

Ranljive skupine na trgu dela

Psihološki pogled na izzive in priložnosti

Uredili Eva Boštjančič in Marjeta Žagar Rupar



Ranljive skupine na trgu dela

Psihološki pogled na izzive in priložnosti

Avtorji: Sandra Antolović, Lina Berlot, Eva Boštjančič, Sabina Čepon, Kristjan Černič, Špela Debeljak, Staša Doležalek, Mateja Dolinar, Mirzeta Dorić, Tjaša Furlan, Stanislava Grachova, Karin Grgurić, Metka Guštin, Domen Hartte, Maja Hočevar, Sabina Hočevar, Aleksandar Jerinić, Polona Kalc, Sanja Karas, Katarina Kastelic, Nikola Komes, Sanja Kovačić, Špela Kresnik, Manja Kuzma, Rosana Majhenič, Kim Majoranc, Suzana Makarič, Doris Maljevac, Kaja Meh, Katarina Menoni, Renata Močnik, Ana Munda, Karmen Novak, Nika Osredkar, Blažka Plahutnik Baloh, Blaž Podobnik, Iris Poklar, Monika Prijatelj, Anja Pušnik, Tanja Repič, Eva Sirc Mitrovič, Katarina Slevce, Viktorija Smole, Martina Škoberne, Teja Štefančič, Klara Šurla, Vesna Šušteršič, Urška Umer, Jerica Urbančič, Klara Vrbnjak, Ksenija Zečević, Hana Zega, Marjeta Žagar Rupar

Urednici: Eva Boštjančič in Marjeta Žagar Rupar

Recenzenta: Anja Podlesek, Matija Svetina

Lektorica: Eva Vrbnjak

Tehnično urejanje in prelom: Jure Preglau

© Univerza v Ljubljani, Filozofska fakulteta, 2018.

Vse pravice pridržane.

Izdala Znanstvena založba Filozofske fakultete, zanjo Roman Kuhar, dekan

Prva izdaja, e-izdaja

Publikacija je brezplačna.

Publikacija je dostopna na: <https://e-knjige.ff.uni-lj.si>

DOI: 10.4312/9789610600541

© Univerza v Ljubljani, Filozofska fakulteta, 2018

Vse pravice pridržane.

Kataložni zapis o publikaciji (CIP) pripravili v
Narodni in univerzitetni knjižnici v Ljubljani

COBISS.SI-ID=294031104

ISBN 978-961-06-0053-4 (epub)

ISBN 978-961-06-0054-1 (pdf)

Kazalo vsebine

Ranljivi s(m)o tudi zaposljivi <i>Jasna Kovač</i>	7
Zakaj in kako je nastala ta monografija <i>Eva Boštjančič</i>	11
Zaposlovanje in psihološke perspektive ranljivih skupin na trgu dela <i>Eva Boštjančič</i>	15
I. NAVZKRIŽJE MED DELOM IN DRUŽINO	
Nosečnice na delovnem mestu so ranljiva skupina: da ali ne, to je zdaj vprašanje <i>Kim Majoranc, Jerica Urbančič in Klara Vrbnjak</i>	29
Usklajevanje družinskih in poklicnih odgovornosti enostarševskih družin <i>Katarina Kastelic, Karmen Novak in Iris Poklar</i>	49
Starši otrok s posebnimi potrebami skozi prizmo zaposlovanja <i>Manja Kuzma, Anja Pušnik in Martina Škoberne</i>	65
II. ZAPOSLENI, KI SO SOCIALNO DISKRIMINIRANI	
Iskanje zaposlitve mladih z osnovnošolsko izobrazbo <i>Sabina Čepon, Nika Osredkar in Urška Umer</i>	85
Močne in šibke lastnosti starejših zaposlenih <i>Sanja Kovačič, Hana Zega in Marjeta Žagar Rupar</i>	103
Izzivi in ovire brezdomk in brezdomcev pri iskanju in pridobivanju zaposlitve <i>Lina Berlot, Blažka Plahutnik Balob in Aleksandar Jerinič</i>	123
Pogledi istospolno usmerjenih posameznikov na diskriminacijo na delovnem mestu <i>Stanislava Grachova, Tanja Repič in Viktorija Smole</i>	139

III. ZAPOSLENI S TELESNIMI OVIRAMI

Pogled delodajalcev v slovenskih invalidskih podjetjih na zaposlovanje invalidov

Karin Grgurić, Kaja Meh in Katarina Menoni 161

Težave in izzivi paraplegikov na delovnem mestu

Rosana Majhenič, Metka Guštin in Tjaša Furlan 179

Mladi slepi in slabovidni z visoko ali višjo izobrazbo ter njihov vstop na trg dela

Vesna Šušteršič, Ana Munda in Polona Kalc 197

IV. ZAPOSLENI, KI TRPIJO ZA TELESNIMI ALI DUŠEVNIMI BOLEZNIMI

Zdravljeni za rakom: izkušnje z vrnitvijo na delovno mesto

Staša Doležalek, Mateja Dolinar in Ksenija Zečević 219

Osebe s sindromom odvisnosti od alkohola v delovnem okolju

Sabina Hočevar, Maja Hočevar in Domen Hartte 239

Nekdanji odvisniki v programu reintegracije: zunanje in notranje ovire na poti do zaposlitve

Špela Debeljak, Eva Sirc Mitrovič in Klara Šurla 259

O depresiji je bolje molčati – dejavniki uspešne integracije oseb z depresijo na delovnem mestu

Mirzeta Dorić, Doris Maljevac in Teja Štefančič 273

Izkušnje oseb z motnjami avtističnega spektra na delovnem mestu

Suzana Makarič, Renata Močnik in Monika Prijatelj 291

V. ZAPOSLENI, KI PRIHAJAJO IZ TUJEJEZIČNIH OKOLIJ

Zaposlovanje Hrvatov v Sloveniji <i>Sandra Antolović, Nikola Komes in Špela Kresnik</i>	313
Zaposlovanje beguncev v Sloveniji <i>Blaž Podobnik</i>	333
Izkušnje arabske manjšine pri vključevanju na trg dela v Sloveniji <i>Kristjan Černič, Sanja Karas in Katarina Slevcec</i>	347
Povzetki poglavij/Abstracts	365
Stvarno kazalo	379

Ranljivi s(m)o tudi zaposljivi

V negotovem času, v katerem živimo, ranljivost ni zaželena. Rezervirana je za šibke in nemočne posameznike, ki jih pogosto spregledamo, čeprav jih srečujemo vsak dan. Med včerajšnjim sprehodom po mestu sem svojo pozornost namenoma usmerila na ranljive posameznike. Srečala sem nekaj brezdomcev, videla moškega z berglami, mlajšega fanta na invalidskem vozičku, dva fanta, ki sta se poljubljala na mostu, tri nosečnice, dva Roma in močno vinjenega moškega, ki se je opotekal po ulici. Kdo so ti ljudje?

Z izrazom „ranljivi“ imam v mislih tiste posameznike, ki so zaradi neke svoje lastnosti ali kombinacije več njih drugačni in izstopajoči. Brez dvoma jih ta drugačnost ovira tudi pri zaposlovanju. V mojo pisarno na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje prihajajo večinoma ljudje, ki jih opisujemo kot ranljive. Ko pomislim na njih, pred seboj vidim njihove obraze, ki so žalostni, prestrašeni, jezni, obupani in zmedeni. Njihova telesa so zakrčena in nemirna. Pogosto s seboj prinesejo vonj po cigaretah, alkoholu ali pomanjkljivi higieni. Nekateri so zelo glasni in v pogovoru z menoj kričijo, na besede drugih moram kdaj čakati tudi več minut. Ko sedijo pred menoj, vidim oči, ki si želijo drugačen svet, pa si ga ne znajo ali ne zmorejo naslikati.

Ko razmišljam o osebah, ki sem jih srečevala v svoji pisarni v preteklih mesecih, vidim podobo Ane, Matica, Tomaža in Andreja. Ne morem jih zreducirati zgolj na oznako ranljivi. So mnogo več od tega. So enkratni posamezniki, ki ravno tako kot vsi drugi ljudje na tem svetu pišejo svojo življenjsko zgodbo.

34-letna Ana pove, da se po selitvi iz Srbije v Slovenijo želi vključiti v slovensko okolje. Uspešno integracijo ji zelo otežujejo težka družinska situacija,

nizka samopodoba in pomanjkljiva izobrazba. Želi najti zaposlitev, spoznati prijatelje, se osamosvojiti od svoje družine, pa ne ve, kako naj začne.

25-letni Matic, gimnazijski maturant, ki se je po vpisu na fakulteto soočil z duševnimi težavami, le malo govori in me težko pogleda v oči. Že več let dneve preživlja zaprt v svoji sobi in igra računalniške igrice. Soba mu ponuja dobro zavetje pred strahovi, ki jih vidi v zunanjem svetu. Ko se pogovarjava o njegovih težavah, mu po obrazu spolzijo solze. Koraka naprej ta trenutek še ne zmore.

53-letni Tomaž s cmokom v grlu in s povešenim pogledom pravi, da mu je težko, saj nima več denarja niti za kruh. Zaradi stečaja podjetja, v katerem je delal vse življenje, je pred štirimi leti izgubil zaposlitev. Živi sam, kljub socialni podpori mu gre vse težje. Zaradi nevzdržnih socialnih razmer postaja brezvoljen in apatičen, zelo težko se motivira za iskanje zaposlitve.

45-letni Andrej pove, da je po delovni nesreči postal invalid tretje kategorije in ostal brez zaposlitve. Njegova žena je invalidsko upokojena, imata dva mladoletna otroka, zato se je njegova družina znašla v hudi stiski. Nujno potrebuje zaposlitev, vendar se sprašuje, kaj s svojimi omejitvami sploh še lahko počne.

Ani, Maticu, Tomažu, Andreju in ostalim ranljivim posameznikom na trgu dela je skupno to, da preživljajo zelo težko obdobje svojega življenja. Brezposelnost že sama po sebi predstavlja velik stres, v kombinaciji z drugimi težavami pa življenje postane zares težko. Tako težko, da nekateri ljudje svoje težave raje zanikajo in jih skrivajo tudi pred seboj. V mislih imam ljudi, ki se v obrambi pred težkimi občutki zatečejo k alkoholu, drogam ali kriminalu. Nekateri ljudje svoje napetosti blažijo tako, da se začnejo izogibati življenju in postajajo vse bolj družbeno izolirani. Veliko ljudi podleže pritisku situacije, v kateri so se znašli, tako da fizično ali duševno zbolijo.

A veliko je tudi takih, ki jim uspe. To so tisti, ki življenje vzamejo v svoje roke. Svojo ranljivost pokažejo, položijo jo na mizo kot kos kruha in si jo skušajo ogledati, jo raziskati in sprejeti. V njih vidim neizmeren pogum biti nepopoln v svetu, ki slavi navidezno popolnost. Pripravljeni so opustiti idealizirane predstave o tem, kakšni bi morali biti, in sprejmejo sebe, kakršni so. Osredotočijo se na pozitivne plati svojega življenja, počnejo stvari, ki jih delajo žive. Svoje ranljivosti se zavedajo, jo sprejemajo in je ne skrivajo. In te ljudi potem običajno sprejme tudi okolje. Ni jih sram sprejeti pomoči, ko jo potrebujejo. Počasi, korak za korakom, začnejo urejati svoje življenje in na ta način sčasoma dobijo tudi zaposlitev.

Vendar vključevanje ranljivih oseb na trg dela še zdaleč ni odvisno le od njih samih. Vsi nosimo odgovornost za to, da je v naši sredini prostor tudi za ranljive. Začnemo lahko tako, da vsakega človeka ob prvem stiku presojamo kot nepopisan list papirja, brez oznak, ki jih sicer tako radi dodajamo v vsakdanjem življenju. Tako bomo namesto brezposelnosti, invalidnosti, odvisnosti, spolne usmerjenosti, izobrazbe, starosti ali porekla videli nekaj drugega. Morda bomo v njihovih očeh videli iskro, v njihovem stisku roke začutili toplino, v njihovem glasu slišali klic po pomoči in ob njih začutili voljo po življenju in željo po sprejetosti. Morda bomo opazili, da se v svojem bistvu od nas ne razlikujejo. Ob odprtem srečevanju z njimi se bomo lahko opomnili, da stiske v življenju niso prikrajšane nikomur. Vsi smo ranljivi.

*Jasna Kovač, univ. dipl. psihologinja
karierna svetovalka na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje*

Zakaj in kako je nastala ta monografija

Ranljivost posameznika je danes kar nekako v modi – to si predstavljam predvsem v kontekstu odprtosti, čutnosti, občutljivosti ter odzivnosti na dogodke in ljudi, ki nas obdajajo. Ko za nekoga rečemo, da je ranljiv, pomislimo tudi na njegov intenziven odziv, na čustva, morda kriljenje z rokami ali sključeno držo, pogosto tudi na (naučeni) obup in solze. Ranljivost v današnjem času zaznavamo predvsem kot posameznikovo hibo in ne kot njegovo prednost.

Naredimo zdaj korak od posameznika k skupini – ranljivost skupine je ponavadi predmet širših socioloških, ekonomskih ali političnih razprav. Kot strokovnjakinja in raziskovalka organizacijske psihologije gledam na ranljive skupine kot na zaposlene, ki imajo unikatne osebne lastnosti, potrebe, vrednote, tako prednosti kot tudi omejitve. Kdo izmed nas pa nima omejitev pri iskanju službe na trgu dela? Moja omejitev je to, da sem ženska in mati treh otrok, Markova omejitev je starost 55 let, okvarjen sluh in dejstvo, da v preteklih šestih mesecih ni imel redne plačane zaposlitve, Barbara živi sama s svojim sinom in nima dokončane univerzitetne izobrazbe, Tjaša pa je Hrvatica in se vsak dan vozi na delo iz 83 km oddaljenega kraja. Vsi smo na nek način unikatni, zato mora delodajalec pri kadrovanju upoštevati naše lastnosti – tako v samem postopku kadrovanja kot tudi pri ustreznem prilagajanju delovnega mesta, motiviranju, nagrajevanju, usmerjanju, komuniciranju. V praksi pa je tega prilagajanja in seveda tudi možnosti zanj razmeroma malo.

Zaposlovati predstavnike ranljivih skupin je velik izziv in obenem tudi priložnost. Navadno pa se ustavi že na začetku, ko nekoga ne želimo zaposliti, ker nas je strah. Strah nas je nečesa neopisljivega, predvsem pa nepoznavanja

lastnosti posameznikov določene ranljive skupine. Biti informiran pomeni vedeti, vedeti pa pomeni biti samozavesten in pogumen, med drugim tudi imeti pogum, drznost in samozavest za sprejemanje odločitev, med katerimi je tudi sprejemanje drugačnosti. Zakaj oklevamo zaposliti gospo z zelenimi lasmi, gospoda, čigar tatu na njegovi podlakti pripoveduje svojo zgodbo, ali gospodično, ki se je zdravila zaradi depresije, mladega moškega, ki je pred tremi leti prebolel kožnega raka?

Pred nastankom znanstvene monografije *Ranljive skupine na trgu dela – psihološki pogled na izzive in priložnosti* smo si avtorji zastavili cilj, da poiščemo odgovore na vprašanja o možnostih, priložnostih in morebitnih ovirah pri iskanju dela, zaposlovanju in delu predstavnikov ranljivih skupin v Sloveniji. Delo je potekalo v seminarju iz organizacijske psihologije v okviru magistrskega študija psihologije na Filozofski fakulteti v Ljubljani. Študenti niso le pregledovali in brali že napisanega, temveč so se odpravili na „teren“. Iskali so sogovornike, predstavnike izbranih ranljivih skupin, ki so bili pripravljene sodelovati in spregovoriti o lastnih izkušnjah z iskanjem zaposlitve oziroma o tem, kako se počutijo na delovnem mestu ter v interakciji z ljudmi, ki jih srečujejo v službenem času. Študenti, avtorji večine poglavij v tej monografiji, so se na razgovore pripravili temeljito in sistematično, izbrali so ožje področje znotraj organizacijske psihologije, ki jih je najbolj zanimalo, in oblikovali vprašanja, ki so tvorila ogrodje posameznega intervjuja. Imeli so priložnost osebno spoznati izbrane posameznike, začutili so njihove stiske pa tudi želje po normalnem sprejemanju in motiviranosti za delo, kar je gotovo neprecenljiva izkušnja za bodočega psihologa ali psihologinjo.

Na osnovi enournih raziskovalnih intervjujev s petimi do dvanajstimi sodelujočimi so pripravili vsebinsko analizo. Raziskovalni namen je bil usmerjen k iskanju dejavnikov, ki oblikujejo priložnosti in možnosti predstavnika določene ranljive skupine, da suvereno in enakovredno vstopa in nastopa na slovenskem trgu dela. Avtorji soglašajo, da ima njihov raziskovalni pristop eno veliko omejitev – majhen in nereprezentativen vzorec, kar tudi omenjajo v svojih zapisih. Imajo pa vsa poglavja in vsebine, ki jih v njih odpirajo, eno veliko prednost – sistematično predstavljanje določenih pogledov na trg dela skozi oči konkretnih predstavnikov izbranih ranljivih skupin. Pogosto se namreč dogaja, da primere jemljemo iz tujih praks, pozabljamo pa povprašati ljudi, ki živijo in delajo v naši sredini. In prav ta odgovor ponuja pričujoče znanstveno delo.

Vsebina knjige je razdeljena na pet vsebinskih sklopov.

V uvodu predstavljamo osnovna izhodišča zaposlovanja ranljivih skupin ter vlogo psiholoških (spo)znanj za uspešno delo s posamezniki. V prvem sklopu so združene vsebine, ki obravnavajo področje navzkrižja med delom in družino. Avtorji iščejo odgovor na vprašanje, ali lahko zaposlene nosečnice uvrščamo med ranljive skupine, kako pri delu funkcionirajo starši samohranilci, in s kakšnimi ovirami se srečujejo starši otrok s posebnimi potrebami.

Drugi del knjige obravnava zaposlene, ki zaznavajo družbeno diskriminacijo pri iskanju službe in delu – med njimi so posamezniki s končano največ osnovno šolo, starejši zaposleni, brezdomeci in istospolno usmerjeni. Zanimivo je, da so njihova stališča med seboj zelo različna in da jih zelo različno obravnavajo tudi delodajalci.

Sledi sklop vsebin, ki obravnavajo telesno ovirane, in sicer z vidika delodajalcev in tudi z vidika paraplegikov ter mladih slepih in slabovidnih.

Četrty del se posveča izzivom zaposlovanja posameznikov, ki trpijo za telesnimi ali duševnimi boleznimi. O teh skupinah – zdravljeni oboleli za rakom, odvisniki od alkohola, depresivno strukturirane osebe, nekdanji odvisniki, osebe z motnjo avtističnega spektra – je danes v medijih veliko govora, delodajalci pa na njih pogosto gledajo z zadržkom in se jih v zaposlovalni politiki raje izogibajo.

Na koncu so se avtorji dotaknili področja migracij, ki je vse bolj aktualno tudi v Sloveniji. Zaradi pretočnosti trga dela v k nam prihajajo posamezniki iz različnih kultur, s seboj pa prinašajo svoje navade, običaje, delovne vrednote. Kakšna so njihova pričakovanja glede iskanja dela v Sloveniji, opisujejo poglavja, ki obravnavajo Hrvate, Arabce in begunce, ki k nam prihajajo zaradi vojnih razmer v svojih domovinah.

Vsako poglavje se začne s teoretičnim uvodom, v katerem avtorji zajemajo tako pregled zakonskih podlag in etičnih dilem kot tudi pregled najbolj aktualnih znanstvenih raziskav s področja psihologije. Pri tem ne pozabijo niti na trenutno situacijo v Sloveniji in bralca uvedejo v izzive in omejitve, s katerimi se srečuje določena ranljiva skupina. Sledi metodološki del, v katerem najdemo osnovne značilnosti sodelujočih in metodo, na osnovi katere so avtorji posameznega poglavja pridobivali informacije. Spoznanja predstavljajo na sistematičen in pregleden način ter poglavje zaključijo z uporabnimi napotki, ki jih lahko koristno uporabijo tako delodajalci, ki se vsakodnevno srečujejo s takimi posamezniki, kot tudi sodelavci, ki želijo razumeti in učinkovito sodelovati s kolegi/nadrejenimi/podrejenimi, ki imajo morda določene značilnosti katere izmed obravnavanih ranljivih skupin.

Znanstvena monografija pa bo zanimiva tudi za študente vrste študijev, ki se pripravljajo na delo z ljudmi (psihologija, pedagogika, andragogika, socialno delo, ekonomija, sociologija, pravo ...).

Dr. Eva Boštjančič
profesorica za psihologijo dela in organizacij

Zaposlovanje in psihološke perspektive ranljivih skupin na trgu dela

Eva Boštjančič

Področje raziskovanja in obravnavanja ranljivih skupin pri delu je danes še bolj pomembno kot nekoč, saj predstavniki različnih ranljivih skupin v praksi pogosto doživljajo izključenost s trga dela ali pa so kršene njihove osnovne pravice. V Sloveniji obstajajo številni načrti in programi, ki ranljive skupine opredeljujejo različno oziroma vanje uvrščajo predstavnike različnih sociodemografskih skupin. Poudariti velja, da je ranljivih skupin na trgu dela še veliko več in da lahko delo z njimi predstavlja svojevrsten izziv, ki delodajalcem dolgoročno prinaša raznolikost in oblikuje organizacijsko kulturo, ki je spodbujajoča, nediskriminatorsna in etična.

Opredelevanje ranljivih skupin

V znanosti poskušamo najprej enoznačno opredeliti vzorec, ki ga proučujemo, šele nato se lotimo postavljanja raziskovalnih vprašanj, odpiranja še neraziskanih področij in iskanja metod, ki nam bodo pomagale do zastavljenih ciljev. Pričujoča knjiga govori o ranljivih skupinah, ki se soočajo z izzivi zaposlovanja in dela v Sloveniji. Iz definicij, ki sledijo, bomo razbrali, da je opredelitev mnogo, prav tako pa je veliko tudi skupin, ki jih na trgu dela uvrščamo med ranljive. Zanje veljajo posebni pogoji zaposlovanja, ki so lahko določeni zakonsko, lahko pa jih določi kar delodajalec. Biti ranljiv ne pomeni biti drugačen, pomeni pa imeti določene lastnosti oziroma značilnosti, zaradi katerih so lahko omejene ali celo ogrožene osnovne človekove pravice in enakopravna obravnava. Predstavniki ranljivih skupin si teh

pravic pogosto ne zmorejo zagotoviti, zato jim je treba nameniti posebno pozornost in zaščito.

Na mednarodni ravni (Icelandic Human Rights Centre, 2017) so ranljive skupine opredeljene kot šibke in ranljive oziroma njihova ranljivost izhaja iz preteklosti, ko so bile obravnavane kot žrtve (nasilja) in zato zahtevajo posebno obravnavo – zaščito lastnih pravic in enakopravno obravnavo. Te skupine se lahko pojavljajo na različnih področjih življenja in bivanja, naš cilj pa je predstaviti nekatere njihove značilnosti, posebnosti in priložnosti, ki so povezane s področjem zaposlovanja in dela. Hiter pregled različnih virov med ranljivimi skupinami najpogosteje izpostavlja naslednje skupine: ženske in dekleta, otroke, begunce, ljudi brez statusa, predstavnike narodnih manjšin, migrante, starejše zaposlene in invalidne osebe. Seveda to ni dokončen seznam skupin, ki pri delu potrebuje določeno zaščito. Nanj lahko dodamo tudi zdravljene odvisnike od alkohola, istospolno usmerjene, predstavnike enostarševskih družin ... Vse to so skupine, ki pri delu lahko občutijo različna diskriminatorsna vedenja, njihovim predstavnikom pa so lahko kršene ali odvzete osnovne pravice do samostojnosti in dela.

Vzroki za to, da določena skupina postane ranljiva, so številni. Na področju dela in zaposlovanja se navadno prepletajo različni razlogi, ki posamezniku onemogočajo izkoriščanje vseh pravic, ki jim pripadajo. Danes je razlog za ranljivost lahko že prenizka stopnja izobrazbe (npr. dokončana le osnovna šola) ali zastarela znanja (npr. tekstilna delavka za tekočim trakom), nosečnost ali izstopajoča barva las. Vse pogosteje se pojavlja tudi problem slabega znanja slovenskega jezika (s prihodom migrantov).

Zakonske podlage

V Sloveniji je obravnavano področje razmeroma ohlapno definirano, opredelitve se najpogosteje prilagajajo trenutnim smernicam na trgu dela in posameznim ukrepom.

Ranljive skupine na trgu dela so v osnovi opredeljene v Zakonu o urejanju trga dela, ki loči tri skupine (5. člen, ZUTD, točka 9): prikrajšane delavce, resno prikrajšane delavce in invalide. V naslednjem koraku se glede na trende na trgu dela na letni ravni določi ukrepe aktivne politike zaposlovanja, ki jih posamezne ciljne skupine, med drugim tudi ranljive, lahko koristijo pod določenimi pogoji (pri tem ne gre pozabiti, da so v katalogu določeni tudi pogoji, ki jih morajo izpolnjevati delodajalci).

Tako so v Katalogu ukrepov aktivne politike zaposlovanja (2016) ciljne ranljive skupine, ki lahko koristijo te ukrepe, določene bolj podrobno. Ukrepi so namenjeni:

- brezposelnim osebam;
- drugim iskalcem zaposlitve;
- iskalcem zaposlitve, katerih zaposlitev je ogrožena;
- ranljivim skupinam brezposelnih oseb na trgu dela, med katere spadajo vsi prikrajšani, resno prikrajšani in invalidni delavci po Uredbi Komisije (ES) št. 651/2014 z dne 17. junija 2014 o razglasitvi nekaterih vrst pomoči za združljive z notranjim trgovom pri uporabi členov 107 in 108 Pogodbe (Nova uredba o splošnih skupinskih izjemah), (UL št. 187 z dne 26. junija 2014, stran 1);
- zaposlenim in delodajalcem.

V skladu z Novo uredbo o splošnih skupinskih izjemah se za prikrajšanega delavca šteje oseba, ki:

- (a) v preteklih šestih mesecih ni imela redno plačane zaposlitve;
- (b) je stara od 15 do 24 let;
- (c) nima dokončane višje srednje stopnje izobrazbe ali poklicne kvalifikacije (mednarodna standardna klasifikacija izobrazbe 3) ali je v obdobju dveh let po zaključku rednega izobraževanja in še ni pridobila prve redne plačane zaposlitve;
- (d) je starejša od 50 let;
- (e) živi sama in ima enega ali več vzdrževanih članov;
- (f) dela v sektorju ali ima poklic v državi članici, kjer je neravnovesje med spoloma vsaj 25 % višje od povprečnega neravnovesja med spoloma v vseh gospodarskih sektorjih v zadevni državi članici, in spada v skupino, ki je zastopana v manjšem številu;
- (g) je član etnične manjšine v državi članici in hoče razvijati svoj jezikovni profil, poklicno usposabljanje ali delovne izkušnje, da poveča svoje možnosti dostopa do redne zaposlitve.

Za resno prikrajšanega delavca se, v skladu z Novo uredbo o splošnih skupinskih izjemah, šteje oseba, ki:

- (a) v preteklih 24 mesecih ni imela redno plačane zaposlitve;
- (b) ni imela redno plačane zaposlitve najmanj 12 mesecev in spada v eno od kategorij (b) do (g), ki so navedene pod opredelitvijo „prikrajšani delavec“.

Invalidnega delavca pa Nova uredba o splošnih skupinskih izjemah opredeljuje kot osebo, ki:

- (a) ima status invalidnega delavca v skladu z nacionalno zakonodajo;
- (b) ima dolgotrajne telesne, duševne, intelektualne ali senzorične okvare, ki jo v povezavi z različnimi ovirami lahko omejujejo, da bi polno in učinkovito sodelovala v delovnem okolju na isti ravni kot drugi delavci.

Glede na demografske lastnosti lahko določeno ranljivo skupino opredeljuje tudi regija oziroma geografsko področje (t. i. problemska območja) z večjim tveganjem za izključenost na trgu dela. V Smernicah za izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja 2016–2020 (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, 2015) in v Načrtu za izvajanje ukrepov APZ za leti 2016 in 2017 (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, 2016) je Slovenija razdeljena na vzhodno in zahodno regijo, pri čemer je glede na razvitost posamezne regije več sredstev dodeljeno vzhodni kohezijski regiji v razmerju 60 : 40. V tem primeru ne gre za nove ranljive skupine na trgu dela, temveč za regije z večjim številom oseb iz teh skupin in posledično večjim tveganjem za njihovo zaposljivost. V Načrtu za izvajanje ukrepov APZ za leti 2016 in 2017 (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, 2016) navajajo, da je za izboljšanje stanja na trgu dela treba posebno pozornost nameniti najbolj ranljivim skupinam. Mednje sodijo starejše osebe, mladi (do 29. leta), dolgotrajno brezposelni in nizko izobraženi (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, 2015). Opozarjajo pa tudi (prav tam, str. 22, 23), da je pri hitri odzivnosti na trenutno stanje trga dela treba upoštevati specifične potrebe regij in strukturo brezposelnosti.

Zaposlovanje ranljivih skupin

Slovenija zaostaja za ciljem Evropske unije, ki je 75 % skupne stopnje zaposlenosti v starosti med 20. in 64. letom do leta 2020 (zadnji podatek za Slovenijo je za prvo četrtletje leta 2015, in sicer 67,5 %), predvsem zaradi nizke stopnje zaposlenosti starejših (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, 2015). V Smernicah za izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja 2016–2020 ugotavljajo, da podobno kot več drugih držav članic EU Slovenija pri uresničevanju ciljev s področja zaposlovanja dosega le omejeni napredek.

Boljši vpogled v stanje zaposlovanja ranljivih skupin dobimo, če situacijo v Sloveniji primerjamo z drugimi članicami EU. Evropska zakonodaja o nediskriminatornosti pri delu je ena najboljšejših na svetu, pokriva področje rasne in etnične pripadnosti, vere, invalidnosti, starosti in spolne usmerjenosti. Rezultati Evrobarometra (European Union, 2015) obsegajo

tri področja, ki zadevajo enake možnosti zaposlovanja: dejavniki, ki vplivajo na omejitve pri zaposlovanju, dejavniki podpore za spodbujanje raznolikosti na delovnem mestu, in zaznave o tem, ali je bilo narejenega dovolj za spodbujanje raznolikosti:

- Na splošno prebivalci EU poročajo o diskriminatorskih praksah v selekcijskih procesih. Več kot polovica (56 %) jih meni, da je ovira, če si kot kandidat za delo star 55 let in več. Oviro lahko predstavljajo tudi kandidata zunanost, način oblačenja ali vedenja (52 %), barva kože ali etnična pripadnost (46 %), invalidnost (46 %), fizični izgled (npr. velikost, teža, obraz; 45 %), način govora (36 %), spolna identiteta (34 %), izražanje verskega prepričanja (33 %), spolna usmerjenost (28 %), spol (27 %), lastno ime (19 %), starost pod 30 let (16 %), kandidatov naslov (12 %).
- Na področju spodbujanja raznolikosti na delovnem mestu so bili udeleženci vprašani, na kakšne načine delodajalci spodbujajo in ohranjajo raznolikost. Več kot tri četrtine delodajalcev podpira izobraževanje o raznolikosti pri delu za zaposlene in delodajalce (80 %) ter nadzor nad selekcijskimi postopki (77 %), 69 % pa se jih zavzema za nadzor nad strukturo zaposlovanja. Slovenski udeleženci pa v primerjavi s prebivalci drugih držav EU izražajo manj spodbud na obravnavanem področju (57–66 %), v obdobju zadnjega merjenja (predhodno merjenje je bilo narejeno leta 2012) je opazen tudi upad zanimanja za to temo (za več kot 8 %).
- Prebivalci držav EU v večini primerov (58 %) menijo, da je bilo na področju ozaveščanja o raznolikosti pri delu do zdaj narejenega že veliko. Slovenci menijo, da je bilo ozaveščanje o raznolikosti najintenzivnejše na področju kandidatov, mlajših od 30 let (59 %), spola (54 %), etnične pripadnosti (50 %), verskega prepričanja (49 %), kandidatov, starejših od 55 let (47 %), invalidnosti (42 %), spolne usmerjenosti (35 %) in spolne identitete (31 %).

Mnenja v omenjeni raziskavi so bila relativno stabilna glede na različne sociodemografske skupine. Analiza različnih poklicnih skupin je pokazala, da vodje pogosteje kot druge poklicne skupine menijo, da so za raznolikost pri delu storili dovolj. Kar 48 % vodij namreč meni, da je bilo na področju ozaveščanja o spolni usmerjenosti narejenega dovolj, v primerjavi z 41 % uradnikov in 39 % fizičnih delavcev (European Union, 2015).

Od statističnih podatkov pa k samemu procesu zaposlovanja in dela. Iskanje ustreznih kandidatov se v praksi začne že veliko pred tem, ko delodajalec objavi oglas za prosto delovno mesto. V pripravljalni fazi delodajalec išče, proizveduje na trgu dela, koliko je primernih kandidatov, kje jih iskati in kako jih privabiti. Praksa kaže, da lahko zbere informacije le o kandidatih, ki so

(večinoma) aktivno prisotni na trgu dela, so vpisani v baze iskalcev zaposlitve, imajo urejen osebni profil na spletu, se javno izpostavljajo (npr. konference, mediji, raziskovanje) in odzivajo na oglase. Sledi oglas/razpis in začetek zbiranja prijav, ki se nadaljuje s selekcijskimi intervjuji in psihološkim testiranjem. Za marsikaterega delodajalca se postopek zaključi, ko je izbran primeren kandidat. Realno pa se takrat pravo delo šele začne – kako voditi, motivirati, usmerjati, nagrajevati ter strokovno in osebno razvijati zaposlene. Vsak korak pri delu, tako s kandidati kot pozneje z zaposlenimi, zahteva veliko znanj, spretnosti in izkušenj vodij oziroma delodajalcev, pri čemer pa morajo nenehno uravnavati raznolikost pri delu oziroma se izogibati diskriminaciji. Njihovo vedenje in odločitve, povezane s tem, imajo na zaposlene velik vpliv, saj se zaposleni lahko zato počuti bolj sprejetega, zadovoljnega, ob tem pa naraščata tudi njegova zavzetost in delovna učinkovitost.

