. Kar traja dejansko 4 mesece, menim, da bi se dalo skrajšati na en dan, podobno kot šoloobvezni otroci s posebnimi potrebami gredo skozi postopek, v katerem se izoblikuje strokovno mnenje glede stanja otroka, ki je podlaga za odločbo o usmeritvi. Poleg tega je ocena omejena na konkretno delovno mesto, kar pomeni, da bo invalid moral ob novi zaposlitvi ponoviti celotni postopek.

Pravica do podporne zaposlitve sicer prinaša prednost delodajalcu, vendar otežuje zaposlovanje, celotni postopek pa je zelo neugoden za invalida, saj v času rehabilitacije oz. usposabljanja na delovnem mestu nima priznane delovne dobe in dobi pičlih cca 300 EUR »nagrade« mesečno, tudi če dela po 8 ur na dan, pri tem pa

niti ni nujno, da se bo po končanem postopku dejansko zaposlil in dejansko pridobil pravico do podporne zaposlitve (odvisno je od ocene). Ta postopek se lahko izvede tudi na način, da delodajalec invalida najprej zaposli in se postopek izvede ob delu (in ne pred njim), vendar v tem primeru celotne stroške nosi delodajalec, kar marsikdo ni pripravljen; sploh glede na to, da za isto zadevo krije stroške invalidsko zavarovanje, v primeru, da invalida napoti Zavod in ima delodajalec v času usposabljanja za ta čas tako rekoč »brezplačno delovno silo«. (Lidija)

Kot že omenjeno, so mnenja udeležencev o statusu invalida in njegovem vplivu na njihovo zaposljivost dokaj različna. Nekateri so navajali, da urejen status invalida nima posebnega ne pozitivnega ne negativnega učinka, nekateri udeleženci so mnenja, da lahko status predstavlja oviro pri zaposlovanju in jim omejuje možnosti, kar pa je odvisno zlasti od vrste statusa. Določeni udeleženci pa priznavajo, čeprav je bilo v odgovorih morda zaznati, da se s pridobitvijo statusa invalida ne strinjajo najbolj, da jim ta vseeno prinaša določene zaposlitvene možnosti, ki jih sicer brez urjenega statusa ne bi imeli, saj menijo, da so na odprtem trgu dela ob hudi konkurenci »zdravih« kandidatov zaradi omejitev na podlagi gibalne oviranosti v slabšem položaju. Glavna prednost statusa invalida pri zaposlovanju se jim zdijo finančne spodbude za delodajalce, čeprav po njihovem mnenju vseeno niso glavni dejavnik za zaposlitev gibalno oviranega kandidata.

Če so bila mnenja udeležencev o statusu invalida različna, pa so si bili precej enotni glede postopkov in urejanja raznih zadev, povezanih s statusom invalida. Po njihovem mnenju so predolgi, zamudni, zapleteni, brez enotnih kriterijev, zadeve se urejajo razdrobljeno, pri čemer vlada precejšnja zmeda, in tudi sami zaznavajo, da se ne znajdejo najbolje, potrebne bi bile tudi sistemske rešitve.

V Sloveniji lahko posameznik pridobi status invalidne osebe na podlagi odločb različnih institucij, torej po različnih poteh oz. na podlagi več zakonov, iz česar izhajajo različne pravice (Vertot, 2007). Za namen diplomskega dela smo izpostavili dva statusa invalida, ki ju določata dva zakonska okvira: ZZRZI in Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, ki urejata pravico do zaposlitvene rehabilitacije in nekatera vprašanja, povezana z zaposlovanjem invalidov, ter določata druge oblike, ukrepe in spodbude za zaposlovanje (Žebovec idr., n. d.). Brejc (1987) ugotavlja, da se osebe z ovirami srečujejo s težjo zaposljivostjo, ki jo

lahko razumemo kot posebno obliko zaposlitvene oviranosti, namen omenjenih zakonov pa je povečanje zaposljivosti invalidov.

Flaker idr. (2008) o ZZRZI navajajo, da zagotavlja praktično pomoč ljudem, ki imajo status invalida in se soočajo z zaposlovanjem, tako iskalcem zaposlitve, ki se bodo pravkar zaposlili, kot zaposlenim. Tržan idr. (2013) pa poudarjajo, da so primeri rehabilitandov, ki so se po pridobitvi statusa invalida takoj zaposlili, redki, kar se je pokazalo tudi pri naših udeležencih. Drugače je bilo v primeru, ko je posameznik že imel dogovorjeno oz. zagotovljeno zaposlitev in se je status invalida urejal naknadno. Mauko Zimšek in Kosi (2016) tudi izpostavljata, da jim je postopek sicer odprl določena vrata, ampak ne do trajnejših zaposlitev.

Programi in storitve zaposlitvene rehabilitacije se izvajajo kot pomoč pri pripravi na zaposlovanje specifičnih skupin invalidov in težje zaposljivih oseb, ki imajo kompleksne ovire pri zaposlovanju (Žebovec idr., n. d.). Številne študije in primeri dobre prakse kažejo, da vključitev v programe, ki jih ponuja ZZRZI, bistveno vpliva na zaposlovanje mladih invalidov (Tržan idr., 2013). Flaker idr. (2008) sicer navajajo, da so vtisi uporabnikov le delno pozitivni, predvsem se jim zdi, da so postopki nerazumljivi in so razočarani nad podporo, ki so je bili deležni. Mauko Zimšek in Kosi (2016) ugotavljata, da se invalidi večinoma izogibajo pridobitvi statusa invalida in vključitvi v zaposlitveno rehabilitacijo, saj so prepričani, da so sposobni sami najti zaposlitev, bojijo se, da jih bo status invalida stigmatiziral ter jim zmanjšal zaposlitvene možnosti oz. jih pri tem oviral. Brez urejenega statusa pa naj bi bilo za njih zelo težko najti zaposlitev, in se hkrati čutijo tudi prisiljene v pridobitev statusa invalida in vključitev v zaposlitveno rehabilitacijo (Mauko Zimšek in Kosi, 2016). Mnenja oviranih oseb o tem so torej različna, kar se je pokazalo tudi pri naših udeležencih. Njihove odklonilne navedbe so se nanašale predvsem na negativni prizvok statusa, ki se ga povezuje z nesposobnostjo, omejeno delovno učinkovitostjo in predsodki. Invalidom na sploh se zdi izraz neprimeren, status pa diskriminatoren, želijo si optimalnejši in za vse pravičen izraz za ta status, prav tako si ne želijo biti definirani na podlagi invalidnosti (prav tam).

Prednosti statusa invalida udeleženci prepoznavajo v glavnem v finančnih ugodnostih za delodajalce. V. Brecelj (2013) navaja, da je v praksi zaslediti pomanjkanje motivacije delodajalcev za zaposlovanje invalidov, vendar bi bilo njihovo zanimanje mogoče povečati z določenimi ukrepi pozitivne diskriminacije – kot

so denimo finančne spodbude za delodajalce določene v ZZRZI – katerih namen je spodbujati solidarnostne pristope delodajalcev do tržno manj zanimivih kategorij oseb (Tabaj, 2003; Uršič in Kroflič, 2011). V. Brecelj (2013) sicer ugotavlja, da imajo gole finančne spodbude predvsem kratkoročne učinke.

Udeleženci, ki so vstopali v zaposlitev, bili vključeni v različne storitve zaposlitvene rehabilitacije ali urejali pravice na podlagi invalidnosti, so skoraj enotnega mnenja, da so postopki dolgi in zapleteni, da je na voljo premalo informacij, da so obstoječe nejasne in da v vsem skupaj vlada precejšnja zmeda.

Odgovori udeležencev se v veliki meri skladajo z ugotovitvami, ki jih navajata Mauko Zimšek in Kosi (2016). Invalidom se zdi problematično, da ni enotnih kriterijev glede prejemanja socialne pomoči v času zaposlitvene rehabilitacije in da jim v tem času ne teče delovna doba, čeprav delajo kot drugi; da so postopki zapleteni in predolgi, predvsem ko zaključijo z obravnavo na URI Soča in potem na vključitev v usposabljanje na delovnem mestu čakajo skoraj eno leto; ter da jih v času usposabljanja premeščajo k več delodajalcem oz. jih celo ponovno vključijo, če nekaj let po zaključeni rehabilitaciji vnovič ostanejo brez zaposlitve.

Skupinam brezposelnih, ki na trgu dela ne morejo enakovredno nastopati, mednje uvrščamo tudi gibalno ovirane, so namenjeni ukrepi aktivne politike zaposlovanja, ki zajemajo ukrepe za izenačevanje njihovih možnosti na trgu dela. Ti ukrepi imajo sicer omejen učinek, vendar je njihov vpliv na trg dela (na strani ponudbe) pozitiven (Uršič, 2003). Pri vseh naših udeležencih se je pokazalo, da je bila podlaga za zaposlitev vključenost v programe in ukrepe, namenjene zaposlovanju oseb z oviro. Sklepamo lahko, da omenjeni programi pomembno prispevajo k zaposlitvi tudi gibalno oviranih, kot navajata tudi Mauko Zimšek in Kosi (2016). Uršič (2003) sicer opozarja, da študije res kažejo, da aktivni ukrepi pripomorejo k boljšemu zaposlovanju invalidov, vendar tega ni moč zanesljivo potrditi.

3.2.6 DOSTOPNOST IN PRILAGODITVE TER OSEBNA ASISTENCA

Kot eno pomembnejših ovir so udeleženci navajali problematično dostopnost, ki predstavlja dejavnik neuspešnosti pri zaposlovanju.

»/.../ jaz sem lahko na primer idealni kandidat za določeno delovno mesto. Recimo, da sem najbolj sposobna, imam potrebna znanja in izkušnje /.../ ampak če jaz ne morem niti normalno vstopiti v stavbo, se potem tukaj moja zgodba o uspehu hitro konča.« (Kristina)

»O delovnem mestu se pozanimam že prej in odneham, če ni primernih pogojev.« (Tajda)

»/.../ pri iskanju dela sem pozorna na zahteve in opis delovnih nalog. Včasih jih (delodajalce, op. a.) tudi osebno kontaktiram in se dodatno pozanimam. Ne kandidiram za delovna mesta, če presodim, da delo presega moje fizične zmogljivosti ali da je nedostopno.« (Zlatka)

»Če je delovno mesto dostopno, tudi pomoči ne rabim. Dostop, parkirno mesto, sama stavba, wc, regali/police /.../ Gre res samo za arhitekturne ovire.« (Neja)

»Potreboval bi prilagoditve v smislu arhitektonske dostopnosti zaradi svoje invalidnosti, pomoč druge osebe sicer v poklicnem življenju ne bi rabil.« (Dani)

»Menim, da bi potrebovala manjše prilagoditve /.../ ker sem tudi sedaj popolnoma samostojna.« (Metka)

»Mislim, da pomoči ne bi potrebovala, če bi bilo delovno okolje prilagojeno.« (Tajda)

»Potrebujem računalnik in mizo v primerni višini za dostop z invalidskim vozičkom, pomoč pa potrebujem predvsem pri premikanju gradiva. V pomoč mi je gradivo v elektronski obliki.« (Jan)

Poleg specifičnih prilagoditev, kot so denimo posebna oprema ali pripomočki, so nekateri udeleženci navajali, da na delovnem mestu potrebujejo tudi zagotovljeno osebno asistenco.