Zaposlovanje ranljivih skupin predstavlja izziv tako za delodajalce – kako skrbeti za ustrezno vključevanje posameznikov, ki pripadajo določeni skupini, kako jih usmerjati in se izogibati diskriminatornemu vedenju pri vsakodnevnem delu – kot tudi za posameznike, predstavnike ranljivih skupin – na kakšen način izbrati primerno delo in delovno okolje, kako se učinkovito predstaviti, kako dosegati pričakovane delovne rezultate, na kakšen način komunicirati o svojih pravicah in posebnih potrebah.

Pogled psihologa

Ko predstavljamo področje ranljivih skupin, ne moremo mimo diskriminatornih procesov. Diskriminacija je neenaka obravnava posameznikov iz določene skupine (Goldman idr., 2006), ki se lahko kaže v obliki negativnih stališč, stereotipov, ki veljajo za določeno skupino, in predsodkov. Kažejo se lahko na ekonomski (npr. nižji dohodek, višji izdatki za delovne prilagoditve), socialni (npr. arhitekturne ovire, osamitev zaposlenega), kulturni (npr. neatraktivno prikazovanje določene skupine v medijih, uporaba le moške samostalniške oblike) ali simbolni ravni (npr. spregledovanje, neupoštevanje). Stereotipi se oblikujejo z namenom poenostavljanja – sveta, skupin ljudi, določenih značilnosti. Čeprav se danes zavedamo in poznamo značilnosti določenih ranljivih skupin, so v delovnem okolju še vedno prisotni stereotipi, tudi tisti najbolj osnovni, npr. spolni (na področju delitve vlog, poklicev, vodenja; Haines, Deaux in Lofaro, 2016). Diskriminatorna vedenja so v družbi nezaželeni, kljub temu pa se lahko sodbe in predsodki nanašajo na nezavednem nivoju in oblikujejo implicitna (pristranska) prepričanja, ki posledično oblikujejo diskriminatorno delovno okolje. Rezultati

dela v takem okolju za organizacijo niso spodbudni, saj prinašajo številne negativne posledice tako za posameznike (npr. slabše zdravje, nižjo stopnjo zadovoljstva, manjšo produktivnost; npr. Di Marco idr., 2016) kot za organizacijo (npr. manjši dobiček, višja stopnja fluktuacije; Di Marco idr., 2015; Pascoe in Smart Richman, 2009; Wated in Sanchez, 2006).

Diskriminacija se vrši na različnih ravneh, kar je razvidno tudi iz tabele 1. V državah Evropske unije je najbolj prisotna v Franciji (na osnovi verskih prepričanj, invalidnosti, spola), na Cipru (na osnovi spolne usmerjenosti in spolne identitete), na Češkem in Madžarskem se najpogosteje v Evropi pojavlja diskriminacija do starejših oseb, v Romuniji pa do oseb, ki so mlajše od 30 let. Vse te oblike se med drugim pojavljajo tudi na področju zaposlovanja in dela.

Posamezniki, ki na trgu dela oblikujejo določeno ranljivo skupino, se pogosto srečujejo s skromno samopodobo ter nizko stopnjo samozavesti, doživljajo interpersonalno ali institucionalno viktimizacijo, spremlja jih občutek, da je treba biti državi hvaležen, bojijo se, da bi zahtevanje boljših storitev imelo negativne posledice in privedlo do novih izključevanj, nezaupanje v institut pravne države, večkrat se jim pripisuje negativna identiteta, stereotipi in z njimi obravnavano javno mnenje o določeni socialni problematiki, lahko so socialno izolirani in dolgotrajno osamljeni ter imajo občutek, da nima pomena zahtevati sprememb, saj se ne bo nič spremenilo (Sotošek, 2012).

Diskriminatorne prakse se lahko razvijajo kot posledica določenih lastnosti oziroma vedenj posameznikov, ki pripadajo določeni skupini. Te specifične lastnosti so si od skupine do skupine različne, prav tako tudi njihove potrebe in prilagoditve, ki jih potrebujejo za opravljanje dela. Raziskave na področju razvoja zaposlenih kažejo, da imajo npr. kronično bolni zaposleni manj dodatnih izobraževanj pri delu (NIVEL, 2013), starejši ljudje posvečajo manj časa neformalnemu izobraževanju (Borghans, Fouarge in Grip, 2011), zaposleni z nižjo stopnjo izobrazbe se redkeje kot bolj izobraženi odločajo za obnovitvena izobraževanja (Fouarge, Schils in Grip, 2013). To je le eno od področij, ki se odvija na organizacijskem nivoju. Sledijo delegiranje nalog, ocenjevanje delovne uspešnosti, motiviranje zaposlenih, možnost napredovanja ... Pri vseh naštetih pa tudi tistih skupinah, ki na tem mestu niso bile omenjene, se v vsaki fazi vključujejo tudi posamezniki iz ranljivih skupin. Procese dela z ljudmi je zato potrebno načrtovati in oblikovati tako, da smo v vsaki fazi pozorni na morebitne „šibke točke“, na katerih lahko pride do neupoštevanja enakih pravic za vse zaposlene in posledično do neželene diskriminacije.

Tabela 1. Razširjenost različnih oblik diskriminacije v državah članicah Evropske unije (European Union, 2015)

	Etnična pripadnost	Spolna usmerjenost (homoseksualnost, biseksualnost)	Spolna identiteta (transseksualnost)	Vera ali prepričanje	Invalidnost	Starost nad 55 let	Spol	Starost pod 30 let
EU28	64 %	58 %	56 %	50 %	50 %	42 %	37 %	19 %
Avstrija	58 %	57 %	58 %	51 %	43 %	41 %	27 %	15 %
Belgija	74 %	59 %	55 %	67 %	52 %	43 %	37 %	19 %
Bolgarija	47 %	34 %	31 %	27 %	54 %	57 %	19 %	23 %
Ciper	66 %	79 %	79 %	54 %	51 %	47 %	36 %	20 %
Češka	52 %	30 %	26 %	17 %	38 %	58 %	28 %	15 %
Danska	78 %	47 %	47 %	63 %	37 %	22 %	19 %	8 %
Estonija	41 %	36 %	24 %	18 %	43 %	39 %	28 %	15 %
Finska	67 %	51 %	49 %	35 %	47 %	44 %	24 %	12 %
Francija	82 %	72 %	62 %	76 %	69 %	51 %	53 %	28 %
Grčija	70 %	71 %	73 %	47 %	56 %	46 %	32 %	21 %
Hrvaška	50 %	62 %	49 %	41 %	47 %	47 %	39 %	25 %
Irska	58 %	49 %	47 %	41 %	40 %	31 %	28 %	19 %
Italija	73 %	73 %	71 %	47 %	52 %	41 %	41 %	22 %
Latvija	32 %	35 %	21 %	14 %	43 %	49 %	19 %	21 %
Litva	29 %	57 %	46 %	17 %	44 %	50 %	25 %	20 %
Luksemburg	50 %	38 %	34 %	37 %	31 %	26 %	28 %	16 %
Madžarska	65 %	49 %	40 %	29 %	54 %	58 %	43 %	27 %
Malta	71 %	55 %	58 %	45 %	37 %	42 %	33 %	18 %
Nemčija	60 %	50 %	51 %	48 %	39 %	30 %	25 %	8 %
Nizozemska	84 %	65 %	56 %	66 %	53 %	42 %	36 %	14 %
Poljska	31 %	48 %	44 %	27 %	29 %	31 %	19 %	12 %
Portugalska	64 %	69 %	65 %	32 %	65 %	52 %	30 %	18 %
Romunija	51 %	52 %	46 %	37 %	56 %	56 %	38 %	33 %
Slovaška	46 %	38 %	33 %	15 %	39 %	50 %	24 %	19 %
Slovenija	40 %	42 %	37 %	29 %	42 %	43 %	30 %	21 %
Španija	63 %	56 %	66 %	43 %	49 %	43 %	41 %	20 %
Švedska	84 %	63 %	69 %	67 %	56 %	33 %	53 %	11 %
Vel. Britanija	70 %	58 %	60 %	68 %	57 %	45 %	48 %	26 %

Opomba: S *kreproko pisavo* je označen najvišji, z *ležečo pa* najnižji odstotek v posamezni državi.

Tako kot je Lefkowitz (2003) na področju etičnega vedênja opredelil področja, na katerih je vloga psihologa ključna in na katerih lahko s svojimi znanji in izkušnjami prinaša dodano vrednost, lahko prenesemo njegova spoznanja tudi na področje ranljivih skupin na trgu dela (tabela 2). Gre za aktivno vlogo organizacijskega psihologa oziroma kadrovskega strokovnjaka, s katero lahko dolgoročno pomaga oblikovati uspešno blagovno znamko delodajalca, vpliva na odnos zaposlenih do posameznikov iz ranljivih skupin ter daje priložnosti in spodbude za razvoj organizacijske kulture, ki raznolikost pojmuje kot vrednoto.

Tabela 2. *Vloga organizacijskega psihologa ali kadrovskega strokovnjaka pri delu z ranljivimi skupinami*

<i>Vloga</i>	<i>Opis</i>
Svetovalec	Zaposlenim in vodstvu svetuje o standardih in postopkih pri delu z ranljivimi skupinami.
Opazovalec	Opazuje in primerja skladnost vedênj z zakoni, politikami in dobrimi praksami.
Izobraževalec	Razširja informacije ter izobražuje o značilnostih ranljivih skupin in organizacijskih politikah.
Razsodnik	Ravna v dobro zaposlenega ali drugega deležnika v organizaciji in štiti zaposlene pred represijo vodstva.
Preiskovalec	Raziskuje očitne ali domnevno neetične situacije ali pritožbe.
Izpraševalec	Izziva in sprašuje menedžerje o njihovih dilemah in odločitvah na področju zaposlovanja in dela posameznikov, ki pripadajo določeni ranljivi skupini.
Organizator	Zunanjim strokovnjakom pojasnjuje ali zagovarja organizacijske postopke.
Model	Predstavlja vzor etičnega ravnanja s predstavniki (kandidati in zaposleni) ranljivih skupin ter tako prispeva k oblikovanju organizacijskih norm in klime za etično vedênje na tem področju.

Ukrepi za delo z ranljivimi skupinami

V naslednjih poglavjih boste našli veliko ukrepov za delo z ranljivimi skupinami, pomembno pa je vedeti, da so ukrepi potrebni prav na vseh nivojih delovanja. Ker je skupin skoraj toliko, kolikor je osebnostnih lastnosti ali sociodemografskih značilnosti, v fazi oblikovanja pravil ne moremo in ne smemo posploševati pravil oziroma priporočil za vse zaposlene. Obravnavano področje je dinamično in se prilagaja spremembam v gospodarskem prostoru – v času ekonomskih kriz se izostrijo negativna stališča do

določenih ranljivih skupin, npr. etničnih skupin ali migrantov (Burns in Gimpel, 2000) – demografskim (npr. večanje skupine starejših zaposlenih) in družbenim trendom (npr. prihajanje migrantov v Slovenijo).

Rupert in Vilič Klenovšek (2010) navajata različne predloge in ukrepe na ravni EU za odpravljanje diskriminacije in povečanje vključenosti ranljivih in marginaliziranih skupin:

- zagotavljanje možnosti za kakovostno delovno mesto, ki omogoča ustrezno in dobro zasnovano dohodkovno podporo;
- zmanjševanje zaposlitvenih vrzeli z implementacijo aktivnih politik zaposlovanja;
- zagotavljanje enakih možnosti za vse z dobro zasnovanimi socialnimi politikami;
- krepitev politik vključevanja in protidiskriminacije, zlasti v zvezi s priseljenci in njihovimi potomci ter narodnimi manjšinami;
- odpravljanje razlik pri zagotavljanju zdravstvenih storitev;
- zagotavljanje dostopa do kakovostnega zdravstvenega varstva;
- odpravljanje ovir za izobraževanje in usposabljanje na vseh stopnjah za vse ranljive skupine.

Na nivoju delovnih organizacij je potrebno splošno informiranje – tako o osebnostnih in drugih lastnostih posameznikov, ki pripadajo določeni ranljivi skupini, kot tudi o tem, kako se te lastnosti odražajo pri delu. Tu nam lahko pomagajo številne organizacije in društva, ki povezujejo in skrbijo za predstavljanje določene problematike v javnosti. Na nivoju delodajalcev oziroma vodij je potrebno prepoznati obstoječe prakse, ki morda zavirajo ali celo onemogočajo enakopravno ravnanje in upoštevanje pravic ranljivih skupin. Za pomoč lahko prosimo zunanjega svetovalca (npr. psihologa), da oceni kadrovske procese z vidika spoštovanja raznolikosti in nediskriminatornosti. Na nivoju zaposlenih si delodajalec lahko pomaga s sistematičnim spremljanjem dela zaposlenega, predstavnika določene ranljive skupine, in primerjanjem njegovih rezultatov s povprečnimi rezultati v organizaciji.

Delo z ranljivimi skupinami delodajalcem predstavlja svojevrsten izziv, saj je treba večino procesov dela z zaposlenimi ustrezno prilagoditi. Prilagoditi pa ne pomeni zmanjšati, znižati, omiliti, temveč delovni prostor, naloge in pričakovane rezultate prilagoditi do te mere, da bo lahko posameznik (z omejitvami) svoje delo opravljal prav tako skrbno, odgovorno in zavzeto kot sodelavec (brez omejitev). Pogostokrat prilagoditve dela potekajo na dnevnem nivoju, delodajalec pa se jih zave šele, ko se pri tem

pojavi določen problem. Veliko lažje je, če se pravočasno informiramo, smo seznanjeni s problematiko in predvidevamo možne izide ter temu primerno oblikujemo delovno okolje, v katerem bodo vsi zaposleni obravnavani enakopravno in spoštljivo.

Literatura

- Borghans, L., Fouarge, D. in de Grip, A. (2011). Een leven lang leren in Nederland [Vseživljenjsko učenje na Nizozemskem]. Maastricht: Research Centre for Education and the Labour Market (ROA).
- Burns, P. in Gimpel, J. G. (2000). Economic insecurity, prejudicial stereotypes, and public opinion on immigration policy. *Political science quarterly*, 115(2), 201–225.
- European Union (oktober, 2015). Discrimination in the EU in 2015 (report). Evropska unija.
- Icelandic Human Rights Centre (2017). The human rights protection of vulnerable groups. Pridobljeno s <http://www.humanrights.is/en/human-rights-education-project/human-rights-concepts-ideas-and-fora/the-human-rights-protection-of-vulnerable-groups/>
- Fouarge, D., Schils, T. in de Grip, A. (2013). Why do low-educated workers invest less in further training?. *Applied Economics*, 45(18), 2587–2601.
- Di Marco, D., Hoel, H., Arenas, A. in Munduate, L. (2015). Workplace incivility as modern sexual prejudice. *Journal of Interpersonal Violence*.
- Di Marco, D., López-Cabrera, R., Arenas, A., Giorgi, G., Arcangeli, G. in Mucci, N. (2016). Approaching the discriminatory work environment as stressor: The protective role of job satisfaction on health. *Frontiers in Psychology*, 7, 1313.
- Goldman, B. M., Gutek, B. A., Stein, J. H. in Lewis, K. (2006). Employment discrimination in organizations: Antecedents and consequences. *Journal of Management*, 32(6), 786–830.
- Haines, E. L., Deaux, K. in Lofaro, N. (2016). The times they are a-changing... or are they not? A comparison of gender stereotypes, 1983–2014. *Psychology of Women Quarterly*, 40(3), 353–363.
- Lefkowitz, J. (2003). *Ethics and values in industrial-organizational psychology*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (2016). Načrt za izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja za leti 2016 in 2017. Pridobljeno s http://www.mddsz.gov.si/si/zakonodaja_in_dokumenti/pomembni_dokumenti/
- Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (2016). *Katalog ukrepov aktivne politike zaposlovanja*. Pridobljeno s www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.../zaposlovanje/apz_katalog_170513.doc
- Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (2015). *Smernice za izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2016–2020*. Pridobljeno s http://www.mddsz.gov.si/si/zakonodaja_in_dokumenti/pomembni_dokumenti/#c8070
- NIVEL (2013). Kennissynthese chronisch ziek en werk. [Povzetek spoznanj o odsotnosti z dela zaradi bolezni.] Utrecht: NIVEL.

- Pascoe, E. A. in Smart Richman, L. (2009). Perceived discrimination and health: a meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 135(4), 531–554.
- Rupert, J. in Vilič Klenovšek, T. (2010). *Značilnosti izbranih ranljivih skupin odraslih in svetovalno delo za izobraževanje odraslih – učno gradivo*. Ljubljana: Andragoški center.
- Sotošek, A. (2012). *Temeljne zmožnosti odraslih*. Ljubljana: Andragoški center RS.
- Wated, G. in Sanchez, J. I. (2006). The role of accent as a work stressor on attitudinal and health-related work outcomes. *International Journal of Stress Management*, 13(3), 329–350.

I.
NAVZKRIŽJE MED DELOM
IN DRUŽINO

Nosečnice na delovnem mestu so ranljiva skupina: da ali ne, to je zdaj vprašanje

Kim Majoranc, Jerica Urbančič in Klara Vrbnjak

Namen raziskave je oceniti, ali so tudi nosečnice ena izmed ranljivih skupin na delovnem mestu. V njej je sodelovalo 11 udeleženk, starih med 22 in 37 let, ki so bile v času intervjuja noseče ali pa so rodile v zadnjem letu in so (bile) v času nosečnosti zaposlene. Uporabile smo kvalitativno metodo polstrukturiranih intervjujev, da bi ugotovile, kaj nosečnice doživljajo na delovnem mestu. Rezultati kažejo, da velika večina nosečnic ob sporočanju novice o nosečnosti nadrejenim doživlja neprijetna čustva. Nekatere nosečnice s strani delodajalca čutijo neodobravanje, v približno tretjini primerov pa delodajalec izrazi pozitivna čustva. Nekaj več kot polovica nosečnic se na delovnem mestu v času nosečnosti počuti dobro, tiste, ki se ne, pa za to navajajo predvsem zdravstvene razloge. Tretjina udeleženk si v času nosečnosti želi prilagoditev, na primer več odmorov, manj sedenja ali stanja oziroma možnost, da se lahko malo sprehodijo ali si odpočijejo, a jih ni deležna. Te prilagoditve pri delu nosečnici pomagajo, da je lahko uspešnejša in bolj učinkovita na delovnem mestu tudi v času nosečnosti. Devetim izmed enajstih nosečnic se v nosečnosti ali po porodu spremeni vrednotni sistem, in sicer jim je bila prej bolj pomembna kariera, zdaj pa ima prednost družina. Osem od teh je prepričanih, da so kljub temu v službi uspešne in produktivne, morda celo še bolj, in da je mogoče usklajevati oboje. Zaključimo lahko, da so nosečnice ranljiva skupina na delovnem mestu, ki pa jim je v večini primerov z minimalnimi posegi mogoče prilagoditi delo tako, da ostanejo enako uspešne, kot so bile pred nosečnostjo. Ob vrnitvi na delovno mesto po porodniški odsotnosti so v veliki večini primerov še veliko bolj motivirane za napredek na kariernem področju, kot so bile prej.

Uvod

Zakaj je raziskovanje nosečnic na delovnem mestu pomembno?

Za raziskovanje tovrstne tematike smo se odločile, ker nas je zanimalo, ali so nosečnice na delovnem mestu ranljiva skupina. Kot je razvidno v nadaljevanju, kjer so predstavljene domače in tuje raziskave na to temo, je večina ugotovitev podobnih, in sicer, da nosečnice na delovnem mestu neredko doživljajo diskriminacijo. Z našo raziskavo smo ta podatek želele preveriti na kvalitativen način, saj takšna raziskava v Sloveniji do zdaj še ni bila izvedena. Bolj specifično, z raziskavo smo želele odgovoriti na vprašanja o:

- 1) soočanju delodajalcev z nosečnostjo na delovnem mestu;
- 2) počutju nosečnic na delovnem mestu in prilagajanju njihovim potrebam s strani organizacije;
- 3) ovirah in težavah, s katerimi se nosečnice spoprijemajo na delovnem mestu;
- 4) spremembi vrednotnega sistema bodočih mater v kontekstu kariera – družina;
- 5) priporočilih in nasvetih nosečnicam in delodajalcem glede soočanja z nosečnostjo na delovnem mestu.

Menimo, da gre za tematiko, ki je prisotna predvsem v zunajslužbenem kontekstu (v prijateljskih in družinskih krogih ter na forumih, družabnih omrežjih itd.), a se o njej v javnosti in tudi v sodobnih psihološko-raziskovalnih delih malo govori in piše.

Praktično vrednost raziskave vidimo v priporočilih nosečnicam in delodajalcem, ki smo jih oblikovale na podlagi preteklih raziskav in s pomočjo informacij, pridobljenih z intervjuji. Vsekakor so lahko po eni strani odlične smernice direktorjem, kadrovikom pa tudi vsem nadrejenim, ki se soočajo z ženskami, ki so noseče, in na drugi strani vsem ženskam, ki se odločajo o nosečnosti ali pa so že noseče in si želijo uspešno usklajevati družinsko s kariernim življenjem.

Rezultati raziskav o nosečnicah na delovnem mestu

Do zdaj je bilo v Sloveniji narejenih nekaj raziskav, ki so se dotikale področja nosečnic in zaposlovanja (Domitrica Miloradovič in Škerjanc, 2007; Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar, 2006; Stropnik, 2006), vendar je od tedaj preteklo že desetletje in nobena izmed raziskav se ni usmerila v to, kaj te osebe pravzaprav doživljajo. V nadaljevanju predstavljamo, kaj je na tem področju že bilo ugotovljenega in kakšno je stanje v Sloveniji.

N. Stropnik (2006) ugotavlja, da se ženske vse bolj izobražujejo in so v povprečju bolj izobražene kot moški, se želijo poklicno uveljavljati in/ali morajo prispevati k družinskemu dohodku ter želijo biti enakopravne z moškimi na trgu dela in v zasebnem (družinskem) življenju.

V raziskavi, ki sta jo Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar (2006) izvedli za razvojno partnerstvo Mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje, so se pokazali primeri diskriminatornega vedenja delodajalcev oziroma nadrejenih, s katerimi se soočajo zaposleni starši. To so denimo:

- neprijetni odzivi na nosečnost ali bolniško odsotnost zaradi nege otroka,
- ovirano napredovanje oziroma nazadovanje po porodniškem dopustu,
- zaposlovanje za določen čas kot selekcijski mehanizem za kadre,
- občutek mladih žensk, da pri pogovoru o službi ne smejo dati vedeti (celo slutiti ne), da se bodo v prihodnjem letu ali dveh odločile za materinstvo.

Kovač in Marič (2014) sta v svoji raziskavi na vzorcu žensk v Sloveniji ($N = 56$) preverjala, kako nosečnost in porodniški dopust vplivata na njihovo kariero. Ugotovili sta, da je 28,6 % anketiranih žensk zaradi nosečnosti in porodniškega dopusta utrpelo negativne posledice na delovnem mestu, pri veliki večini (66,1 %) pa nosečnost in porodniški dopust nista imela vpliva na kariero.

Tudi druge po svetu avtorji različnih raziskav prihajajo do podobnih ugotovitev glede diskriminacije nosečnic na delovnem mestu. Langan, Sanders in Agoos (2016) so raziskovali, kaj doživljajo noseče policistke v Kanadi. Kvalitativna raziskava je bila osredotočena na zaznave nosečih policistk o njihovem delovnem okolju, izkušnjah na delu med nosečnostjo in dogajanjem med porodniškim dopustom ter vračanjem nazaj na delo. Analiza intervjujev je pokazala, da se policistke pretirano dokazujejo, da so psihično in fizično močne za opravljanje svojega dela. Na delu doživljajo negativne odzive na svojo nosečnost, pogosto so degradirane ali jim je med porodniškim dopustom dodeljeno drugo delovno mesto in se morajo po vrnitvi ponovno dokazovati.

McDonald, Kerriann in Backstrom (2008) so proučile podrobnosti 318 primerov diskriminacije na delovnem mestu v Avstraliji. Med dogodke, pri katerih je prihajalo do prijavljenih diskriminatornih vedenj do nosečnic, sodijo nespoštljivi komentarji o fizičnem izgledu nosečnic, spremenjene delovne okoliščine, slabše ocenjena delovna uspešnost, v nekaj primerih pa je prišlo tudi do odpuščanj. V raziskavi je poudarjeno tudi, kako kompleksni in težavni so postopki podajanja formalnih pritožb.

Zaključimo lahko, da so nosečnice občasno deležne diskriminacije na delovnem mestu, čeprav naj bi delodajalci nosečnicam nudili dodatne olajšave pri delu. Te so predstavljene v nadaljevanju.

Kako se organizacija prilagaja nosečim ženskam?

Takoj, ko delavka delodajalcu sporoči, da je noseča, mora delodajalec pregledati že pripravljeno oceno tveganja njenega delovnega mesta, da ugotovi, ali obstaja kakršnokoli tveganje, da bi prišlo do poslabšanja zdravja delavke ali ploda. Ocena tveganja pomeni, da mora ugotoviti, (a) čemu je noseča delavka izpostavljena in (b) pogostost in trajanje izpostavljenosti. Če obstaja kakršnokoli tveganje za delavko ali plod, jo mora delodajalec o tem obvestiti in ji povedati, kako bo to obremenitev ali škodljivost tudi odpravil. Poleg nekaterih neizogibnih spremljevalcev nosečnosti (jutranja slabost, bolečina v križu, krčne žile na nogah, pogosto tiščanje na vodo, povečan obseg telesa, utrujenost in neudobje), ki lahko vplivajo na zmožnost za delo, obstaja velika verjetnost, da ima nosečnica še druge težave, ki bodo prav tako vplivale na njeno delazmožnost (Teržan, 2001).

Čeprav bi se organizacija morala prilagoditi potrebam noseče delavke, pa se slednje še vedno lahko soočajo z ovirami na delovnem mestu.

Ovire in težave nosečnic na delovnem mestu

Nosečnost je normalen del življenja in ni bolezen. Veliko žensk med nosečnostjo dela in nekatere se vrnejo na delo, ko še dojijo. Zavedati pa se moramo, da obstajajo določene obremenitve in škodljivosti na delovnem mestu, ki lahko ogrozijo zdravje noseče ženske in/ali njihove otroke, zato je potrebno te delavke posebej zaščititi (Teržan, 2001). Arck idr. (2001) ugotavljajo, da lahko stres na delovnem mestu vodi do neugodnih posledic, na primer do imunološke nestabilnosti, ki lahko poslabša stanje ploda.

Stres in obremenitve pa niso edine ovire, s katerimi se nosečnice lahko soočajo na delovnem mestu. Ena izmed večjih ovir je tudi diskriminacija. Balič (2009) meni, da se žensk delodajalci izogibajo zaradi koriščenja porodniškega dopusta in pogostejših odsotnosti zaradi nege otrok. Ti dejavniki so lahko razlog, da odločitev za materinstvo postaja vse bolj starostno nedoločljiva, kar potrjujejo demografski podatki, saj se starost žensk ob rojstvu prvega otroka še vedno viša (Švab, 2001).

Dogaja se tudi, da žensk po končanem materinskem dopustu ne čaka prvotno delovno mesto, ampak jih delodajalec želi premestiti na drugo,

po navadi slabše plačano delovno mesto. Zakon o delovnih razmerjih jim sicer daje pravico do vrnitve na prejšnje delovno mesto, toda ženske se znajdejo pod pritiski in se jim zaradi strahu pred šikaniranjem oziroma neprijaznim delovnim okoljem tudi uklonijo (Kovač in Marič, 2014). V nadaljevanju so navedene pravice, ki so za nosečnice na delovnem mestu zakonsko urejene.

Kako je zakonsko urejeno področje nosečnosti na delovnem mestu?

Nosečnice zakonsko niso opredeljene kot ranljiva skupina. Obstaja pa precej primerov, ko ženska, ki zanosi, doživlja družbeno diskriminacijo. Slednja pa je, po navedbah Zaviršek (2002), ena izmed ovir, s katero se srečujejo ranljive skupine.

Povzemimo temeljne dokumente in člene Zakona o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR), ki urejajo področje nosečnosti na delovnem mestu.

- Noseča delavka je v Sloveniji z zakonom zaščitena pred obremenitvijo in škodljivostmi na delovnem mestu, ki ogrožajo njo in plod. 115. člen ZDR med drugim namreč določa, da delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi delavki v času nosečnosti ter ves čas, ko doji otroka in staršem v času, ko izrabljajo starševski dopust v obliki polne odsotnosti z dela in še en mesec po izrabi tega dopusta (ZDR-1, 115. člen).
- ZDR določa, da imajo delavci zaradi nosečnosti in starševstva v delovnem razmerju pravico do posebnega varstva. Delodajalec mora delavcem omogočiti lažje usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti. Delodajalec ne sme zahtevati od delavke ali celo sam poizvedovati o podatkih glede nosečnosti delavke, razen če to zahteva delavka zaradi uveljavljanja pravic v času nosečnosti. V času nosečnosti in do enega leta starosti otroka delavka ne sme delati nadur ali ponoči (ZDR-1, 182.–189. člen).
- Mati nastopi materinski dopust 28 dni pred predvidenim datumom poroda, ki ga določi ginekolog ali ginekologinja. Če mati na dan poroda še ni nastopila materinskega dopusta, nastopi materinski dopust z dnem rojstva otroka (ZSDP-1, 21. člen).
- Če mati sklepa delovno razmerje v 58 dneh pred predvidenim datumom poroda, obvesti delodajalca o nastopu materinskega dopusta ob sklenitvi delovnega razmerja (ZSDP-1, 24. člen)
- Konvencija Mednarodne organizacije dela (MOD) št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih opredeljuje diskriminacijo kot:

vsako razlikovanje, izključevanje ali dajanje prednosti, ki temelji na rasi, barvi kože, spolu, veri, političnem prepričanju, nacionalnem ali socialnem poreklu, ki izniči ali ogroža enake možnosti pri zaposlovanju in poklicih; vsako drugo razlikovanje, izključevanje ali dajanje prednosti z namenom, da se izničijo ali ogrozijo enake možnosti ali enak postopek pri zaposlovanju ali poklicih (Kozmik in Salcel, 1999).

Metoda

Udeleženci

Vzorčile smo po metodi snežne kepe – vključile smo prijateljice in znanke, povabilo k sodelovanju objavile na forumih in v skupinah na družbenih omrežjih (npr. Nosečke, Mali zakladi).

V raziskavi je sodelovalo 11 udeleženk, starih med 22 in 37 let, vse so bile slovenske narodnosti in zaposlene v Sloveniji. Vse udeleženske so bile v času intervjuja noseče ali pa so rodile v zadnjem letu in so (bile) v času nosečnosti zaposlene. Podrobnejše demografske značilnosti udeleženk prikazujemo v tabeli 1.

Tabela 1. Demografski podatki udeleženk

Udeleženka	Starost	Organizacija/ podjetje	Delovne naloge	Tvegana nosečnost
1	20–29	zasebna dermatološka ambulanta	asistenca dermatologu, občasno administrativno delo	ne
2	30–39	vrtec	vzgojiteljica	ne
3	30–39	podjetje	menedžer, vodja pisarne	ne
4	30–39	projektivno gradbeno podjetje	vodja projekta	ne
5	20–29	medijska hiša	novinarka, voditeljica	ne
6	30–39	inštitut za zasebno varovanje	poslovna sekretarka	ne
7	20–29	banka	pisarniško delo na oddelku reklamacij	ne
8	30–39	farmacevtsko podjetje	marketing	da
9	20–29	manjša trgovina	prodajalka	da
10	20–29	samostojna podjetnica	samostojna podjetnica	ne
11	20–29	zavarovalnica	pisarniško delo	ne

Opomba: Starosti udeleženk smo pretvorile v starostne intervale, s čimer smo jim zagotovile absolutno anonimnost.

Pripomočki

Uporabile smo kvalitativno metodo polstrukturiranih intervjujev. Tako smo želele pridobiti čim več različnih informacij, mnenj, izkušenj, motivov in občutkov znotraj proučevanega področja. Intervju je vključeval vprašanja, ki smo jih razvrstile v pet vsebinskih sklopov:

- *Soočanje delodajalca z nosečnostjo* (npr.: Kako ste se počutili, ko ste delodajalcu povedali, da ste noseči?)
- *Počutje na delovnem mestu in prilagajanje s strani organizacije* (npr.: Kako se vam vaša organizacija prilagaja v času nosečnosti?)
- *Ovire in težave na delovnem mestu* (npr.: Kaj na delovnem mestu v času nosečnosti pogrešate/ste pogrešali in kaj si želite/ste si želeli pa tega nimate/niste imeli?)
- *Vrednotni sistem – kariera : družina* (npr.: So se vaše prioritete glede kariere in zasebnega življenja z nosečnostjo spremenile? Kako?)
- *Nasveti delodajalcem in nosečnicam* (npr.: Kaj bi svetovali nosečnicam na delovnem mestu?)

Postopek

Intervjuji so potekali v tistem prostoru ali po telefonu. Pogovore smo posnele in pozneje naredile transkripcijo. Vsak intervju je trajal med 12 in 45 minut. Vprašanja smo postavljale v enakem vrstnem redu vsem udeleženkam, smo jih pa nekoliko prilagajale glede na njihove odgovore. Na koncu smo pridobile še demografske podatke.

Analiza podatkov je potekala po nekoliko prilagojeni utemeljeni teoriji, in sicer v več korakih, ki so opisani spodaj.

1. korak: Najprej smo v transkripciji podčrtale ključne pojme oziroma misli.
2. korak: Odgovore smo razdelile tako, da je vsak predstavljal eno enoto.
3. korak: Ključne pojme oziroma misli smo uvrstile v kategorije glede na njihove skupne lastnosti. Odgovore smo torej kategorizirale, nato pa kategorije smiselno poimenovali. Težile smo k čim bolj čistim in relevantnim kategorijam, ki bi zajemale čim večje število enot analize.
4. korak: Preštele smo frekvence pojavljanja ključnih pojmov oziroma misli.
5. korak: Iskale smo odgovore, ki so bili (i) reprezentativni za določeno kategorijo (da smo lahko z njimi podprle trditve pri analizi podatkov), in (ii) izstopajoče odgovore (z njimi smo predstavile drugačne, nove in zanimive poglede na obravnavano tematiko).