»/.../ pri [...] je delo potekalo od doma, s pomočjo računalnika in sem lahko delo v celoti opravljala samostojno, brez posebnih prilagoditev in pomoči.« (Zlatka)

»Odvisno od vrste zaposlitve in pogojev dela. Kadar je delo z računalnikom, pomoči druge osebe ne potrebujem, kadar pa delo obsega aktivnosti na različnih lokacijah, skeniranje, fotokopiranje ipd., pa bi pomoč potrebovala. Pomoč potrebujem tudi pri opravljanju toalete in v času malice.« (Lidija)

»Za dostop do sanitarij, prevoz na delo in podobno potrebujem pomoč druge osebe.« (Jan)

»Pri delu bi potrebovala samo nekoga, ki bi poskrbel, da bi lahko odšla na stranišče ali mi pomagal, da bi za nekaj trenutkov menjala sedeči položaj. /.../ Tudi v primeru, če bi me bilo treba kam peljati, bi potrebovala asistenco. V primeru [...] (dela, op. a.) bi potrebovala nekoga, ki bi mi asistiral na sestankih, mi pomagal [...] (opis delovne naloge, op. a.), delal zapiske itd.« (Anja)

»Težko mi je, ko je asistentka na bolniški in ne morem zanjo dobiti nadomeščanja ter se moram s tem ukvarjati, namesto da bi normalno opravljala svoje delo.« (Bojana)

Pomemben dejavnik (ne)uspešnosti pri zaposlovanju gibalno oviranih je po njihovem mnenju nezmožnost obvladovanja okolja, zaradi ovir grajenega okolja oz. nedostopnosti.

Problematiko dostopnosti (še posebej arhitekturne) in z njo povezanih potrebnih prilagoditev so izpostavili skorajda vsi udeleženci, vendar se pri težje gibalno oviranih posameznikih kaže kot še posebej bistvena. Kar niti ni nenavadno, saj težja kot je stopnja gibalne oviranosti, bolj je lahko posameznik omejen pri delovanju in ima manj možnosti za samostojno obvladovanje vsakdanjika, kar lahko pomeni soočanje z različnimi ovirami v večji meri in njihovo težje premagovanje, tako v zasebnem kot poklicnem življenju.

Naše ugotovitve lahko deloma podkrepimo z rezultati projekta *Dostopnost grajenega okolja kot predpogoj za socialno vključevanje invalidov – uporabniška perspektiva*, ki kažejo, da je področje zaposlovanja v primeru soočanja posameznikov z ovirami grajenega okolja slabše ocenjeno. Tako v primerjavi s komunikacijskimi ovirami kot tudi v primerjavi s področjem izobraževanja in usposabljanja (Nagode, 2009). Posameznikove možnosti in tudi težave, s katerimi se srečuje, so v veliki meri odvisne od arhitekturnih in drugih ovir (Tabaj, 2005). Fizično okolje po mnenju M. Nagode (2009) v veliki meri določa možnosti vključevanja posameznih skupin ljudi,

kar lahko s precejšnjo gotovostjo trdimo tudi za področje zaposlovanja, kaže pa se tudi v odgovorih udeležencev.

Gibalno ovirane osebe se med seboj razlikujejo glede na stopnjo okvare oz. funkcionalne oviranosti, obseg in stopnja gibalne oviranosti sta torej lahko različna in od tega je odvisno, v kolikšni meri posameznik potrebuje pripomočke, prilagoditve in pomoč druge osebe (Peljhan, 2002; Zupan, 1997) pri vsakdanjih opravilih in v delovnem okolju. ZZRZI, kot navajajo Flaker idr. (2008), zagotavlja praktično pomoč osebam, ki imajo status invalida in so zaposleni (samozaposleni) ali pa se bodo pravkar zaposlili. Upravičeni so do sredstev, ki naj bi pokrila stroške, povezane z oviro, kot je denimo posebna oprema, prilagoditev delovnega mesta, osebni pomočnik na delovnem mestu in prevoz na delo, kar predstavlja pozitivno pridobitev tako osebam z oviro kot tudi delodajalcem. Prilagoditve, opredeljene v Standardih usposabljanj in znanj za prilagoditve delovnih mest (2010), se sicer nanašajo na ciljne skupine, vendar je pri vsakem posamezniku potreben individualni pristop.

Primerno delovno mesto za gibalno ovirano osebo je tisto delovno mesto, kjer gibalna oviranost ni ovira za enakovredno in kakovostno opravljanje dela z upoštevanjem *Kodeksa o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu in specifičnih potrebnih prilagoditev delovnega okolja* (ZZRZI, 2007). Takšno delo lahko pomeni uporabo informacijske, komunikacijske in druge podporne tehnologije ter tehničnih prilagoditev, kakor tudi organizacijske prilagoditve, kot denimo prilagoditev delovnega časa, delo na domu in delo na daljavo (ZZRZI, 2007). Ustrezne prilagoditve namreč omogočajo, da se kar najbolj izkoristijo posameznikove sposobnosti za opravljanje dela, posameznik pa tako lahko v primerjavi z ostalimi zaposlenimi enakovredno opravlja delo (Uršič in Fatur-Videtič, 2006). Tudi iz odgovorov naših udeležencev je moč sklepati, da gibalna oviranost ni prepreka in delo lahko opravljajo, če le imajo zagotovljene njim ustrezne pogoje.

Kot že omenjeno, sta stopnja ali obseg oviranosti lahko različna. Kar je odvisno od tega, ali posameznik zaradi gibalne oviranosti določene dejavnosti sploh lahko opravlja, ali te potekajo z manjšimi ali večjimi težavami in ali si lahko pri tem pomaga z uporabo pripomočkov, s prilagoditvami ter pomočjo druge osebe (Peljhan, 2002; Zupan, 1997). Pri udeležencih, ki sicer pri vsakdanjih opravilih v zasebnem življenju v različnem obsegu potrebujejo osebne asistenta, so izpostavili tudi pomen osebne asistence pri zaposlovanju. Obseg in potreba po pomoči osebnega asistenta

udeležencev se nanašata na konkretne delovne naloge, vezane na delovno mesto kot tudi na dejavnosti, ki niso neposredno vezane na delo. Gibalno ovirane osebe, posebej tiste, ki uporabljajo invalidski voziček, običajno potrebujejo osebnega asistenta za pomoč pri osebni negi, higieni in prehranjevanju, zato je potrebne prilagoditve, opisane v Standardih usposabljanj in znanj za prilagoditve delovnega mesta (2010), ki omogočajo zagotavljanje teh potreb tudi pri delu. Pomoč osebnega asistenta, vezana na delovno mesto, je odvisna, kot so navajali udeleženci, od narave dela in delovnih nalog, v glavnem pa obsega fizično pomoč. Zagotovljena pomoč osebnega asistenta na delovnem mestu omogoča gibalno ovirani osebi, da opravlja svoje delo, ki ga sicer zaradi funkcionalne oviranosti ne bi mogla. Pri posameznikih, ki potrebujejo nego in pomoč pri vsakodnevnih opravilih, je osebna asistenca ključna za zagotavljanje njihove samostojnosti (Flaker idr., 2008), kot tudi pri vključevanju na trg delovne sile (Akcijski program 2014–2020; Dremelj, 2009).

Gibalno ovirani se pri zaposlovanju srečujejo z ovirami, posredno in neposredno vezanimi na samo delo. Če na katerikoli od teh ravni potrebne prilagoditve niso urejene, za posameznika določeno delo postane nedostopno, ne glede na to, ali sicer kot kandidat s potrebnimi znanji in sposobnostmi ter delovnimi izkušnjami ustreza kriterijem za opravljanje določenega dela.

Najpogostejša in tudi najučinkovitejša prilagoditev naj bi po mnenju D. Hanlon (2003) bila sprememba odnosa, na podlagi katerega je mogoče graditi vse drugo, torej organizacijske, tehnološke in programske rešitve (Fatur-Videtič, 2003).

3.2.7 ODNOS DO (GIBALNE) OVIRANOSTI

Odnos, ki ga ima družba pa tudi delodajalci do gibalne oviranosti, je po mnenju udeležencev lahko ključni dejavnik (ne)uspešnosti zaposlovanja, kar ponazarjajo nekatere njihove spodaj navedene izjave.

»/.../ moti me, da včasih »moram« povedati, da sem invalid. Kaj to pravzaprav pove o tem, kakšna sem in česa sem sposobna?« (Kristina)

»/.../ nekdo, ki nima stika z invalidi, lahko ima o tem precej izkrivljeno sliko /.../ sploh, če smo pozorni, na kakšen način se jih/nas prikazuje v medijih, večinoma kot uboge, ki stalno nekaj hočejo, rabijo, prosijo /.../« (Zlatka)

»Srečujem se s tem, da je ljudi še vedno strah štirih koles in imajo občutek, da mi nič ne moremo. Razložim, da nisem bolna ali boga in da lahko vse počnem. Delodajalcu se na ta način nočem vsiljevati, upam pa, da mu po pogovoru, preko elektronske pošte dam vsaj misliti.« (Metka)

»/.../ poleg tega imam glede na pretekle izkušnje občutek, da mnogi delodajalci zaposlitev invalida vidijo kot oviro, ne prednost. Do določene mere je problem (ne)osveščenost, dosti pa tudi predsodki.« (Lidija)

»/.../ da bi se delodajalce več opozarjalo na vrednost invalidnih zaposlenih, saj smo tudi mi lahko odlični in prizadevni delavci« (Anja)

»/.../ če ne bi večina na podlagi moje gibalne oviranosti sklepala, da sem, če ne vsaj delno, pa kar v celoti nesposobna za karkoli, bi bilo marsikaj bolj enostavno.« (Kristina)

Čeprav udeleženci negativnih izkušenj, ki bi temeljile na odklonilnem odnosu do gibalne oviranosti pri zaposlovanju, niso opisovali podrobneje, lahko iz njihovih odgovorov o njih z določeno previdnostjo sklepamo. Pri skorajda vseh udeležencih je bilo v odgovorih opaziti, da so se soočali z bolj ali manj prikritimi oblikami podcenjevanja, zavračanja in etiketiranja zaradi gibalne oviranosti, kar gre po njihovem mnenju pripisati odnosu, ki ga imajo družba in delodajalci do (gibalne) oviranosti.

Temelj podpornega okolja in dejavnikov pri zaposlovanju oviranih naj bi bila ustrezen odnos delodajalcev do oviranosti in prepričanja o njej (Fraser idr., 2011; Hanlon, 2003; Shier idr., 2009). Tudi same ovirane osebe podobno zaznavajo okoliščine – ovire pri njihovem zaposlovanju so tako individualne kakor societalne narave (Shier idr., 2009). D. Zaviršek (2000; 2010) razlaga, da se hendikepirane osebe ne srečujejo z ovirami zaradi hendikepa samega, ampak da so ovire družbeno ustvarjene. Čeprav, kakor navajata Uršič in Kroflič (2011), invalidnost sama po sebi nujno ne vpliva na posameznikovo zmožnost za delo in sodelovanje v družbi, je lahko posredno vseeno pomemben dejavnik družbenega vključevanja .

Osebe z invalidnostjo zaradi različnih razlogov morda ne želijo govoriti o svojih težavah in morebitnih ovirah. Shier idr. (2009) ugotavljajo, da posameznike skrbi »etiketiranje« na podlagi njihove ovire. Kandidat z oviro je pri iskanju zaposlitve lahko zaradi strahu pred diskriminacijo in stigmatizacijo soočen s problematično odločitvijo,

ali gibalno oviranost potencialnemu delodajalcu zamolčati ali ne (Standardi usposabljanj in znanj za prilagoditev delovnega mesta, 2010). Iz odgovorov udeležencev bi lahko sklepali, da se deloma čutijo prisiljene, da se opredelijo kot invalidi, hkrati pa delodajalcu teh informacij tudi ne želijo oz. ne morejo prikriti.

Ovirane osebe se v določenih primerih iz sveta dela izključuje tudi iz razlogov, ki niso vezani na specifične sposobnosti, potrebne za opravljanje določenega dela (Wilton in Schuer, 2006, v Shier idr., 2009). D. Hanlon (2003) pojasnjuje, da predsodki, denimo da invalidi v resnici niso konkurenčno zaposljivi, in nizka pričakovanja o njihovi zaposljivosti, povzročajo izključevanje invalidov iz delovne sile in posledično iz družbe. Najpogostejši razlog delodajalčeve nenaklonjene naravnosti naj bi bil neprepoznavanje delovne sposobnosti invalidov, stališče, da za opravljanje dela niso usposobljeni in je za njih prezahtevno (Fraser idr., 2011). Tudi ovirane osebe same navajajo, da so ustrezna znanja in sposobnosti ter s tem povezan človeški kapital za določeno delo pomembni, vendar ne ključni. Po njihovem mnenju je družbena percepcija oviranosti pomemben dejavnik neuspeha pri zaposlovanju (in ohranitvi zaposlitve), in to celo v večji meri, kakor same prilagoditve in drugi potrebni ukrepi na delovnem mestu (Shier idr., 2009). Naše ugotovitve udeležencev v določeni meri navedenim potrjujejo.

Zadržanja delodajalcev so, kot navaja Vidmar (2003), eden od subtilnejših dejavnikov, ki ovirajo ali celo onemogočajo zaposlovanje invalidov. Prepričanje oz. nizka pričakovanja delodajalcev o tem, kaj invalidi zmorejo (Franjkić idr., 2014), lahko predstavljajo oviro pri njihovi uspešnosti zaposlovanja. Delodajalce v tržnem gospodarstvu najbolj zanima delovna zmožnost (Brecelj idr., 2014). Velik vpliv tako na odločanje delodajalcev za zaposlitev delavca invalida kot na delavce invalide same in njihove kariere ima po mnenju M. Paladin (2015) invalidnost, ki naj bi onemogočala ali zmanjševala storilnost zaposlenih. V določenih definicijah se invalidnost celo opredeljuje kot delovna nesposobnost, zato niti ni nenavadno, da posamezniki niso naklonjeni takšnemu opredeljevanju, kar se je pokazalo tudi v odgovorih nekaterih udeležencev.

Okolje naj bi bilo po mnenju M. Ule (2013) pretirano fiksirano na samo oviro, pri čemer je izpostavljena zgolj določena lastnost, spregleda pa se osebo kot celoto, kar je lahko zelo obremenilno za osebe z ovirami – ne samo zaradi pripisane izkrivljene podobe, temveč predvsem zaradi doživljanja raznih oblik (ne)prikritega zavračanja in

podcenjevanja. Umeščanje v družbo je osebam z oviro pogosto oteženo, pri čemer se kot pomemben dejavnik kaže, kako jih drugi doživljajo (prav tam). Negativna stališča okolice, ki jih sicer osebe z oviro zaznavajo, predstavljajo za osebe z oviro močne in negativne stresorje (Voh, 1993, v Franjkić idr., 2014) in pomenijo, poleg njihovega splošnega nesprejemanja, prepreke pri uveljavljanju in doseganju uspeha v družbi, izobraževalnem in delovnem kontekstu (White idr., 2006, v Franjkić idr., 2014). Težje zaposljive skupine ljudi se preprosto ne morejo dokazati in premagovati predsodke, če niti ne dobijo priložnosti (Greif, 2009).

3.2.8 SAMOZAZNAVANJE

Pri odgovorih udeležencev je glede samozaznavanja lastne zaposljivosti mogoče najti določene podobnosti. Spodaj so navedeni izbrani primeri.

»Na trgu dela sem konkurenčna, vendar če zajamemo celotno, širšo sliko – nisem. Prva od omejitev je, da nimam zaključenega študija, največja pa zagotovo ta, da sem na invalidskem vozičku. Dandanes so službe »multitask« oblike in predsodek, da nečesa ne morem, prav zagotovo daje prednost nekomu brez invalidnosti.« (Neja)

»Osebno menim, da nisem povsem konkurenčen, vendar je treba upoštevati različne dejavnike, tudi glede invalidnosti, zato razumem svoje omejitve.« (Jan)

»/.../ nisem konkurenčna, ker sem fizično bolj počasna.« (Tajda)

»Moja šibka točka je hitrost, lahko obdelujem manjše količine, se pa v posamezne konkretne zadolžitve lahko bolj poglobim. Primer prednosti se je pokazal večkrat pri [...] (konkretni delovni nalogi, op. a.), kjer sem med več sodelavci edini našel ključne poudarke.« (Jan)

»Menim, da sem konkurenčna. Mogoče ne bom mogla delati veliko na terenu ali proizvesti veliko v krajšem času zaradi fizičnega slabega počutja ali preobremenjenosti, toda zato moje delo ne bo nič manj kvalitetno, ravno nasprotno. Zaradi natančnosti bom delo še bolj temeljito opravila.« (Anja)

»/.../ ne izgubljam časa, ravno zaradi [...] (bolezni, op. a.) se ne ukvarjam z nepomembnimi stvarmi in sem zaradi tega tudi pri delu bolj ekonomična, pa tudi res se popolnoma posvetim nečemu, kar se mi zdi smiselno in se res potrudim.« (Zlatka)

»Moja šibka točka je površnost. /.../ Če bi stopila v krog redne zaposlitve, bi morala vsekakor biti bolj disciplinirana, natančna /.../« (Metka)

»Zaradi pomanjkanja izkušenj in raznih zapletov sem bil pogosto tudi premalo odločen.« (Jan)

V odgovorih skorajda vsi udeleženci bolj ali manj neposredno izpostavljajo gibalno oviranost, pa tudi druge osebnostne značilnosti, za katere menijo, da vplivajo na njihov položaj na trgu dela. Odgovori kažejo, da se udeleženci zavedajo tako svojih prednosti kot pomanjkljivosti, ki bi lahko vplivale na njihovo zaposljivost. Na splošno menijo, da so na trgu dela konkurenčni, nekonkurenčnost pa v glavnem pripisujejo omejitvam na podlagi gibalne oviranosti (fizične omejitve in/ali drugi dejavniki, povezani z gibalno oviranostjo) in določenim osebnostnim značilnostim. Izstopali so odgovori nekaterih udeležencev, ki menijo, da so na trgu dela konkurenčni – izpostavili so svoje pozitivne osebnostne lastnosti in poudarili prednosti, izhajajoče iz gibalne oviranosti.

Na podlagi odgovorov bi lahko sklepali, da se posamezniki zavedajo svojih sposobnosti in omejitev in jih kot takšne, torej kot del sebe, sprejemajo in na neki način tudi presegajo. Sodobne teorije oviranosti, kot pojasnjuje M. Ule (2013), namreč predpostavljajo, da ima oseba z oviro zmožnosti za preoblikovanje svoje identitete in je sposobna sprejeti poškodbo kot realnost svojega življenja, ne da bi zato izgubila lastni smisel. Lahko bi trdili, da takšno pojmovanje pomeni izhod iz osebnih in družbenih negotovosti (Ule, 2013), saj na neki način kaže posameznikove zmožnosti spopadanja z oviro in samim seboj. Osebe z oviro naj ne bi svojih poškodb neposredno vključevale v svojo samoidentiteto, ampak si raje pripisujejo oznake »normalnih« oseb, vsaj dokler so sposobne »normalnega« delovanja v svojih življenjskih vlogah (Ule, 2013). Taki posamezniki se ne opredeljujejo na podlagi tega, kako, ampak kaj lahko dosežejo, pri čemer ovire v svojem delovanju raje pripišejo družbenim in okoliškim oviram, ne sebi (Ule, 2013).

Pri invalidih so samozaznavanje in izzivi realnosti ključnega pomena že pri načrtovanju in kariernem odločanju (Shahnasarian, 2001, v Brecelj idr., 2014). Pomembno je torej, kako posameznik zaznava lasten položaj in okoliščine, in kako se z njimi sooča. A. Fatur-Videtič (2003) razlaga, da je posameznikovo delovanje, ki vpliva na zaposljivost, dinamična interakcija med zdravstvenim stanjem in ostalimi

dejavniki, ki so lahko osebni ali iz okolja, delujejo pa lahko kot ovira ali podpora pri zaposlovanju.

Koncept zaposlenosti se sicer po pomembnosti umika konceptu zaposljivosti posameznika (Brečko, 2006), pri čemer se osebe z ovirami skorajda praviloma srečujejo s težjo zaposljivostjo, ki jo lahko razumemo kot posebno obliko zaposlitvene oviranosti. Težja zaposljivost po Brejcu (1987) pomeni vrsto stanj, ki ovirajo zaposlovanje in so lahko neposredno povezani z lastnostmi posameznika, kot na primer nižja stopnja izobrazbe, pomanjkljivosti v znanju, veščinah, usposobljenosti, telesna okvara ter družbena prikrajšanost in primanjkljaji, ki so posredno povezani z lastnostmi ali okvaro posameznika.

3.3 POMEN ZAPOSLOTITVE

To poglavje lahko razumemo kot neposredno nadgradnjo prejšnjega. Začenja se s podpoglavjem o doživljanju prehoda iz izobraževanja v zaposlitev ter načrti udeležencev za prihodnost, sledita podpoglavji, ki osvetljujeta negativni vidik brezposelnosti in pozitivni vidik zaposlenosti. Poglavje sklenejo predlogi udeležencev za izboljšanje zaposlovalnih razmer.

3.3.1 DOŽIVLJANJE PREHODNEGA OBDOBJA

Naši udeleženci pri opisovanju doživljanja prehodnega obdobja niso bili povsem enotni. V ponazoritev naj bodo naslednje navedbe:

»To obdobje (prehoda iz izobraževanja v zaposlitev, op. a.) je bilo mučno.« (Jan)

»Je steklo tekoče in zadovoljivo /.../« (Lidija)

»/.../ zdi se mi, da je do sedaj to eno težjih življenjskih obdobj.« (Kristina)

»Neke opazne oz. vidne ostre ločnice ni bilo – že med samim izobraževanjem sem zelo aktivno sodelovala pri različnih projektih, ki so zdaj moja stalna okupacija. Niti sama se nisem dobro zavedala, kdaj pa je zdaj tisti čas, ko nisem več študentka oz. sem že na neki drugi "poklicni" poti.« (Neja)

Nekateri so navajali, da prehoda iz izobraževanja v zaposlitev še niso doživeli, nekateri so to obdobje doživljali brez posebnih težav, za druge pa je pomenilo

precejšnje breme. Ker mladi na prehodu v odraslost tvorijo zelo heterogeno skupino (Puklek Levpušček in Zupanič, 2010), je razlike v doživljanju udeležencev mogoče pripisati dejanskim razlikam v njihovem življenjskem položaju – (ne)zaključen študij, brezposelnost ali zaposlitev in s tem povezane druge osebne okoliščine ter samozaznava situacije, ali je do zaposlitve prišlo z večjimi/manjšimi težavami in kako so se z njimi soočali. Udeleženci, ki so navajali, da prehoda iz izobraževanja v zaposlitev še niso doživeli, so v zaključni fazi študija. Zato njihove navedbe niso tako nenavadne, saj se opredeljujejo kot študenti in dosedanjih delovnih izkušenj ne dojemajo kot vključevanje v realne pogoje zaposlovanja oz. resno zaposlitev.