Rezultati

Soočanje delodajalca z nosečnostjo

Časovno okno sporočanja novice o nosečnosti nadrejenemu

Devet od enajstih nosečnic je za nosečnost nadrejenim povedalo po pregledu nuhalne svetline, to je približno v začetku četrtega meseca nosečnosti. Ena od nosečnic navaja razloge za tako odločitev: *»Ko sem izvedela, da je s plodom vse v redu, sem se odločila, da novico delim z delodajalcem, saj bo tako lažje za oba. Zame, ker ne bom skrivala nečesa tako pomembnega, in za delodajalca, ker bo name lahko bolj pazil in se bo imel tudi čas pripraviti na mojo odsotnost v času porodniškega dopusta.«* Ena od udeleženk je za nosečnost povedala pozneje, in sicer v petem mesecu, ker se ji je *»začel videti trebuh«*. Ena od udeleženk pa se je znašla v situaciji, ko je bila v zadnjem koraku selekcijskega postopka (podpis pogodbe o zaposlitvi) za delovno mesto v novem podjetju, hkrati pa je že vedela, da je noseča. Poročala je naslednje: *»Težko je bilo izbrati primeren trenutek ..., ravno v času nosečnosti sem podpisovala novo pogodbo o zaposlitvi z novimi nadrejenimi, vedela sem, da če bi povedala, da sem noseča, gotovo ne bi dobila pogodbe, zato sem nosečnost nekaj časa skrivala.«*

Čustva in občutki ob sporočanju novice delodajalcu

Štiri udeleženke niso imele težav s tem, da bi delodajalcu povedale za nosečnost, navajale so, da je to potekalo *»brez problemov«, »normalno«, da »niso imele zadržkov/skrbi«, da »ni bilo pritiskov ob nosečnosti«* in da jih *»ni bilo strah povedati«*. Sedem od enajstih udeleženk pa je ob sporočanju novice o nosečnosti nadrejenim čutilo nervozo (*»Najprej sem bila malo živčna, ker nisem vedla, kakšno reakcijo lahko pričakujem.«*), tremo (*»Občutila sem manjšo tremo.«*), bilo jim je *»zoprno«*, ena od udeleženk je navedla, da se je *»zelo slabo počutila glede tega, kako povedati,«* da je noseča. V dveh primerih sta nosečnici s strani delodajalca čutile neodobranje (*»Bilo je veliko neodobranja, ko sem povedala, da sem noseča. Prvič sem na razgovoru povedala, da sem noseča in zato nisem dobila službe. Na razgovoru za to službo pa sem bila še čisto na začetku nosečnosti, pred tretjim mesecem in nisem povedala ter bila sprejeta na delovno mesto. Ko sem nato povedala za nosečnost, je bila drama, zakaj nisem povedala na razgovoru in da bi lahko povedala, pa nisem.«*) in sta se zaradi tega počutili zelo slabo (*»Z nadrejenimi nismo razvili najboljšega odnosa, zato sem se zelo slabo počutila tudi glede tega, kako povedati, da sem noseča.«*). Ostale štiri nosečnice pa so naleteli na nevtralen odziv s strani delodajalcev, ena je poročala, da *»je k sreči razen začetne presenečenosti direktorica programa novico dobro sprejela«*. Dve izmed teh sta delali še kot študentki, in to je bil tudi razlog, da so delodajalci novico sprejeli nevtralno. Obe sta

delali do poroda, nobene od njiju pa niso zaposlili niti se nista po porodu vrnili na delo v isto podjetje.

Odziv delodajalca na novico o nosečnosti zaposlene

Štiri od enajstih udeleženk so povedale, da so nadrejeni ob novici izrazili pozitivna čustva, in sicer so poročale, da so informacijo sprejeli »lepo« ($N = 3$), »z veseljem« ($N = 3$), da je šlo »brez problemov« ($N = 2$). V dveh primerih so nadrejeni novico sprejeli nevtravno oziroma brez pretiranih odzivov. Ena od nadrejenih je rekla, da »se zaveda, da ima zaposlene mlade ženske in da bo slej ko prej do tega prišlo, in ji je bilo to čisto samoumevno«.

V petih od enajstih primerov pa se je nekoliko zapletlo, in sicer iz različnih razlogov in na različne načine. V nadaljevanju navajamo nekatere od teh.

Ena od nosečnic je poročala, da »so sprva rekli, da so veseli, potem so pa omenili prejšnji lastnici tega podjetja, da sem prepozno povedala, da sem noseča, kljub temu, da sem povedala, ko sem bila v 16. tednu.« Pri eni od udeleženk se je v reakciji nadrejene pokazalo veliko nasprotje med njeno osebno reakcijo in njeno reakcijo z vidika nadrejene. Udeleženka je poročala: »Direktorica programa je bila najprej malo presenečena, nato pa mi je čestitala in takoj razjasnila, da me delovno mesto čaka. Kot ženska mi je svetovala, naj si vzamem ves čas porodniškega dopusta, ki mi pripada, torej 12 mesecev, nato pa dodala, da bo vesela tudi, če se odločim, da v službo pridem predčasno.« V dveh primerih so nadrejeni reagirali nekako tako: »Čestitam, lepo, super,« a so takoj začeli iskati zamenjavi za obe zaposleni in se je že vnaprej vedelo, da ju bosta nadomestili tudi po poteku njunega porodniškega dopusta. Na tem mestu je treba omeniti, da sta bili obe omenjeni zaposleni študentki. Ena od njiju je navedla, da so »ravno zato, ker sem bila študentka, z odobravanjem sprejeli dejstvo, da sem noseča«. Pri eni od nosečnic, ki je delala kot babica, se je precej zapletlo, nosečnica je povedala: »Bilo je neodobravanje, glavna sestra je bila nejevoljna. Rekla je: aha, a res, a tako. Ko so mi morali podaljšati pogodbo, so pa rekli, da bi jim morala prej povedati. So mi dali vedeti, da ni bilo okej. Meni je bilo zoprno, nisem se pa zelo sekirala. Zelo so bili zadovoljni z mano in so mi kljub temu podaljšali delovno pogodbo. A sem se potem odločila, da grem drugam.«

Počutje nosečnice na delovnem mestu in prilagajanje organizacije njenim potrebam

Počutje na delovnem mestu v času nosečnosti

Nekaj več kot polovica nosečnic ($N = 7$) je povedala, da so se na delovnem mestu v času nosečnosti počutile dobro. Dve od njih sta izpostavili,

da kolektiv sodelavcev skrbi zanju, prva je rekla, da »pretežno moški kolektiv sodelavcev in poslovnih partnerjev (gradbeniška panoga) name kar lepo pazi«, druga, zaposlena v vrtcu, pa je poročala: »So sodelavke živčne, naj ne dvigujem otrok, naj se ne izpostavljam brez potrebe, tako da one mogoče malo bolj pazijo name kot jaz sama.« Dve sta izpostavili, da sta bili pri delu še posebej učinkoviti in uspešni, ena od njiju je poročala: »Ogromno energije sem imela, vse je šlo super!« Dve od sedmih nosečnic, ki so se v času nosečnosti na delovnem mestu počutile dobro, sta izpostavili, da jima je to omogočila nosečnost brez zapletov. Povedali sta: »Razne nosečniške težave niso bile tako zelo izrazite, tako da večjih problemov ni bilo,« in »Vsekakor je na dobro počutje vplivalo tudi to, da sta obe moji nosečnosti potekali povsem normalno in brez vsakršnih težav.« To se sklada tudi s poročanjem nosečnic, ki se na delovnem mestu ne počutijo/niso počutile dobro ($N = 4$), saj kot vzrok za to izpostavljajo različne zaplete v nosečnosti. Ena od njih je povedala, da ji je v času nosečnosti na delovnem mestu »zmanjkovalo energije, bila sem utrujena«. Druga je navedla podobno, in sicer je v popoldanskem času še samostojna podjetnica. Povedala, je, da »se količina dela pozna, je malo bolj naporno, zato se včasih tudi odločim za delo od doma, da se lahko spočijem«. Dve od teh štirih nosečnic sta izpostavili zaplete v začetnem obdobju nosečnosti, in sicer do tretjega oziroma petega meseca, ko sta imeli težave s slabostjo in bruhanjem. Ena od omenjenih nosečnic poroča: »Ves čas sem hodila na WC, bruhalo sem do začetka petega meseca,« druga pa pravi: »Najtežje je bilo prvih šest tednov, ko še noben ne ve, tebi je pa slabo. Kako zdaj prikriti to, da hodiš na WC bruhati?« Ena od nosečnic, ki je kot prodajalka morala komunicirati s strankami, pa je poročala: »Malo mi je bilo neprijetno, sem imela občutek, da me vsi gledajo v trebuh in presojajo.« Ena od udeleženk pa je kot razlog za slabše počutje na delovnem mestu navedla stres: »Specifika dela je žal taka, da je precej stresno in zahtevno – včasih je bilo kar naporno.«

Prilagajanje organizacije, delovnih nalog in zahtev delovnega mesta nosečnici

Sedem od enajstih nosečnic je povedalo, da se jim je organizacija v času nosečnosti prilagajala. Ena od njih je poročala, da »delodajalec zagotavlja zamenjavo zame pri terenskem delu (gradbišča). Večji in zahtevnejši projekti v zadnjih nekaj mesecih so bili prerazporejeni na sodelavce. Predvsem v smislu razbremenitve.« Druga, novinarka, pa je povedala: »Ker delam tudi kot novinarka, se je pri meni to poznalo tako, da me urednik ni pošiljal na »težke« terene. Torej v pozni nosečnosti nisem hodila na nočno delo ali na teren v dežju in mrazu. Ves čas me je šef tudi spraševal po počutju in ali se lahko delam.« Naslednja od udeleženk je odgovorila: »Ko rabim odmor, se lahko delo porazdeli med mene in sodelavko, ki potem opravlja posege in se midve malo zamenjava

in prevzamem asistenco, ki je malenkost lažja, lahko se usedem, ne rabiš biti toliko skoncentriran, toliko sklonjen, ne trpi hrbet.» Ena od nosečnic pa se je z delodajalcem dogovorila, da lahko dela od doma. Udeleženka, ki dela kot regionalna zastopnica znamk v farmacevtskem podjetju, je pripovedovala: *»Nisem imela občutka, da bi se mi kdo prilagajal, razen tega, da je bilo odločeno, da ne bom šla na službeno pot z avionom. Kolegica, ki je bila na terenu, pa se je morala prilagoditi – ko prideš na jutranji sestanek, prineseš še nekaj, kar je povezano s produktom. Ona je morala nositi škatle, ki so bile težke. Pomagal ji je kurir.*» Udeleženka raziskave, ki je opravljala administrativno delo v pisarni, je izpostavila, da so ji nadrejeni v nosečnosti nalagali manj obremenitev oziroma manj dela. *»Če je bilo karkoli, kar bi me obremenilo, so mi pomagali. Deležna sem bila zelo korektnega odnosa s strani sodelavcev in nadrejenih,*» je povedala. Po njenem mnenju je razlog v tem, da je bila *»najmlajša v pisarni, vsi ostali so imeli otroke v vrtcu ali v osnovni šoli*«. Dodala je, da *»lahko vsak v pisarni pokriva vse, ker smo res dober tim, zato je direktor vedel, da bo – tudi, ko bom na porodniški – vse potekalo optimalno*«. Še ena od nosečnic se z njo strinja in pravi: *»Vedno sem lahko dobila zamenjavo, če sem jo potrebovala.*»

Štiri nosečnice so poročale, da prilagoditev na delovnem mestu v času nosečnosti niso bile deležne. Ena od njih navaja razloge za to: *»Niso se mi nič prilagajali, ker nisem bila na stresnem delovnem mestu ali pa na letčem ali na fizičnem delovnem mestu.*» Druga meni, da je razlog v tem, da je *»kot študentka imela precej statično delo (za računalnikom), zato se ji ni bilo potrebno kaj posebej prilagajati*«. Dodaja pa: *»Glede na to, da sem pri svojem delu večino časa presedela za računalnikom, je bila edina ovira ta, da nisem mogla ves čas sedeti. Zaradi tega sem potrebovala nekaj več manjših pavz kot običajno, ki pa si jih žal nisem mogla privoščiti.*» Z njo se strinja še ena od udeleženk, ki je poročala, da ji ves čas otrdeva trebuh, ona pa mora večinoma sedeti. Četrta od teh nosečnic je povedala: *»Na nogah sem osem ur, sklonjena, moram doseči tudi težje dostopne predele in moram biti gibčna, trebuh me ne sme ovirati, moram biti natančna in si ne smem privoščiti napak.*»

Neupoštevanje zakonodaje s strani delodajalcev

Dve udeleženki sta poročali o primerih delodajalčevega neupoštevanja zakonodaje. Ena od njiju je povedala: *»V podjetju so preverili zakonodajo, kdaj mora nosečnica na delovnem mestu povedati nadrejenim, da je noseča. Ko sem to izvedela, sem bila pod zelo hujšim stresom, jokala sem, nisem še imela pogodbe, bala sem se, ali jo bom sploh dobila.*» Pri drugi od omenjenih udeleženk pa se je direktorica najprej želela rešiti finančnega bremena, ki je

posledica porodniškega dopusta, a si je pozneje premislila. Nosečnica je povedala: *»Pred kratkim se mi je iztekla pogodba in mi je direktorica najprej ni hotela podaljšati. Direktorica je v bistvu hotela podjetje rešiti finančnega bremena, ker na mojo porodniško to s finančnega vidika ne bi nič vplivalo, če mi za tri mesece ne bi podaljšala pogodbe. Takrat sem bila pod stresom, a sva to potem uredili.«*

Odsotnost z delovnega mesta v času nosečnosti in začetek porodniške dobe

Ena od nosečnic je poudarila, da delodajalcu ni želela *»povzročati težav s svojo nosečnostjo, želela sem si delati kot doslej«*. Tako razmišljanje je razvidno tudi iz odgovorov še štirih nosečnic, ki so poročale, da zaradi pregledov v času nosečnosti niso bile odsotne z delovnega mesta. Ena od njih je povedala: *»Niti enkrat nisem bila odsotna zaradi pregledov ali morebitne slabosti. Vse preglede sem si organizirala tako, da so bili v času, ko sem bila na delovnem mestu prosta, slabosti pa k sreči ni bilo.«* Druga nosečnica je povedala, da *»odsotnosti zaradi slabega počutja ni bilo, saj imam možnost, da si prilagodim delovne obveznosti (sestanke itd.)«*. Pet udeleženk pa je z delovnega mesta v času nosečnosti občasno izostalo, a največ enkrat na mesec. Težav z izostanki z delovnega mesta niso imele. Ostale udeleženke so se z nadrejenimi dogovorile o odsotnosti, pri eni od njih so se *»lepo dogovorili, zamenjali urnik«*. Dve od udeleženk sta celo poročali, da lahko ostaneta doma, ko se slabo počutita.

Udeleženke raziskave se med seboj precej razlikujejo glede časa odhoda na porodniški dopust. Tri so, oziroma nameravajo delati prav do poroda, štiri so ali bodo na porodniški dopust odšle približno en mesec pred porodom, štiri pa že prej.

Sprememba v vrednotnem sistemu na področjih kariere in družine

Dve izmed udeleženk, s katerimi smo govorile, sta povedali, da se njun vrednotni sistem na področjih kariere in družine po zanositvi ni spremenil. Eni od omenjenih udeleženk je že od nekdaj najpomembnejša družina. Povedala nam je: *»Že v osnovi nisem oseba, ki bi preferirala kariero, in mi družina pomeni zelo veliko, zato sem se tudi odločila za samostojno pot, za odprtje svojega podjetja, kjer sem lahko gospodar svojega časa. Morda se je spremenilo le to, da sem še bolj odločena, da bom čim več časa posvetila otrokom, saj ga dobra vzgoja zares zahteva.«* Druga od njiju, ki je v petem mesecu nosečnosti, pa ravno nasprotno kot prva na vrh svoje vrednotne lestvice postavlja kariero in pravi: *»Moja želja je, da se najpozneje po enem letu vrnem v formi, da podjetju, v katerem delam, pomagam po svojih najboljših močeh. Želim se še učiti*

in napredovati na delovnem mestu.» A hkrati dodaja: »Se pa zavedam, da bo kmalu moja glava okupiral otrok in mi te prioritete verjetno tudi spremenil. Bom pa poskusila oboje čim bolj usklajevati.«

Devet izmed enajstih sodelujočih nosečnic v raziskavi poroča, da se jim je v nosečnosti ali po porodu spremenil vrednotni sistem, in sicer jim je bila prej bolj pomembna kariera, zdaj pa je to mesto prevzela družina. Osem od teh je prepričanih, da so kljub temu v službi uspešne in produktivne, morda celo še bolj in da je mogoče usklajevati oboje. To lepo povzemajo naslednji odgovori udeleženk:

- *»Moj vrednotni sistem se je precej spremenil. Lepo je imeti otroke. Odločila sem se za dva in z zelo majhno razliko – dve leti. Ženske nagonsko delujemo tako, da poskrbimo za svojega otroka. Zdaj sem prvi teden nazaj v službi in mi ustreza, da sem produktivna še na drugih področjih. Otroci so mi na prvem mestu, a zdaj si še bolj želim uspešne kariere – trenutno mi podjetje to omogoča. Že od nekdaj sem si želela imeti službo, kjer bom uživala, in jo imam! Zdaj sem šla še stopničko višje in sem spet jaz na prvem mestu!«*
- *»Otroku želiš kaj privoščiti – trudiš se za rezultat, za plačo, za čim boljši rezultat in delovno mesto. Prej je bila prioriteta služba, zdaj pa je otrok. Ampak vseeno je kariera na drugem mestu. Delam še vedno kvalitetno in učinkovito. Otrok ni ovira.«*
- *»Prilagajam delo otrokom. Povsem. Še vedno pa lahko tudi delam kvalitetno! Jaz pravim, da poišči, kar rad delaš, in poišči način, kako bi to delal. Mogoče je oboje. Če si karierno izpopolnjen, si tudi doma boljši. Kombinacija obojega je najboljša.«*

Razprava

Ranljive skupine na trgu dela so skupine, ki se zaradi različnih vzrokov težje vključujejo na trg dela, zanje pa velja zaposlovanje pod posebnimi pogoji (Čelebič, 2009). Na podlagi rezultatov in zakonodaje lahko zaključimo, da so tudi nosečnice skupina, ki na delovnem mestu potrebuje posebne pogoje dela in so jim ti tudi zakonsko dovoljeni (ZSDP-1, 2013; ZDR-1, 2015). Ko govorimo o posebnih pogojih dela za nosečnice, imamo v mislih predvsem prilagoditve, ki nosečnicam olajšajo delo in vodijo v njihovo boljše počutje. Več kot polovica nosečnic ($N = 7$) je poročala o tem, da so se na delovnem mestu počutile dobro, nekatere zato, ker so prejele več pomoči od sodelavcev, druge, ker je njihova nosečnost potekala normalno. Nekaj udeleženk ($N = 4$) pa je poročalo o tem, da se niso počutile dobro, in sicer predvsem zaradi zdravstvenih težav, nekatere so bile

bolj utrujene, druge so si želele, da bi se lahko več gibale, nekatere pa so imele težave s slabostjo in bruhanjem. Dodaten pogoj, ki pri nosečnicah lahko vodi v poslabšanje počutja, predvsem psihičnega, je tudi sporočanje novice o nosečnosti delodajalcu. Sedem udeleženk je namreč poročalo o tem, da so ob sporočanju novice čutile nelagodje, živčnost ali tremo. Dve udeleženci sta zaznali neodobranje s strani delodajalca, ko sta mu sporočili novico. Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1, 186. člen, 2013) opredeljuje, da mora noseča delavka svojega delodajalca obvestiti o nosečnosti najmanj en mesec pred nastopom porodniške. Kljub temu je večina udeleženk (devet od desetih) svoje nadrejene o nosečnosti obvestila v četrtem mesecu nosečnosti. Sporočanje novice, da je delavka noseča, naj ne bi bilo stresno in ne bi smelo pri nosečnici zbujsati neprijetnih občutkov, saj gre za lep dogodek v življenju, ki bi se ga morali vsi veseliti in želeli bi si, da ne bi prihajalo do neupoštevanja zakonodaje ali izogibanja zakonom na način, ki lahko škodi nosečnici. Raziskovalke smo v izogibitev diskriminaciji nosečnic na delovnem mestu pripravile priporočila za (bodoče) nosečnice in delodajalce, ki se soočajo z delodajalci. Predstavljena so v zaključku prispevka.

Oprelitev veljavnosti zaključkov in ocena ustreznosti vzorca ter uporabljenih metod

Menimo, da imajo naši zaključki omejeno veljavnost. Raziskavo smo izvedle na vzorcu udeleženk iz mestnih predelov osrednje Slovenije, predvidevamo pa, da se mnenje in izkušnje nosečnic v različnih slovenskih regijah in okoljih (mesto, vas) med seboj močno razlikujejo. Lahko bi torej zaključili, da so ugotovitve raziskave veljavne za mestna okolja osrednjeslovenske regije. Če bi si želele zaključke posploševati v širši perspektivi (na primer na celo Slovenijo ali tudi v tujino), bi morale pridobiti reprezentativen vzorec za omenjeno populacijo.

Ocenjujemo, da smo se raziskave lotile z ustrežno metodo (metoda polstrukturiranih intervjujev), saj je to področje še precej neraziskano in smo želele dobiti dober vpogled vanj. Po našem mnenju smo zaradi izbire te metode pridobile veliko količino informacij in imele tudi možnost udeleženkam zastavljati podvprašanja ter jih smiselno voditi čez različna vsebinska področja. Glede na vsebino raziskave (nosečnice na delovnem mestu) menimo, da je intervju primerna metoda, saj daje udeleženkam možnost, da se sprostijo in prosto govorijo o temi, o kateri po navadi govorijo rade in veliko.

Ovrednotenje pomembnosti raziskave in predlogi za nadaljnje raziskovanje

Prepričane smo, da je raziskovanje teme »nosečnice na delovnem mestu« izjemno pomembno. To je namreč obdobje v življenju ženske, ki je posebno in drugačno in tako od nje same kot od okolja zahteva določene prilagoditve. Zdi se nam pomembno, da s perspektive znanosti pogledamo na tematiko, ki pogosto ostaja ob strani in ni dovolj dobro raziskana, na kar kaže tudi pomanjkanje uporabnih študij s tega področja. Nosečnice spadajo med ranljive skupine, saj se srečujejo z večjo stopnjo tveganja socialne izključenosti in neenakih možnosti (Čelebič, 2009). Nekatere udeleženke so poročale o neupoštevanju zakona s strani delodajalca, druge niso želele povzročati nevspečnosti v službi zaradi zdravniških pregledov. Vsaka je drugače doživljala nosečnost v času dela, a vse so se morale soočiti z edinstvenimi situacijami, ki so značilne samo za obdobje nosečnosti. Vsekakor niso imele enakih možnosti za delo kot drugi, a kot kažejo rezultati naše raziskave, se jim je precejšnje število delodajalcev uspešno in z ne preveč dodatnega dela in procesnih ali organizacijskih zapletov prilagodilo. To pa je vsekakor spodbudna ugotovitev za obe strani – tako za nosečnice kot tudi za delodajalce.

Raziskovalke smo s proučevanjem doživljanja nosečnosti na delovnem mestu odprle vrata nadaljnjim raziskavam, ki so na tem področju zelo zaželeno. Predlagamo, da nadaljnji raziskovalci v vzorec zajamejo večje število žensk in morda raziščejo tudi doživljanje delodajalcev in ostalih zaposlenih.

Zaključek in priporočila

Velika večina nosečnic ob sporočanju novice o nosečnosti nadrejenim doživlja neprijetna čustva. Nekatere nosečnice (manjši delež) s strani delodajalca čutijo neodobranje, ko mu povedo za nosečnost, v približno tretjini primerov pa delodajalec izrazi pozitivna čustva. Nekaj več kot polovica nosečnic se na delovnem mestu v času nosečnosti počuti dobro, tiste, ki se ne, pa za to navajajo predvsem zdravstvene razloge. Dvema tretjinama udeleženk se organizacija v času nosečnosti prilagaja, tretjina udeleženk pa si prilagoditev želi, a jih ni deležna. Prilagoditve nosečnici prispevajo k njenemu blagostanju in uspešnemu ter učinkovitemu delu zaposlenih žensk tudi v tem obdobju. Trem četrtinam nosečnic se v nosečnosti ali po porodu spremeni vrednotni sistem, in sicer jim je bila prej bolj pomembna kariera, zdaj pa je to mesto prevzela družina. Osem od teh je prepričanih, da so kljub temu v službi uspešne in produktivne, morda celo še bolj, in da je mogoče usklajevati oboje.

Ugotovitve raziskave kažejo, da so nosečnice ranljiva skupina na delovnem mestu, ki pa jim je mogoče v večini primerov z minimalnimi posegi in prilagoditvami prilagoditi delo tako, da ostanejo enako uspešne, kot so bile pred nosečnostjo. Ko se vrnejo na delovno mesto po porodniški odsotnosti, so v veliki večini primerov še veliko bolj motivirane za napredek na kariernem področju kot pred tem. Oba navedena argumenta sta močni smernici in hkrati tudi poziv delodajalcem, naj mlade ženske v selekcijskih postopkih obravnavajo enako kot vse druge skupine in naj jim ponudijo možnost zaposlitve kljub temu, da bodo morda v naslednjih letih zanosile in odšle na porodniški dopust.

Smernice za delodajalce in za (bodoče) nosečnice glede soočanja z nosečnostjo na delovnem mestu

Nasveti (bodočim) nosečnicam

Udeleženke raziskave smo prosile, naj se postavijo v vlogo svetovalke (bodočim) nosečnicam. Njihove nasvete in priporočila v strnjeni obliki navajamo spodaj.

- **Pravočasno obvestite svojega nadrejenega**

Zakon opredeljuje, da mora noseča delavka svojega delodajalca obvestiti o nosečnosti najmanj en mesec pred nastopom porodniške (ZDR-1, 186. člen). Kljub temu vam priporočamo, da to storite prej, saj si tako olajšate obremenitve, ki jih prinaša nosečnost na delovnem mestu. Udeleženke raziskave priporočajo: *»Čim prej je treba delodajalca seznaniti z nosečnostjo, da je omogočena normalna prerazporeditev delovnih obveznosti na ostale sodelavce, organiziranje morebitne zamenjave itd.«*

- **Vzemite si odmor in čas za sprostitev**

Če ste veliko na nogah ali večino časa sedite, vam priporočamo, da si vzamete več odmorov, ki jih porabite za to, da se razgibate ali sprehodite. Udeleženke raziskave so poročale, da so jim prav ti dejavniki pomagali k boljšemu počutju; posledično so bile tudi bolj učinkovite.

- **Počnite, kar je najbolje za vas in vašega otroka**

Udeleženke raziskav svetujejo nosečnicam, naj uživajo v tem čudovitem obdobju življenja in se takrat resnično posvetijo sebi in otroku: *»Nosečnice naj mislijo na svojo nosečnost in otroka – kako bo najbolje za njo in za otroka.«* Ena od udeleženk pravi: *»Vsem nosečnicam bi svetovala, da naj jim bo zdravje njih in njihovega še nerojenega otroka na prvem mestu. Čim bolj naj se izogibajo stresu na delovnem mestu in delu, ki bi kakorkoli ogrožalo njihovo nosečnost.«*

- **Sprejmite pomoč**

Dovolite, da vam sodelavci in nadrejeni pomagajo, kadar čutite, da niste zmožni opraviti zadanega dela. Udeleženke raziskave so bile večinoma vesele pomoči sodelavcev in jim je ta tudi omogočila, da so se izognile težkim ali potencialno škodljivim situacijam v nosečnosti ter tako omogočile zdrav razvoj sebi in še nerojenemu otroku.

- **Imejte otroka, ko začutite, da je pravi čas**

Udeleženke raziskave vsem ženskam sporočajo, naj se pri odločanju za otroka ne odločajo na podlagi kariere in s tem povezanih možnosti in priložnosti. Ko čutijo, da je čas za otroka in si ga želijo, naj ga po njihovem mnenju imajo. Ena od udeleženk pravi takole: *»Ne ozirajte se na to, ali imate pogodbo ali ne, ker nič ni zagotovo. Ko čutite, da bi imele otroka, ga imejte!«*

Nasveti za delodajalce

Udeleženke raziskave so na podlagi lastnih izkušenj v nosečnosti podale nekaj napotkov delodajalcem, s pomočjo katerih se bodo nosečnice na delovnem mestu počutile bolje, kar bo pripomoglo tudi k uspehu organizacije, kjer so zaposlene.

- **Prilagodite delovne zahteve in naloge nosečnic**

Udeleženke delodajalcem svetujejo, naj upoštevajo potrebe nosečnic in jim – v primeru, da je to potrebno – prilagodijo delovne naloge oziroma zahtevnost dela. Ena od udeleženk utemeljuje predlog takole: *»Z malenkostnimi prilagoditvami na strani delodajalca je po mojem tudi počutje nosečnic v službi bistveno boljše.«* Nosečnicam je treba omogočiti tudi zadovoljevanje fizičnih potreb – pogostejše obiske toaletnih prostorov, dovolj časa za odmor in počitek, možnost pogostejšega prehranjevanja ipd.

Ena od udeleženk delodajalcem svetuje še, naj bodo *»do nosečnic prizanesljivi, naj jih ne spravljajo v nepotreben stres in jim omogočijo, da se izognejo delu, ki bi lahko ogrozilo njihovo zdravje ali zdravje njihovega otroka.«*

- **Sprejmite nosečnost**

Ena od udeleženk opisuje problematiko soočanja delodajalcev z nosečnostjo na delovnem mestu tako: *»Večkrat sem že zasledila, da so delodajalci do nosečnic nestrpni, jih ne sprejemajo in so nezazehelene. Delodajalcem bi svetovala, naj nosečnice sprejmejo, saj je nosečnost popolnoma naravno stanje vsake ženske in se za nosečnost ne odločamo zgolj na podlagi naše zaposlitve.«* Druga se z njo strinja in dodaja: *»Delodajalcem bi*

svetovala predvsem, naj sprejmejo nosečnost. To je nekaj normalnega. Naj na to ne gledajo kot na neki strošek.»

- **Pogovarjajte se z nosečnicami in jih poslušajte**

Udeležene raziskave delodajalcem priporočajo, naj poskušajo razumeti ženske v tem obdobju. Ena od njih pravi: »V času nosečnosti delajo hormoni sto na uro in vsaka malenkost, vsaka beseda lahko prizadene nosečo žensko. Poskušajte jih razumeti.« Druga se z njo strinja in pove: »Ženska je takrat pod močnim vplivom hormonov, mene je takrat vse prizadelo, nenormalno. Ženska v tem obdobju potrebuje več sočutja, ker je obremenjena. To je poseben čas v njenem življenju, morali bi ji bolj pomagati in jo razumeti. Veliko podpore rabi s strani delodajalca in sodelavcev.«

- **Pripravite se na odsotnost zaposlene nosečnice**

Podobno, kot so udeležene svetovale nosečnicam, naj pravočasno sporočijo novico delodajalcu, svetujejo tudi delodajalcu, naj se pravočasno pripravi na odsotnost zaposlene in uredi nadomeščanje, predajo nalog ipd.

Literatura

- Arck, P. C., Rose, M., Hertwig, K., Hagen, H., Hildebrandt, M. in Klapp, B. F. (2001). Stress and immune mediators in miscarriage. *Human Reproduction*, 16, 1505–1511.
- Balič, K. (2009). *Usklajevanje službe, dela in družinskega življenja: pogledi na enakovredno vključenost partnerjev v družinsko življenje* (Diplomsko delo). Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
- Čelebič, T. (2009). *Ranljive skupine na trgu dela v Sloveniji*. Ljubljana: Nacionalno raziskovalno poročilo.
- Janša, V., Metelko Janša, N., Ban Frangež, H. in Bilban, M. (2014). Vpliv delovnega mesta na reprodukcijo. *Zdravstveni vestnik*, 83, 397–405.
- Kanjuo Mrčela, A. in Černigoj Sadar, N. (2006). *Mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje: študije primerov v 7 podjetjih/organizacijah v Sloveniji*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Kovač, M. in Marič, M. (2014). *Porodniški dopust in vpliv le-tega na kariero ženske*. 33. mednarodna konferenca o razvoju organizacijskih znanosti FOKUS 2020.
- Kozmik, V. in Salcel, T. (1999). *Zakoni o enakih možnostih: primerjalna analiza*. Ljubljana: Vlada Republike Slovenije, Urad za žensko politiko.
- Langan, D., Sanders, C. in Agocs, T. (2016). Canadian police mothers and the boys' club: pregnancy, maternity leave, and returning to work. *Women And Criminal Justice*, 1–15.
- McDonald, P., Dear, K. in Backstrom, S. (2008). Expecting the worst: circumstances surrounding pregnancy discrimination at work and progress to formal redress. *Industrial Relations Journal*, 39(3), 229–247.

- Polstrukturirani intervju*. Pridobljeno s <http://www.termmania.net/slovarji/terminoloski-slovar-vzgoje-in-izobrazevanja/3474922/polstrukturirani-intervju>
- Stropnik, N. (2006). Položaj in problemi mladih družin z vidika zaposlovanja ter usklajevanja dela in družine. *IB Revija*, 40(4), 70–73.
- Švab, A. (2001). *Družina; od modernosti k postmodernosti*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
- Teržan, M. (2001). Nosečnice na delu. V *Urad RS za varnost in zdravje pri delu* (str. 1–8). Ljubljana: Inšpektorat RS za delo.
- Vlada RS (2008). *Operativni program razvoja človeških virov za obdobje 2007–2013*. Ljubljana: Služba Vlade RS za lokalno samoupravo in regionalno politiko.
- Zaviršek, D., Zorn J. in Videmšek, P. (2002). *Inovativne metode v socialnem delu*. Ljubljana: Študentska založba.
- Zakon o delovnih razmerjih /ZDR-1/ (2013). Uradni list RS, št. 21 (2013). Pridobljeno s http://www.mddsz.gov.si/si/zakonodaja_in_dokumenti/veljavni_predpisi/zdr_1/#c16793
- Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemnikih /ZSDP-1/ (2015). Uradni list RS, št. 26 (2014). Pridobljeno s <https://www.uradni-list.si/1/content?id=117071>

Usklajevanje družinskih in poklicnih odgovornosti enostarševskih družin

Katarina Kastelic, Karmen Novak in Iris Poklar

Poglavje izpostavlja pomen podporne socialne mreže pri usklajevanju poklicnih in družinskih obveznosti staršev iz enostarševskih družin. V raziskavo smo vključili devet žensk iz treh različnih slovenskih regij, katerih povprečna starost je bila 41,6 let. Vse so bile do trenutka izvajanja intervjuja brez partnerja vsaj dve leti. Uporabile smo raziskovalno metodo polstrukturiranega intervjuja, po narejeni transkripciji pa smo podatke obdelale po pristopu dolge mize. Rezultati kažejo, da so najpomembnejša neformalna socialna opora udeleženk starši. Ti jim pomagajo pri varstvu otrok, spremstvu otrok v šolo ali vrtec in iz njega ter drugih obveznostih. Udeleženke svoj prosti čas najraje posvetijo druženju z otroki. Na delovnem mestu se občasno srečujejo z oteževanjem dela po vrnitvi iz bolniške, načeloma nimajo prednosti pri načrtovanju dopusta in imajo nefleksibilen urnik dela. Opazna je razlika med javnim in zasebnim sektorjem, saj je v zasebnem otrok lahko tudi ovira pri napredovanju. Zaključimo lahko, da se enostarševske družine soočajo s specifičnimi izzivi, na katere so predvsem delodajalci včasih premalo pozorni, zato smo zanje navedle še nekaj konkretnih napotkov.