Obdobje prehoda v odraslost pomeni raziskovanje in preizkušanje različnih možnosti in vlog, tudi na področju dela ter iskanja svojega položaja v družbi (Puklek Levpušček in Zupančič, 2010; Zupančič, 2010). Verjetno različno doživljanje tega prehodnega obdobja izhaja iz zaznane uspešnosti udeležencev in zadovoljstva z lastnim položajem. Tako so tisti, ki so se z izzivi prehodnega obdobja soočali manj uspešno in z večjimi težavami, verjetno poročali, da je bilo za njih to obdobje naporno in težko, vir trpljenja in strahov ter neprilagojenosti, kot Galimberti (2010) opisuje mladost, za katero pravi, da je obdobje med odvisnostjo in neodvisnostjo pomeni proces vključevanja v bistvene družbene vloge.

Prehod iz obdobja izobraževanja v zaposlitev vključuje prevzemanje odgovornosti za finančno neodvisnost in sprejemanje vloge odraslega. Eno od treh najpogostejših meril odraslosti, ki ga poleg sprejemanja odgovornosti in neodvisnih odločitev navajajo mladi, je finančna neodvisnost (Puklek Levpušček in Zupančič, 2010). Mogoče je tudi, da se zaposleni posamezniki, ki torej to merilo dosegajo in so s svojimi trenutnimi življenjskimi okoliščinami razmeroma zadovoljni, ne ukvarjajo z morebitnimi skrbmi, ki so jih v preteklosti imeli, ampak so bolj usmerjeni v to, kar trenutno dosegajo, kaj jim to omogoča in so usmerjeni v prihodnost. Za mlade osebe z ovirami je prehod v odraslost zapleten in precej težaven (Beresford, 2004; Ule, 2014), plačana zaposlitev je za njih težje dosegljiva, kot tudi finančna neodvisnost, samostojno življenje, sprejemanje odraslih vlog in odnosov ter starševstvo (Beresford, 2004; Kirk, 2008). Kar se je pokazalo tudi pri naših udeležencih (glej poglavje 2.1), čeprav so tudi tisti zaposleni navajali, da njihovo življenje kljub zaposlitvi še ni urejeno, kot bi si želeli. Načrti in želje so se nanašale predvsem na zaposlitev, ureditev bivanjskega vprašanja ter partnerskih odnosov in nekaterih osebnih okoliščin, v določenih primerih povezanih z zdravjem. Beresford (2004) sicer

navaja, da se želje mladih z oviro za prihodnost nanašajo na zaposlitev, lastno gospodinjstvo in družabno življenje, kar pa je po njegovem medsebojno povezano.

Dva udeleženca sta izpostavila tudi, da zaradi bolezni na splošno ne delata dolgoročnejših načrtov, kar je na neki način razumljivo. Kronična napredujoča bolezen lahko v določeni meri narekuje življenjski potek – postavljanje ciljev daleč v prihodnost lahko na posameznika deluje zelo obremenilno, če se zaveda, da jih najverjetneje ne bo mogel ali uspel uresničiti.

3.3.2 NEGATIVNI VIDIK BREZPOSELNOSTI

Udeleženci so pomen zaposlitve definirali z vidika brezposelnosti, o čemer so povedali:

»/.../ nezaposlenost slabo (vpliva name, op. a.), ker je malo denarja (socialka) (denarna socialna pomoč, op. a.), počutim se nekoristno in leno.« (Tajda)

»Ne samo, da se pri svojih [...] letih ne preživljam sama, marsičesa si ne morem privoščiti /.../, mi ni dosegljivo, kar je včasih zelo težko in me spravlja v obup.« (Kristina)

»V primeru brezposelnosti bi se počutila odveč, nekoristno, negotovo in bila bi žalostna, ker bi bila še bolj odvisna od nekoga.« (Anja)

»Veliko imam prostega časa, včasih ne vem, kaj bi počel.« (Dani)

»/.../ (v primeru brezposelnosti, op. a.) bi pa težko živel z občutkom, da nisem učinkovit in da je del mojega dela in sposobnosti neizkoriščen.« (Jan)

»/.../ brezposelnost je strah.« (Lidija)

»/.../ Včasih sem bila brezvoljna, kar tako brez posebnega razloga... zdi se, kot da so si vsi dnevi enaki.« (Kristina)

»V začetku sem imela še nekoliko bolj pozitivno razmišljanje, kot zdaj po kakšnih treh letih skoraj stalnega iskanja (s premori). Tudi zdaj, ko sem sicer zaposlena prek javnih del, si iščem možnosti za zaposlitev. Postajam nekoliko manj motivirana za iskanje. /.../ Zaposlenost name vpliva zelo dobro, delo mi veliko pomeni, zato so mi tudi obdobja brezposelnosti toliko težja. Takrat sploh upade motivacija za kar koli, ne samo za iskanje dela.« (Bojana)

»/.../ (brezposelnost, op. a.) je negotovost, povzroča ti resne skrbi in težave, sploh če veš, da druge zaposlitve ne moreš dobiti kar tako, /.../ mogoče je še najbolj grozen občutek, da ničesar ne prispevaš.« (Zlatka)

Udeleženci so brezposelnost doživljali podobno – izrazito negativno. Izpostavili so finančno nezadostnost ter negativne psihološke vidike brezposelnosti. Za sebe, svoje počutje in doživljanje so uporabljali negativne opise. Naše ugotovitve lahko v dobršni meri podkrepimo z ugotovitvami v literaturi, ki pri brezposelnosti večinoma izpostavlja materialno ogroženost in negativen vpliv na telesno in duševno zdravje .

Zaradi brezposelnosti se udeležencem spremeni doživljanje časa, občutijo monotonost, saj njihov urnik ni strukturiran. Zaposlitev namreč organizira in strukturira čas ter določa neki življenjski ritem (Flaker idr., 2008), poleg tega je pomembna zaradi pojmovanja o sebi. V času brezposelnosti se posameznik ne more identificirati z delom ali poklicem, prav tako je prikrajšan za občutek prispevka v organizaciji in družbi (prav tam), kar se je pokazalo tudi v odgovorih naših udeležencev.

Finančni primanjkljaj jim povzroča skrbi o tem, kako se bodo preživljali in zagotovili zadovoljitev določenih osnovnih potreb, kar utegne biti pri osebah z oviro resen problem. Brez finančne varnosti, ki jo prinaša zaposlitev, so invalidi v veliki meri odvisni od prejemanja določenih socialnih denarnih prejemkov in nadomestil, ki pa ne omogočajo želene neodvisnosti v vsakdanjem življenju, saj v veliki meri ne zadoščajo niti za osnovne življenjske potrebe. Kakovost življenja posameznika je lahko ogrožena, če ne more zadovoljiti določenih potreb zaradi omejenega dostopa, odsotnosti ali slabega nadzora nad viri (Škerjanc, 2010). Med invalidi narašča revščina (Brecelj, 2013), oviranost in revščina pa naj bi bili vzajemno povezani (Zaviršek, 2015), kar pomeni, da lahko zaradi neenakih možnosti reševanja lastne problematike oviranost vodi v revščino, revščina pa lahko predstavlja tveganje za oviranost.

Brezposelnost ima na posameznika neugoden vpliv, ki se kaže na več ravneh, predstavlja hud pritisk tako na osebni kot družinski ravni. Materialna ogroženost zaradi pomanjkanja sredstev prinese tudi manjše možnosti udejstvovanja in vključevanja v družbo, daljša brezposelnost pa pri posamezniku vpliva na izgubo zaupanja, samospoštovanja in motivacije (Naftalin idr. 1993), kar je razvidno tudi iz odgovorov naših udeležencev. Daljša brezposelnost pa zaradi stresa, čustvenih obremenitev in lastne neuspešnosti (Branco idr., 2004) pomeni tudi tveganje poslabšanja zdravstvenega stanja. Za gibalno ovirane so obdobja brezposelnosti verjetno še toliko težja, saj si ne morejo zlahka zagotoviti (novega) dela. Brez zaposlitve ne le da se ne morejo finančno oskrbeti, temveč jih brezposelnost drži v stalni neželeni odvisnosti od drugih.

Omejene življenjske priložnosti in izkušnje zaradi gibalne oviranosti pomenijo določeno mero prikrajšanosti in omejenih možnosti, ki se lahko kaže v socialni izključenosti in jo Duffy (1995, v Kobal Grum in Kobal, 2009) opredeljuje kot nesposobnost ekonomske, kulturne in socialne udeležbe ter odmik od vsakdanjih dogajanj v življenju družbe. Socialna izključenost znotraj trga dela in sistema blaginje je spremljajoč pojav revščine, povezane z materialno nezadostnostjo, ki določene skupine ljudi potiska na rob družbe (Zidar in Rihter, 2010).

Uršič (2007) poudarja, da je delo invalidov pomembno tako zaradi njihovega vključevanja v družbo kot zaradi njihove materialne in psihološke vrednosti. Pojasnjuje, da lahko invalidnost posamezniku omeji sposobnost zaslužka ter ga s tem prikrajša za dostojno življenje.

Izključenost iz dela posamezniku povzroča ekonomske in psihološke težave, zaradi katerih se težje zaposli, z daljšanjem obdobja brezposelnosti se namreč povečuje tudi neskladje med sposobnostmi in sprotnimi zaposlitvenimi zahtevami (Naftalin idr. 1993).

3.3.4 POZITIVNI VIDIK ZAPOSLOTITVE

Pri razumevanju pomena zaposlitve za udeležence nasproti negativnim vidikom brezposelnosti spodaj navajamo nekatere pozitivne vidike zaposlenosti, ki so jih izpostavili.

»V primeru zaposlitve bi se počutila varno, saj bi ustvarjala neki lastni prihodek. Lahko bi si opremila stanovanje in kupila tudi druge pripomočke ter plačala terapije, ki jih potrebujem.« (Anja)

»Zaposlenost name vpliva pozitivno. Dobivam občutek, da sem polnopraven član družbe, sem samostojen in lahko konkretno načrtujem prihodnost.« (Jan)

»/.../ s pošteno plačanim delom si lahko plačaš stanovanje, stroške, ni ti treba skrbeti za položnice. Lahko si privoščiš mogoče toplice ali dopust, brez problema greš s prijatelji v kino, na kavo /.../« (Zlatka)

»Če bi se zaposlila, bi si lahko uredila tudi druge osebne želje, kot je svoje stanovanje ipd. Rešilo bi me stalne negotovosti in delnega strahu glede tega, kaj prinaša prihodnost.« (Bojana)

»Uspelo mi je presenetljivo dobro urediti svoj status (vezan na zaposlitev, op. a.) in nekatere osebne situacije. Spremlja me izjemna pozivna naravnost sodelavcev in te dosežke doživljam kot bistvo vključevanja v družbo.« (Jan)

»Saj ne, da bi zdaj firma propadla, če mene ne bi bilo, ampak že če sem kakšen dan bila odsotna, se je na delu poznalo, tudi sodelavci so bili bolj obremenjeni. Počutiš se pomembno.« (Zlatka)

Navedbe udeležencev enotno kažejo na pozitivne vidike zaposlenosti, ki se nanašajo predvsem na področje finančne varnosti in gotovosti, saj se s plačanim delom lahko preživljajo, kar pomeni tudi odsotnost skrbi, povezanih s preživetjem. Zaposlitev udeležencem prinaša finančno preskrbljenost, zaradi katere si lahko uredijo življenje (bivanje, zdravstvene storitve in preživljanje prostega časa). Zaposlitev vpliva tudi na njihovo splošno počutje – vsi zaposleni so v glavnem izražali zadovoljstvo in z njim povezano dobro počutje ter po njihovi meri urejeno življenje, ki prispeva tudi k njihovem občutku pomembnosti ter povečuje možnost družbene udeležnosti.

Posamezniki se preko dela definirajo – tako na osebnem področju v smislu pojmovanja o sebi in identifikacije s poklicem (delom) kot širše družbeno preko občutka, da prispevajo v organizaciji in družbi (Flaker idr., 2008), kar se je pokazalo tudi pri naših udeležencih. Flaker idr. (2008) še navajajo, da se bo vsaka oseba, ki je zaposlena ali dela, tudi če je delo nizke vrednosti in ni cenjeno na potrošniško usmerjenem trgu dela, opredelila kot zaposlena. Želja po zaposlitvi je sicer tudi ena

primarnih socialnih potreb (Boštjančič, 2011) in po mnenju A. Tabaj (2003) je delo za invalide osrednja vrednota, pomembna za človekov optimalen razvoj (Fatur Videtič, 2003).

Vključevanje oseb z oviro v svet dela je ključni dejavnik njihove integracije v družbo (Franjkič idr., 2014), prav delo oz. zaposlitev pomembno vpliva na izboljšanje posameznikovega celotnega življenjskega položaja (Brecelj idr., 2014). Plačana zaposlitev pomeni finančno neodvisnost in možnost za samostojno življenje in je eden ključnih dejavnikov socialne vključenosti posameznika (Barnes, 2005) oz. je, kot navaja N. Vertot (2007), najboljša varovalo pred socialno izključenostjo. Tudi udeleženci se zavedajo pomena zaposlitve za njihovo vključevanje v družbo na različnih ravneh, prav tako pa se zavedajo, da ni zaposlitev pomembna le za njih same, ampak je pridobitev tudi za družbo kot tako.

»Glavni problem pri tem (zaposlovanju, op. a.) po mojem mnenju je, da sama družba v temelju ne razume, da je zaposlitev invalida lahko prednost za družbo kot tako in ne zgolj pomoč samemu invalidu.« (Jan)

Navedba lepo izpostavi pomen zaposlitve ne le za gibalno ovirano osebo, ampak tudi v širšem družbenem kontekstu. Zaposlitev gibalno oviranih ne prinaša le omenjene denarne, ampak predvsem socialno-psihološke dobrobiti, in to tudi v širšem smislu stroškovne in družbene učinkovitosti, če upoštevamo vidne koristi zaposlitve v prvi vrsti za invalide same, kakor tudi za delodajalce in celotno družbo (Brejc, 1987; Brecelj, 2013; Brecelj idr., 2014; Uršič, 2003; Uršič in Kroflič, 2011; Vertot, 2007). Uspešno zaposlovanje invalidov tako ni pomembno samo z vidika posameznikove koristi in reševanja njegovega položaja, temveč predstavlja dobrobit za celotno družbo (Brecelj, 2013; Brecelj idr., 2014; Brejc, 1987; Kobal Grum in Kobal, 2009; Uršič, 2003; Uršič in Kroflič, 2011; Vertot, 2007).

Čeprav se pojmovanje dela spreminja (Kovač, 2008), je zaposlitev še vedno eden osnovnih statusov, ki prinaša določene pravice, ugled in položaj v družbi, posamezniku pa odpira možnosti, ki jih sicer brez zaposlitve ne bi imel, česar se zavedajo tudi naši udeleženci. Izbira življenjskega sloga je povezana s posameznikovimi življenjskimi možnostmi, kot navaja Giddens (1991), in ravno udeleženosť posameznika na trgu dela je pomembna socioekonomska okoliščina, na podlagi katere posameznik načrtuje in sprejema druge pomembne življenjske odločitve (Dremelj, 2009), kar kažejo tudi odgovori udeležencev. Zaposlitev je pri

osebah z oviro povezana z doseganjem njihove neodvisnosti in samostojnega odločanja o življenju, kar je za vsakega posameznika izredno pomembno. J. Škerjanc (2010) sicer z vidika uporabniških gibanj navaja, da je oseba, ki je zmožna lastne presoje in odločanja o svojem življenju, kljub oviranosti neodvisna. Da je torej tisti, ki lahko uresničuje svoje osebne cilje in prejme pomoč, kadar jo in kakšno potrebuje, pravzaprav samostojen (Škerjanc 2010). Vsak je sam najboljši strokovnjak za lastne potrebe, želje, rešitve in neodvisno življenje – odgovornost zanje nosi vsak posameznik (Ratzka, 2003). Brez zaposlitve je posamezniku bržčas v veliki meri odvzeta možnost odločanja in upravljanja s svojim življenjem, kar je v primeru gibalno oviranih, ki so sicer odvisni od (fizične) pomoči drugih, še posebej očitno. Lačen (2001) poudarja, da je treba tujo pomoč zamenjati s samopomočjo osebe z oviro, saj meni, da je posameznikovo življenje bolj svobodno, samostojno in osmišljeno, če se osvobodi pomoči drugih.

3.3.5 PREDLOGI

Čeprav tematsko naslednje podpoglavje ni neposredno povezano s pomenom zaposlitve, je glede na naravo diplomske naloge, v kateri so ključna razmišljanja udeležencev, nemara smiselno, da poglavje rezultatov in interpretacije zaključimo ravno z njihovimi predlogi.

Glede zaposljivosti so se udeleženci večinoma strinjali, da razmere niso najbolj rožnate. Razloge so pripisovali tudi siceršnjim razmeram na trgu dela in splošni situaciji glede zaposlitvenih ponudb oz. odpiranja novih delovnih mest, niso pa zanemarili niti vpliva vez in poznanstev ter slabšega položaja mladih na trgu dela. Predlogi za izboljšavo zaposlitvenega položaja mladih gibalno oviranih pa so se nanašali predvsem na določene sistemske rešitve.

Zaradi »/.../ predvsem razpršenega urejanja zadev po raznih institucijah, državnih ali nevladnih, ki so med seboj neusklajene /.../ «(Jan) bi bili nujni skrajšava in poenostavitev postopkov. Omenjali so tudi pomanjkljivosti v obstoječih programih, denimo, da jim pri zaposlitveni rehabilitaciji in usposabljanju na delovnem mestu ne teče delovna doba, nimajo plačanih prispevkov v pokojninsko in invalidsko zavarovanje ter prejemajo nizko nadomestilo za delo. V javna dela vključeni udeleženci pa so predlagali odpravo nekaterih po njihovem mnenju nesmiselnih omejitev, kot na primer:

»/.../ pri javnih delih za gibalno ovirane invalide ne bi smelo veljati pravilo, da v isti ustanovi ne morejo opravljati več javnih del, saj so omejeni na število dostopnih ustanov, ki jih primanjkuje /.../.« (Bojana)

Odpraviti bi bilo treba tudi časovno omejenost vključenosti, ki zdaj znaša največ eno leto, v primeru invalidne osebe pa se zaposlitev lahko še za eno leto podaljša.

Udeleženci so predlagali tudi bolj celostni pristop k zaposlitveni problematiki, ki bi omogočal izboljšave z zagotavljanjem določenih storitev, kot npr.:

»/.../ prevoz na delo, asistenca, zdravstvena rehabilitacija, kar pomaga uporabniku, da je na delu lahko bolj učinkovit.« (Jan)

Med predlogi pa so se znašle tudi bolj specifične rešitve, kot denimo uvedba programov, namenjenih izključno zaposlovanju invalidov, ter oblikovanje spletnega portala oz. podobnega orodja, ki bi na enem mestu vsem, ki se ukvarjajo z zaposlovanjem oseb z oviro, samim osebam z oviro, delodajalcem, strokovnjakom za zaposlitev in drugim, ponujalo informacije, nasvete, možnosti medsebojnega povezovanja in posredovanja.

3.4 OMEJITVE IN VREDNOST DIPLOMSKEGA DELA TER SMERNICE ZA NADALJNJE DELO

V okviru diplomskega dela opravljena raziskava ter rezultati in njihova interpretacija imajo določene omejitve in pomanjkljivosti, ki jih velja upoštevati. Prva pomembna omejitev je vezana na vzorec. Število udeležencev, vključenih v raziskavo, je bilo majhno, problematično pa je tudi samo vzorčenje. Kandidate smo iskali preko Društva študentov invalidov, saj smo predvidevali, da se gibalno ovirani študenti na Društvo obračajo zaradi informacij in nasvetov in drugih programov pomoči in podpore pri študiju. Sklepali smo, da so študenti, tako tisti, ki še študirajo, kot tisti, ki so študij že zaključili, uporabniki storitev in programov Društva, in bi po tej poti najlažje na enem mestu stopili v stik s potencialnimi kandidati. Vendar se pri tem pojavi določena omejitev, saj niso nujno vsi gibalno ovirani študenti (bili) člani omenjenega Društva. Vzorec je bil oblikovan priložnostno – zajeli smo tiste, ki so privolili v sodelovanje in so izpolnjevali pogoje za vključitev. Zato je pri interpretaciji potrebna določena mera previdnosti. Rezultati in podane ugotovitve veljajo za udeležene v raziskavi in jih kot take ni mogoče enostavno posploševati na celotno populacijo. Pričakovano število udeležencev je bilo namreč nekoliko večje, slabši odziv pa je mogoče pripisati zdravstvenim težavam in drugim osebnim okoliščinam, kot v primeru nekaterih kandidatov, ter nemotiviranosti iz različnih razlogov. Eden od njih bi lahko bilo poseganje v za posameznika psihično obremenilno in problematično temo, ki je nekatere nemara že v začetku odvrnila od sodelovanja, nekateri pa so se za prekinitev odločili med raziskavo. Glede na razmeroma prisoten optimizem v odgovorih udeležencev bi morda izpostavili še to, da so se za sodelovanje v raziskavi verjetno odločili motivirani posamezniki in tisti, ki sebe zaznavajo kot uspešne in tudi svojo situacijo na sploh dojemajo bolj pozitivno. Morda bi z vključitvijo posameznikov, ki imajo pri zaposlovanju večje in bolj kompleksne težave ter so dlje brezposelni, dobili precej drugačne rezultate.

Določeno omejitev seveda prinese že sam izbor udeležencev in graditev dela na podlagi izbrane populacije, ki je ključni element diplomskega dela. Mladi gibalno ovirani (študenti), ki vstopajo na trg dela, so zelo specifičen vzorec in v vsakem primeru bi večje število udeležencev težko zbrali.

Ker smo se raziskovanja diplomske teme lotili z vidika udeležencev, smo izbrali kvalitativni pristop, hkrati pa je tudi majhnost vzorca vplivala na to, da niso bile izvedene zahtevnejše statistične analize, ki bi verjetno povečale vrednost in

uporabnost rezultatov, na podlagi katerih bi morda lahko oblikovali tudi konkretnejše predloge in rešitve.

Pri analizi kvalitativnih podatkov tudi ni mogoče v celoti nadzorovati in izključiti subjektivnosti. Čeprav smo do rezultatov in interpretacije prišli na podlagi odgovorov udeležencev, bi z izkušnostjo raziskovalca in večjim številom ocenjevalcev verjetno dosegli večjo objektivnost, kakovost in veljavnost.