Uvod

V raziskavi smo se ukvarjale z vprašanjem usklajevanja družinskih in poklicnih obveznosti ter odgovornosti znotraj enostarševskih družin. Področje smo raziskovale na kvalitativen način, in sicer z izvedbo polstrukturiranih intervjujev. Izhajale smo iz dejstva, da število enostarševskih družin v Sloveniji narašča. V Sloveniji je bilo 1. januarja 2011 25,2 % enostarševskih

družin: večino teh družin sestavljajo matere z otroki, in sicer 21,1 % (SURs, 2011). Strokovnjaki ocenjujejo, da bodo enostarševske družine najbolj spremenljiva in hkrati tudi najpogostejša družinska oblika prihodnosti (Rener, 2003, v: Komljenović, 2013). Navkljub povečevanju deleža enostarševskih družin o tovrstnih oblikah družine ni dovolj raziskav.

Raziskovanje problematike usklajevanja časa enostarševskih družin je pomembno, ker matere samohranilke postajajo v vseh razvitih in industrializiranih državah vse pomembnejša skupina prebivalstva in ker imajo enostarševske družine večjo potrebo po usklajevanju družinskih in poklicnih obveznosti, hkrati pa se trendi družinskega življenja in trg dela nenehno spreminjajo. Prav tako se ustvarja napačna slika o starših samohranilcih, kar lahko vpliva na samozavest in njihovo samospoštovanje. Pri zagotavljanju sprejemljivih razmer je takim družinam treba zagotoviti kakovostne in cenovno sprejemljive storitve otroškega varstva in jim omogočiti okolje, ki jim bo olajšalo skrb za otroka in opravljanje službenih obveznosti.

Namen naše raziskave je bil pripomoči k ozaveščanju potreb enostarševskih družin in prikazati situacijo teh družin v Sloveniji. Sam koncept usklajevanja družinskih in poklicnih odgovornosti je precej širok, me pa smo osvetlile predvsem del, ki se nanaša na pomen podporne mreže in same organizacije.

Zakonska podlaga

V 7. odstavku Zakona o socialnovarstvenih prejemkih (ZSVarPre) je enostarševska družina definirana kot skupnost enega od staršev z otroki, kadar je drugi od staršev umrl oziroma je neznan, če mu je bila odvzeta roditeljska pravica ali poslovna sposobnost. V naši raziskavi pa smo v vzorec vključile tudi ločene osebe, ki najmanj 2 leti živijo same z otrokom. Enostarševske družine so ena izmed ranljivejših družbenih skupin, saj jih ne glede na zavzemanje socialne politike, da bi izboljšala življenje enostarševskih družin, še zmeraj veliko živi na robu revščine.

Pravno gledano je lahko definicija enostarševske družine zapletena, saj je bila v prejšnji zakonodaji precej drugače opredeljena: po Družinskem zakoniku (DZ, 2017) družino pogojuje otrok; če ni otroka, ni družine. Za pojem družine pa ni potrebno, da gre za življenjsko skupnost otroka z obema staršema. Glede na to gre sklepati, da enostarševsko družino predstavlja po družinskem pravu življenjska skupnost otroka in enega roditelja oziroma posvojitelja.

Zakon o socialnem varstvu (v nadaljevanju ZSV, 2006) ni posebej opredeljeval enostarševskih družin. Za pridobitev posebnih ugodnosti oziroma za zvišanje minimalnega dohodka glede na osnovni znesek minimalnega dohodka je zadoščalo, da sta starša s potrdilom upravne enote o stalnem prebivališču dokazovala, da živita ločeno, ali vsaj v ločenih gospodinjstvih in da je bila pravno urejena preživnina za otroka oziroma so bile vsaj izrabljene vse pravne možnosti za njeno uveljavitev.

Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (v nadaljevanju ZSDP-1, 2014) je v 66. členu določal, da je enostarševska družina skupnost enega od staršev z otroki, kadar roditeljsko pravico, skladno s posebnim zakonom, izvršuje sam. Tem družinam je priznaval 10-odstotno zvišanje otroškega dodatka, centri za socialno delo (v nadaljevanju CSD) pa so od Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve dobili navodila, da se od 1. 9. 2009 ta dodatek prizna le tistim upravičencem, ki na podlagi 66. člena ZSDP in glede na določbe ZZZDR izpolnjujejo pogoje. To pomeni, da so bile do 10-odstotnega zvišanja otroškega dodatka upravičene le tiste enostarševske družine, kjer drugi od staršev ni več živ ali znan, če mu je bila odvzeta roditeljska pravica oziroma poslovna sposobnost ali v primeru, da je bil dlje časa odsoten. Ta definicija pa je veljala le pri določanju otroškega dodatka. Zaradi različnega zakonskega pojmovanja enostarševske družine je v praksi prihajalo do mnogih težav, saj so različni zakoni različno opredeljevali tovrstne družine.

Značilnosti enostarševskih družin

Raziskava *Kvaliteta življenja v Sloveniji* iz leta 1994 je pokazala, da imajo otroci enostarševskih družin, kljub večinoma dobri izobraženosti staršev, najslabše življenjske pogoje. Sicer imajo urejene stanovanjske razmere, vendar jim primanjkuje dohodkov (Vojnovič, 1996).

Življenje in usklajevanje dela v enostarševski družini je lahko zelo stresno – raziskave so tovrstne družine povezale z visoko stopnjo stresa, ki je posledica opravljanja vseh vlog, ki jih imajo starši samohranilci (Thiagarajan, 2007). Hornberger (2010) omenja avtorja, ki dodata, da imajo tovrstne družine celo dvakrat bolj stresno okolje kot dvostarševske družine. Raziskave so pokazale, da bi kar nekaj žensk raje delalo manj, da bi se lahko bolj posvetile svojim otrokom, pa jim pomanjkanje denarja tega ne omogoča (Bakker in Karsten, 2013). W. Bakker in L. Karsten (2013) sta ugotovili, da največ mater samohranilk svoje predšolske otroke daje v zasebno neformalno varstvo svojim staršem, bivši tašči pa tudi sosedom.

Slovenske raziskave kažejo, da se nekateri posamezniki, ko preidejo v enostarševsko družino, začasno vrnejo v gospodinjstva svojih staršev, saj so osebe, ki prebivajo v istem gospodinjstvu, glede na geografsko oddaljenost najbolj razpoložljiv vir opore (Dremelj, 2012). Sorodniki naj bi tudi bili najpomembnejša opora v segmentu neformalnih socialnih mrež, saj nudijo čustveno oporo, pomagajo pa tudi materialno in finančno ter v primeru bolezni. Tudi prijatelji imajo veliko vlogo opore za enostarševske družine, predvsem pri zadovoljevanju potrebe po druženju, nekaj manj, a še vedno veliko opore pa tem družinam nudijo starejši otroci (Dremelj, 2003).

Starši v enostarševskih družinah so v primerjavi s starši drugih družinskih skupnosti v slabšem položaju predvsem glede obvladovanja problemov vsakdanjega življenja. Veliko jih nima družbenih stikov v prostem času, so bolj nezadovoljni z življenjem, ki ga živijo, in imajo bolj pogosto občutek, da ne obvladujejo življenja (Černigoj Sadar, 1996, v: Komljenović, 2013). Osebe, ki živijo v enostarševskih družinah, imajo v primerjavi z drugimi tipi družin manjša omrežja materialne opore, lahko se obrnejo po pomoč na manj ljudi kot osebe, ki živijo v drugih tipih družin. Isto velja tudi za čustveno oporo in oporo v primeru bolezni, pri kateri se osebe najpogosteje obračajo na svojega partnerja, kar pa ne velja za osebe iz enostarševskih družin, saj ta vir ni na voljo (Nagode, 2003, v: Komljenović, 2013).

Zaradi eksistenčne odvisnosti od plačanega dela ostaja malo možnosti za tehtanje prioritet družinskega življenja in službenih obveznosti. Zato se družinsko življenje prilagaja zahtevam trga dela (Žakelj in Švab, 2009, v: Komljenović, 2013).

Narat in drugi (2011) so v raziskavi ugotovili, da bi skoraj tri četrtine enostarševskih družin za izboljšanje kakovosti življenja potrebovalo dodatno delo za zaslužek, več kot polovica zaposlitev oziroma prezaposlitev in nekoliko manj izobraževanje oziroma prekvalifikacijo.

Delež enostarševskih družin se v današnjem času povečuje (SURs, 2011), pa vendar o tovrstnih družinskih oblikah ni dovolj raziskav. Zato nas je zanimalo, kako organizacije pomagajo zaposlenim pri usklajevanju družine in poklica in kako matere v enostarševskih družinah usklajujejo svoje družinske in poklicne obveznosti, kakšna je njihova socialna opora, kako poskrbijo za varstvo otrok, ko so odsotne, predvsem pa, kako usklajujejo svoje poklicne in družinske obveznosti.

Ker so Narat in sodelavci (2011) ugotovili, da bi skoraj tri četrtine enostarševskih družin za izboljšanje kakovosti življenja potrebovalo dodatno delo

za zaslužek, več kot polovica zaposlitev oziroma prezaposlitev in nekoliko manj izobraževanje oziroma prekvalifikacijo, smo se osredotočile na vlogo organizacij pri enostarševskih družinah: ali udeleženkam omogočajo napredovanje, jim plačujejo izobraževanja, da lahko napredujejo, jim omogočajo delo od doma ...

Zanimalo nas je tudi, kakšno in kolikšno vlogo imajo širša družina in prijatelji pri usklajevanju družinskega in poklicnega življenja enostarševskih družin, saj je raziskava (Narat idr., 2011) v Sloveniji pokazala, da imajo enostarševske družine na voljo manj oseb, na katere se lahko obrnejo, kadar potrebujejo pomoč, saj je njihovo družbeno omrežje številčno manjše. Zato se je drugo raziskovalno vprašanje glasilo: »Kakšna je podporna mreža enostarševskih družin?«

Metoda

Udeleženci

Večino udeležencev smo dosegle preko spletnega portala medover.net, kjer smo na forumu prosile potencialne kandidate za raziskavo, naj vzpostavijo stik z nami ter vzpostavile stik s svojimi socialnimi mrežami. Za sodelovanje smo prosile 25 udeležencev, dejanske intervjuje pa izvedle z 9 udeleženkami, ki so izpolnjevale vse pogoje in že vsaj 2 leti živijo same s svojim otrokom oziroma otroki. Povprečna starost udeleženk je bila 41,6 let ($SD = 8,1$). Šest udeleženk je za kraj bivanja navedlo osrednjeslovensko regijo, ena je navedla pomursko regijo, dve pa koroško regijo. Tri udeleženke imajo končano V. stopnjo izobrazbe, tri VI. stopnjo izobrazbe in tri VII. stopnjo izobrazbe. Pet udeleženk je zaposlenih v javnem sektorju in štiri v zasebnem.

Pripomočki

Uporabile smo raziskovalno metodo polstrukturiranega intervjuja. Vprašanja smo razdelile na več področij: sprejemanje odsotnosti z dela zaradi bolezni otroka s strani delodajalca in sodelavcev, nosečnost in posredovanje informacije o nosečnosti, varstvo otrok, vrtec in šola, organizacija dela glede družinskih obveznosti, napredovanje in individualni karierni razvoj, letni dopust, spremembe na ravni organizacije, urnik dela, čas zase.

Postopek

Intervjuje so potekali na domovih udeleženk, trajali so od 25 do 45 minut, pri čemer so bili vsi moteči dejavniki med intervjuji odstranjeni. Da bi intervjuji potekali čim bolj tekoče, smo se (ob privolitvi udeleženk) odločile, da bomo pogovore snemale in doma naredile transkripcijo.

Prvi korak pri analizi zbranih informacij je bila transkripcija pridobljenih intervjujev. Pri tem smo spremenile imena udeleženk in vse druge informacije, na podlagi katerih bi bilo mogoče odkriti njihovo identiteto. Drugi korak je bilo delo s podatki, ki je bilo izvedeno po pristopu dolge mize (Krueger in Casey, 2000, v: Šmintič, 2016). Namen obdelave podatkov je bila identifikacija tem in kategorij rezultatov s pomočjo primerjanja in razlikovanja. Med analizo smo ugotovile, da so udeleženske odgovore v zvezi z določenim vprašanjem ponekod navajale pri katerem drugem vprašanju. V tretjem koraku smo pomembne dele besedila med seboj primerjale in jih razvrstile v skupine po podobnosti. Tako smo lahko prepoznale ključne informacije. Iz urejenih skupin smo nato izluščile temo oziroma kategorijo, ki smo jo poskušale čim bolj ustrezno poimenovati.

Rezultati in razprava

Naslednje ugotovitve je potrebno interpretirati z določeno previdnostjo – zaradi eksploratorne raziskovalne naravnosti namreč nismo postavljale hipotez, ampak rezultati temeljijo na podlagi dveh raziskovalnih vprašanj, ki ne temeljita na vnaprej določenem teoretičnem modelu.

Podporna mreža enostarševskih družin

Z raziskovalnim vprašanjem o podporni mreži enostarševskih družin smo želele ugotoviti, kako podporna mreža, ki jo imajo starši v enostarševskih družinah, vpliva na zaznano kakovost življenja, ki ga imajo in kako je podporna mreža sestavljena. Odgovor na to vprašanje smo dobile s pomočjo odgovorov na vprašanja, kdo jim pomaga pri varstvu otrok, katerih oblik varstva otrok se poslužujejo, ali se jim zdi varstvo dostopno, koga prosijo za pomoč, kadar so v časovni stiski in kdo jim pomaga usklajevati obveznosti.

Vse udeleženske v raziskavi so kot prvo obliko varstva oziroma pomoči pri varstvu otroka izpostavila vrtec ($N = 9$) in stare starše ($N = 9$). Pogosto udeleženkam priskočijo na pomoč tudi prijatelji ter sestre in bratje ($N = 7$). Raziskava je pokazala, da bi kar nekaj žensk delalo manj in bi se posvetile svojim otrokom, pa tega zaradi pomanjkanja denarja ne morejo storiti

(Bakker in Karstern, 2013). Ena od udeleženk je povedala: *»V službi veliko nadomeščam, učim, da dobim večjo plačo, da imava večji dohodek, želim ji nuditi čisto vse, kar nudijo moje kolegice, ki so poročene, svojim otrokom, ampak posledica vsega tega je, da mi zmanjkuje časa, tako da je hči zelo veliko sama doma.«*

Zaradi usklajevanja dela z družino in varstvom otrok se največ mater iz enostarševskih družin poslužuje varstva v zasebni sferi, torej pri starših, bivši tašči pa tudi sosedih in prijateljih (W. Bakker in L. Karsten, 2013).

Poleg varstva so udeleženske izpostavile tudi problematiko prihoda v šolo in iz nje, kjer jim ponovno pomagajo starši, ki spremljajo otroka v vrtec ali šolo. Sorodniki so namreč najpomembnejša opora izmed neformalnih socialnih mrež (Dremelj, 2003) in so, kot kažejo raziskave, najbolj razpoložljiv vir opore (Dremelj, 2012).

Visok delež staršev iz enostarševskih družin je brez družbenih stikov v prostem času. Imajo šibkejša omrežja materialne opore, lahko se obrnejo na manjše število oseb, kot osebe, ki živijo v drugih tipih družin (Nagode, 2003, v: Komljenović, 2013). To dejstvo je verjetno odvisno tudi od količine prostega časa, ki ga imajo ti posamezniki na voljo, in od tega, kako prosti čas izkoristijo. Večina udeleženk je omenila, da svoj prosti čas, ki ga je zelo malo, nameni druženju z otrokom ($N = 8$). Navajamo besede ene izmed njih: *»Časa zase imam kljub 15-letni hčerki premalo, saj je ne morem pustiti same in iti.«* Druga pa pravi: *»Svoj prosti čas najraje porabim za druženje s sinom.«*

Sorodniki so najpomembnejša opora znotraj neformalnih socialnih mrež. Udeleženka raziskave pravi: *»Imam vzorne starše in brata. Starši sicer malo težje razumejo, brat pa se do hčere obnaša kot nadomestni oče.«* Nudijo jim čustveno oporo, prav tako pa jim pomagajo materialno in finančno ter tudi v primeru bolezni. Tudi prijatelji imajo veliko vlogo opore (*»Zelo veliko mi pomagajo sodelavci, pri selitvi na primer, fizično in psihično pomagajo, ne rabim psihologa, ker se imam s kom pogovoriti.«*), predvsem skozi druženje, nekaj manj, a še vedno veliko opore tem družinam pa nudijo tudi otroci (Dremelj, 2003).

Vloga organizacije kot pomoč zaposlenim pri usklajevanju družinskega in poklicnega življenja

Raziskovalno vprašanje, kako organizacija pomaga zaposlenim pri usklajevanju družinskega in poklicnega življenja, smo si zastavile zato, ker menimo, da ureditev v organizaciji in tudi zakonska ureditev v veliki

meri vpliva na to, kakšne možnosti imajo starši enostarševskih družin pri usklajevanju svojih obveznosti. Odgovor na to vprašanje smo dobile tako, da smo udeleženke spraševale po tem, kako reagira organizacija, ko njihov otrok zboli, kakšne so možnosti fleksibilnega urnika, kako si lahko prilagajajo prihode in odhode v službo in kakšne so njihove prednosti pri načrtovanju dopusta.

Večina udeleženk je povedala, da o otrokovi bolezni oziroma bolniški obvesti delodajalca preko elektronske pošte ($N = 6$), hkrati pa so poudarile, da po končani bolniški sledi šikaniranje na delovnem mestu ($N = 5$) in oteževanje dela ($N = 7$): *»Ko si se vrnil z bolniške, so ti dajali nočne, popoldanske, samo zato, da so ti nagajali in oteževali delo.«* Po drugi strani pa so udeleženke omenile, da jim v primeru bolniške naložijo delo za doma: *»Problem je pri boleznih, ki trajajo dlje časa (recimo norice). V tem primeru vskoči babica, saj me zasipajo z delom.«* Narat in drugi (2011) so v raziskavi ugotovili, da bi skoraj tri četrtine enostarševskih družin za izboljšanje kakovosti življenja potrebovalo dodatno delo za zaslužek, več kot polovica zaposlitev oziroma prezaposlitev in nekoliko manj izobraževanje oziroma prekvalifikacijo.

Menimo, da bi starši iz enostarševskih družin radi svojim otrokom omogočili kar najmanj stresno življenje, predvsem brez pomanjkanja, zato delajo toliko, kot jim naložijo. Predvsem v zasebnem sektorju je zaznati problem prekomernega dela, v javni upravi je teh težav manj. Zaradi eksistenčne odvisnosti od plačanega dela ostaja malo možnosti za tehtanje prioritet družinskega življenja in službenih obveznosti. Tudi zato se družinsko življenje staršev iz enostarševskih družin prilagaja zahtevam trga dela (Žakelj in Švab, 2009, v: Komljenović, 2013).

Zanimalo nas je tudi, ali je bilo ženske strah sporočiti delodajalcu, da so noseče. V večini primerov ni bilo težav, ko so povedale za nosečnost ($N = 7$), v dveh primerih pa je prišlo do strahu in stresa ob tem: *»Ko sem povedala, da sem noseča, je bila opazna zamera. Računali so name po usposabljanju (moški kolektiv), ker sem imela takrat vodstveni položaj.«*

Starši v enostarševskih družinah so v primerjavi s starši drugih družinskih skupnosti v slabšem položaju predvsem pri obvladovanju problemov vsakdanjega življenja (Černigoj Sadar, 1996, v: Komljenović, 2013). Glede usklajevanja obveznosti na delovnem mestu in družinskih obveznosti pa je pomemben dejavnik, ki vpliva na to, tudi razumevanje organizacije glede družinskih obveznosti. Skoraj polovica udeleženk ($N = 4$) je izpostavila razumevanje vodje in delo na daljavo ($N = 5$). Ena od udeleženk

je povedala, da v organizaciji ne odobravajo predhodnih odhodov domov: *»Vodilni nimajo otrok in do družinskih obveznosti nimajo razumevanja. Vidi se, da jim greš na živce«. V primeru predhodnih odhodov morajo delati od doma, hkrati pa se soočajo še z nesramnimi komentarji sodelavcev (N = 3): »V javni upravi ti ne morejo nič, če moraš iti na bolniško, po uradni poti. So pa potem komentarji s strani sodelavcev in strani nadrejenih, da ona točno ve, zakaj plačuje zdravstveno zavarovanje, da si je vzela teden dni dopusta, ko so bili otroci bolni ipd.«*

Glede na to, da so raziskave pokazale, da bi skoraj tri četrtine enostarševskih družin za izboljšanje kakovosti življenja potrebovalo dodatno delo in zaslužek (Narat idr., 2011) in da imajo sicer urejene stanovanjske razmere, vendar jim primanjkuje dohodkov (Vojnovič, 1996), smo želele preveriti, ali je organizacijam v interesu dodatno usposabljanje in karierni razvoj zaposlenih staršev enostarševskih družin. Mnenja na tem področju so deljena. Predvsem smo opazile, da se odgovori razlikujejo glede na javni in zasebni sektor. V zasebnem sektorju otrok večkrat pomeni oviro pri napredovanju kot v javnem. Udeleženke so povedale: *»Vidi se, da zdaj, ko imam otroke, nimam več pomembnih projektov, ker kot prvo ne morem biti do 10. ure zvečer v podjetju, kot drugo pa si tega ne želim. In se opazi, da sem postavljena na stranski tir in delam druge stvari, čeprav sem pred tem delala na pomembnejših projektih.«; »Ker nisi bil toliko prisoten, ker nisi imel nadur, ne moreš napredovati; subjektivni občutek vodje je bil pomemben.«* V javnem sektorju pa je udeleženka poročala o drugačnem primeru: *»Šola v kateri delam, je dala proste dneve za izpit, nadomeščali so me. Podpirali so me pri izobraževanju in s to izobrazbo sem potem lahko tudi napredovala.«*

Udeleženke večinoma izpostavljajo, da nimajo prednosti pri letnem dopustu, da se med seboj dogovarjajo: *»Prednosti pri letnem dopustu nimam, med seboj se dogovarjamo, kdaj bomo šli na dopust. Veliko je takih, ki nimajo otrok in so deloholiki, in se potem lažje uskladimo, ker oni nimajo želje iti na dopust.«* Ena udeleženka pa je izpostavila, da ima zaradi otroka prednost pri načrtovanju letnega dopusta.

Življenje in usklajevanje dela v enostarševski družini je lahko zelo stresno – raziskave so tovrstne družine povezale z visoko stopnjo stresa, ki je posledica opravljanja vseh vlog, ki jih imajo starši, ki živijo v tovrstnih družinah (Thiagarajan, 2007). Menimo, da je izjemnega pomena to, kar naredi organizacija za večje in lažje usklajevanje obveznosti na poklicnem in družinskem področju. Udeleženke so izpostavile predvsem željo po dodatnih dnevih plačanega dopusta (N = 5): *»Dodatni dopust dobiš za otroka do 10 leta*

starosti. Mislim, da bi moral biti, dokler je otrok šoloobvezen. Poleg tega pa regres za dopust – morda še kakšen dodatek za otroka, ker sam ne boš šel na dopust in je to premalo denarja.« Sledi želja po urniku in redu dela v organizaciji ($N = 4$): »Lahko bi razumeli, da imamo nekateri otroke in da želimo/moramo biti z njimi, jih it iskat v šolo in podobno. Menim, da bi se delo lahko bolj organiziralo in bi se stvari lahko naredile v doglednem času.« Predvsem pa pravijo, da je od šefa oziroma vodje odvisno, ali razume, da bo starš naslednji dan prišel na delovno mesto pozneje ali ne ($N = 6$).

Večina udeleženk si želi fleksibilnejšega urnika ($N = 5$): »Rada bi imela urnik od 9. do 15. ure, saj sem ugotovila, da si bolj produktiven, če imaš skrajšani delovnik, poleg tega pa bi mi to omogočalo, da bi normalno peljala otroke v vrtec in šolo in jih šla iskat«, druge pa se te možnosti izogibajo: »Fleksibilnega urnika si ne želim, ker se mi zdi, da se potem razležeš. Menim, da ob fleksibilnem urniku potrebuješ več samodiscipline.« Izpostavljajo tudi možnosti poznejšega prihoda na delovno mesto ($N = 6$). Pravijo, da si v primeru tehtnega razloga lahko prilagodijo delavnik ($N = 2$): »Delavnik si lahko prilagodim le občasno, če imam za to dobre razloge. Sumim, da ko bo otrok starejši, ne bo več tako. Torej, delavnik je za zdaj delno fleksibilen (včasih se pač ni mogoče prilagoditi – če ne najdem menjave).« Pet udeleženk pravi, da si ne more prilagajati odmorov na delovnem mestu, kot si želi. Moore in Vandivere (v: Hornberger idr., 2010) pravita, da imajo enostarševske družine celo dvakrat bolj stresno okolje kot dvostarševske. Tudi z vidika čustvene opore in opore v primeru bolezni, pri kateri se osebe najpogosteje obračajo na svojega partnerja, kar pa ne velja za osebe iz enostarševskih družin, saj ta vir ni na voljo (Nagode, 2003, v: Komljenović, 2013).

Omejitve pričujoče raziskave in priložnosti za nadaljnje raziskovanje

Omejitev naše raziskave vidimo predvsem v omejenem vzorcu, saj bi za boljši uvid v problematiko potrebovale več udeležencev, prav tako pa bi bilo zelo zanimivo videti, kako poklicne in družinske obveznosti usklajujejo moški, glede na to, da je število enostarševskih družin, ki jih sestavljajo oče in otrok/otroci, v porastu. Sklepamo lahko, da se verjetno očetje spopadajo tudi z drugačnimi izzivi. Bržkone bi dobile tudi nekoliko drugačne podatke, če bi uporabile kakšno drugo metodo.

V prihodnje bi bilo zanimivo uporabiti metodo nestrukturiranega intervjuja, saj bi tako lahko videle, na katera težavna področja se bolj osredotočajo udeleženke (kaj je prva ovira, na katero pomislijo; kaj je prva rešitev, na katero pomislijo ipd.), tako pa smo jim z vprašanji že nekako nakazale

področje, ki nas poudarjeno zanima. Vseeno pa smo z opravljenimi intervjuji odkrile, kje se najpogosteje pojavljajo zapleti pri enostarševskih družinah. Opozorile pa bi tudi na več kot očitno pomembnost socialne opore oziroma na pomoč staršev. Problematika usklajevanja šele pridobiva na pomenu, delodajalci se mogoče še premalo zavedajo njene pomembnosti tako za zaposlene kot za njih same, zato bi bilo dobro, da se o tem opravi kar največ raziskav, saj se že s tem opozarja na pomembnost področja in prikaže pozitivne ter negativne vidike problematike.

Zaključek in priporočila

Najpomembnejša (neformalna) socialna opora udeleženk so njihovi starši, ki jim pomagajo pri varstvu otrok, spremstvu otrok v šolo ali vrtec in iz njega ter pri drugih obveznostih. Na delovnem mestu se udeleženke občasno srečujejo z oteževanjem dela po vrnitvi z bolniškega dopusta, načeloma nimajo prednosti pri načrtovanju dopusta in imajo nefleksibilen urnik dela. Naši zaključki so uporabni predvsem za osebe, ki delajo z enostarševskimi družinami in lahko vplivajo na boljšo kvaliteto njihovega življenja. Zaključki so lahko sporočilo delodajalcem, centrom za socialno delo in tudi državi (politiki), ki lahko vplivajo na spremembe nekaterih zakonov za olajšanje življenja enostarševskim družinam. V Sloveniji je raziskav na tem področju premalo, zato je naša raziskava uporabna tudi za nadaljnje raziskovanje.

Z zaposlovanjem staršev, ki živijo sami z otroki, bi blažili razlike in neenakosti ter revščino, ki je vedno bolj pogosta pri ranljivih skupinah. Prav tako zaposlovanje katerekoli ranljive skupine spodbuja raznolikost na delovnem mestu. Pomembno je prepoznati in ugotoviti, kako lahko razlike in podobnosti med posamezniki mobiliziramo v dobro posameznika, organizacije in družbe. Delovni timi, ki so sestavljeni iz članov različnih spolov in okolij, so običajno kreativnejši od timov, ki jih sestavljajo osebe z nižjo stopnjo raznolikosti. Prednost zaposlenih iz enostarševskih družin bi lahko bila ta, da znajo bolje organizirati svoj čas ter delovne obveznosti. Predvidevamo, da zaradi pomanjkanja časa svoje delo opravijo hitreje in kvalitetnejše. Prav tako so cenjeni v kriznih situacijah, saj so bili v svojem življenju večkrat sami postavljeni pred ovire. Sposobni so hitrega in objektivnega odločanja, imajo veliko izkušenj, so vztrajni in ne obupajo. Prav tako jim je zaposlitev zelo pomembna, saj jim pomaga, da vzdržujejo svoje otroke. Njihova skrb je razpeta med službenimi obveznostmi in otroki, nimajo pa skrbi za partnerja in njegovo službo.

Potencial za zaposlovanje staršev, ki živijo sami z otroki, vidimo tudi v delu od doma oziroma delu na daljavo. Tako delo ima veliko prednosti, predvsem se v veliki meri znižajo stroški dela (na primer manj stroškov najemanja prostora, prevoza itd.). Staršem, ki živijo sami z otroki, bi tako delo pomagalo, saj bi lahko delo opravljali, ko je otrok v šoli, ali pa zvečer, ko otrok zaspi. Še vedno pa bi bili v tistem času, ko je otrok doma, skupaj z njim.

Enostarševske družine kot ranljiva družbena skupina potrebujejo posebno skrb pri usklajevanju zasebnega in poklicnega življenja. Zato smo pripravile priporočila in konkretne ideje za delodajalce, ki so jim lahko v pomoč pri delu s to populacijo (tabela 1). Ta priporočila lahko pozitivno vplivajo tako na zaposlenega kot na delodajalca.

Tabela 1. *Priporočila delodajalcem in konkretne ideje za njihovo uresničevanje*

Priporočila	Konkretne ideje
Sprememba organizacijske kulture, ki na prvo mesto postavlja dobiček v smeri upoštevanja potreb zaposlenih	<ul style="list-style-type: none"> • Podpora najvišjega menedžmenta pri celovitem spreminjanju organizacije dela v smeri večje avtonomije zaposlenih pri določanju organizacije in poteka dela, večje časovne in prostorske prilagodljivosti ter sprememb upravljanja, ki so temelji več na nadzoru, ampak na zaupanju. • Neoviranje delavca pri koriščenju materinskega, starševskega, očetovskega ali bolniškega dopusta.
Nepodcenjevanje mladih mater ali očetov, ki imajo večjo potrebo po boljši usklajenosti poklicnega in družinskega življenja	<ul style="list-style-type: none"> • Skrb za strokovni in osebni razvoj in pogovori z zaposlenimi po koncu porodniškega (starševskega) dopusta oziroma po daljši odsotnosti zaradi nege družinskih članov. • Dolgoročni karierni načrti. • Realno ocenjevanje uspešnosti zaposlenih po prihodu s starševskega dopusta. • Dodeljevanje nalog glede na sposobnosti osebe. • Ne sme priti do prisilne dodelitve manj odgovornega dela z nižjo plačo ali do oviranja napredovanja in kariernega razvoja zaradi njihovega družinskega stanja.

Priporočila	Konkretne ideje
Čim več inovativnih modelov delovnega časa	<ul style="list-style-type: none"> • Starši si lahko sami načrtujejo svoj delovnik: fleksibilen začetek in konec. • Skrajšanje delovnega časa. • Delo na daljavo. • Delo od doma. • Fleksibilnost delovnega časa v primeru nujnih potreb družinskih članov. • Gibljiv delovni čas. • Zgoščen delovni teden. • Sodelovanje zaposlenih pri izdelovanju urnika.
Odločanje zaposlenih o količini in mestu dela	<ul style="list-style-type: none"> • Delitev delovnega mesta (lažje je, če starš ve, da je v času njegove bolniške odsotnosti ali dopusta na njegovem mestu nekdo, ki pozna delo in bo namesto njega uredil vse nujne zadeve; tako delo v času odsotnosti ne stoji, na delavca po dopustu ali zaključeni bolniški pa ne čaka kup neopravljenega dela). • Skrajševanje delovnika v določenem obdobju, možnost prekinitve zaposlitve za določen čas in zagotovljena vrnitev na delovno mesto.
Plačana odsotnost staršev	<ul style="list-style-type: none"> • Plačana odsotnost staršev na prvi šolski dan njihovega prvošolca.
Podpora pri organizaciji varstva otroka	<ul style="list-style-type: none"> • V obliki vrtcev v okviru organizacij. • Zakup mest za varstvo otrok in finančna podpora. • Pomoč pri iskanju in plačevanju otroškega varstva. • Organiziranje varstva za predšolske otroke in po potrebi za šoloobvezne otroke. • Prednost staršev, ki živijo sami z otrokom, pri planiranju letnega dopusta. • Usklajenost delovnih ur staršev v enostarševskih družinah z delovnimi urami institucij otroškega varstva.
Posveti s strokovnjaki	<ul style="list-style-type: none"> • Nudenje psihološke podpore zaposlenim. • Pogovor s socialno delavko. • Pogovor s pravnikom.
Organizacija izobraževanj in usposabljanj, ki bi pomagala enostarševskim družinam	<ul style="list-style-type: none"> • Na področju učinkovite izrabe časa, obvladovanja stresa, konfliktov in drugih pristopov za ohranjanje in izboljševanje fizičnega in psihičnega zdravja. • Predavanja in delavnice za starše.