Temo bi lahko bolj poglobljeno in celostno obravnavali, če bi podatke zbirali s pomočjo intervjujev. Kajti pri izpolnjevanju vprašalnika (njegovega drugega dela) so imeli udeleženci popolnoma proste roke, pri intervjuju pa bi lahko z usmerjenim izpraševanjem prišli do konkretnejših odgovorov. Tako bi nemara tudi ugotovitve med seboj lažje povezali, saj bi v odgovorih verjetno lažje odkrili vzročne povezave in druge pomembne dejavnike.

Podrobneje bi veljalo raziskati, ali (in na kakšen način) gibalna oviranost določa interesno naravnost posameznikov ter bolj »osebnostno« obarvane dejavnike uspešnosti zaposlovanja. Zanimivo bi bilo raziskati razlike v osebnostnih značilnostih in vrednotnih usmeritvah posameznikov in jih povezati s soočanjem in sprejemanjem lastne gibalne oviranosti v povezavi s kakovostjo življenja ter splošnim zadovoljstvom.

Tematiko bi bilo vsekakor zanimivo in potrebno obravnavati tudi z vidika strokovnjakov za zaposlitev in delodajalcev, tako tistih, ki zaposlujejo, kot tistih, ki ne zaposlujejo oseb z oviro. Rezultati tovrstnih raziskav bi lahko ponudili ne samo drugačen pogled, temveč morda tudi odgovore, zakaj je zaposlovanje oseb z oviro težje, kje so ovire in kako bi jih bilo mogoče zmanjšati, odstraniti. V obzir bi torej morali vzeti tudi zadržke, težave, potrebe in interese delodajalcev, pa tudi strokovnjakov za zaposlitev, pozitivnih premikov namreč ni mogoče doseči brez upoštevanja in sodelovanja vseh vključenih strani.

Pri raziskovanju pa se poleg odgovorov zmeraj odprejo tudi nova vprašanja, ki morda vzbudijo dovolj zanimanja in lahko ponujajo smernice za nadaljnje delo.

4.0 ZAKLJUČEK

Rezultati in interpretacija so podani v treh tematskih sklopih, na tem mestu pa bomo ugotovitve poskušali podati skupaj.

Pri udeležencih se je pokazalo, da so njihove omejene možnosti in s tem slabši položaj na trgu dela povezani z gibalno oviranostjo in problematično dostopnostjo, ki sta pomembna dejavnika tako pri poklicnih izbirah in odločitvah kot zaposlovanju. Že pri načrtovanju poklicne poti in z njo povezanega izobraževanja so bile odločitve skladne z njihovimi značilnostmi, interesi, željami ter možnostmi zaposlitve sprejete predvsem na podlagi omejitev, ki jih prinaša gibalna oviranost, ter možnosti, ki so dostopne. Udeleženci so se odločali za take poklicne poti, kjer jim pričakovane zahteve dela ter delovne naloge ustrezajo in bi delo lahko opravljali. V primerih, kjer so zagotovljene dostopnost, morebitne prilagoditve in podporne storitve, gibalna oviranost ne preprečuje kakovostnega opravljanja dela. V takih pogojih lahko v polnosti pokažejo in razvijajo svoje potenciale.

Delo in zaposlitev iščejo in izbirajo na podlagi svojih sposobnosti in izobrazbe, pri čemer se jim zdijo pomembne tudi osebnostne značilnosti ter delovne izkušnje, za katere pa velja, da si jih težje pridobijo, saj imajo manj zaposlitvenih priložnosti. O vplivu statusa invalida na njihovo zaposljivost imajo različna mnenja, postopki in urejanje zadev v zvezi s statusom se jim zdijo predolgi in zapleteni ter po njihovem mnenju terjajo izboljšave. Pomembna ovira pri zaposlovanju, poleg omejenih možnosti in priložnosti ter problematične dostopnosti, je po navedbah udeležencev (nenaklonjen/odklonilen) odnos družbe in delodajalcev do (gibalne) oviranosti. Uspešnost zaposlitve je povezana predvsem s proaktivnostjo iskalca zaposlitve, realizacije zaposlitve pa so pretežno vezane na programe in ukrepe na trgu dela, namenjene osebam z oviro.

Prehod iz izobraževanja v zaposlitev je pri nekaterih udeležencih potekal gladkeje pri drugih manj, zato so ga tudi doživljali različno, kot bolj ali manj težavno. Brezposelnost jim predstavlja izrazito negativno izkušnjo in psihično breme, zaposlitev pa je za njih pomembna predvsem zaradi finančne varnosti in stabilnosti ter možnosti urejanja drugih pomembnih življenjskih okoliščin in vključevanja v družbo. V večini primerov je bila izpostavljena pomembna vloga družine, partnerja in prijateljev, ki jim nudijo pomoč in podporo.

Posamezniki so si med seboj precej različni po demografskih spremenljivkah, osebnostnih značilnostih in lastnostih, uspešnosti, pogledu na svet ter tudi po načinih doživljanja in soočanja z življenjskimi izzivi. Gibalna oviranost jim je resda skupna ter jih na neki način opredeljuje. In čeprav so njihova mnenja in izkušnje različni, so večinoma enotni v želji, da se zaposlovanje oseb z oviro premakne v pozitivni smeri, kar pa (verjetno) ne bo mogoče brez vzajemnega spoštovanja in sodelovanja, zato da v prihodnosti »/.../ *nobeden prag (dobesedno in v prenesenem pomenu, op. a.) ne bi bil previsok.*« (Kristina)

5.0 LITERATURA

- Allen, S. in Carlson, G. (2003). To conceal or disclose a disabling condition? A dilemma of employment transition. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 19(1), 19–30.
- Altman, B. M. (2005). The Labor Market Experience of Persons With Disabilities: The Conundrum. *Work and Occupations*, 32(3), 360–64.
- Barlow, J., Wright, C. in Cullen, L. (2002). A job-seeking self-efficacy scale for people with physical disabilities: preliminary development and pschometric testing. *British Journal of Guidance and Counseling*, 30(1), 37–53.
- Barnes, C. (2005). Disability, Work, and Welfare: Challenging the Social Exclusion of Disabled People. *Work, Employment & Society*, 19(3), 527–45.
- Beck, U. (2001). *Družba tveganja: na poti v neko drugo moderno*. Ljubljana: Krtina.
- Beresford, B. (2004). On the road to nowhere? Young disabled people and transition. *Child: Care, Health and Development*, 30(6), 581–587.
- Boštjančič, E. (2011). Značilnosti generacije Y na delovnem mestu. *HRM: strokovna revija za ravnanje z ljudmi pri delu*, 9(43), 56–62.
- Boštjančič, E. (2012). *Predavanja pri predmetu Psihologija dela in organizacije II* (zapiski predavanj). Ljubljana: FF.
- Boštjančič, E. in Bajec, B. (2011). Karierno odločanje in predstave študentov o bodočem delovnem mestu. V M. Puklek Levpušček in M. Zupančič (ur.), *Študenti na prehodu v odraslost* (str. 153–190). Ljubljana: ZIFF.
- Branco, D., Gattolin, E., Tommasini, G., Johannes, F. in Zagorc, S. (2004). *Uvajanje socialnega podjetništva v Sloveniji – primerjalna študija: Italija, Avstrija, Slovenija*. Ljubljana : Pospeševalni center za malo gospodarstvo.
- Brecelj, V. (2013). *Pomen osebnostnih lastnosti, vrednot in kariernih sider pri načrtovanju kariere invalidov* (Magistrsko delo). Ljubljana: FDV.

- Brecelj, V., Vidmar, G. in Boštjančič, E. (2014). Načrtovanje kariere invalidov – želje in ovire. *Andragoška spoznanja*, 20(4), 49–61.
- Brečko, D. (2006). *Načrtovanje kariere kot dialog med organizacijo in posameznikom*. Ljubljana: Planet GV.
- Brejc, T. (1987). *Prispevki k poklicni rehabilitaciji*. Ljubljana : Zveza skupnosti za zaposlovanje SR Slovenije.
- Brejc, T. (2009). *Rehabilitacijski besednjak*. Ljubljana: Univerzitetni rehabilitacijski inštitut Republike Slovenije – Soča.
- Bunc, S. (1998). *Slovar tujk*. Maribor: Založba Obzorja Maribor.
- Černič Mali, B. (2010). Pregled politik in ukrepov Evropske unije in izbranih držav članic... V R. Sendi in B. Kobal (ur.), *(Ne)dostopna Slovenija? Grajene in komunikacijske ovire, s katerimi se srečujejo invalidi* (str. 15–36). Ljubljana: Urbanistični inštitut RS in Inštitut RS za socialno varstvo.
- Dremelj, P. (2009). Individualizacija in osebe s posebnimi potrebami. V D. Kobal Grum in B. Kobal (ur.), *Poti do inkluzije* (str. 29–35). Ljubljana: Pedagoški inštitut.
- Fabian, E. S., Beveridge, S. in Ethridge, G. (2009). Differences in Perceptions of Career Barriers and Supports for People with Disabilities by Demographic, Background and Case Status Factors. Pridobljeno s <http://www.thefreelibrary.com/Differences+in+perceptions+of+career+barriers+and+supports+for+people...-a0196534325>
- Fatur-Videtič, A. (2003). Podlage za oblikovanje celostnega modela obravnave zmožnosti za delo in zaposlitev na področju zaposlovanje invalidov. V *Zaposlovanje invalidov - med politiko in prakso: zbornik simpozija* (81–88). Ljubljana: Inštitut RS za rehabilitacijo in Zveza delovnih invalidov Slovenije.
- Fine, M. (2005). Individualization, risk and the body: Sociology and care. *Journal of Sociology*, 4(3), 247–266.

- Flaker, V., Mali, J., Kodele, T., Grebenc, V., Škerjanc, J. in Urek, M. (2008). *Dolgotrajna oskrba: očrt potreb in odgovorov nanje*. Ljubljana: FSD.
- Franjkić, L., Kiš-Glavaš, L. in Novak Žižić, V. (2014). Percepcija studenata o mogućnostima osoba s invaliditetom da udovolje zahtjevima studijskog programa. *Hrvatska revija za rehabilitacijska istraživanja*, 50(1), 70–80.
- Fraser, R., Ajzen, I., Johnson, K., Hebert, J. in Chang, F. (2011). Understanding employers' hiring intention in relation to qualified workers with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 35(1), 1–11.
- Galimberti, U. (2010). *Grozljivi gost: nihilizem in mladi*. Ljubljana: Modrijan.
- Georgiou, C. E., Espahbodi, S. in De Souza, L. H. (2012). Preparing for the world of work: an exploratory study of disabled students' experiences of work placement. *Journal of Education and Work*, 25(5), 523–536.
- Giddens, A. (1991). *Modernity and Self-Identity, Self and Society in the Late Modern Age*. Cambridge: Polity Press.
- Greif, T. (2009). *Upravljanje raznolikosti v zaposlovanju: smernice za delodajalce in sindikate*. Ljubljana: Društvo Škuc.
- Hall, D.T. (1996) Protean Careers of the 21st Century. *Academy of Management Executive*, 10(4), 8–16.
- Hanlon, D. (2003). Neodkriti potenciali – angleške izkušnje zakaj je zaposlovanje invalidov za delodajalce koristno [Unlocking potential – UK experiences of why it helps business to employ disabled people]. V *Zaposlovanje invalidov - med politiko in prakso: zbornik simpozija* (33–39). Ljubljana: Inštitut RS za rehabilitacijo in Zveza delovnih invalidov Slovenije.
- Horvat, L. in Magajna, L. (1987). *Razvojna psihologija* Ljubljana: DZS.
- Kalčič, M. (2007). Invalidnost kot osebna okoliščina. *Delavci in delodajalci*, 7(2-3), 351–371.

- Kalčič, M. (2008). Vpliv ZZRZI in ZDR-A na zaposlovanje in odpuščanje invalidov. *Delavci in delodajalci*, 8(2-3), 569–595.
- Kerbler, B. (2010). Najnovejši pristopi k odpravljanju ovir, povezanih z dostopnostjo grajenega okolja, komunikacij in informacij. V R. Sendi in B. Kobal (ur.), *(Ne)dostopna Slovenija? Grajene in komunikacijske ovire, s katerimi se srečujejo invalidi* (str. 53–66). Ljubljana: Urbanistični inštitut RS in Inštitut RS za socialno varstvo.
- Kirk, S. (2008). Transitions in the lives of young people with complex healthcare needs. *Child: Care, Health and Development*, 34(5), 567–575.
- Kresal, B. (2007a). Ali so zagotovljene enake možnosti na trgu dela tudi za hendikepirane osebe? *Delavci in delodajalci*, 7(1), 71–80.
- Kresal, B. (2007b). Evropski socialni model prožne varnosti (flexicurity) in Slovenija. *Delavci in delodajalci*, 7(4), 475–496.
- Kobal, B. (2009). Invalid, invalidnost, posebne potrebe. V D. Kobal Grum in B. Kobal (ur.), *Poti do inkluzije* (str. 11–28). Ljubljana: Pedagoški inštitut.
- Kobal Grum, D. in Kobal, B. (2009). Pravica do inkluzije. V D. Kobal Grum in B. Kobal (ur.), *Poti do inkluzije* (str. 37–41). Ljubljana: Pedagoški inštitut.
- Kogovšek, D. (2007). *Vloga kulturne identitete v rehabilitaciji gluhih mladostnikov* (Doktorska disertacija). Pedagoška fakulteta, Ljubljana.
- Kopač Mrak, A. (2009). Osvetlitev nove zakonodaje in ukrepov na področju socialnega varstva. *Socialni izziv* 15 (30), str. 6–8
- Kovač, B. (2008). Globalne spremembe na trgu dela. *HRM: strokovna revija za ravnanje z ljudmi pri delu*, 6(26), 27–32.
- Krueger, R.A. in Casey, M.A. (2000). *Focus groups. A practical guide for applied research* (3rd ed.). Thousand Oaks: Sage Publications.
- Lačen, M. (2001). *Odraslost: Osebe z motnjo v duševnem razvoju*. Ljubljana: sožitje – zveza društev za pomoč duševno prizadetim Slovenije.

- Lindsay, S. (2011). Discrimination and Other Barriers to Employment for Teens and Young Adults with Disabilities. *Disability and Rehabilitation* 33(15-16), 1340–50.
- Lindstrom, L., Doren, B. in Miesch, J. (2011). Waging a living: career development and long-term employment outcomes for young adults with disabilities. *Exceptional children*, 77(4), 423–434.
- Louvet, E. (2007). Social judgment toward job applicants with disabilities: perception of personal qualities and competences. *Rehabilitation Psychology*, 52(3), 297–303.
- Luecking, D. M. in Luecking, R. G. (2015). Translating research into a seamless transition model. *Career Development and Transition for Exceptional Individuals*, 38(1), 4–13.
- Lustig, D. In Strauser, D. (2004) A living wage for individuals with disabilities: Implications for rehabilitation professionals. *Journal of Rehabilitation*, 70(2), 3–4.
- Magill-Evans, J., Galambos, N., Darrah, J. in Nickerson, C. (2008). Predictors of Employment for Young Adults with Developmental Motor Disabilities. *Work: A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation* 31(4), 433–42.
- Mauko Zimšek, N. in Kosi, M. (2016). *Poročilo o izvedenih fokusnih skupinah na temo zaposlovanja* (neobjavljeno interno gradivo). Ljubljana: DŠIS.
- Milošević, V. (2010). Kako bo trg dela reševal prihod mladih s fakultet. *HRM: strokovna revija za ravnanje z ljudmi pri delu*, 8(33), 12–15.
- Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (2014). Akcijski program za invalide 2014 – 2020. Ljubljana, Slovenija: Avtor. Pridobljeno s http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf/invalidi_vzv/API_2014-2021.pdf
- Ministrstvo za delo družino, socialne zadeve in enake možnosti (2016). *Katalog ukrepov aktivne politike zaposlovanja*. Ljubljana, Slovenija: Avtor. Pridobljeno s http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/trg_dela_in_zaposlovanje/zaposlovanje/zutd/katalog_ukrepov_apz_arhiv/

- Moon, N. W., Linden, M. A., Bricout, J. C. in Baker, P. M. A. (2014). Telework rationale and implementation for people with disabilities: considerations for employer policymaking. *Work*, 48(1),105–115.
- Nacionalne usmeritve za izboljšanje dostopnosti grajenega okolja, informacij in komunikacij za invalide (2005). Uradni list RS, št. 113 (16.12.2005). Pridobljeno s <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=2005113&stevilka=5023>
- Naftalin, I., Oldham, H., Turner, D., Hygate, P., McDermot, P., Jones, B., ... Driver, K. (1993). Svetovanje brezposelnim za izobraževanje. V T. Vilič Klenovšek (ur.), *Brezposelnost, izobraževanje in kariera* (str. 75-97). Ljubljana: Andragoški center RS.
- Nagode, M. (2009). Ovire grajenega okolja in komunikacijske ovire na področju izobraževanja in usposabljanja. V D. Kobal Grum in B. Kobal (ur.), *Poti do inkluzije* (str. 50-62). Ljubljana: Pedagoški inštitut.
- Napret, B. (1999). Vsakdanje življenje telesno najteže invalidnih ljudi oziroma udejanjanje njihove integracije v družbo. *Socialno delo*, 38(3), str. 183–189.
- Niklanović, S., Kapus-Šavel, I., Dejak, I., Gregorič-Brezavšček, B. in Golič, M. (1993). Vodenje kariere za brezposelne. V T. Vilič Klenovšek (ur.), *Brezposelnost, izobraževanje in kariera* (str. 13-73). Ljubljana: Andragoški center RS.
- Opara, B. (2005). *Otroci s posebnimi potrebami v vrtcih in šolah : vloga in naloga vrtcev in šol pri vzgoji in izobraževanju otrok s posebnimi potrebami : uresničevanje vzgojno-izobraževalnih programov s prilagojenim izvajanjem in z dodatno strokovno pomočjo*. Ljubljana: Centerkontura.
- Paladin, M. (2015). Tematike raziskav o delavcih invalidih: pregledna študija. *Raziskave in razprave*, 8(1), 56–98.
- Peljhan, M. (2002). *Telesna prizadetost kot rizični dejavnik psihosocialnega razvoja v najzgodnejšem obdobju* (neobjavljeno interno gradivo). Kamnik: CIRUS.
- Presen, D. (2003). Zaposlovanje invalidov in uvedba obveznih kvot. V *Zaposlovanje invalidov - med politiko in prakso: zbornik simpozija* (93–96). Ljubljana: Inštitut RS za rehabilitacijo in Zveza delovnih invalidov Slovenije.

- Puklek Levpušček, M. in Zupančič, M. (2010). Kako slovenski študentje zaznavajo obdobje prehoda v odraslost in različna merila odraslosti. *Pedagoška obzorja*, 25(1), 88–109.
- Pushkala, P. in Anshuman, P. (2007). *Organizational Challenges at the Periphery: Career Issues for the Socially Marginalized. Handbook of Career Studies*. Pridobljeno s <http://lup.lub.lu.se/record/1781048>
- Rapuš Pavel, J. in Dekleva, B. (2004). *Socialna vključenost in psihosocialno zdravje mladih z izkušnjami brezposelnosti na območju Ljubljane [Social inclusion and psychosocial health of youth with experiences of unemployment in Ljubljana]* (Končno poročilo raziskovalne naloge). Pedagoška fakulteta, Ljubljana.
- Razvojni center za zaposlitveno rehabilitacijo URI RS – Soča (2010). *Standardi usposabljanj in znanj za prilagoditve delovnih mest*. Pridobljeno s http://www.ir-rs.si/f/docs/Razvojni_center_za_poklicno_rehabilitacijo/Standardi_znanj_za_prilagoditve_delovnih.pdf?irrs_admin=jnj3mren2s1na2mqicb9l6p8i4
- Repovš, E. in Kaše, R. (2014). Protejska kariera za danes in jutri. *HRM: strokovna revija za ravnanje z ljudmi pri delu*, 12(61), 22–26.
- Restoux, P. (2010). *Življenje z drugačnim otrokom : za vse, ki bi radi bolje razumeli starše otrok s posebnimi potrebami in jim znali pomagati*. Radovljica: Didakta.
- Roncoroni, R. (2005). Enake možnosti za invalide in nediskriminacija na področju invalidnosti [Equal Opportunities for People with Disabilities and Non Discrimination in the Field of Disability]. V *Nediskriminacija in enake pravice invalidov v zakonodaji: Zbornik predavanj Nacionalni informativni dnevi 2005 [Non-discrimination and equal rights in legislation for persons with disability : report of the Nacional Informaion Days 2005 symposium]* (str. 39–44). Ljubljana: MDDSZ.
- Rutar, D. (1996). *Tri razprave o teoriji hendikepa*. Ljubljana: YHD.
- Rutar, D. (1997). Kaj je hendikep. *AWOL (časopis za socialne študije)*, 3(1), 5–46.

- Sendi, R. (2010). Ukrepi za uresničevanje pravic invalidov do dostopa brez ovir. V R. Sendi in B. Kobal (ur.), *(Ne)dostopna Slovenija? Grajene in komunikacijske ovire, s katerimi se srečujejo invalidi* (str. 93–110). Ljubljana: Urbanistični inštitut RS in Inštitut RS za socialno varstvo.
- Sendi, R. in Kobal, B. (2010). Uvod. V R. Sendi in B. Kobal (ur.), *(Ne)dostopna Slovenija? Grajene in komunikacijske ovire, s katerimi se srečujejo invalidi* (str. 9–14). Ljubljana: Urbanistični inštitut RS in Inštitut RS za socialno varstvo.
- Shier, M., Graham, J. R. in Jones, M. E. (2009). Barriers to employment as experienced by disabled people: a qualitative analysis in Calgary and Regina, Canada. *Disability and Society*, 24(1), 63–75.
- Slovar Slovenskega knjižnega jezika* (2015). Ljubljana: Cankarjeva založba.
- Smolej, S. (2009). »Posebne« potrebe. V D. Kobal Grum in B. Kobal (ur.), *Poti do inkluzije* (str. 43–45). Ljubljana: Pedagoški inštitut.
- Stronks, K., Van De Mheen, H., Van Den Bos, J. in Mackenbach, J. P. (1997). The Interrelationship between Income, Health and Employment Status. *International Journal of Epidemiology*, 26(3), 592–600.
- Sullivan, E.S. in Baruch, Y. (2009). Advances in Careers Theory and Research: A Critical Review and Agenda for Future Exploration. *Journal of Management*, 35(6), 1542–1571.
- Svetlik, I. (1985). *Brezposelnost in zaposlovanje*. Ljubljana: Delavska enotnost.
- Škerjanc, J. (2010). *Individualizacija storitev socialnega varstva*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.
- Tabaj, A. (2003). Enake možnosti na področju zaposlovanja invalidov v informacijski družbi. V *Zaposlovanje invalidov - med politiko in prakso: zbornik simpozija* (89–91). Ljubljana: Inštitut RS za rehabilitacijo in Zveza delovnih invalidov Slovenije.