Priporočila	Konkretne ideje
Možnost ohranjanja stikov z organizacijo v času starševskega dopusta	<ul style="list-style-type: none"> • Obveščanje zaposlenih na starševskem dopustu o dogajanju na delovnem mestu in v organizaciji. • Pomoč pri prevzemu nalog po daljši odsotnosti z dela zaradi starševskih obveznosti. • Zagotovljena vrnitev na delovno mesto po koncu porodniškega (starševskega) dopusta.
Vključevanje družinskih članov v organizacijo	<ul style="list-style-type: none"> • Dan, ko lahko pripeljejo svoje otroke na delovno mesto. • Kosila za družinske člane – brezplačna ali za simbolično ceno. • Obdarovanje družinskih članov (dedek Mraz) subvencija/podpora oziroma plačane počitnice za otroke.

Delodajalci bi z upoštevanjem vsaj nekaterih izmed navedenih predlogov močno olajšali življenje in zmanjšali stisko enostarševskih družin. Z izvedbo ukrepov, bi pridobili tudi delodajalci, saj bi s tem povečali zavzetost zaposlenih; le-to je eden pomembnejših faktorjev, ki doprinejejo k delovni učinkovitosti posameznika. Vpliv bo viden tudi pri drugih zaposlenih, saj bodo ti lahko videli, da nadrejeni enakopravno in pošteno obravnavajo vse posameznike, kar pripomore k občutku varnosti in zvestobi organizaciji. Prav tako pa je mogoče, da se bodo izboljšali medosebni odnosi med vsemi zaposlenimi.

Literatura

- Bakker, W. in Karsten, L. (2013). Balancing paid work, care and leisure in post separation households: a comparison of single parents with co-parents. *Acta Sociologica*, 56(2), 173–187.
- Dremelj, P. (2003). Sorodstvene vezi kot vir socialne opore posameznikov. *Družboslovne razprave*, 19(43), 149–170.
- Dremelj, P. (2012). Viri pomoči in opore družinam v okoliščinah pozne moderne. *Socialno delo*, 51(4), 223–231.
- Družinski zakonik /DZ/, Uradni list RS, št. 15/2017.
- Hornberg, L. B., Ramon, B., Freeman, P. in Freeman, Z. (2010). Contributions of family leisure to family functioning among single-parent families. *Leisure Sciences* 32(2), 143–161.
- Komljenović, A. (2013). *Vsakdanje življenje enostarševskih družin*. (Diplomsko delo). Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.

- Narat, T., Stropnik, N., Nagode, M., Dremelj, P., Boškić, R., Kovač, N. in Kobal Tomc, B. (2011). *Revščina in socialna izključenost enostarševskih družin* [končno poročilo]. Pridobljeno s http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf/revscina_soc_izkljucenost_enostarsevske_2011.pdf
- Šmintič, M. (2016). *Soočanje gibalno oviranih mladih z vstopom na trg dela*. (Diplomsko delo). Filozofska fakulteta, Ljubljana.
- Thiagarajan, P., Subhra, Lueg, C. J. in Ronald D. T. (2007). Work-family role strain of single parents: the effects od role conflict and role ambiguity. *Marketing Management Journal* 17(1), 82–94.
- Vojnovič, M. (1996). *Situacijska analiza o položaju otrok in družin v Sloveniji*. Ljubljana: Slovenski odbor za Unicef. Zakon o socialnem varstvu /ZSV/, Uradni list RS, št. 54/1992 (56/1992 popr.), 42/1994 Odl. US: U-I-137/93–24.
- Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih /ZSDP/, Uradni list RS, št. 97/2001.

Starši otrok s posebnimi potrebami skozi prizmo zaposlovanja

Manja Kuzma, Anja Pušnik in Martina Škoberne

Starši otrok s posebnimi potrebami predstavljajo na področju zaposlovanja nekoliko zapostavljeno skupino, ki se sooča s številnimi ovirami in težavami. Poleg vseh službenih obveznosti morajo namreč usklajevati tudi tiste, ki jih imajo zaradi posebnih potreb svojih otrok. Naša raziskava se ukvarja s tem, v kolikšni meri so starši otrok s posebnimi potrebami seznanjeni s prilagoditvami, ki so na delovnem mestu možne, ali jim delodajalci te možnosti ponudijo in kakšna je povezanost njihovega zadovoljstva na delovnem mestu s stopnjo stresa, ki jo doživljajo.

Rezultati so pokazali, da so starši redko seznanjeni s prilagoditvami, ki jim pripadajo na delovnem mestu. Večina staršev se zaradi velikih finančnih stroškov, ki jih prinese skrb za otroka s posebnimi potrebami, odloči za nadaljevanje kariere s polnim delovnim časom, le v nekaj primerih so se starši odločili za skrajšani delovnik. Je pa slednji, poleg koriščenja dodatnih dni dopusta in fleksibilnega delovnega časa, najpogostejša prilagoditev, ki jo ta skupina zaposlenih koristi. Ne glede na to, kakšno je zadovoljstvo z delovnim mestom, pa so starši doživljali srednjo do visoko stopnjo stresa v povezavi z nego otroka.

Raziskava pomembno prispeva k večjemu osveščanju staršev otrok s posebnimi potrebami o možnih prilagoditvah, prav tako pa informira tudi delodajalce. Zaradi slabše obveščenosti staršev otrok s posebnimi potrebami o možnostih prilagoditev se je pokazala potreba po boljši urejenosti tega področja tudi na bolj sistemski ravni.

Uvod

Starši otrok s posebnimi potrebami se soočajo s številnimi ovirami in težavami, ki pa se pojavljajo tudi na področju zaposlovanja, saj morajo poleg ostalih opravil, s službo usklajevati tudi obveznosti, ki jih imajo zaradi posebnih potreb otrok. Slednje pogosto privede do tega, da se morajo delodajalci temu prilagoditi, tako da tem staršem ponudijo prilagojene pogoje dela, ki so tudi zakonsko določeni. V raziskavi nas je zanimalo, v kolikšni meri so starši otrok s posebnimi potrebami seznanjeni z možnostmi prilagoditev, v kolikšni meri so jim delodajalci te pripravljene nuditi in kakšno stopnjo stresa ti starši doživljajo v povezavi z zadovoljstvom na delovnem mestu. Naše domneve smo preverjale z vprašalnikom ali intervjujem, ki smo ga opravile s starši otrok z različnimi posebnimi potrebami. Vprašanja so se osredotočila predvsem na področje prilagoditev s strani delodajalcev, v kolikšni meri so zaposleni s tem seznanjeni in katere prilagoditve najpogosteje koristijo. Glede na to, da je področje prilagoditev za to specifično populacijo zaposlenih zakonsko opredeljeno, smo predvidevale, da bo večina zaposlenih seznanjena s prilagoditvami in jih bo tudi redno koristila. Preveriti smo želele tudi, ali zaposleni delo doživljajo kot stres ali kot blažilec stresa, ki se pojavlja v povezavi s posebnimi potrebami, ki jih ima njihov otrok.

Starši otrok s posebnimi potrebami predstavljajo razmeroma veliko skupino zaposlenih, vendar pa v Sloveniji ni urejenega obveščanja o prilagoditvah in možnostih, ki naj bi jim jih delodajalci nudili, možno pa je, da vsi delodajalci niti ne vedo, kakšne so zakonske določitve, zato je problem treba raziskovati in tako tej ranljivi skupini olajšati usklajevanje zasebnega in poklicnega področja. Prav tako omenjeni problem pri nas še ni dovolj raziskan, v več primerih se bežno pojavlja le v okviru raziskav o kakovosti življenja družin z otroki s posebnimi potrebami. Naša raziskava tako pomembno prispeva k boljšemu in bolj poglobljenemu poznavanju tega področja.

Zakonske določitve

V slovenski zakonodaji imajo starši otrok s posebnimi potrebami opredeljene posebne ugodnosti, vendar se pogosto zgodi, da so z njimi preslabo seznanjeni. Še posebej pomembni zanje so Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (2014), Zakon o delovnih razmerjih (2013), Pravilnik o kriterijih za uveljavljanje pravic za otroke, ki potrebujejo posebno nego in varstvo (2015), ter v določenih primerih kolektivne pogodbe.

Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP-1, 2014) določa, da se v primeru, ko se rodi otrok, ki potrebuje posebno nego in varstvo,

lahko na podlagi mnenja zdravniške komisije starševski dopust podaljša za dodatnih 90 dni (29. člen ZSDP-1, 2014), te pravice pa starši nimajo, če je otrok v varstvu v zavodu, pri drugi osebi ali rejniški družini (31. člen ZSDP-1, 2014). V času starševskega dopusta prejema starš tudi denarno nadomestilo plače. Zakon staršem otrok s posebnimi potrebami (zmerna ali težja gibalna ovira, zmerna ali težja motnja v duševnem razvoju) omogoča tudi pravico do skrajšanega delovnega časa, vendar lahko to pravico koristi le eden od staršev in ne dlje kot do dopolnjenega 18. leta starosti otroka s posebnimi potrebami, krajši delovni čas pa mora obsegati najmanj polovično tedensko obveznost. Delavec mora svojega delodajalca o krajšem delovnem času obvestiti vsaj 30 dni pred njegovim nastopom (50. člen ZSDP-1, 2014), ta pravica pa staršem ne pripada, če je otrok v zavodu ali zdravstveni ustanovi, kjer ima celodnevno brezplačno oskrbo, ali če je otrok v rejniški družini, razen če zgoraj naštetu velja za obdobje, krajše od 30 dni v letu (53. člen ZSDP-1, 2014). Prav tako pravica o skrajšanem delovnem času staršem preneha pripadati, če ti, kljub krajšemu delovnem času, delajo v večjem obsegu (54. člen ZSDP-1, 2014). V primeru, da starš zapusti trg dela (tj. zahteva izbris iz registra brezposelnih oziroma tja ni vpisan ali ni več zavarovan za starševsko varstvo) ali pa je njegov delovnik krajši zaradi nege in varstva otroka, je upravičen do delnega plačila za izgubljeni dohodek, o tej pravici pa se odloča na podlagi mnenja zdravniške komisije. Višina delnega plačila za izgubljeni dohodek znaša 734 evrov mesečno. V primeru, da starš dela s skrajšanim delovnim časom, mu pripada sorazmerni del tega plačila (83. člen ZSDP-1, 2014). Pravica do delnega plačila velja najdlje do 18. leta starosti otroka ali dokler so izpolnjeni pogoji tega zakona. V primeru, da starš ne zagotavlja primerne nege ali varstva za otroka, s prvim dnevom naslednjega meseca izgubi pravico do tega plačila (86. člen ZSDP-1, 2014).

Zakon prav tako določa, da staršem otrok s posebnimi potrebami pripada denarni dodatek za nego otroka, ki je namenjen kritju višjih življenjskih stroškov, ki jih ima družina zaradi nege in preživljanja otroka, ki potrebuje dodatno varstvo in nego. Ta dodatek ni višji od 100 evrov mesečno, razen v primerih, ko potrebuje otrok stalno nego, varstvo, pomoč ali vodenje, ima prisotne dodatne motnje, bolezni in ima omejitve pri gibanju ali pa je njegov rezultat na testu inteligentnosti pod 20 IQ. Prav tako je dodatek lahko višji, če je otrok težko ali funkcionalno težko gibalno oviran ali ima določene bolezni s seznama, ki ga na podlagi predloga pediatrične klinike določi minister. V teh primerih, ko je dodatek lahko višji, ta znaša do 200 evrov mesečno (79. člen ZSDP-1, 2014). Pravica do dodatka se lahko uveljavlja na podlagi mnenja zdravniške komisije (80. člen ZSDP-1, 2014), in sicer

od prvega dne naslednjega meseca po vložitvi vloge (96. člen ZSDP-1, 2014). Tako kot skrajšani delovni čas, lahko tudi pravico do mesečnega dodatka starši uveljavljajo do otrokovega dopolnjenega 18. leta starosti, po 18. letu pa le v primeru, če so starši otroka dolžni preživljati v skladu z zakonom, ki ureja družinska razmerja (82. člen ZSDP-1, 2014).

Tudi Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1, 2013) vsebuje člene, ki so pomembni za starše otrok s posebnimi potrebami. Ta zakon omejuje nadurno delo ali nočno delo pri starejših otrok s posebnimi potrebami, in sicer lahko tisti od staršev, ki neguje otroka, ki potrebuje posebno nego ali varstvo (v skladu s predpisi, ki urejajo tudi družinske prejemke), in živi sam z otrokom, lahko nočno ali nadurno delo opravlja samo s svojim lastnim predhodnim pisnim soglasjem (185. člen ZDR-1, 2013). Prav tako ima vsak starš otroka s posebnimi potrebami, ki potrebuje posebno nego in varstvo, pravico do najmanj treh dodatnih dni letnega dopusta (159. člen ZDR-1, 2013). Nekatere kolektivne pogodbe pa dopuščajo tudi več dni dodatnega dopusta.

Dejavniki, ki vplivajo na vključevanje na trg dela

Nega otrok s posebnimi potrebami je pogosto težavna in draga, zato se veliko družin sooča z denarnimi težavami (The National Survey of Children with Special Health Care Needs Chartbook 2009–2010, 2013). Finančna sredstva, potrebna za nego, pogosto posegajo v družinska sredstva, prvotno namenjena drugim stvarim (Salkever, 1985; v: Rogers in Hogan, 2003). Poleg tega bremena pa zahteva nega otroka s posebnimi potrebami tudi veliko časa, ki si ga mora starš vzeti, pri tem pa pogosto trpi čas za partnerja, druge otroke, prijatelje, rekreacijo, prav tako tudi za delo (Leonard, Dwyer Brust in Sapienza, 1992). Obveznosti v povezavi z nego se lahko pojavljajo precej nepredvidljivo, prav tako se starši soočajo s težavami v primeru, ko nimajo fleksibilnega delovnika ali plačanega dopusta (Loprest in Davidoff, 2004). Zdravstvene omejitve otrok zahtevajo torej veliko časa in tudi denarja, zaradi česar v družinah z otroki s posebnimi potrebami pogosto pride do spremembe glede plačanega dela (Seršen, 2013). Najpogosteje se v teh primerih zgodi, da mora eden od staršev zmanjšati obseg dela ali pa z delom popolnoma prenehati (Breslau idr., 1982; v: Seršen, 2013).

Enostarševske in dvostarševske družine

Spremembe glede zaposlitve se pogosteje dogajajo v dvostarševskih družinah, v primeru enostarševske družine pa starši najpogosteje nimajo

možnosti, da bi prenehali z delom ali opustili plačano zaposlitev (Breslau, 1983; v: Seršen, 2013). Po drugi strani pa se zgodi, da zaradi visokih cen storitev nege otrok zunaj doma in pomanjkanja storitev, matere samohranilke manjkrat iščejo zaposlitev (Branon, 2000; v: Seršen, 2013). Denarni stroški, časovne zahteve ter omejenost pri zaposlovanju še dodatno vplivajo na dohodke družine otroka s posebnimi potrebami in povečujejo njihov problem (Rogers in Hogan, 2003). V kanadski raziskavi so ugotovili, da je skoraj polovica vprašanih mater, ki so skrbele za otroke s posebnimi potrebami, opravljala delo s polovičnim delovnim časom (Roeher Institute, 2000a; v: Hanvey, 2002). V večini primerov se je eden od staršev odpovedal plačani zaposlitvi (največkrat mati), da je lahko skrbel za otroka, kar pa je imelo velik vpliv tudi na dohodek družine (Irwin in Lero, 1997; v: Hanvey, 2002).

Vpliv vrste posebnih potreb otroka

Vse naštetu vpliva na vključevanje staršev otrok s posebnimi potrebami na trg dela. Vključevanje v zaposlitev je odvisno od tega, kakšne potrebe ima otrok in kako pogosto se te pojavljajo. Vpliv na to ima tudi pripravljenost delodajalca, da se prilagodi potrebam starša, z iskanjem in opravljanjem plačane zaposlitve pa so povezani tudi stroški, ki jih ima družina, ter količina časa, ki jo vlaga v skrb za otroka (Roeher Institute, 2000c; v: Hanvey, 2002). Prav zaradi drage ali težko dostopne nege med starši otrok s posebnimi potrebami malo takih, ki so zaposleni za polni delovni čas (Heck in Macuk, 2000; Porterfield, 2002; v: DeRigne, 2011). Busch in Barry (2007; 2009) sta izpostavila, da starši, katerih otroci imajo zaradi zdravstvenih, razvojnih težav ali oviranosti status otroka s posebnimi potrebami, v primerjavi s starši otrok, ki imajo drugačne posebne potrebe, pogosteje delajo krajši delovni čas ali pa popolnoma prenehajo z delom (DeRigne, 2011). Največji vpliv na zaposlenost staršev imajo, v primerjavi z otroki z ostalimi čustvenimi, razvojnimi in vedenjskimi težavami, otroci z avtizmom, in sicer njihovi starši najpogosteje prenehajo z delom ali skrajšajo delovni čas (Kogan idr., 2008; v: DeRigne, 2011). Če primerjamo starše otrok, ki so imeli razvojne primanjkljaje, in starše zdravih otrok, so imeli slednji večjo stopnjo zaposlenosti (Parish, Seltzer, Greenberg in Floyd, 2004; Seltzer, Greenburg, Floyd, Pettee in Hong, 2001; v: DeRigne, 2011). Študije so prav tako ugotovile, da z naraščanjem stopnje otrokove oviranosti narašča tudi verjetnost, da bodo starši prenehali z delom ali opravljali delo s skrajšanim delovnim časom (Kuhlthau in Perrin, 2001; Leiter, Krauss, Anderson in Wells, 2004; Looman, O'Connor-Von, Ferski in Hiklenbrand,

2009; Loprest in Davidoff, 2004; Nageswaren idr., 2008; Okumura, Cleave, Gnanasekaran in Houtrow, 2009; Van Dyck idr., 2004; Viner-Brown in Kim, 2005; v: DeRigne, 2011).

Poleg omenjenih težav lahko starši otrok s posebnimi potrebami naletijo tudi na nefleksibilnost nadrejenih in s tem delovnih urnikov, pritisk in nerazumevanje sodelavcev ter na nezadostne formalne olajšave (Roehrer Institute, 1999; v Hanvey, 2002).

Stres in odsotnost z dela

Omenjene težave, s katerimi se družine soočajo, lahko predstavljajo velik stres za starše. Zaposlitev lahko staršem predstavlja še dodaten stres in obremenitev, lahko pa delo zanje pomeni nekakšen oddih od napornih družinskih obveznosti. Prav tako so matere v razpravah poudarile, da so spretnosti, ki jih razvijajo v času starševstva otroka s posebnimi potrebami, uporabne in cenjene tudi na delovnem mestu. Med stresom in zaposlitvijo te posebne ranljive skupine zaposlenih tako ni nekih enoznačnih povezav, saj lahko zaposlitev predstavlja tako stresor kot blažilec stresa (Freedman, Litchfield in Warfield, 1995; v: Erickson Warfield, 2001).

Matere otrok s posebnimi potrebami so odsotne z dela več dni kot ostali (Neal, Chapman, Ingersoll-Dayton in Emlen, 1993; v: Erickson Warfield, 2001), kar so pokazale tudi raziskave. Njihove družinske obveznosti se namreč lahko prekrivajo z njihovimi delovnimi urniki (Freedman idr., 1995; v: Erickson Warfield, 2001). Pogosteje potrebujejo nenačrtovan dopust, prav tako pogosteje opravljajo klice z delovnega mesta. Kljub temu menijo, da kakovost njihovega dela ni slabša od kakovosti dela drugih. V delo namreč vložijo dodaten trud, da so naloge kljub temu opravljene dobro in v časovno določenem roku (Erickson Warfield, 2001).

Namen in cilj raziskave

Raziskovanje področja zaposlovanja staršev otrok s posebnimi potrebami je lahko pomembno predvsem z vidika ugotavljanja seznanjenosti staršev z informacijami o prilagoditvah, ki jim na delovnem mestu pripadajo. Ob tem se pokaže tudi praktična korist raziskave, ki zajema informiranje staršev o teh prilagoditvah in usmerjanje na različne internetne strani, zakone ipd., ki lahko to problematiko bolje pojasnijo. Sama raziskava je lahko koristna tudi za delodajalce, ki se prav tako lahko seznanijo s prilagoditvami, ki jih morajo v skladu z zakonsko določbo ponuditi svojim delodajalcem,

poleg tega pa lahko predstavlja tudi začetek bolj poglobljenega in še kako potrebnega raziskovanja tega področja.

V naši raziskavi nas je zanimalo, v kolikšni meri so starši otrok s posebnimi potrebami seznanjeni z možnostmi prilagoditev, v kolikšni meri so jim delodajalci pripravljeni nuditi te prilagoditve in kakšno stopnjo stresa ti starši doživljajo v povezavi z zadovoljstvom na delovnem mestu. Ob začetnem raziskovanju literature o omenjeni tematiki smo oblikovale nekaj temeljnih vprašanj, ki smo jih želele postaviti v intervjujih s starši.

Domnevale smo, da so starši v večinoma seznanjeni s prilagoditvami, ki jim kot staršem otrok s posebnimi potrebami na delovnem mestu pripadajo. Te so namreč zakonsko določene (npr. ZSDP-1, 2014, ZDR-1, 2013), zato smo predvidevale, da so se starši informirali o tem, kako jim delodajalci lahko olajšujejo usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja.

Prav tako smo predpostavile, da se starši kljub posebnim potrebam otrok odločijo za nadaljevanje kariere. Čeprav nega otroka s posebnimi potrebami zahteva večji časovni vložek starša, predstavlja tudi precejšen finančni zalogaj za družino, zaradi česar si veliko družin ne more privoščiti, da bi izgubile enega od virov dohodka (Seršen, 2013).

Preverjale smo tudi to, ali se starši otrok s posebnimi potrebami pogosteje odločajo za skrajšani delovni čas. Raziskave so namreč pokazale (Roehrer Institute, 2000a, povz. po Hanvey, 2002), da je zaradi nege otroka večina vprašanih mater opravljala delo s polovičnim delovnim časom (Seršen, 2013). Poleg tega je nega, ki jo otroci s posebnimi potrebami potrebujejo, pogosto težko dostopna ali pa predstavlja veliko finančno breme za družino, zaradi česar se starši odločijo, da bodo opravljali delo le polovični delovni čas, preostali čas pa sami skrbeli za otroka (Heck in Makuc, 2000).

Prav zaradi prej naštetega in zaradi nepredvidljivosti obveznosti, ki se pojavljajo v povezavi z nego otroka s posebnimi potrebami (Loprest in Davidoff, 2004), smo predpostavile, da je najpogostejša prilagoditev staršem otrok s posebnimi potrebami skrajšani delovni čas.

V povezavi z nepredvidljivimi obveznostmi, ki se lahko pojavijo, smo predpostavile še, da starši otrok s posebnimi potrebami pogosteje predčasno zapuščajo delovno mesto. Raziskave namreč kažejo, da je stopnja absentizma v tej specifični skupini zaposlenih višja (Erickson Warfield, 2001).

Na koncu smo preverjale še, ali starši otrok s posebnimi potrebami, ki so s trenutno zaposlitvijo zadovoljni, doživljajo nižjo stopnjo stresa v primerjavi

s tistimi starši, ki s svojo zaposlitvijo niso zadovoljni. Raziskave sicer kažejo, da ne obstaja pomembna povezava med zaposlitvenim statusom in količino stresa pri starših, vendar pa so nekateri avtorji kljub temu ugotovili, da je situacija pri zaposlenih materah drugačna, saj so tiste, ki so svoje delo ocenile kot zanimivo, poročale o nižjih ravneh stresa kot tiste, ki so svoje delo ocenile kot nezanimivo (Erickson Warfield, 2001).

Metoda

Udeleženci

V okviru zbiranja podatkov smo vzpostavile stik z udeleženci iz osrednje-slovenske, koroške in pomurske regije. Na našo prošnjo za sodelovanje v intervjujih oziroma vprašalnikih se je odzvalo 12 od 15 povabljenih udeležencev. V vzorec smo vključile tri moške in devet žensk. Vseh 12 udeležencev je bilo v času izvajanja intervjujev oziroma izpolnjevanja vprašalnika zaposlenih. Na začetku smo udeležence seznanile z namenom zbiranja podatkov in jim predstavile etične vidike same raziskave ter zagotovile popolno anonimnost. Značilnosti udeležencev, ki so bile pomembne pri zasnovi naše raziskave, so predstavljene v tabeli 1.

Tabela 1. *Značilnosti udeležencev*

Spol starša	Starost starša	Stopnja izobrazbe starša	Posebne potrebe otroka	Starost otroka (leta)
moški	60–69	VII.	cerebralna paraliza	30
ženska	20–29	V.	zaostanek v razvoju	2
moški	40–49	V.	cerebralna paraliza	15
ženska	30–39	V.	cerebralna paraliza, epilepsija, stanje s stomo	5
ženska	30–39	IV.	cerebralna paraliza	15
ženska	50–59	V.	cerebralna paraliza	22
ženska	50–59	III.	cerebralna paraliza	14
ženska	30–39	VI.	lažja motnja v duševnem razvoju, dolgotrajno bolan otrok	8
ženska	30–39	VI.	Downov sindrom	9
moški	40–49	VI.	avtizem, hemipareza	8
ženska	30–39	VII.	trisomija 13	6
ženska	40–49	V.	težave s koncentracijo	13

Pripomočki

Po pregledu literature s področja zaposlovanja staršev otrok s posebnimi potrebami smo sestavile polstrukturirani intervju, ki je obsegal 17 vprašanj.

- *Ali ste zaposleni? Ali je vaš partner zaposlen?*
- *Kdo skrbi za otroka v času, ko ste v službi?*
- *Prosimo, navedite razloge, motive, zakaj ste se odločili za nadaljevanje kariere po tem, ko ste bili seznanjeni s specifičnimi potrebami vašega otroka.*
- *Ali menite, da je v Sloveniji področje zaposlovanja staršev otrok s posebnimi potrebami dobro urejeno? Svoj odgovor na kratko obrazložite.*
- *Ste seznanjeni s prilagoditvami za nego in varstvo otroka, ki ste jih lahko deležni na delovnem mestu?*
- *Ali koristite prilagoditve za nego in varstvo otroka? V primeru, da je vaš odgovor ne, razložite, zakaj. V primeru, da ste odgovorili z da, navedite, kje ste dobili informacije o različnih možnostih prilagoditev.*
- *Kakšnih prilagoditev s strani delodajalca ste pri svojem delu deležni?*
- *Ali vam je delodajalec/sindikata na podlagi statuta in vaše vloge dodelil socialno ali solidarnostno pomoč za otroka s posebnimi potrebami?*
- *Kaj menite o višini dodatka za nego otroka? Svoj odgovor argumentirajte.*
- *Ali so vam bile prilagoditve ponujene na vseh vaših dosedanjih delovnih mestih? V primeru, da ste odgovorili z ne, odgovor obrazložite.*
- *Ste zadovoljni s svojim delovnim mestom?*
- *Kolikokrat (tedensko/mesečno/letno) morate nepredvideno in predčasno zapustiti delovno mesto zaradi obveznosti, povezanih z vašim otrokom?*
- *Ali se vam zdi, da v primerjavi z vašimi sodelavci na delovnem mestu potrebujete več prilagoditev?*
- *Kako vaše prilagoditve na delovnem mestu sprejemajo sodelavci?*
- *Na lestvici od 1 do 10 ocenite, koliko stresa doživljate ob vzgoji/negi vašega otroka?*
- *Vam delo predstavlja dodaten stres ali ga zaznavate kot blažilec stresa?*

Postopek

V začetni fazi iskanja udeležencev smo na spletu preverile, na katere ustanove se lahko obrnemo in kje vse obstajajo možnosti za pridobivanje intervjuancev. Vsaka izmed nas si je nato izbrala eno izmed ustanov in vzpostavila stik s tam zaposlenimi osebami. Te so nam posredovale kontakte staršev, da smo se lahko z njimi dogovorile za intervjuje, oziroma so nam zagotovile, da je komunikacija s starši potekala preko posrednika, tako da smo staršem lahko zagotovile dodatno anonimnost. V omenjenih primerih

tako nismo opravile intervjujev, ampak je kontaktna oseba poslala vprašanja staršem preko e-pošte in nam izpolnjene vprašalnike vrnila. Opravile smo 8 intervjujev, v štirih primerih pa so starši rešili anketo.

Podatke smo pridobile s pomočjo delno strukturiranih intervjujev, pri čemer smo po potrebi postavljale podvprašanja. Metoda delno strukturirane- ga intervjuja nam je omogočila neposredno interakcijo z udeleženci, zaradi česar smo lahko neposredno preverjale, kako udeleženec razume vprašanje, mu ga po potrebi dodatno pojasnile ali mu postavile podvprašanje. Hkrati smo lahko opazovale tudi neverbalne znake udeležencev, kot sta mimika obraza in telesna drža.

Intervjuji so povprečno trajali od 20 minut do pol ure in posnele smo jih z mobilnim telefonom. Obdelava podatkov, ki smo jih pridobile s pomočjo anket, je potekala tako, da smo naprej pregledale vse odgovore, nato pa določile relevantne pojme in kategorije, v katere smo razvrstile dobljene odgovore. Vsaka raziskovalka je pregledala odgovore udeleženca, ki ga je intervjuvala, in si ob tem zapisala svoje vtise ob branju rezultatov. Iz celotne transkripcije intervjuja smo poskušale izluščiti ključne besede, tako da smo povezovale podobne odgovore in jih združevale v skupine. Nazadnje smo v rezultatih izločile odgovore, ki so bili za našo temo nepomembni. Po končani analizi individualnih rezultatov smo primerjale izpisane ključne besede in pri tem opazile, da lahko izluščimo kategorije, po katerih lahko primerjamo odgovore udeleženk in udeležencev.

Rezultati

Usklajevanje kariere s skrbjo za otroka

Prvi sklop vprašanj v intervjuju se je nanašal na tematiko vzdrževanja kariere v povezavi s skrbjo za otroka. V ta sklop so spadala vprašanja glede partnerjeve zaposlitve, skrbi za otroka, medtem ko je intervjuvani starš v službi, in motivov za nadaljevanje kariere kljub otrokovi diagnozi. Več kot polovica intervjuvancev je na vprašanje o zaposlitvi partnerja odgovorila, da je ta zaposlen, le dva starša sta povedala, da je partner brezposeln. Ena izmed mamc je na tem mestu opozorila na pogosto problematiko staršev otrok s posebnimi potrebami. Povedala je namreč, da očetje pogosto zapustijo otroke s posebnimi potrebami, kar odpira še eno izmed stresnih situacij, v katerih se pogosto znajdejo starši teh otrok.

Naslednje vprašanje je bilo povezano s tem, kdo skrbi za otroka v času, ko je starš, s katerim smo izvedle intervju, v službi, pri čemer smo že na podlagi

odgovorov na prvo vprašanje sklepale, da so otroci ta čas v vrtcu/šoli. Naše predpostavke so se izkazale za delno resnične, saj je nekaj več kot polovica intervjuvancev navedla, da so otroci v tem času res v vrtcu oziroma šoli. Nekaj manj jih je omenilo, da so otroci pogosto v varstvu pri starih starših, oba starša, ki sta na prejšnje vprašanje odgovorila, da je njun partner brezposeln, pa sta povedala, da v času njune odsotnosti za otroka skrbi partner/-ka. Intervjuvani starši so se veliko bolj razgovorili pri zadnjem vprašanju iz tega sklopa, ki se je nanašalo na motive za nadaljevanje kariere kljub otrokovi diagnozi. Izstopalo je kar nekaj odgovorov, predvsem pa je bilo opaziti, da so se odgovori nekako povezali v sklope glede na spol intervjuvancev. Očete so na to vprašanje odgovarjali bolj v smislu, da so kariero nadaljevali zaradi finančne plati, torej da mora nekdo poskrbeti za družino in najti vmesno pot med službo ter skrbjo za otroka. Mame pa so po drugi strani svoje odgovore bolj navezoval na to, da je dobro biti v družbi ljudi ter da so službo obdržale zaradi lastnega zadovoljstva, kar posledično vpliva na dobro počutje otroka. Največ odgovorov, ki so jih podajale zgolj matere, se je nanašalo na pomembnost nadaljevanja kariere zaradi osebne rasti in osebnega razvoja. Citiramo eno izmed mater, ki je povedala: *»Mislim, da če imaš otroka s specifičnimi potrebami, vložiš veliko energije in dela že v zgodnji razvoj otroka, se popolnoma razdajaš, vendar moraš poskrbeti tudi za osebni razvoj.«* Ena izmed mater pa je povedala tudi: *»Če bi bila finančna pomoč za družinskega člana, ki doma skrbi za otroka, boljje plačana, bi bila verjetno doma. Ne vem pa, kako bi to vplivalo na moje življenje.«*

Prilagoditve na delovnem mestu

Naslednji sklop vprašanj je zajemal vprašanja glede zaposlovanja staršev otrok s posebnimi potrebami in področje seznanjenosti z možnimi prilagoditvami na delovnem mestu ter urejenostjo tega področja v Sloveniji. Hkrati nas je zanimalo tudi, ali starši prilagoditve, za katere vedo, tudi koristijo.

Večina staršev ($N = 7$) je na vprašanje o tem, ali je področje zaposlovanja staršev otrok s posebnimi potrebami v Sloveniji dobro urejeno, odgovorila, da ni tako oziroma da teh razmer niti ne poznajo dobro. Ena izmed mater je svoj odgovor podrobneje utemeljila in navedla: *»Menim, da je zaposlovanje dokaj dobro urejeno, saj so staršem na voljo dodatni dnevi dopusta. Problem pa nastane tam, kjer so ugodnosti vezane na dodatek za nego otroka. A dodatka niso deležni vsi starši oziroma se dodatka ne dodeljuje vsem staršem po enakih kriterijih (npr. eni starši otroka dodatek dobijo, drugi starši otroka z enakimi posebnimi potrebami pa ga ne – odvisno od komisije, ki odloča o prejemu dodatka.«*

Pri tem se pogosto ne upošteva niti mnenja otrokovega pediatra, ki je prepričan, da so starši do dodatka opravičeni, a mu ga komisija vseeno ne odobri).« Odgovori so se znova razvrstili v sklope po spolu, in sicer so očetje odgovorili, da z razmerami niso seznanjeni oziroma te niso dobro urejene, medtem ko je nekaj mater izpostavilo, da naj bi bile razmere dobro urejene. Ena izmed njih pa je navedla tudi problematiko izogibanja zaposlovanja staršev otrok s posebnimi potrebami s strani delodajalca, saj naj bi te starše pogosteje dojemali kot ljudi, ki bodo na delovnem mestu večkrat odsotni, ki ne bodo popolnoma predani delu in podobno.

Po tem vprašanju smo se v intervjuju posvetile področju seznanjenosti in koriščenju prilagoditev, ki naj bi bile omogočene staršem otrok s posebnimi potrebami.

Odgovori staršev so bili deljeni. Nekaj ($N = 7$) jih je navajalo, da so s prilagoditvami seznanjeni, saj so informacije pridobili predvsem samoiniciativno, oziroma so se o njih pozanimali pri različnih društvih, preko sodelavcev ali preko drugih staršev ali na centrih za socialno delo ter v Univerzitetnem rehabilitacijskem inštitutu Soča.

Ostali starši ($N = 5$) so poročali, da s prilagoditvami niso seznanjeni. Ena izmed mater je pri tem povedala, da je ni nihče seznanil s prilagoditvami, pač pa so jo obvestili zgolj o dolžnostih, ki jih ima kot starš otroka s posebnimi potrebami.

Glede koriščenja omenjenih prilagoditev je večina staršev, ki so pritrdilno odgovarjali na vprašanja o poznavanju prilagoditev, odgovorila, da prilagoditve koristijo. Najpogosteje so izpostavljali koriščenje dodatnih dni dopusta, deležni pa so tudi skrajšanega, 4-urnega in fleksibilnega delovnega časa.

Ko smo udeležence vprašale, ali jim je delodajalec na podlagi statuta in njihove vloge kdaj dodelil socialno ali solidarnostno pomoč, so večinoma (8 staršev) odgovorili, da zanjo niso zaprosili, ker o tem niso bili seznanjeni ali je ne potrebujejo. Ena izmed mater je poročala, da ji je delodajalec namenil enkratno denarno pomoč (v višini 500 evrov) za otroka s posebnimi potrebami.

Vsi starši menijo, da je višina dodatka za nego otroka prenizka, saj je večina pripomočkov in izdelkov za otroka s posebnimi potrebami zelo draga in z dodatkom ne morejo pokriti stroškov za potrebe otrok. Starši bi želeli otrokom omogočiti večje število terapij, saj je po njihovem mnenju otrokom v okviru zdravstva omogočeno premajhno število terapij in se zato poslužujejo tudi samoplačniških terapij.

Ena izmed mater je povedala: »Menim, da je osnovni oziroma najnižji dodatek (zdi se mi, da je okoli 100 evrov) primeren znesek za otroke, ki imajo lažje motnje oziroma posebne potrebe, ki ne zahtevajo velikih poseganj v družinski proračun (npr. če ti otroci nimajo veliko obravnav, terapij ...). Pri otrocih, ki jim pripada višji dodatek, pa menim, da ta znesek glede na stroške, ki jih imajo starši z otrokovimi terapijami, nego in drugimi dejavnostmi, ni zadosten oziroma ne pokrije vseh stroškov. Problem pri dodatku je, ker je po mojih izkušnjah in izkušnjah drugih staršev ter tudi zdravnikov v razvojnih ambulantah in drugih specialistov nepravilno razdeljen oziroma ga ne dodeljujejo po istih kriterijih vsem staršem.«

Na vprašanje, ali so jim bile prilagoditve ponujene na vseh dosedanjih delovnih mestih, so odgovarjali zelo različno. Nekateri so poročali, da so zadovoljni, saj jim narava dela omogoča fleksibilen delovni čas. Odgovarjali so tudi, da prilagoditev ne koristijo ali pa so bili do zdaj zaposleni na istem delovnem mestu in tako ne morejo primerjati prilagodljivosti različnih delodajalcev. Eden izmed staršev pa je o zaposlovanju in prilagoditvah staršev, ki imajo otroke s posebnimi potrebami, povedal: »Mislim, da glede na stanje zaposlovanja v Sloveniji res ne moremo govoriti o kakršnih prilagoditvah na delovnih mestih.« Več kot polovici staršev se zdi, da v primerjavi s sodelavci niti ne potrebujejo več prilagoditev na delovnem mestu.

Absentizem

Večina staršev mora v povprečju enkrat do trikrat na teden nepredvideno in predčasno zapustiti delovno mesto zaradi obveznosti, povezanih z njihovim otrokom. Izpostavili so tudi, da so odsotni z dela po več tednov skupaj, kadar otroka spremljajo pri rehabilitaciji v ustanovah. Ena izmed mater je omenila, da včasih koristi ure za spremstvo otroka. Nekaj ($N = 5$) jih je poudarilo, da jim veliko pomagajo starši in se tako izognejo odsotnosti na delovnem mestu. Manjšina pa je povedala, da se skoraj nikoli ne zgodi, da bi morali nenačrtovano in predčasno zapustiti delovno mesto, saj so odhodi vnaprej predvideni in se o njih predhodno dogovorijo z delodajalci.

Zadovoljstvo z delovnim mestom in odnosi s sodelavci

Večina staršev ($N = 9$) je poročala, da so zadovoljni s svojim delovnim mestom. V glavnem menijo, da so se njihovi sodelavci večinoma pripravljene dogovarjati za prilagoditve, ki jih starši otrok s posebnimi potrebami potrebujejo, in prilagoditve podpirajo. Nekaj staršev je poročalo, da nekateri

sodelavci težko sprejemajo prilagoditve, ki so jih deležni. Ena od mam pa je povedala, da je niti ne zanima, ali jo sodelavci podpirajo ali ne.

Stres glede skrbi za otroka in na delovnem mestu

Starše smo prosile, da na lestvici od 1 do 10 ocenijo stopnjo stresa, ki ga doživljajo ob vzgoji in negi svojega otroka. V povprečju so stres ocenili z oceno 6,7 ($SD = 1,2$), kljub temu pa je eden izmed staršev menil, da ne doživlja skoraj nič več stresa kot starši normativnih otrok.

Prosile smo jih tudi za mnenje o tem, ali jim delo predstavlja dodaten stres ali ga zaznavajo kot blažilec stresa. Odgovori so se med seboj zelo razlikovali, kar je verjetno posledica različnih zahtevnosti delovnih mest staršev. Enemu izmed staršev delo predstavlja tako stres kot tudi mesto za počitek, odvisno od okoliščin in trenutne situacije na delovnem mestu. Ena izmed mater pa je navedla, da delo predstavlja drugačen stres kot življenje doma.

Polovica vprašanih je delo označila kot blažilec stresa, med njimi je bilo največ očetov, pri tem je nekaj staršev poročalo, da jim delo predstavlja veliko večji stres kot skrb za otroka.

Razprava

Domnevale smo, da so starši večinoma seznanjeni s prilagoditvami, ki jim kot staršem otrok s posebnimi potrebami pripadajo na delovnem mestu, kar se je izkazalo tudi za delno resnično, saj je več staršev povedalo, da niso vedeli za prilagoditve, prav tako pa jim tudi delodajalec ne nudi prilagoditev, čeprav so te zakonsko določene (npr. ZSDP-1, 2014, ZDR-1, 2013).

Drugo vprašanje se je nanašalo na nadaljevanje kariere, za katero se starši v večini primerov tudi odločijo. Kot razlog so večinoma navajali finančne potrebe pa tudi potrebe po druženju in poklicnem razvoju. To se sklada s predhodnimi raziskavami, ki so izpostavljale ravno dejstvo, da je nega otroka s posebnimi potrebami velik finančni zalogaj za družino in najpogostejši razlog, da se starši odločijo za to, da ostanejo zaposleni (Seršen, 2013).

Preverjale smo tudi, ali se starši otrok s posebnimi potrebami pogosto odločijo za skrajšani delovni čas. Ugotovile smo, da ta predpostavka le deloma drži, saj je večina staršev zaposlenih za polni delovni čas. Le v nekaterih primerih se starši odločijo za skrajšani 6-urni ali polovični delovni čas, kar se ne sklada s preteklimi raziskavami, ki so izpostavljale odločitve staršev, da se zaposlijo za polovični delovni čas in preostali čas namenjajo skrbi

za otroka (Heck in Makuc, 2000). Prav tako smo ugotovile, da je najpogostejša prilagoditev, ki jo starši otrok s posebnimi potrebami uveljavljajo, koriščenje dodatnih dni dopusta ali fleksibilnega delovnega časa.

Čeprav smo predpostavile, da starši otrok s posebnimi potrebami pogosteje predčasno zapuščajo delovno mesto, odgovori udeležencev tega ne potrjujejo. To smo predpostavile predvsem v prepričanju, da otroci s posebnimi potrebami večkrat potrebujejo obisk pri zdravniku/fizioterapevtu, kar bi lahko posledično privedlo do povečane odsotnosti z dela pri starših. Starši so navajali, da na delovnem mestu doživljajo srednjo stopnjo stresa, vendar pa se niso pokazale povezave z zadovoljstvom z delovnim mestom, torej da bi starši, ki so s svojim delovnim mestom zadovoljni, doživljali nižjo stopnjo stresa. V raziskavi so namreč skoraj vsi od udeleženi poročali, da so z delovnim mestom zadovoljni, medtem pa so bile njihove ocene o stopnji stresa, ki ga doživljajo, precej različne, večinoma pa so označevale neko srednjo do visoko mero stresa. Na podlagi tega tako ne moremo zaključiti, da starši otrok s posebnimi potrebami, ki so s trenutno zaposlitvijo zadovoljni, doživljajo nižjo stopnjo stresa v primerjavi s tistimi starši, ki z zaposlitvijo niso zadovoljni.

Omejitve raziskave

Omejitve vidimo predvsem v omejeni zmožnosti posploševanja rezultatov na celotno populacijo staršev otrok s posebnimi potrebami v Sloveniji. To je posledica nereprezentativnosti vzorca, ki je bil vključen v raziskavo. Če bi želele rezultate projicirati na širšo populacijo, bi morale biti v vzorec zajetih veliko več udeležencev, prav tako pa bi bilo dobro, da bi prihajali iz vseh slovenskih regij. Rezultati bi bili bolj posplošljivi tudi v primeru, če bi pri vzorcu upoštevale raznolikost glede na poklic, ki ga starši opravljajo. Pri tem bi namreč lahko raziskovale tudi, kako se starši z različnimi poklici spoprijemajo z usklajevanjem skrbi za otroka in vodenjem lastne kariere, hkrati pa bi lahko primerjale, kakšno je poznavanje posameznih prilagoditev med različnimi poklici. Naša raziskava je omejena tudi zaradi metoda dela, saj smo z določenimi starši opravile intervjuje, nekaterim pa smo vprašanja poslale po e-pošti v obliki anketnega vprašalnika. Verjetno bi dobile bolj obširne odgovore, če bi z vsemi starši naredile intervjuje. Prav tako smo po opravljenih intervjujih zaznale, da je ena izmed pomanjkljivosti naše raziskave to, da smo kar nekaj vprašanj postavile v zaprti obliki, kar je staršem omogočalo manj obsežne odgovore, kot bi jih omogočila vprašanja odprtega tipa.

Zaključek in priporočila

Raziskovanje nam je omogočilo začetni vpogled v težave, s katerimi se soočajo starši otrok s posebnimi potrebami ob hkratnem vzdrževanju kariere, obenem pa smo naletele na nepričakovane odgovore glede poznavanja prilagoditev, ki jim ob tem pripadajo. Veliko staršev kljub temu, da bi morali poznati prilagoditve, ki jim zakonsko pripadajo, z njimi niso bili seznanjeni. To je morda izhodišče za razmislek o tem, da bi v prihodnje morali starše dodatno osveščati in jim zagotoviti dostop do vseh informacij, ki so zanje pomembne. Domnevamo, da se problem pojavlja na sistemski ravni, zato predlagamo ukrepe v smeri obveščanja centrov za socialno delo in podobnih institucij, ki bi lahko te informacije posredovale staršem. Obenem menimo, da je morda kdaj problem tudi nepoznavanje teh prilagoditev s strani delodajalcev, zato predlagamo obveščanje delodajalcev o navedeni problematiki in o pravicah, ki jih imajo starši otrok s posebnimi potrebami na delovnem mestu.

Naše predloge lahko strnemo v naslednje točke:

- spremljanje obvestil s strani Centrov za socialno delo;
- starši naj se natančno seznanijo s svojimi možnostmi;
- v primeru, da jim niso ponujene ustrezne možnosti s strani delodajalca, naj ga o le-teh sami povprašajo in jih izpostavijo ob podpisu pogodbe;
- za delodajalce je priporočljivo, da se obrnejo na svojo pravno službo in se pozanimajo o svojih dolžnostih do staršev otrok s posebnimi potrebami;
- dobro bi bilo, da bi starše o možnostih, ki jih lahko koristijo, obvestili tudi na zavodu za zaposlovanje;
- za starše se lahko pripravi zgibanka, ki bi zajemala pomembne informacije o zaposlitvenih možnostih, priložnostih in olajšavah, ki so jih lahko deležni starši otrok s posebnimi potrebami.

Literatura

- DeRigne, L. (2011). The employment and financial effects on families raising children with special health care needs: an examination of the evidence. *Journal of Pediatric Health Care*, 26(4), 283–290.
- Erickson Warfield, M. (2001). Employment, parenting and well-being among mothers of children with disabilities, *Mental Retardation*, 39(4), 297–309.
- Hanvey, L. (2002). *Children with disabilities and their families in Canada: a discussion paper commissioned by the National children's alliance for the first national roundtable on children with disabilities*. Pridobljeno s <http://www.nationalchildrensalliance.com/nca/pubs/2002/hanvey02.pdf>

- Heck, K. E. in Makuc, D. M. (2000). Parental employment and health insurance coverage among school-aged children with special health care needs. *American Public Health Association*, 90(12), 1856–1860.
- Loprest, P. in Davidoff, A. (2004). How children with special health care needs affect the employment decisions of low income parents. *Maternal and Child Health Journal*, 8(3), 171–182.
- Rogers, M. L. in Hogan, D. P. (2003). Family life with children with disabilities: the key role of rehabilitation. *Journal of Marriage and Family*, 65, 818–833.
- Seršen, K. (2013). *Kvaliteta življenja družin z otroki z motnjami v duševnem razvoju*. (Magistrsko delo). Pedagoška fakulteta, Maribor.
- The national survey of children with special health care needs chartbook 2009–2010*. (2013). Maryland: U.S. Department of Health and Human Services.
- Zakon o delovnih razmerjih /ZDR-1/ (2013). Uradni list RS, št. 21 (13. 3. 2013). Pridobljeno s <https://www.uradni-list.si/1/content?id=112301>
- Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih /ZSDP-1/ (2014). Uradni list RS, št. 26 (14. 4. 2014). Pridobljeno s <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO6688>

II.
ZAPOSLENI, KI SO
SOCIALNO DISKRIMINIRANI

Iskanje zaposlitve mladih z osnovnošolsko izobrazbo

Sabina Čepon, Nika Osredkar in Urška Umer

Brezposelnost mladih je v današnjih časih pereč problem. Posebej ranljivo skupino pri tem predstavljajo mladi z nizko stopnjo izobrazbe. V kvalitativni raziskavi nas je zanimalo, katera področja in oblike zaposlitve so dostopne mladim z osnovnošolsko izobrazbo, kako iščejo zaposlitev in s kakšnimi občutki in morebitnimi težavami se pri tem srečujejo. Izvedle smo intervjuje z 10 udeleženci, devet je bilo moških in ena ženska. Rezultati so pokazali, da mladi z zgolj osnovnošolsko izobrazbo najpogosteje iščejo lažja dela, za katera ne potrebujejo izobrazbe, in so pripravljeni sprejeti raznovrstna dela, samo da bi lahko delali. Najbolj si želijo zaposlitve za nedoločen čas, pripravljeni pa so sprejeti tudi različne prekarne oblike dela. Službo največkrat iščejo preko Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje in spleta, pri tem pa jim pomagata projekt PUM-O in družina. Nekateri obiskujejo tudi dodatne tečaje in delavnice, za katere menijo, da jim koristijo pri iskanju zaposlitve. Udeleženci imajo ob iskanju zaposlitve različne občutke – nekateri še ohranjajo upanje, drugi pa se pri iskanju soočajo z raznovrstnimi negativnimi občutki. S pomočjo raziskave smo oblikovale nekaj praktičnih smernic, ki jih lahko uporabijo strokovnjaki, ki se pri delu srečujejo z mladimi z nizko izobrazbo, da bi povečali njihovo zaposljivost.

Uvod

V zadnjih letih se soočamo z veliko brezposelnostjo mladih. Ta je posledica gospodarske krize, ki je Evropsko unijo zajela konec leta 2008 in je mlade prizadela bolj kot ostale kategorije delavcev. Velja namreč, da mlajši

kot so zaposleni, bolj ranljivi so na trgu dela (Cerovšek in Lukič, 2013). Z drugimi besedami, mlajši kot so posamezniki ob vstopu na delovna mesta, večkrat jih menjajo in doživljajo več težav pri ustalitvi v karieri z namenom iskanja stabilnosti za prehod v odraslo življenje (Namboodiri, 1987, v: Pal-las, 2000). Znotraj skupine mladih na trgu dela so posebej ranljivi tisti, ki nimajo ustrezne stopnje izobrazbe ali poklicne usposobljenosti niti ustreznih kompetenc, ki bi jim omogočale pridobivanje znanja za vstop na trg dela. Med brezposelnimi mladimi so nekatere skupine, kot so tiste z nizko stopnjo izobrazbe, bolj prizadete kot druge (Eurofound, 2012b). Čeprav se z leti delež brezposelnih mladih, ki imajo končano osnovno šolo ali manj, zmanjšuje (Cerovšek in Lukič, 2013), so le-ti na trgu dela v slabšem položaju kot njihovi vrstniki. Zanje velja, da je ogrožen njihov družbeni in osebni razvoj, prav tako pa je verjetnost vključitve v poznejše oblike vseživljenjskega učenja manjša. To pa neposredno škodljivo vpliva na njihovo trajnostno zaposljivost (Žalec, 2016). V raziskavi smo želele podrobneje proučiti, kako se mladi brezposelni v starosti od 15. do dopolnjenega 26. leta z osnovnošolsko izobrazbo soočajo z iskanjem zaposlitve na slovenskem trgu dela. V ta namen smo opravile intervju z 10 udeleženci, pri čemer smo njihove odgovore kvalitativno obdelale in slikovno prikazale. Z raziskavo želimo bolj poglobljeno prikazati problem brezposelnosti mladih z nižjo stopnjo izobrazbe in predstaviti, kako se soočajo z iskanjem zaposlitve.

Statistični podatki

Na območju Evropske unije (EU-28) je stopnja brezposelnosti mlajše populacije višja od stopnje brezposelnosti starejše (Cerovšek in Lukič, 2013). Eurostat, Statistični urad Evropske unije (STAT, 2016), ocenjuje, da je bilo septembra 2016 na območju EU-28 brezposelnih 18,2 % mladih, mlajših od 25 let. Isti podatki kažejo, da je stopnja brezposelnosti med mlajšimi od 25 let v primerjavi s starostno skupino od 25 do 74 let (povprečje 7,5 % za EU-28) skoraj podvojena (Eurostat, 2016b). Situacija z vidika mladih na trgu dela v Sloveniji ni nič boljša. Po zadnjih podatkih je bilo v Sloveniji septembra 2016 13,5 % mlajših od 25 let registriranih kot brezposelnih, kar pomeni, da je več kot vsak deseti mlajši od 25 let brezposeln (Cerovšek in Lukič, 2013; Eurostat, 2016b).

Še posebej ranljivi znotraj skupine mladih na trgu dela so tisti posamezniki, ki nimajo ustrezne izobrazbe ali usposobljenosti, s pomočjo katerih bi pridobili znanje za vstop na trg dela (Eurofound, 2012b). Stopnja izobrazbe je doseženi status, ki posamezniku omogoča dostopanje do zelenih

družbenih položajev. Višja stopnja izobrazbe odpira vrata bolje plačanim in izpopolnjujočim delovnim mestom s socialno ter politično močjo, ki niso dostopna slabše izobraženim posameznikom (Pallas, 2000). Številni avtorji potrjujejo pozitivno povezavo med stopnjo izobrazbe in zaposlenostjo. Izobrazba predstavlja ščit pred brezposelnostjo: višja kot je dosežena stopnja izobrazbe, manjša je verjetnost brezposelnosti (Žalec, 2016). Vključenost v formalno ali neformalno izobraževanje torej povečuje zaposljivost in prilagojenost posameznika na trgu dela, hkrati pa zmanjšuje verjetnost, da bo brezposeln (Čelebič, 2010). Podobno poročajo tudi v OECD (2012, v: Žalec, 2016), kjer ugotavljajo, da višja raven izobrazbe tudi v primeru brezposelnosti zagotavlja, da se bo posameznik hitreje ponovno zaposlil. Stopnja zaposlenosti nizko izobraženih mladih v starosti od 15 do 24 let je v letu 2016 na območju EU-28 znašala 18,1 % in je bila precej nižja kot pri srednješolsko (45,5 %) ali terciarno izobraženih (60,4 %) (Eurostat, 2016b). Stopnja brezposelnosti je pri srednješolsko in terciarno izobraženih v povprečju nižja kakor pri nizko izobraženih (Čelebič, 2010). Ob koncu oktobra 2016 je bilo na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje registriranih 97.863 brezposelnih: najvišji odstotek (29,3 %) predstavljajo brezposelni z osnovnošolsko izobrazbo (ZRSZ, 2016). Zaskrbljujoč pa je tudi relativno visok delež mlajših dolgotrajno brezposelnih. V starostni skupini od 20 do 24 let je dolgotrajno brezposelna že več kot tretjina oseb, med starimi od 25 do 29 let pa že skoraj 40 % oseb. Značilno je, da višja kot je stopnja izobrazbe, manj je dolgotrajno brezposelnih. Ugotovitev lahko podpremo s podatki na območju Slovenije, saj se je odstotek posameznikov v predhodno omenjeni starostni skupini zmanjšal z 12,7 % v letu 2014 na 8,2 % v letu 2016 (Eurostat, 2016b).

Nezaposleni mladi, ki so vključeni v izobraževanje ali usposabljanje za pridobitev poklica

V Veliki Britaniji so v osemdesetih letih oblikovali besedno zvezo »ničelni status mladih« (angl. Status Zero Youth), s pomočjo katerega so označevali deprivilegirano skupino mladih (Williamson, 1997). Raziskovalci so ob pojavu mladih brez družbeno priznanega statusa začeli spoznavati kompleksnost mladinske brezposelnosti. Pojavila se je potreba po opredelitvi položaja mladih na trgu dela in »ničelni status mladih« so nadomestili z izrazom NEET (angl. NEET – not in employment, education, or training), saj se je izkazalo, da sintagma »ničelni status mladih« ne opredeljuje vseh položajev mladih, ki so brez dela (Žalec, 2016). NEET so mladi v starostni skupini od 15 do 24 let (v zadnjem času tudi do 29 let), ki niso zaposleni, vključeni v

izobraževanje ali usposabljanje za pridobitev poklica (Eurofound, 2012a; Žalec, 2016). V nadaljevanju bomo za mlade, ki niso zaposleni, vključeni v izobraževanje ali usposabljanje za pridobitev poklica, uporabljale kratico MZIU. MZIU so ranljivi in imajo več možnosti, da postanejo socialno izključeni ter dolgotrajno brezposelni. Njihovo izključenost iz družbe dodatno poveča to, da ne razvijajo svojih zmožnosti in nimajo kariernih načrtov. Dejavniki, ki pripomorejo k temu, da nekdo postane MZIU, so povezani z izobraževanjem, zdravjem, migracijami in družinskimi okoliščinami (Žalec, 2016). Značilno je, da mladi z nizko stopnjo izobrazbe trikrat pogosteje postanejo MZIU kot mladi z višjo stopnjo izobrazbe (Eurofound, 2012a). Odsotnost zaključene izobrazbe ali poklicne usposobljenosti in odsotnost zaposlitve ter vključenosti v procese izobraževanja ali usposabljanja predstavljajo tveganje za umik mladih iz družbe in s trga dela. Vse omenjeno pa velja tudi za Slovenijo (Žalec, 2016). Podrobnejši podatki kažejo, da je bilo leta 2015 med MZIU v Sloveniji nekoliko več žensk (13,0 %) kot moških (11,7 %), več mladih s sekundarno izobrazbo (7,2 %) in tistih, ki si želijo delati (9,4 %) v primerjavi s tistimi, ki si tega ne želijo (2,9 %) (Eurostat, 2016b). Pri analizi dejavnikov tveganja, ki vodijo v položaj MZIU, moramo biti pozorni tudi na posledice, ki jih ima MZIU za posameznika in za družbo (Žalec, 2016). V prvi vrsti izgubljam potencial mladih posameznikov (Eurofound, 2012b; Williamson, 1997). Na nivoju posameznika nosi položaj MZIU dolgoročne posledice, kot so slabi medosebni odnosi, vpliv na psihično in zdravstveno stanje, asocialno vedenje ter vpliv na dohodke in nadaljnjo zaposlitveno pot.

Kratkotrajno brezposelnost lahko razumemo kot naravno okoliščino, ki spremlja posameznikov prehod iz šole v svet dela. Povsem drugače pa je pri posameznikih, ki so v tem položaju ujeti dlje časa, saj imajo slabše možnosti za zaposlitev tudi pozneje v svojem življenju. Kot že omenjeno, slabše izkušnje na trgu dela na začetku kariere napovedujejo poznejšo brezposelnost, slabši družbeni položaj in nižje dohodke. Izraz MZIU ni določen le z brezposelnostjo, ampak tudi z izključitvijo iz izobraževanja za določen poklic. To onemogoča posameznikom, da bi razvili svoje potenciale in se posledično uveljavili v družbi. Tako je pomembno, da z različnimi ukrepi skušamo spodbujati mlade k izobraževanju, usposabljanju in zaposlovanju ter poskrbeti, da se bodo vključili v družbo (Žalec, 2016).

Področja in oblike zaposlovanja mladih z nizko izobrazbo

Uspešnost na trgu dela je v veliki meri odvisna od znanja in kompetenc, ki jih ima iskalec zaposlitve, pri čemer je še vedno pomembna formalna izobrazba.

Najhitreje in najlažje se zaposlijo posamezniki z znanjem, po katerem delodajalci povprašujejo. Težave pa se pojavijo pri tistih iskalcih zaposlitve, kjer povpraševanje ni veliko ali ga sploh ni. Nizka stopnja izobrazbe, torej dokončana osnovna šola ali manj, predstavlja veliko oviro pri iskanju zaposlitve. Iskanje delovnih mest za nizko izobražene osebe je težje kot za ostale skupine brezposelnih. Večinoma se lahko posamezniki zaposlujejo v delovno intenzivnih panogah, torej v poklicih, za katere zadošča osnovnošolska stopnja izobrazbe.

To potrjujejo tudi podatki iz septembra 2015 o zadnjem poklicu, ki so ga nizko izobraženi brezposelni posamezniki opravljali pred prijavo pri ZRSZ. Med deset najpogostejših poklicev so se uvrstili delavci za preprosta dela v predelovalnih dejavnostih, natararji, čistilci, strežniki in gospodinjski pomočniki, drugi delavci za preprosta dela, pometači, zidarji, delavci za preprosta dela pri nizkih gradnjah, skladiščniki ter uradniki za nabavo in prodajo, kuhinjski pomočniki in prodajalci.

V zadnjih letih se zmanjšuje število delovnih mest, ki so na voljo za posameznike z nizko stopnjo izobrazbe, predvsem na račun porasta delovno aktivnih s terciarno izobrazbo. Tista delovna mesta, kjer delodajalci zahtevajo osnovno usposobljenost, pa pogosto vključujejo neugodne pogoje dela, kot so fizično delo, neobičajen urnik dela in nizka plača, kar iskalce zaposlitve odvrča od izbiranja teh delovnih mest (ZRSZ, 2015).

Posamezniki, ki nadaljujejo z izobraževanjem, imajo posledično bolj urejeno kariero, zaslužijo več denarja in so zaposleni na delovnih mestih z višjo stopnjo ugleda in statusa, ki najpogosteje ne zahtevajo fizičnega dela (Pallas, 2000).

Tudi tisti mladi, ki najdejo zaposlitev, pa nimajo nujno zagotovljene socialne varnosti (Cerovšek in Lukič, 2013). Novejše analize nakazujejo, da zlasti mlajši delovni populaciji v razvitem delu sveta grozi nezaželeno prožnost dela brez varnosti, ki jo novejša literatura označuje z izrazom prekarnost (Kalleberg, 2009). Prekarnost je tako najpogosteje označena kot negotova, občasna, začasna in kratkotrajno plačana delovna aktivnost, ki se lahko opravlja bodisi zunaj bodisi znotraj delovnega razmerja (Markežič, Pakiž, Grimšič in Hodošček, 2014). Največkrat izpostavljene prekarne oblike dela so pogodba o zaposlitvi za določen čas, pogodba o zaposlitvi za delo s krajšim delovnim časom, agencijsko delo, civilne pogodbe (podjemna in avtorska pogodba), začasno in občasno delo dijakov in študentov ter fizične osebe, ki na trgu samostojno opravljajo pridobitno dejavnost (samozaposleni) (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, 2016a).

Mladi so najbolj ogrožena skupina na trgu dela, saj nanj šele vstopajo. Zaradi pomanjkanja ustreznih izkušenj pogosto težko najdejo ustrezno

delovno mesto in zato večinoma delajo v prekarnih oziroma fleksibilnih zaposlitvah ter so tako ob nastopu krize prvi, ki lahko izgubijo zaposlitev (ZRSZ, 2015). Mlade pogosto označujemo kot prilagodljive delavce, saj so bolj pripravljeni sprejeti fleksibilne oblike zaposlitve, zaposlitve za krajši čas oziroma zaposlitev na delovnih mestih, ki ne ustrezajo njihovim poklicnim ciljem. V izbiro fleksibilnih oblik pa so velikokrat prisiljeni, saj večinoma nimajo možnosti izbire dela za nedoločen čas (Cerovšek in Lukič, 2013).

Načini iskanja zaposlitve

Mladi lahko v stik z delodajalci prihajajo z uporabo različnih metod iskanja zaposlitve (Zaletel in Prah, 2012). Prva možnost je iskanje zaposlitve preko javne službe za zaposlovanje, torej Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje. Gre za urade, ki jih financira država in so namenjeni iskanju zaposlitve brezposelnim osebam. Njihova osnovna dejavnost je zbiranje in posredovanje relevantnih informacij tako delodajalcem kot iskalcem zaposlitve.

Zaposlitev lahko iščemo tudi preko medijev. Javni mediji se uporabljajo za oglaševanje in iskanje vseh vrst del ter so dostopni vsem iskalcem zaposlitve. Gre zlasti za objavljanje oglasov v časopisih, revijah, na nacionalni ali komercialni televiziji itd.

Vedno bolj pa se uveljavlja iskanje zaposlitve preko interneta oziroma spletnih zaposlitvenih portalov. Prednost takšne metode iskanja je v hitrosti in cenovni dostopnosti, obenem pa ne pozna geografskih meja.

S komercialno dejavnostjo posredovanja del med iskanci zaposlitve in podjetji, ki iščejo delovno silo, so kadrovske agencije oziroma zasebne agencije za zaposlovanje dodatna možnost za iskanje zaposlitve. Takšne agencije predlagajo podjetjem najprimernejše kandidate (Faganelj in Mlakar, 2007).

Naslednja metoda iskanja zaposlitve se imenuje mreženje in je opredeljena kot proces iskanja s pomočjo oseb, ki jih poznamo. Za prosta delovna mesta lahko izvemo preko različnih virov, in sicer od naših prijateljev, poslovnih partnerjev, prijateljeve mame, nekdanjih sodelavcev, itd. Mreženje temelji na osebni priporočilu, ko nas osebe, ki v nas verjamejo, predlagajo za izbrano odprto delovno mesto (Zaletel in Prah, 2012).

Osebni pristop k delodajalcu je eden izmed bolj učinkovitih pristopov za iskalce zaposlitve z nižjo stopnjo izobrazbe. Za ta pristop je značilno, da iskalci zaposlitve sprašujejo po zaposlitvi neposredno v podjetjih, pošiljajo pisne ponudbe ali, v zadnjem času, pošiljajo ponudbe za delo v elektronski obliki (Faganelj in Mlakar, 2007).

Aktivna politika zaposlovanja in Jamstvo za mlade

Ena izmed najvišjih prioriteta Evropske unije so aktivnosti za zaposlovanje mladih in zmanjševanje mladinske brezposelnosti (ZRSZ, 2015). Kljub opaznim pozitivnim trendom, kot je nižanje stopnje brezposelnosti za starostno skupino 15–24 let z 28,3 % leta 2014 na 25 % leta 2015, so zaposlitvene možnosti mladih še vedno omejene. Posledično je potrebno oblikovati ukrepe, ki bodo mladim pomagali in jih podprli pri iskanju zaposlitve (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, 2016b).

Eden izmed ukrepov, s katerim lahko država prispeva k povečanju zaposlenosti in zmanjšanju brezposelnosti na trgu dela, je aktivna politika zaposlovanja (v nadaljevanju APZ). Smernice za izvajanje APZ določa Zakon o urejanju trga dela. K povečanju vključitve mladih v APZ v letih 2014 in 2015 je pomembno prispevalo izvajanje ukrepov Jamstva za mlade. Takrat so beležili porast, in sicer je bil delež mladih, vključenih v APZ, leta 2014 37 %, v prvem polletju 2015 pa kar 41 % (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, 2015).

S pomočjo izvedbenega načrta Jamstva za mlade 2016–2020, ki ga je sprejela Vlada Republike Slovenije, bo mladim v starosti od 15 do 29 let v štirih mesecih po prijavi v evidenco brezposelnih oseb pri ZRSZ ponujena zaposlitev, vključitev v formalno izobraževanje, usposabljanje na delovnem mestu ali drugo, s potrebnimi delodajalcev povezano usposabljanje. Po prijavi v evidenco brezposelnih oseb je tako vsem zagotovljeno informiranje in osnovno karierno svetovanje pri svetovalcu za mlade. Svetovalci nudijo informacije o priložnostih za usposabljanje, izobraževanje ali zaposlovanje, bodisi v lokalnem bodisi v širšem okolju. Svetovalec in brezposelna oseba se nato dogovorita za nadaljnje izobraževanje, usposabljanje ali projektno učenje za mlajše odrasle »PUM-O« (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, 2016b).