- Tabaj, A. (2005). Mednarodna Konvencija o zaščiti in podpori pravic in dostojanstva invalidov. V *Nediskriminacija in enake pravice invalidov v zakonodaji: Zbornik predavanj Nacionalni informativni dnevi 2005 [Non-discrimination and equal rights in legislation for persons with disability : report of the Nacional Informaion Days 2005 symposium]* (str. 31–38). Ljubljana: MDDSZ.
- Tabaj, A. in Dolinšek, T. (2003). »Podporno zaposlovanje« - pot za vključevanje invalidov na trg dela. V *Zaposlovanje invalidov - med politiko in prakso: zbornik simpozija* (97–101). Ljubljana: Inštitut RS za rehabilitacijo in Zveza delovnih invalidov Slovenije.
- Teržan, M., Petrović, A. in Švajger, A. (2013). Podpora mladim invalidom pri prehodu iz procesa izobraževanja na trg delovne sile. *Rehabilitacija*, 12(1), 48–54.
- Touraine, A. (2000). *Can We Live Together? Equality and Difference*. Stanford: Stanford University Press.
- Trbanc, M., Boškić, R., Kobal Tomc., B. in Rihter, L. (2003). *Socialna in ekonomska vključenost ranljivih skupin v Sloveniji – možni ukrepi za dvig zaposljivosti najbolj ranljivih kategorij težje zaposljivih in neaktivnih oseb* (Raziskovalno poročilo). Ljubljana: FDV.
- Ule, M. (2013). Identitetni izzivi in družbene izkušnje študentov in študentk z ovirami. *Družboslovne razprave*, 29(74), 7–23.
- Ule, M. (2014). Odraščanje z oviro: Naracije študentov in študentk z ovirami o življenjskem poteku, prehodih in pomembnih drugih. *Socialno delo*, 53(3), 233–244.
- Uršič, C. (2005). Med teorijo in prakso (Razmišljanja ob pripravi delovnih tez zakona o izenačevanju možnosti za invalide). V *Nediskriminacija in enake pravice invalidov v zakonodaji: Zbornik predavanj Nacionalni informativni dnevi 2005 [Non-discrimination and equal rights in legislation for persons with disability : report of the Nacional Informaion Days 2005 symposium]* (str. 19 – 30). Ljubljana: MDDSZ.

- Uršič, C. in Batič, D. (ur.). (2008). *Konvencija o pravicah invalidov*. Ljubljana: MDDSZ:
- Uršič, C. in Fatur-Videtič, A. (2006). Razvijanje zaposljivosti in zaposlitvenih možnosti invalidov. *Delo in varnost*, 51(5), 57–59.
- Uršič, C. in Kroflič, M. (ur.). (2011). Kodeks o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu [*Code of practice on managing disability in the workplace*]. Ljubljana: URI RS – Soča in Zveza delovnih invalidov Slovenije.
- Uršič, C., Peterlin, D., Tabaj, A. in Dular, T. (2007). Uvodna pojasnila k zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov. V C. Uršič (ur.), *Zaposlitvena rehabilitacija in zaposlovanje invalidov: zbirka predpisov s področja invalidskega varstva z uvodnimi pojasnili*. Ljubljana: Centerkontura.
- Vedeler, J. S. in Mossige, S. (2010). Pathways into the Labour Market for Norwegians with Mobility Disabilities. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 12(4), 257–71.
- Vertot, N. (ur.). (2007). *Invalidi, starejši in druge osebe s posebnimi potrebami*. Ljubljana : Statistični urad Republike Slovenije.
- Videmšek, P. (2008). Krepitev moči kot temeljno orodje socialnega dela. *Socialno delo* 47 (3-6), str. 209–217.
- Vidmar, J. (2003). Zaposlovanje invalidov – odnos delodajalcev. V *Zaposlovanje invalidov - med politiko in prakso: zbornik simpozija* (107–117). Ljubljana: Inštitut RS za rehabilitacijo in Zveza delovnih invalidov Slovenije.
- Vovk, M. (2000). Načrtovanje in prilagajanje grajenega okolja v korist funkcionalno oviranim ljudem: priročnik. Ljubljana: Urbani izziv.
- Wehman, P. H. (2011). Employment for Persons with Disabilities: Where Are We Now and Where Do We Need to Go?. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 35(3), 145–51.
- Wraber, T. (2007). Dostop do kulturnih dobrin tudi za invalide. *Pet – revija za ljudi s posebnimi potrebami*, 19(89).

Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov /ZZRZI/ (2007). Uradni list RS, št. 16 (23.2.2007). Pridobljeno s [http://www.uradni-list.si/1/content?id=78532&part=u&highlight=ZZRZI#!/Zakon-o-zaposlitveni-rehabilitaciji-in-zaposlovanju-invalidov-\(uradno-precisceno-besedilo\)-\(ZZRZI-UPB2\)](http://www.uradni-list.si/1/content?id=78532&part=u&highlight=ZZRZI#!/Zakon-o-zaposlitveni-rehabilitaciji-in-zaposlovanju-invalidov-(uradno-precisceno-besedilo)-(ZZRZI-UPB2))

Zaviršek, D. (2000). *Hendikep kot kulturna travma: historizacija podob, teles in vsakdanjih praks prizadetih ljudi*. Ljubljana: Založba /*cf.

Zaviršek, D. (2014). Opredelitev hendikepa in razvoj študij hendikepa v socialnem delu. *Socialno delo*, 53(3), 133–146.

Zaviršek, D., (2015). *Etika hendikepa: socialne identitete ljudi z ovirami v teoriji in praksi socialnega dela* (Zaključno poročilo raziskovalnega projekta). FSD in FDV, Ljubljana.

ZRSZ (2015). *Dolgotrajno brezposelne osebe*. Pridobljeno s http://www.ess.gov.si/files/7100/Analiza_DBO.pdf

ZRSZ (2016). Aktualni programi za spodbujanje zaposlovanja. Pridobljeno s http://www.ess.gov.si/delodajalci/financne_spodbude/ugodnosti_pri_zaposlovanju

Zidar, R. in Rihter, L. (2010). Vključevanje ranljivih skupin v programe socialnega podjetništva. V *Strokovna tematska konferenca Socialno podjetništvo – izzivi in perspektive: zbornik prispevkov* (str. 66-85). Murska Sobota: Pridinovina.

Zornada, G. (2015). Digitalna nepismenost je stvar preteklosti. *HRM: strokovna revija za ravnanje z ljudmi pri delu*, 13(67), 6–8.

Zupan, A. (1997). Tehniški pripomočki in pogoji okolja kot pomoč neodvisnosti. V A. Zupan in C. Uršič (ur.), *Neodvisno življenje najtežje gibalno oviranih* (st. 33–40). Ljubljana: Inštitut RS z rehabilitacijo.

Zupan, A. (2010). Invalid v urbanem okolju. *Vita: zdravstveno vzgojna revija*, 16(73), 6–8.

Zupančič, M. (2011). Razvojno obdobje prehoda v odraslost – temeljne značilnosti. V M. Puklek Levpušček in M. Zupančič (ur.), *Študenti na prehodu v odraslost* (str. 9–37). Ljubljana: ZIFF.

Žagar, D. (2012). *Drugačni učenci*. Ljubljana: ZIFF.

Žebovec, S., Teržan, M. in Metelko, M. (n.d.). *Stanje na področju integracije in zadržanje invalidov na delovnem mestu v Sloveniji*. Bilo pridobljeno s http://osha.europa.eu/sl/campaigns/hwi/topic_integration_disabilites/slovenia/state_of_play.pdf

Žnidarčič, D. in Fabjan, Č. (2003). Nove oblike vključevanja invalidov v delo – »Socialna ekonomija«. V *Zaposlovanje invalidov - med politiko in prakso: zbornik simpozija* (103–105). Ljubljana: Inštitut RS za rehabilitacijo in Zveza delovnih invalidov Slovenije.

6.0 PRILOGA

Priloga 1. Vprašalnik Soočanja gibalno oviranih mladih z vstopom na trg dela.

UVODNO VPRAŠANJE:

Kako bi opisali svojo trenutno življenjsko situacijo? (s čim se ukvarjate, kako se preživljate, kaj vam je trenutno v življenju pomembno, s kakšnimi težavami/izzivi se srečujete, kdo vam je trenutno v največjo oporo, je vaše življenje urejeno na način, kakršnega bi želeli, ...)

I. SKLOP

Vprašanja:

1. Kateri dejavniki so vplivali na vašo odločitev o izobraževanju in izbiri poklicne poti?
2. Kakšne so vaše delovne izkušnje? (v kronološkem redu navedite delodajalca, področje dela in naloge oz. zadolžitve, čas trajanja zaposlitve, za kakšne vrste dela je šlo)
3. Kako iščete/ste iskali delo oz. zaposlitev? Kje iščete/ste iskali potrebne informacije? Kakšen pristop ali tehniko ubirate/ste ubrali za uspešnejšo realizacijo?
4. Kateri dejavniki so/so bili po vašem mnenju najpomembnejši pri uspešnem iskanju dela oz. zaposlitve in zaposlovanju (navedite in opišite primer)?
5. Koliko časa je preteklo od začetka iskanja zaposlitve do pričetka z delom?
6. Ste/- bili pri iskanju dela in zaposlovanju popolnoma samostojni ali ste potrebovali podporo?
7. Kdo in na kakšen način vam nudi/je nudil podporo?
8. Navedite in opišite primer (lahko tudi več primerov), ko ste bili neuspešni pri iskanju dela oz. zaposlitve in zaposlovanju?
9. Kateri so po vašem mnenju bili glavni dejavniki neuspeha?
10. Kako pomembna se vam zdi izobrazba in kateri drugi dejavniki se vam zdijo pomembni za vašo kariero oz. karierno prihodnost?
11. Kakšno je vaše mnenje o vplivu študentskega dela, prostovoljstva in neformalnega izobraževanja pri iskanju zaposlitve in zaposlovanju?

II. SKLOP

Vprašanja:

1. Menite, da ste na trgu dela konkurenčni? Katere so vaše prednosti/šibke točke? Opišite primer situacije (lahko tudi več primerov), kjer so te lastnosti še posebej prišle do izraza.
2. Ali potrebujete/bi potrebovali prilagoditve in pomoč druge osebe v poklicnem življenju? Opišite naravo in obseg prilagoditev in pomoči.
3. S kakšnimi izzivi se srečujete/ ste se srečevali pri iskanju dela in zaposlovanju? Kako se/ ste se z njimi soočali?
4. Ali po vašem mnenju ureditev statusa invalida vpliva na zaposljivost gibalno oviranih mladih in na kakšen način? Katere so glavne prednosti in pomanjkljivosti?
5. Kaj menite, da bi gibalno ovirani mladi še potrebovali za hitrejši in lažji vstop na trg dela?

III. SKLOP

Vprašanja:

1. Kje se vidite čez 5 let?
2. Kakšen je vaš pogled na lastno karierno pot oz. kako jo doživljate?
3. Kako bi opisali vaše doživljanje prehoda iz izobraževanja v zaposlitev?
4. Kako na vaše življenje vpliva zaposlenost/brezposelnost?
5. Kaj menite, kakšne spremembe v življenju bi se zgodile, če bi se zaposlili/ostali brezposelni?
6. Kakšno je vaše mnenje o trenutnem stanju na trgu dela?

IV. Bi želeli še kaj dodati, pokomentirati, predlagati?