Program PUM-O je namenjen razvijanju potencialov ranljivih mlajših odraslih od 15. do dopolnjenega 26. leta za uspešno vključevanje v izobraževanje, razvijanje poklicne identitete in uspešno vključevanje na trg dela. Vključeni so torej posamezniki, ki imajo status brezposelne osebe, niso vključeni v izobraževanje in niso zaposleni. Program traja eno leto, od 1. septembra do 31. avgusta naslednje leto. Oblikuje se torej skupina, v kateri je od 18 do 24 udeležencev, ki imajo sklenjeno pogodbo o vključitvi v PUM-O. Vsak udeleženec skupaj z mentorjem PUM-O in svetovalcem na ZRSZ opredeli svoj osebni karierni načrt, kar predstavlja obvezni del izvedbenega kurikuluma. Udeleženec zaključi program, ko uresniči vse ali večino zastavljenih ciljev (Žalec, 2016).

V okviru raziskave nas je zanimalo, kako se mladi brezposelni z osnovno-šolsko izobrazbo v starostnem obdobju od 15. do dopolnjenega 26. leta soočajo z iskanjem zaposlitve na današnjem trgu dela. V ta namen smo si zastavile naslednja raziskovalna vprašanja:

1. Katera področja in oblike zaposlovanja so jim dostopna?
2. Kako iščejo zaposlitev?
3. S kakšnimi težavami in občutki se soočajo pri iskanju zaposlitve?

Metoda

Udeleženci

V raziskavi je sodelovalo 10 udeležencev, od tega devet moških in ena ženska. Povprečna starost udeležencev je bila 21,2 leti ($SD = 2,7$), najmlajši udeleženec je bil star 18, najstarejši pa 26 let. Pet udeležencev je bilo iz savinjske regije, štirje iz gorenjske in en iz podravske. Udeleženci imajo zaključeno II. stopnjo izobrazbe (osnovna šola), od tega ima en dodatno pridobljeno nacionalno poklicno kvalifikacijo.

Vsi udeleženci so trenutno nezaposleni in iščejo zaposlitev (to je bil pogoj za vključitev v raziskavo). Zaposlitev iščejo različno dolgo, od enega meseca do pet let. Vsi udeleženci so vključeni v program PUM-O. Zaradi jasnejšega podajanja rezultatov in ugotovitev, bo v nadaljevanju uporabljena moška oblika samostalnika, ki je zgolj praktične narave in nima drugih implikacij.

Pripomočki

Za zbiranje podatkov smo uporabile polstrukturirani intervju, ki smo ga oblikovale same. Prvi del intervjuja je vključeval vprašanja o demografskih podatkih udeležencev. Drugi del intervjuja je bil kvalitativne narave in je vključeval vprašanja odprtega ter zaprtega tipa:

- *Kako iščeš službo?*
- *Kakšno službo iščeš (področje dela)? Zakaj ravno to? Kakšna bi bila tvoja sanjska služba?*
- *Si že bil na kakšnem razgovoru za službo? Kaj so ti na teh razgovorih ponudili (pogodba o zaposlitvi za določen čas, pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas, s. p., podjetna pogodba itd.)?*
- *Katero obliko dela bi bil pripravljen sprejeti (bi sprejel karkoli od ponujene-ga ali ne)? S katero obliko bi bil najbolj zadovoljen?*
- *Ali ti pri iskanju službe kdo pomaga? Če ja, kdo in kako? Kako ti pomaga PUM-O?*

- *Kaj sam narediš za to, da bi lažje našel službo? Obiskuješ kakšne tečaje, delavnice, izobraževanja? Meniš, da ti to koristi in zakaj? (Če nič ne počne, ali meni, da bi mu to koristilo?)*
- *Se pri iskanju zaposlitve srečuješ s kakšnimi ovirami? Če da, s katerimi? Zakaj misliš, da prihaja do teh težav? Kaj narediš, ko naletiš na takšno oviro?*
- *Kako se počutiš pri iskanju službe (kakšni so tvoji občutki)?*

Postopek

Pri iskanju udeležencev smo se obrnile na različne izvajalce programa PUM-O, in sicer na Zavod Salesianum za vzgojno-izobraževalno, socialno, kulturno in versko dejavnost; na Ljudsko univerzo Radovljica; na BOB, zavod za izobraževanje in kulturne dejavnosti; in na Izobraževalni center Memory, izobraževanje in svetovanje d.o.o. Vsem izvajalcem smo posredovale e-pošto z vabilom za sodelovanje v raziskavi. Na vabilo so se odzvali trije od naštetih izvajalcev. Sprva smo jim predstavile namen raziskave in pogoje sodelovanja. Eden od izvajalcev ni imel ustreznih udeležencev, zato smo sodelovanje nadaljevale le z dvema. Komunikacija je v obeh primerih potekala z mentoricama programa PUM-O, ki sta oblikovali seznam ustreznih udeležencev in jih v našem imenu povabili k sodelovanju.

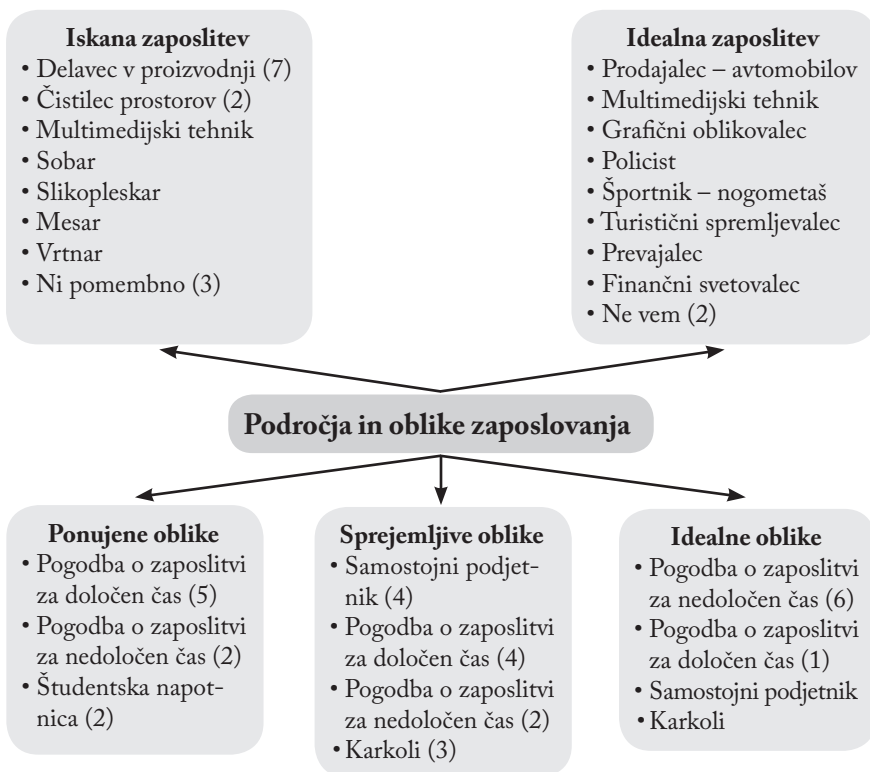
Intervjuje smo izvedle v prostorih dveh zavodov, ki izvajata projekt PUM-O. Potekali so individualno, ena raziskovalka je intervjuvala enega udeleženca. Na začetku intervjuja smo raziskovalke vsakemu udeležencu še enkrat pojasnile namen raziskave, prostovoljnost in anonimnost sodelovanja ter pridobile ustno soglasje za sodelovanje. Zatem smo pridobile še soglasje za snemanje intervjuja. Vsi intervjuji so bili torej posneti, trajali so od 5 do 15 minut.

Sledila je transkripcija intervjujev in obdelava podatkov, ki je potekala s pomočjo računalnika v več korakih. Najprej smo natančno prebrale vse transkripcije, nato pa odgovore udeležencev razdelile v tri sklope na podlagi predhodno zastavljenih raziskovalnih vprašanj. Odgovore smo označevale barvno, vsakemu raziskovalnemu vprašanju smo dodelile svojo barvo. Če odgovor udeleženca ni bistveno prispeval k posameznemu raziskovalnemu vprašanju, smo se odločile, da ta odgovor izpustimo iz nadaljnje analize. Ko smo barvno označile vse intervjuje, smo odgovore razporedile tako, da smo v posamezen Wordov dokument kopirale vse dele besedila, ki so sodili k enemu raziskovalnemu vprašanju. Tako smo imele oblikovane tri dokumente, za vsak vsebinski sklop enega. Nato smo

natančneje pregledale vsak sklop. Ugotovile smo, da si lahko pri oblikovanju smiselnih kategorij pomagamo z vprašanji iz intervjuja. Tako smo odgovore udeležencev razdelile po posameznih vprašanjih in s tem oblikovale posamezne kategorije. Odgovore, ki so si bili enaki oziroma podobni, smo posebej označile, jih preštete in v oklepaj poleg odgovora zapisale frekvenco. Rezultate smo želele predstaviti čim bolj pregledno in informativno, zato bodo dobljene kategorije v nadaljevanju predstavljene v obliki slike.

Rezultati in razprava

Katera področja in oblike zaposlovanja so mladim z največ osnovnošolsko izobrazbo dostopna?



Slika 1. Področja in oblike zaposlovanja mladim z največ osnovnošolsko izobrazbo (Številke v oklepajih prikazujejo frekvenco posameznega odgovora.)

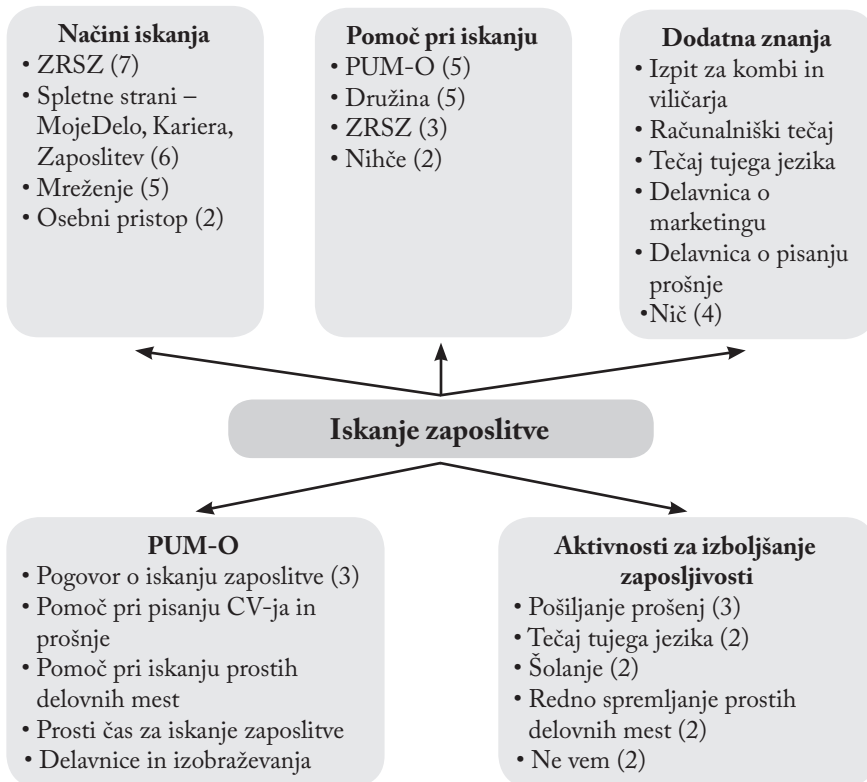
Rezultati prvega raziskovalnega vprašanja (slika 1) so pokazali, da so udeleženci največkrat poročali o tem, da iščejo zaposlitev na področju proizvodnje in drugih del, ki ne zahtevajo visoke izobrazbe, npr. čiščenje prostorov, slikopleskarstvo, vrtnarska dela, kar je skladno s poklici, ki so jih tudi po podatkih ZRSZ (2015) opravljali nizko izobraženi posamezniki pred prijavo na zavod. Trije udeleženci pa so omenili, da se jim področje dela ne zdi pomembno, važno jim je, da bi delo sploh dobili. Tako razmišljanje ponazarja naslednji odgovor: »*Vseeno, samo da bi delal.*« Iskanje dela tako ni vezano le na njihovo izobrazbo, temveč so pripravljeni delati tudi na področjih, za katera sicer nimajo ali ne potrebujejo določene izobrazbe. Zavedajo se, da jim zaradi nizke izobrazbe niso na voljo vsa dela, kar je eden izmed razlogov, zakaj delo iščejo na področjih, ki so jih omenili: »*Ker je to edino delo, ki je na voljo za mojo raven izobrazbe.*« Taki odgovori kažejo na dejstvo, da gre pri mladih z nizko izobrazbo za ranljivo skupino, ki je na trgu dela v slabšem položaju kot njihovi vrstniki z višjo izobrazbo (Žalec, 2016) in da je uspešen nastop na trgu dela povezan z znanjem in kompetencami iskalca zaposlitve (ZRSZ, 2015). Dva udeleženca sta izpostavila tudi, da iščeta delo na določenem področju zato, ker so tovrstno delo izvajali tudi že nekateri njihovi družinski člani.

Udeleženci so morali ob vprašanju, kakšna bi bila njihova idealna zaposlitev, po večini malo razmisliti. Navedli so raznolike odgovore, npr. prodajalec avtomobilov, grafični oblikovalec, policist, nogometaš, turistični spremljevalec, prevajalec, finančni svetovalc, dva pa se nista mogla odločiti. Idealna oblika zaposlitve našim udeležencem po večini predstavlja neki nedosegljivi ideal, h kateremu niti ne stremijo, saj za opravljanje tega dela nimajo primerne izobrazbe in kompetenc ter večinoma sledijo miselnosti, da bi zgolj radi našli neko delo. Eden izmed udeležencev pravi: »*Vse bolj nepomembna je vrsta dela, pomembno je, da zaslužiš nekaj za sproti. Ne nekaj takega, kar bi rad počel v življenju, ampak kar pride. Recimo kako delo v proizvodnji, karkoli.*« Eden izmed udeležencev je kot kriterij za izbiro dela dodal tudi, da bi moralo biti dobro plačano (»*Z dobro plačo. Vseeno mi je za področje dela.*«), vendar po tem kriteriju nismo specifično spraševale, zato nimamo informacij, kakšne želje imajo glede plačila ostali udeleženci ter kako višina plačila vpliva na iskanje dela.

Dela, na katera so se prijavili, so večinoma ponujala zaposlitev za določen čas, redko, zgolj dvakrat, pa zaposlitev za nedoločen čas. V dveh primerih so udeležencem ponujali tudi opravljanje dela preko študentske napotnice, vendar naši udeleženci tovrstne oblike dela ne bi mogli opravljati, saj nimajo statusa študenta oziroma dijaka.

Kot kažejo novejši podatki, delo, ki se mladim z nizko izobrazbo ponuja, ne nudi nujno socialne varnosti (Cerovšek in Lukič, 2013), kar je razvidno tudi iz ponujenih oblik zaposlitve našim udeležencem (delo za določen čas in preko študentske napotnice). Naše ugotovitve so skladne s podatki, da je negotovo in nestabilno delo že praktično normativno in da se mladi večinoma znajdejo na prekarnih delovnih mestih (Kalleberg, 2009; ZRSZ, 2015). Udeleženci so sicer večinoma navedli, da bi najraje sprejeli zaposlitev za nedoločen čas, pripravljeni pa bi bili delati tudi kot samostojni podjetniki ali preko pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Trije izmed udeležencev se pri obliki dela, ki bi jo sprejeli, niso opredelili, temveč so navedli, da bi sprejeli katerokoli obliko dela: »Samo da dobim službo, ni važno.«

Kako mladi z osnovnošolsko izobrazbo iščejo zaposlitev?



Slika 2. Iskanje zaposlitve mladih z osnovnošolsko izobrazbo (Številke v oklepajih prikazujejo frekvenco posameznega odgovora.)

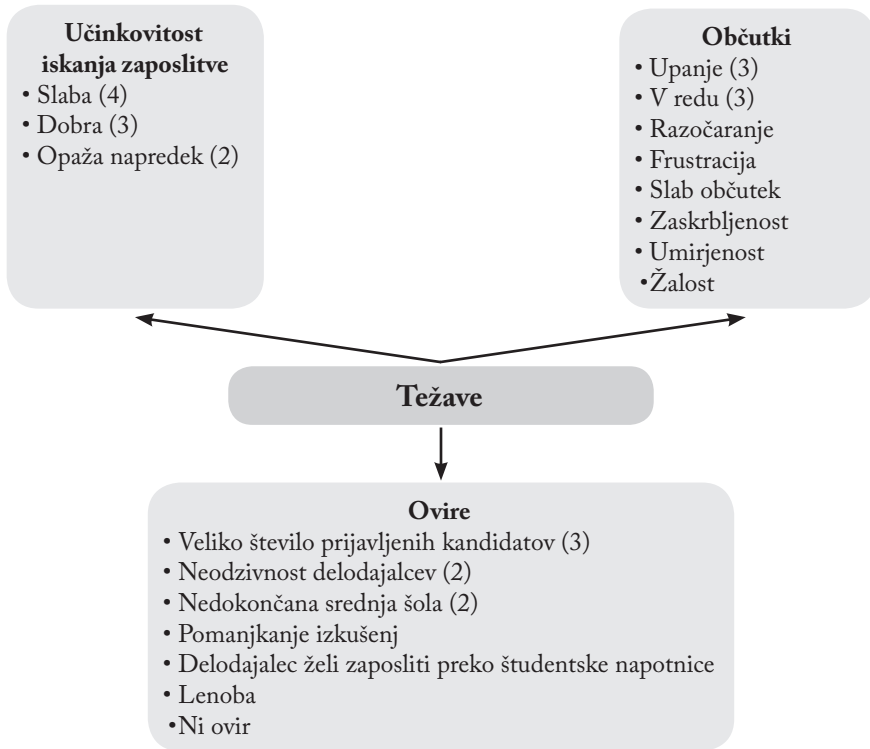
Pri drugem raziskovalnem vprašanju nas je zanimalo, kako mladi z osnovnošolsko izobrazbo iščejo zaposlitev. Njihove odgovore prikazujemo na sliki 2. Udeleženci so izpostavili naslednje oblike: ZRSZ (najpogosteje), splet in mreženje. Zlasti se uveljavlja iskanje zaposlitve preko spleta (Faganelj in Mlakar, 2007), kar je razvidno tudi iz naših izsledkov, saj je več udeležencev omenilo, da zaposlitev iščejo tudi preko interneta. Iskanje zaposlitve preko spleta je udeleženec opisal takole: *»Ja, v bistvu po večini iščem preko spletnih portalov. Največ preko strani Zavoda in strani Mojedelo, ki jo tudi občasno pogledam in dobivam obvestila od njih.«* Polovica udeležencev je navedla tudi iskanje zaposlitve s pomočjo mreženja, ki naj bi bil eden izmed bolj učinkovitih pristopov za iskalce zaposlitve z nižjo izobrazbo (Faganelj in Mlakar, 2007). Dva izmed udeležencev sta poročala o tem, da sta prejšnje delo dobila preko staršev, kar podpira omenjeno trditev. Pri iskanju zaposlitve udeležencem v polovici primerov pomagajo PUM-O in družinski člani, trije so navedli pomoč ZRSZ, dva pa sta povedala, da pri iskanju zaposlitve nimata pomoči.

Da bi izboljšali svojo zaposljivost, udeleženci pošiljajo prošnje za delo, dva sta izpostavila, da nadaljujeta s šolanjem, dva pa, da redno spremljata prosta delovna mesta. Nekateri udeleženci so povedali, da obiskujejo tudi nekatere tečaje, delavnice in izobraževanja, za katere večina meni, da jim koristijo, saj imajo potem več možnosti pri iskanju zaposlitve. Take aktivnosti so na primer izpit za kombi in viličarja, računalniški tečaj, tečaj tujega jezika ... Štirje udeleženci dodatnih aktivnosti ne obiskujejo, vendar so vsi vključeni v program PUM-O, v okviru katerega vsak udeleženec z mentorjem opredeli osebni karierni načrt. To pomeni, da skrbijo za izboljšanje svoje zaposljivosti. PUM-O pri iskanju zaposlitve pomaga predvsem s pogovorom o iskanju zaposlitve, pomočjo pri pisanju CV-ja in prošnje za delo, pomočjo pri iskanju prostih delovnih mest ter z izvedbo različnih delavnic in izobraževanj. To lahko podpremo z besedami enega izmed udeležencev: *»Mentorji na PUM-O so nam pokazali, kako napisati prijavo, kako jo oblikovati. Pa tudi, če kaj najdeš, ti pomagajo napisati in oblikovati prijavo.«*

S kakšnimi težavami in občutki se soočajo mladi z osnovnošolsko izobrazbo pri iskanju zaposlitve?

Pri tretjem raziskovalnem vprašanju smo se osredotočile na občutke in morebitne težave, s katerimi se mladi z osnovnošolsko izobrazbo soočajo pri iskanju zaposlitve. Udeleženci so navedli kar nekaj težav (slika 3), s katerimi so se srečali pri iskanju dela. Trije so kot problem navedli veliko število prijavljenih kandidatov (*»Veliko drugih se prijavlja na iste službe.«*), dva sta

izpostavila neodzivnost delodajalcev in dva nedokončano srednjo šolo (»Večinoma se nič ne odzovejo, če jim pošljem prošnjo, verjetno zato, ker še nimam dokončane srednje šole. Mislim, da je to glavni vzrok.«).



Slika 3. Težave, s katerimi se soočajo mladi z osnovnošolsko izobrazbo, pri iskanju zaposlitve (Številke v oklepajih prikazujejo frekvenco posameznega odgovora.)

Kot so ugotovili predhodni raziskovalci (Žalec, 2016), je pomembno, da mlade spodbujamo k izobraževanju, saj lahko mladi z nizko stopnjo izobrazbe hitreje postanejo socialno izključeni in dolgotrajno brezposelni. S tem podatkom se ujemajo naše ugotovitve, da nekateri udeleženci zaposlitev iščejo že do pet let in da nekateri pri iskanju zaposlitve nimajo pomoči.

Udeleženci so kot oviro pri iskanju dela navedli tudi pomanjkanje izkušenj (»Dokončano imam samo osnovno šolo in nimam izkušenj.«) in delodajalčevo željo za delo preko študentske napotnice. Eden izmed udeležencev je povedal, da ga pri iskanju ovira »lastna lenoba«, eden pa, da težav ne opaža.

Čeprav so štirje povedali, da se jim zdi, da so pri iskanju dela neučinkoviti, pa so trije rekli, da se jim zdi njihova učinkovitost dobra, dva pa sta izpostavila, da pri iskanju opažata napredek. Šest udeležencev je povedalo, da imajo glede iskanja dobre občutke in ohranjajo upanje, da bodo zaposlitev našli, polovica pa je izpostavila tudi raznovrstna negativna občutja, ki spremljajo iskanje zaposlitve, na primer razočaranje, frustracija, slab občutek, zaskrbljenost in žalost. Izjava, ki ponazarja negativna občutja ob iskanju zaposlitve, je na primer: »*Čutim bolj skrbi, skrb glede dohodka. Je stiska.*« Ne-zaposlenost in izključenost iz izobraževanja lahko vplivata tudi na posameznikovo psihično stanje (Žalec, 2016), kar ponazarjajo negativna občutja, ki spremljajo udeležence pri iskanju zaposlitve.

Naša raziskava ima več omejitev. Prva je majhnost vzorca, ki onemogoča posploševanje na izbrano populacijo. V vzorec smo zajele zgolj posameznike, ki so vključeni v program PUM-O in se torej z iskanjem zaposlitve spoprijemajo na aktiven način, kar pa ne velja za vse predstavnike populacije mladih z osnovnošolsko izobrazbo. Ker je iskanje zaposlitve občutljiva tema, o kateri je težko govoriti, je možno tudi, da udeleženci z nami niso želeli deliti vseh informacij. Predvsem občutke pri iskanju zaposlitve bi bilo morda bolje raziskovati s pomočjo vprašalnikov, da bi udeleženci lažje iskreno navedli svoje občutke. Raziskavo bi lahko tudi vsebinsko razširile in raziskovale razloge, zakaj so udeleženci dokončali le osnovno šolo in zakaj so nekateri prekinili srednješolsko izobraževanje.

Raziskovanje iskanja zaposlitve mladih z osnovnošolsko izobrazbo je pomembno, da lahko identificiramo probleme, s katerimi se soočajo, in jih ustrezno naslovimo ter prispevamo k oblikovanju ukrepov, ki bi pomagali zmanjšati brezposelnost med mladimi z nizko izobrazbo. Na zastavljena raziskovalna vprašanja smo dobile zanimive odgovore, ki pa bi zahtevali še nadaljnje raziskovanje, preden bi jih lahko posplošili na celotno populacijo. V raziskavo bi bilo treba zajeti tudi posameznike, ki niso vključeni v aktivne politike zaposlovanja, in raziskati, zakaj se v APZ ne vključujejo ter kako jih k temu spodbuditi.

Zaključek in priporočila

Mladi z zgolj osnovnošolsko izobrazbo so ranljiva skupina, ki je na trgu dela v slabšem položaju kot njihovi bolj izobraženi vrstniki. Kljub ukrepom za zmanjševanje njihove brezposelnosti ostaja še veliko prostora za izboljšave in ukrepe, ki jih lahko pri svojem delu uporabljajo svetovalci na ZRSZ, strokovni delavci in vsi, ki prihajajo v stik z mladimi z nizko stopnjo

izobrazbe, ki iščejo službo. V svoji raziskavi smo ugotovile, da so ti mladi motivirani za iskanje dela in so pripravljeni sprejeti različne oblike zaposlitve, a se pri iskanju zaposlitve pogosto ne znajdejo. Ovira je lahko že zgolj iskanje oglasov za delo, težave pa nastanejo tudi pri pošiljanju prošenj, saj udeleženci niso prepričani, kako prošnjo napisati in oblikovati, eden izmed udeležencev pa je celo omenil, da ne zna poslati elektronske pošte. Ovira pri iskanju zaposlitve je tudi veliko število kandidatov, ki so verjetno višje izobraženi, zaradi česar posamezniki z dokončano le osnovno šolo večkrat naletijo na zavrnitev s strani delodajalca.

Strokovnjakom, ki pri svojem delu prihajajo v stik s tovrstnimi mladimi, priporočamo:

- naj delajo na opolnomočenju mladih glede računalniških kompetenc (iskanje oglasov za delo, pošiljanje elektronske pošte);
- naj izvajajo delavnice pisanja CV-ja in prošenj za delo;
- naj jim pomagajo pri oblikovanju kariernega načrta in se z njimi pogovarjajo o različnih področjih, na katerih lahko iščejo delo;
- naj jim nudijo oporo pri iskanju dela in morebitno svetovanje, pri katerem naslovijo tudi občutja in morebitne stiske, ki se pojavijo ob neuspešnem iskanju zaposlitve;
- naj jih spodbujajo k vključevanju v nadaljnje izobraževanje in k udeležbi na raznovrstnih delavnicah in tečajih;
- naj jim predstavijo različne možnosti iskanja zaposlitve (npr. preko ZRSZ, medijev, kadrovskega agencij, spletnih zaposlitvenih portalov, mreženja, osebnega pristopa idr.);
- naj jim omogočijo vključitev v različne prostočasne dejavnosti, ki spodbujajo širjenje socialne mreže in navezovanje novih prijateljskih stikov, ki so jim lahko v oporo pri iskanju zaposlitve.

Pri izvedbi tovrstnih priporočil so lahko strokovnjakom, ki delajo z mladimi iskalci zaposlitve z osnovnošolsko izobrazbo, v pomoč nekateri obstoječi projekti oziroma delavnice ter spletni portali, kamor jih lahko napotijo ali pa se po njih zgledujejo pri svojem delu. Veliko pomoč predstavlja ZRSZ, ki nudi posredovanje informacij o prostih delovnih mestih, informiranje o trgu dela in možnostih zaposlovanja, orodja za samostojno vodenje kariere, karierno svetovanje, učenje večšin vodenja kariere in storitve vseživljenjske karierni orientacije. Njihova spletna stran ponuja veliko koristnih povezav (http://www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve), med katerimi je tudi povezava do priporočil za pisanje življenjepisa (<http://>

www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/zivljenjepis). Poleg spletne strani ZRSZ je pri pisanju življenjepisa zelo uporabna tudi spletna stran Europass, kjer lahko mladi v skladu z evropskimi smernicami oblikujejo življenjepis oziroma sistematično in celostno predstavitev (http://www.europass.si/europass_zivljenjepis.aspx).

Za iskanje prostih delovnih mest poleg spletnih strani, ki so jih navedli udeleženci raziskave, priporočamo tudi spletni portal <https://www.mojazaposlitev.si/>, kjer lahko iskalci zaposlitve iščejo prosta delovna mesta po različnih kriterijih, in sicer po področjih, regijah, zahtevani izobrazbi, času objave in delodajalcih. Za več informacij o iskanju zaposlitve priporočamo, da strokovnjaki mladim iskalcem zaposlitve priporočijo tudi ogled spletne strani <http://www.proznamladina.si/> ali iz nje črpajo vire za svoje delo, saj so v tem spletnem vodniku zbrane informacije, ki lahko koristijo mladim, ki se srečujejo s prvimi delovnimi izkušnjami.

Za dodatna izobraževanja je na voljo na primer Neformalno izobraževanje in usposabljanje za mlade, ki ga ponuja ZRSZ (http://www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/programi/usposabljanje_in_izobrazevanje/neformalno-izobrazevanje-za-mlade). Za kakovostno preživljanje prostega časa, druženje z vrstniki in pripravo na ponovno vključitev v izobraževanje ali zaposlitev pa je na voljo PUM-O: Projektno učenje mlajših odraslih (http://www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/programi/usposabljanje_in_izobrazevanje/pum-o).

Literatura

- Cerovšek, D. in Lukič, G. (2013). *Problemska analiza položaja mladih na trgu dela v luči agende dostojnega dela: s predlogi ukrepov za znižanje stopnje brezposelnosti mladih v Sloveniji*. Ljubljana: Zveza svobodnih sindikatov Slovenije.
- Čelebič, T. (2010). Izbrani vidiki izobraževanja odraslih v Sloveniji in mednarodna primerjava z državami EU-27. *Zbirka Delovni zvezki UMAR*, 19(8), 1–83.
- Eurofound (2012a). *Young people and 'NEETs' infographic*. Pridobljeno s <http://www.eurofound.europa.eu/emcc/labourmarket/youthinfographic>
- Eurofound (2012b). *NEETs—Young people not in employment, education or training; characteristics, costs and policy responses in Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurostat (2016a). *Eurostat statistics explained*. Pridobljeno s http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Main_Page
- Eurostat (2016b). *Eurostat database*. Pridobljeno s <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>

- Faganelj, M. in Mlakar, S. (2007). Načrtovanje in pridobivanje kadrov. V T. Avsec, V. Čuček, M. Faganelj, S. Mlakar, A. Molka in T. Ravnikar (ur.), *Vse, kar bi morali vedeti o zaposlovanju* (str. 37–51). Ljubljana: Lisac & Lisac d.o.o.
- Kalleberg, L. A. (2009). Precarious work, insecure workers: employment relations in transition. *American Sociological Review*, 74(1), 1–22.
- Markežič, M., Pakiž, A., Grimšič, R. in Hodošček, K. (2014). *Obrazi prekarnega dela – prekarno delo in druge oblike dela, ki se opravljajo izven sklenjene pogodbe o zaposlitvi*. Ljubljana: Gibanje za dostojno delo in socialno družbo.
- Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (2015). *Smernice za izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2016–2020*. Pridobljeno s http://www.mddsz.gov.si/si/zakonodaja_in_dokumenti/pomembni_dokumenti/#c8070
- Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (2016a). »Za dostojno delo«. Pridobljeno s http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/dpd/21_03_2016_Dostojno_delo_final.pdf
- Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (2016b). *Jamstvo za mlade: izvedbeni načrt 2016–2020*. Pridobljeno s http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/zaposlovanje/JAMSTVO_ZA_MLADE_2016_2020.pdf
- Pallas, A. M. (2000). The effects of schooling on individual lives. V M. T. Hallinan (ur.), *Handbook of the sociology of education* (str. 499–525). New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers.
- Statistični urad Republike Slovenije (2016). Pridobljeno s <http://www.stat.si/statweb/glavnanavigacija/o-nas/statisticni-urad>
- Williamson, H. (1997). Status Zero youth and the »underclass«: some considerations. V R. MacDonald (ur.), *Youth, the »underclass« and social exclusion* (str. 70–83). London: Routledge.
- Zaletel, A. in Prah, G. (2012). *Kako uspešno najti zaposlitev: vaš nujen pripomoček za učinkovito iskanje dela*. Ljubljana: Moje delo d.o.o.
- ZRSZ – Zavod Republike Slovenija za zaposlovanje (2015). *Strokovna izhodišča za leto 2016*. Pridobljeno s https://www.ess.gov.si/_files/7916/Strokovna_izhodišca_za_leto_2016.pdf
- ZRSZ – Zavod Republike Slovenija za zaposlovanje (2016). *Manj brezposelnih kot pred enim letom*. Pridobljeno s http://www.ess.gov.si/trg_dela/aktualno_o_trgu_dela
- Žalec, N. (2016). *Program Projektno učenje mlajših odraslih (PUM-O)*. Ljubljana: Andragoški center Republike Slovenije. Pridobljeno s http://arhiv.acs.si/programi/program_PUM-O.pdf

Močne in šibke lastnosti starejših zaposlenih

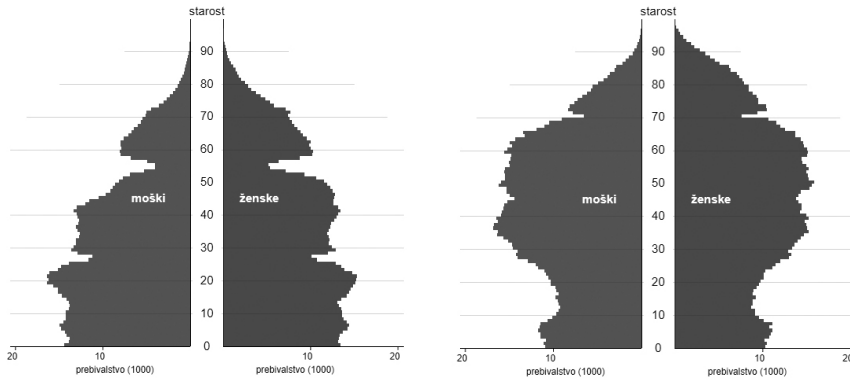
Sanja Kovačič, Hana Zega in Marjeta Žagar Rupar

V poglavju predstavljamo, katere so močne in šibke lastnosti starejših zaposlenih v primerjavi z mlajšimi, kot jih vidijo starejši zaposleni sami. Kot metodo raziskovanja smo uporabile polstrukturirani intervju. Udeleženci (N = 10) so bili stari med 55 in 60 let (M = 57,4 in SD = 2,1) in v povprečju so imeli 36,8 let delovne dobe (SD = 1,6). V vzorec so bili vključeni 4 udeleženci z višjo oziroma visoko izobrazbo in 6 udeležencev z nizko izobrazbo. Rezultati so pokazali, da starejši zaposleni kot šibkosti svoje starostne skupine izpostavljajo predvsem slabše znanje o uporabi tehnologije, slabše sprejemanje novosti in nižjo produktivnost. Kot svoje močne lastnosti pa izpostavljajo pripadnost organizaciji, delovne izkušnje, poklicno znanje in odgovornost ter zanesljivost pri delu. Rezultati so pokazali, da je odnos med starejšimi in mlajšimi zaposlenimi z vidika prenosa znanja vzajemnen; starejši namreč prinašajo v odnos strokovna znanja, spretnosti in izkušnje, ki mlajšim zaposlenim omogočajo hitrejšo doseganje pričakovanih rezultatov, medtem ko mlajši prinašajo v odnos znanja o uporabi novih tehnologij in sodobnih metod, ki lahko starejšim zaposlenim pomagajo povečati njihovo produktivnost. Na podlagi pridobljenih rezultatov in pregledane literature smo oblikovale tudi priporočila za ravnanje s starejšimi zaposlenimi v organizacijah z namenom, da opozorimo na tveganja in kritična področja, povezana s staranjem delovne sile, ter ponudimo potencialne rešitve.

Uvod

Staranje prebivalstva (slika 1) in podaljševanje delovne dobe v Sloveniji je ena izmed največjih težav, s katero se trenutno sooča naše gospodarstvo.

Odraža se v dejstvu, da se iz leta v leto povečuje število zaposlenih, starejših od 55 let (Razpotnik, 2012). Leta 2015 so tako starejši zaposleni predstavljali približno desetino (12 %) vseh zaposlenih pri nas (Statistični urad Republike Slovenije, b. d.), na trgu dela pa pokrivajo vse večji delež delovne sile (Vlada Republike Slovenije, 2010). Kljub temu se pogosto soočajo z diskriminacijo na delovnem mestu in predstavljajo eno izmed ranljivih skupin na trgu dela.



Slika 1. Starostni piramidi slovenskega prebivalstva za leti 1972 (levo) in 2016 (desno). »Prebivalstvena piramida, Slovenija, 1971–2080«, Statistični urad Republike Slovenije, (b. d.), <http://www.stat.si/PopPiramida/Piramida2.asp>. Avtorske pravice (b. d.): SURS. Uporaba z dovoljenjem

Zaradi svoje ranljivosti na trgu dela nudi slovenska zakonodaja starejšim zaposlenim posebno varstvo. Zakon o delovnih razmerjih opredeljuje starejše zaposlene kot osebe, starejše od 55 let (ZDR-1, 2013, čl. 197). Starejši zaposleni so tako pravno zaščiteni in deležni določenih privilegijev (npr. dodatek na delovno dobo, strožji pogoji glede nadur, izmenskega in nočnega dela, odpravnina ob upokojitvi, višji stroški odpravnine, strožji pogoji pri odpovedi pogodbe), zaradi česar delodajalci raje zaposlijo mlajše delavce (Pajnkihar, 2009).

Tudi raziskave so pokazale, da ima kronološka starost posameznika pomemben vpliv na to, kako bodo nadrejeni ocenjevali njegovo delo (Perry, Kulik in Bourhis, 1996). Tako tudi Henkens (2005) izpostavlja, da nadrejeni starejšim zaposlenim v splošnem prisojajo nižje ocene na področju izvedbe delovnih nalog. Negativni stereotipi o starejših zaposlenih pa niso prisotni le pri nadrejenih, ampak tudi pri ostalih zaposlenih v organizaciji (McGregor in Gray, 2002; Rožman in Tominc, 2014).

T. Pajnkihar (2009) je raziskovala mnenja delodajalcev o starejših zaposlenih. Rezultati so pokazali, da so podjetja redko pripravljena zaposliti delavca, ki je starejši od 55 let, saj naj bi bil ta premalo fleksibilen in mobilan, težje naj bi se prilagajal novim oblikam organizacije dela in imel naj bi pomanjkanje ustreznih kvalifikacij. M. Zupančič, B. Colnerič in M. Horvat (2007) so izpostavile, da se stereotipi v povezavi s starejšimi posamezniki nanašajo predvsem na področje spoznavnega in psihosocialnega delovanja. Mlajši zaposleni starejše pogosto vidijo kot bolj toge – nesposobne učenja in prilagajanja na spremembe. O podobnih šibkostih starejših zaposlenih poročajo tudi druge raziskave (Armstrong-Stassen in Templer, 2005; Kotlikoff in Gokhale, 1992; Lee, Czaja in Sharit, 2009; McMullin in Marshall, 2001; Van Dalen, Henkens in Schippers, 2010): starejši zaposleni so manj prožni, težje se spopadajo s psihofizičnimi napori, slabše govorijo tuje jezike in počasneje ter slabše izvajajo delovne naloge.

Raziskava Kapitalske družbe (Kapitalska družba in Inštitut za management in organizacijo, 2008) je pokazala, da skoraj tretjina slovenskih podjetij poskuša zadržati starejše zaposlene, pri čemer si pomaga z razbremenitvijo starejših delavcev (daje jim lažje naloge), s prilagoditvami urnikov in z dodatnimi finančnimi stimulacijami za starejše, saj naj bi starejši zaposleni podjetju dajali dodano vrednost.

T. Pajnkihar (2009) je v svoji raziskavi navedla tudi pozitivne lastnosti starejši zaposlenih, in sicer: so bolj zvesti podjetju, imajo več delovnih izkušenj, več poklicnega znanja in odgovornosti, so bolj zanesljivi in imajo bolj razvite mentorske sposobnosti kot mlajši zaposleni. O podobnih prednostih starejših zaposlenih na delovnem mestu poročajo tudi druge raziskave (Brooke 2001; Eisen, Jasinowski in Keinert, 2005; Garg, 2014; Haley, Moster in Els, 2013; Ilmarinen, 2001; James, McKechnie in Swanberg, 2011; Mathieu in Zajac, 1990; Meyer in Allen, 1984; Steers, 1977; Tishman, Van Looy in Bruyere, 2012; Tolbize, 2008): večja pripadnost in lojalnost do delodajalca, možnost mentorstva mlajšim kolegom, odgovornost, zanesljivost, manj poškodb pri delu, visoka predanost delovnim nalogam in dobre delovne navade ter poznavanje sistema dela.

Razvidno je torej, da v družbi še vedno obstajajo predsodki do starejših zaposlenih, čeprav si države članice Evropske unije prizadevajo preprečiti diskriminacijo na trgu dela zaradi starosti in z ozaveščanjem spodbuditi spremembo odnosa delodajalcev do starejših (Jepsen in Hutsebaut, 2003). Zdi se, da je potrebno omenjeni problematiki nameniti nekaj več pozornosti, čeprav je bilo na to temo izvedenih že kar nekaj raziskav.

Pri tem je treba opozoriti, da se raziskovalci (npr. Henkens, 2005) pri svojem delu večinoma opirajo na poročanje delodajalcev, ki sicer predstavljajo pomemben faktor pri upravljanju s človeškimi viri na delovnem mestu, vendar pa na takšen način zanemarijo pomemben vir informacij – starejše zaposlene. Menimo namreč, da je položaj starejših zaposlenih potrebno preučiti tudi z njihovega lastnega vidika, saj lahko le na tak način dobimo celostni vpogled v to družbeno problematiko.

Starostniki se pogosto srečujejo z diskriminacijo na delovnem mestu, ki se kaže predvsem v drugačni obravnavi s strani sodelavcev in nadrejenih, njihov odnos do starejših zaposlenih pa temelji na stereotipnih prepričanjih (De Cock, 2007; Pajnkihar, 2009; Rožman in Tominc, 2014).

V naši raziskavi smo se odločile usmeriti predvsem v to, kaj starejši zaposleni pojmujejo kot močne in šibke lastnosti svoje starostne skupine na področju udejstvovanja na delovnem mestu in organizaciji. Zanimalo nas je tudi, kako zaznavajo odnose s svojimi mlajšimi zaposlenimi in ali bi si želeli kakršnih koli sprememb, menjave delovnega mesta ali pa delovne organizacije.

V skladu z dosedanjimi raziskavami (Armstrong-Stassen in Templer, 2005; Brooke 2001; Eisen, Jasinowski in Keinert, 2005; Garg, 2014; Haley, Moster in Els, 2013; James, McKechnie in Swanberg, 2011; Kotlikoff in Gokhale, 1992; Lee, Czaja in Sharit, 2009; Mathieu in Zajac, 1990; McMullin in Marshall, 2001; Meyer in Allen, 1984; Pajnkihar, 2009; Steers, 1977; Tishman, Van Looy in Bruyere, 2012; Tolbize, 2008; Van Dalen, Henkens in Schippers, 2010; Zupančič, Colnerič in Horvat, 2007) smo tako postavile prvi dve hipotezi:

H1: Starejši zaposleni bodo kot šibkosti svoje starostne skupine najverjetneje izpostavili slabše znanje o uporabi tehnologije, slabše sprejemanje novosti in počasnejše izpolnjevanje delovnih nalog oziroma nižjo produktivnost.

H2: Starejši zaposleni bodo kot močne lastnosti svoje starostne skupine najpogosteje navajali zvestobo oziroma pripadnost organizaciji, delovne izkušnje, odgovornost, zanesljivost in poklicno znanje.

Med raziskavo smo se usmerile še v odnose med starejšimi in mlajšimi zaposlenimi. Brooke (2001) namreč pravi, da starostna raznolikost v delovnem okolju predstavlja dobro izhodišče za vzpostavitev sistema prenosa znanja. Pri tem posredovanje znanja ne vključuje samo prenosa informacij med zaposlenimi, temveč tudi sestavine kritičnega razumevanja delovanja okolja in usposobljenosti za samostojno delovanje (Možina, 2002; 2009). Starejši zaposleni lahko s svojim znanjem in izkušnjami spodbujajo in podpirajo mlajše

ali na novo zaposlene, jim pokažejo strokovno zahtevne prakse dela, svetujejo, pojasnijo vzorce organizacijske kulture in protokole, pokažejo neformalne načine izvedbe nalog zavoljo večje delovne učinkovitosti ipd. (Cvetko, 2002; Hezlett in Gibson, 2005, 2007; Lester idr., 2011; Wanberg, Welsh in Hazlett, 2003). V vlogi mentorja pa lahko starejši zaposleni izboljšujejo tudi lastno učinkovitost in spretnost pri delu ter razvijajo veščine, potrebne za timsko delo (Cvetko, 2002). V skladu z navedbami nekaterih raziskav (Balažic, Čufer, Holsedl in Milekšič, 2014; Gibson in Barron, 2003), ki pravijo, da odnosi med starejšimi in mlajšimi zaposlenimi temeljijo predvsem na mentorskem odnosu, smo postavile našo tretjo hipotezo:

H3: Starejši zaposleni bodo kot ključno značilnost odnosa z mlajšimi zaposlenimi izpostavili prenos znanja.

Metoda

Udeleženci

V skladu z raziskovalnim vprašanjem smo udeležence iskale selektivno, saj so morali biti zaposleni (na različnih delovnih mestih) in stari vsaj 55 let. Vzorec smo si prizadevale uravnotežiti glede na spol in izobrazbo (nižja/visja). Na koncu se je za sodelovanje v raziskavi odločilo 10 posameznikov (5 moških in 5 žensk). Stari so bili med 55 in 60 let ($M = 57,4$ in $SD = 2,1$). V povprečju so imeli 36,8 let delovne dobe ($SD = 1,6$). Pri tem so 4 udeleženci imeli višjo ali visoko izobrazbo, 6 udeležencev pa nizko izobrazbo (osnovna šola ali srednja strokovna šola).

Pripomočki

Zbiranje podatkov je temeljilo na kvalitativnem pristopu, za metodo pa smo izbrale polstrukturirani intervju. Izhajal je iz predhodno pripravljenega seznama vprašanj, ki so se nanašala na naslednjih pet področij (za vsako navajamo nekaj primerov vprašanj):

- Odnosi s sodelavci (mlajšimi zaposlenimi): *Kakšen odnos, menite, imajo starejši zaposleni do mlajših zaposlenih v vaši organizaciji? Kako bi opisali svoje odnose s sodelavci?*
- Odnos do delovnih nalog v primerjavi z mlajšimi zaposlenimi: *Katere so močne lastnosti starejših zaposlenih pri izpolnjevanju delovnih nalog v primerjavi z mlajšimi? Na katerih področjih so starejši zaposleni šibkejši pri izpolnjevanju delovnih nalog v primerjavi z mlajšimi?*

- Odnos do tehnologije – sprejemanje novosti: *Kako starejši zaposleni, po vašem mnenju, sprejemajo novosti na področju tehnologije? Kakšen je vaš odnos do uporabe teh pripomočkov?*
- Odnos do organizacije – pripadnost/zvestoba, doprinos organizaciji, počutje in status v organizaciji: *Kako lojalni in zvesti so starejši zaposleni organizaciji, v kateri so zaposleni? Kaj lahko starejši zaposleni doprinesejo k delovanju organizacije? Kako se počutite kot zaposleni v vaši organizaciji?*
- Želja po spremembah in pripravljenost za menjavo delovnega mesta/delovne organizacije: *Si želite sprememb v delovni organizaciji? Če da, katerih? Ali bi bili pripravljeni zamenjati delovno mesto? Kaj pa delovno organizacijo?*

Postopek

Pred izvedbo intervjuja smo pripravile seznam vprašanj, ki so zajemala različne delovne vidike starejših zaposlenih in so bila zastavljena v odprti in nevtralni obliki tako, da udeležencem niso sugerirala odgovorov. Sledil je trening izvajalk intervjuja (tj. avtoric), saj smo se morale medsebojno uskladiti in s tem zagotoviti standardiziranost postopka. Simulacijo intervjuja smo izvajale večkrat ter v različnih časovnih intervalih in okoliščinah, saj smo želele ozavestiti vplive različnih dejavnikov na potek intervjuja. Po zaključenem treningu smo začele z izvajanjem intervjujev z izbranimi udeleženci. Kvalitativno zbiranje podatkov je potekalo v novembru 2016, na različnih lokacijah, in sicer pri udeležencih doma. Intervjuje smo tudi posnele, saj so vsi udeleženci privolili v snemanje. V povprečju so intervjuji trajali 1 uro, pri čemer je najkrajši intervju trajal 50 minut, najdaljši pa 1 uro in 20 minut.

Ko smo izvedle intervjuje z vsemi izbranimi udeleženci, smo se lotile obdelave in analize pridobljenih podatkov. Sprva smo s pomočjo posnetkov naredile transkripcije intervjujev. Sledilo je kodiranje, ki je potekalo tako, da smo izjave udeležencev razdelile na manjše smiselne enote in jih združile v kategorije glede na njihovo vsebino. Kategorije so sovpadale z vsebinskimi sklopi predhodno pripravljenih vprašanj: a) *Odnosi s sodelavci (odnosi med mlajšimi in starejšimi zaposlenimi)*, b) *Močne lastnosti* in c) *Šibkosti starejših zaposlenih v primerjavi z mlajšimi zaposlenimi*, d) *Odnos do novosti in tehnologije na delovnem mestu*, e) *Pripadnost do organizacije*, f) *Doprinos k delovanju organizacije*, g) *Počutje* in h) *Status starejših zaposlenih v organizaciji*, i) *Želje po spremembah* ter j) *Pripravljenost za menjavo delovnega mesta ali delovne organizacije*. Za preverjanje naših raziskovalnih hipotez pa so bile relevantne predvsem kategorije: a) *Močne lastnosti* in b) *Šibkosti starejših*

zaposlenih v primerjavi z mlajšimi zaposlenimi, c) Odnosi med sodelavci (med mlajšimi in starejšimi zaposlenimi), d) Želje po spremembah in e) Pripravljenost za menjavo delovnega mesta ali delovne organizacije. Preostale kategorije oziroma vsebinski sklopi so služili predvsem kot pomoč pri oblikovanju priporočil za delo s starejšimi zaposlenimi.

Rezultati in razprava

Šibkosti starejših zaposlenih v primerjavi z mlajšimi

V prvi hipotezi smo predvidevale, da bodo starejši zaposleni kot svoje šibkosti (v primerjavi z mlajšimi sodelavci) izpostavili slabše znanje o uporabi tehnologije, slabše sprejemanje novosti in počasnejše opravljanje dela oziroma nižjo produktivnost.

Uporaba tehnologije

Izmed 10 udeležencev jih je 9 poročalo o tem, da tehnologije ne znajo uporabljati tako dobro kot njihovi mlajši sodelavci. To najboljše ponazarjajo spodnji citati:

»Ko se kaj zatakne ali pa je treba več delati z računalnikom – npr. nalagati programe, prenašati podatke iz enega programa v drugega, pa potrebujemo računalničarja.« (ženska, 55 let)

»Mlajši so pravi strokovnjaki za tehnologijo. Velikokrat jih zato prosim za pomoč.« (ženska, 60 let)

»Ta mladi so hitri pri tehnologiji. Že v osnovi jo bolje razumejo, saj so z njo odrasčali, pa še učijo se lahko hitreje kot mi.« (moški, 59 let)

Do podobnih ugotovitev so prišli tudi avtorji v svojih raziskavah (Armstrong-Stassen in Templer, 2005; Lee, Czaja in Sharit, 2009). Starejši zaposleni so pri delu s tehnologijo bolj okorni in počasni. Tudi mlajši zaposleni izpostavljajo, da imajo starejši zaposleni na področju tehnologije manj znanja kot oni. Pri tem se nam zdi potrebno poudariti, da tudi naši udeleženci poročajo o tem, da so na področju tehnologije manj usposobljeni kot mlajši sodelavci, a jo še vedno znajo uporabljati v tolikšni meri, kot jo njihovo delovno mesto zahteva. To ponazarjamo s spodnjimi citati:

»Vsi starejši delamo z e-asistentom, gremo na internet. Več pa nam ni treba znati.« (ženska, 55 let)

»Ovladam programe, ki jih moram uporabljati v službi. Tudi mlajše kdaj poučim o njih.« (moški, 60 let)

»Zelo dobro znam uporabljati programe, ki jih vsakodnevno uporabljam v službi.« (ženska, 60 let)

Lahko bi torej zaključili, da so starejši pri uporabi tehnologije šibkejši kot mlajši zaposleni, saj se z njo v svoji mladosti in v času šolanja niso srečali. Še vedno pa so sposobni pridobivati nova znanja na tem področju, saj znajo tehnologijo dovolj spretno uporabljati za opravljanje svojega dela.

Sprejemanje novosti

T. Pajnkihar (2009) je v svoji raziskavi ugotovila, da starejši zaposleni težje sprejemajo novosti na delovnem mestu. To so potrdili tudi naši udeleženci, saj jih je 7 poročalo o tem, da novosti na delovnem mestu ne marajo ali pa jih težje sprejmejo, saj niso več tako prilagodljivi, kot so bili. Pri tem pa poudarjajo, da imajo težave predvsem z večjimi novostmi, manjše pa jim popestrijo njihove dneve. Njihove odgovore ponazarjajo spodnji citati:

»Starejši so doživeli veliko sprememb in se jim zdi, da so novitete samo zato, da se stvari spreminjajo. Mlajši verjamejo, da so vse spremembe pozitivne, so veliko bolj naivni. Starejši smo torej bolj kritični, ker smo doživeli že veliko slabih sprememb in jih zato ne maramo.« (moški, 59)

»Jaz osebno prevelikih novosti ne maram. Drugo leto grem v pokoj in nimam energije za učenje novih stvari. Ravno ko jih bom osvojila, bom šla. Manjše pa mi ustrezajo.« (ženska, 59 let)

»Rad imam razgibano delo, zato imam rad novosti, a te ne smejo biti prevelike.« (moški, 60 let)

Lahko bi torej zaključili, da so novosti pomemben del vsakdanjika starejšega zaposlenega, saj mu ga popestrijo, a so zaželeni le, dokler so majhne. Večje spremembe pa jim predstavljajo težave, saj za njih nimajo motivacije ali znanja.

Počasnejše opravljanje dela oziroma nižja produktivnost

Zadnji del hipoteze smo naslovile na počasnejše opravljanje dela oziroma nižjo produktivnost. 6 od 10 udeležencev je poročalo o tem, da se spopadajo z nižjo produktivnostjo, ki je nadrejeni običajno ne odobravajo. Njihove izjave najboljše povzemata spodnja citata:

»Moj nadrejeni želi, da bi bile stvari narejene že včeraj. Ves čas mi nalaga ogromno dela in ne razume, da ne morem opraviti vsega pravočasno. Želim si, da bi razumel, da ne morem delati tako hitro kot mlajši sodelavci.« (ženska, 59 let)

»Včasih sem vse naredila tako hitro, danes pa za to potrebujem več časa in moj šef tega enostavno ne razume.« (ženska, 55 let)

Tudi druge raziskave (Kotlikoff in Gokhale, 1992; McMullin in Marshall, 2001; Van Dalen, Henkens in Schippers, 2010) opozarjajo na nižjo produktivnost starejših zaposlenih, ki je večinoma posledica kognitivnega upada, ki se pojavi s starostjo.

Na podlagi pregleda rezultatov lahko prvo hipotezo sprejmemo. Starejši zaposleni so kot svoje šibkosti, v primerjavi z mlajšimi zaposlenimi, navajali slabše znanje o uporabi tehnologije, slabše sprejemanje novosti in počasnejše opravljanje dela oziroma nižjo produktivnost. Pri tem je potrebno poudariti, da gre zgolj za šibkosti v primerjavi z mlajšimi zaposlenimi. Starejši sicer zadovoljivo uporabljajo tehnologijo in cenijo majhne spremembe na delovnem mestu.

Močne lastnosti starejših zaposlenih v primerjavi z mlajšimi

V drugi hipotezi smo predvidevale, da bodo starejši zaposleni kot svoje močne lastnosti (v primerjavi z mlajšimi sodelavci) izpostavili zvestobo oziroma pripadnost organizaciji, delovne izkušnje, odgovornost, zanesljivost in poklicno znanje.

Zvestoba oziroma pripadnost organizaciji

Vsi sodelujoči so kot največjo prednost pred mlajšimi zaposlenimi izpostavili zvestobo oziroma pripadnost podjetju. Poročali so o tem, da se počutijo kot del organizacije in bi bili zanjo pripravljeni narediti marsikaj. Za boljšo predstavo navajamo nekaj citatov s tega področja:

»Čutimo, da je servis naš. Da smo mu posvetili velik del življenja. Joj, kolikokrat smo šli pozno z dela, ker smo se na vsak način trudili ugotoviti, kaj je s katerim od avtov narobe. Mlajši samo čakajo, da odbije ura, in jih ni več. Niso pripravljeni zastoj delat.« (moški, 60 let)

»Zelo sem zvesta svojemu podjetju. To izkazuje tudi s tem, da delam, dokler in kolikor morem. Ta mladi pa ob štirih poberejo svoje stvari in jih ni, saj jim je vseeno, če bo firma propadla.« (ženska, 59 let)

»V tej firmi sem že od njenega začetka in počutim se, kot da je moja. Bolj se trudim za njen uspeh kot mlajši.« (moški, 60 let)

Vsi naši udeleženci so bili starejši od 55 let ($M = 57,4$; $SD = 2,1$), njihov čas zaposlitve v sedanji organizaciji pa je bil najmanj 13 let ($M = 26,6$; $SD = 6,4$), kar je verjetno vplivalo na njihov občutek organizacijske pripadnosti. Raziskave namreč kažejo, da na višjo pripadnost organizaciji vplivajo med drugim tudi starost posameznika in njegova delovna doba v organizaciji. Obe spremenljivki namreč pozitivno korelirata z organizacijsko pripadnostjo (Steers, 1977; Meyer in Allen, 1984; Mathieu in Zajac, 1990). O višji zvestobi starejših zaposlenih v primerjavi z mlajšimi sicer poroča tudi T. Pajnkihar (2009) v svoji raziskavi, ki jo je opravila s slovenskimi delodajalci. Ti namreč poročajo, da so starejši zaposleni bolj zvesti in predani podjetju kot mlajši, kar daje dodano vrednost organizaciji, v kateri so zaposleni. O enakih ugotovitvah poročajo tudi drugi avtorji (Garg, 2014; Haley, Moster in Els, 2013; James, McHecnie in Swanberg, 2011; Tishman, Van Looy in Bruyere, 2012; Tolbize, 2008).

Delovne izkušnje

Vsi udeleženci so kot prednost svoje starostne skupine izpostavili delovne izkušnje, ki jih imajo, kar lahko pripišemo njihovi dolgi delovni dobi, ki v povprečju znaša 36,8 let ($SD = 1,6$). Njihovo mnenje tako o delovnih izkušnjah kot o močnih lastnostih starejših zaposlenih najboljše ponazarjajo spodnji odgovori:

»Res je, da nimamo toliko znanja glede tehnologije, ampak smo že marsikaj doživeli in videle ...« (ženska, 57 let)

»Izkušnje nam pomagajo, da se znajdemo v vsaki situaciji, nič nas ne more presenetiti.« (moški, 59 let)

»Imam veliko več izkušenj kot mladi. Tako z delom kot ljudmi samimi. Menim, da mi to omogoča boljše delo.« (ženska, 59 let)

»Imam ogromno znanja in še več izkušenj.« (moški, 60 let)

Delovne izkušnje naj bi posamezniku pomagale, da bolje obvlada svoje delo in posledično uspešneje opravlja delovne naloge (Brooke, 2001). Tudi Ilmarinen (2001) v svoji raziskavi poroča, da so starejši delavci velika pridobitev za podjetje, saj imajo veliko delovnih izkušenj, ki pripomorejo k boljšemu izvajanju delovnih nalog in povečujejo organizacijsko pripadnost. O podobnih ugotovitvah poročajo tudi druge raziskave (Eisen, Jasinowski in Keinert, 2005; Garg, 2014; Pajnkihar, 2009; Tishman, Van Looy in Bruyere, 2012).

Zanesljivost in odgovornost

Zanesljivost in odgovornost je kot močni lastnosti skupine starejših zaposlenih izpostavilo 5 udeležencev. Poročali so o tem, da se nadrejeni lahko na njih bolj zanesejo, saj bodo opravljali tudi nadure, če je to potrebno, česar mlajši zaposleni po njihovem mnenju niso pripravljeni početi. Svojo zanesljivost so pripisovali tudi organizacijski pripadnosti podjetja, saj naj bi jih ta spodbujala, da delajo tudi bolj odgovorno. Za lažjo predstavo dodajamo primera izjav:

»Jaz delam nadure, če je potrebno, in tako šef ve, da se vedno lahko zanese name. Tudi če dela ne morem opraviti v času svojega delovnika, vedno delam dlje.« (ženska, 57 let)

»Šef se vedno lahko zanese name, saj se trudim delati najbolje za podjetje. Za to sem pripravljen žrtvovati tudi svoj prosti čas.« (moški, 60 let)

T. Pajnkihar v svoji raziskavi (2009) poroča, da delodajalci svoje starejše zaposlene dojemajo kot bolj odgovorne in zanesljive delavce. Predvidevamo, da je to posledica predvsem organizacijske pripadnosti in zvestobe, saj so starejši zaposleni bolj predani svoji organizaciji in se trudijo delati čim bolje. Druga možna razlaga pa je ta, da starejši zaposleni dobijo več odgovornih delovnih nalog, saj jim nadrejeni bolj zaupajo kot mlajšim zaposlenim, kar je izpostavila tudi ena od udeleženk:

»Ker imamo več izkušenj, pogosteje prevzemamo bolj odgovorne naloge.« (ženska, 55 let)

Tako starejši zaposleni dobijo več možnosti, da se lahko izkažejo kot odgovorni delavci. O zanesljivosti in odgovornosti starejših zaposlenih sicer poročajo tudi drugi avtorji (Haley, Moster in Els, 2013; Tishman, Van Looy in Bruyere, 2012).

Poklicno znanje

Zadnji del naše druge hipoteze pa govori o poklicnem znanju starejših zaposlenih. Pri tem je 6 udeležencev poročalo o tem, da imajo v primerjavi z mlajšimi sodelavci več poklicnega znanja. Odgovore najbolje ponazarjajo spodnji citati:

»Zdi se mi, da mlajši cenijo moje izkušnje in me velikokrat kaj vprašajo, saj imam veliko znanja.« (ženska, 59 let)

»Imam veliko strokovnega znanja, saj se ves čas dodatno izobražujem.« (moški, 60 let)

»Res znam veliko stvari, saj imam veliko izkušenj.« (moški, 59 let)

Starejši zaposleni naj bi imeli več poklicnega znanja, ki obogati njihov delovni proces (Pajnkihar, 2009). Za seboj imajo namreč daljšo kariero in več delovnih izkušenj, pri čemer so njihova teoretična in strokovna znanja podkrepjena s konkretnim in praktičnim poklicnim znanjem, ki predstavlja bogat vir organizaciji, v kateri je posameznik zaposlen. Na bogatost poklicnega znanja starejših zaposlenih opozarja tudi vrsta drugih raziskav (Hezlett in Gibson, 2005, 2007; Lester idr., 2011; Wanberg, Welsh in Hazlett, 2003), ki kažejo na pomen prenosa teh znanj na mlajše zaposlene.

Na podlagi pregleda rezultatov lahko sprejmemo drugo hipotezo. Starejši zaposleni so kot močne lastnosti v primerjavi z mlajšimi zaposlenimi navajali zvestobo oziroma pripadnost organizaciji, več delovnih izkušenj, več poklicnega znanja in večjo odgovornost ter zanesljivost pri delu. Vse to prinaša dodano vrednost organizaciji, v kateri so zaposleni.

Odnos med starejšimi in mlajšimi zaposlenimi, ki temelji na prenosu znanja

Naša tretja hipoteza se je nanašala na odnos med starejšimi in mlajšimi zaposlenimi. Predpostavile smo, da bodo starejši zaposleni kot ključno značilnost svojega odnosa z mlajšimi zaposlenimi izpostavili prenos znanja, in sicer tako z njihove strani na mlajše zaposlene kot s strani mlajših zaposlenih nanje.

Prenos znanja starejših na mlajše zaposlene

Kar 6 od 10 udeležencev je dejalo, da poskušajo svoje znanje v čim večji meri prenesti na mlajše zaposlene. Pri tem so poudarili, da mlajših zaposlenih ne vidijo kot tekmecev, temveč kot svoje naslednike. Za boljšo ponazoritev podajamo dve izjavi udeležencev:

»Mlajših sodelavcev nikakor ne podcenjujemo. Rekla bi, da se še kako zavedamo njihovega pomena in vloge, ki jo bodo imeli čez nekaj let. To so naši nasledniki in od tega, kako jim bomo predali naše znanje, je odvisno, kako bodo v prihodnje delali. Kako bodo nadaljevali, kar smo konec koncev mi začeli. Zelo se nam zdi pomembno, da jim damo čim boljše popotnico za njihovo nadaljnjo poklicno pot.« (ženska, 57 let)

»Mislim, da smo do mlajših razumevajoči. Pač spomnimo se, kako je bilo, ko smo bili mi mladi. Hitro smo ugotovili, da nam manjka izkušenj, praktičnih znanj. Zato se jaz in moji sodelavci trudimo, da mladim čim bolj pomagamo, jim svetujemo. Prav tako jih postavljamo v različne situacije, da pridobijo potrebne izkušnje. Čez nekaj let nam bodo zagotovo hvaležni.« (moški, 60 let)

Tudi Wok in Hashim (2013) izpostavljata, da starejši zaposleni v odnosu do mlajših zaposlenih zelo pogosto prevzemajo vlogo svetovalca in predstavljajo pomembno oporo mlajšim zaposlenim na začetku njihovega delovanja na delovnem mestu.

Prenos znanja mlajših na starejše zaposlene

Že Združenje delodajalcev Slovenije (2010) ugotavlja, da imajo mlajši zaposleni tudi pomembno vlogo v delovni organizaciji, in sicer z vidika prenašanja najnovejših znanj na starejše zaposlene. O tem so poročali tudi naši udeleženci, saj jih je polovica (5 od 10) dejala, da jim mlajši zaposleni pomagajo predvsem na tehnološkem področju. Skoraj vsi so tudi poudarili pomen sodelovanja obeh starostnih skupin.

»Veliko je področij, kjer so mlajši močni – veliko več znanj o sodobni tehnologiji imajo. In zdi se mi super, da tudi nas, ki smo še iz starega sistema, naučijo kaj novega. Ravno zadnjič me je mlajša sodelavka naučila uporabljati nek nov program, ki sem se ga prej kar malo bala. Zdaj pa lahko z njegovo uporabo vse naredim v pol krajšem času.« (ženska, 55 let)

»Najbolj pomembno je, da starejši in mlajši sodelujemo. Da se pogovarjamo, si priskočimo na pomoč, če se nam kje zalomi ... Če lahko mi starejši mlajšim pomagamo s koristnimi nasveti, ki temeljijo na dolgoletnih izkušnjah, nam lahko oni s svojo svežino. S svojim najnovejšim znanjem, z obvladanjem računalniških programov in brskanjem po internetu.« (moški, 58 let)

Skladno z zaključki Združenja delodajalcev Slovenije (2010) mlajši zaposleni starejšim zaposlenim nudijo pomoč zlasti pri uporabi sodobne tehnologije in metod, ki jim pomagajo povečati njihovo produktivnost.

Na podlagi opisanih rezultatov lahko torej tretjo hipotezo v celoti sprejmemo. Vsaj z vidika prenosa znanja je namreč mogoče trditi, da je odnos med starejšimi in mlajšimi zaposlenimi vzajemen. Tako starejši kot mlajši zaposleni so si med seboj pripravljeni nuditi koristna znanja in nasvete, z uporabo katerih bodo pri delu bolj učinkoviti.

Zaključek in priporočila

Ugotovile smo, da eno izmed ključnih značilnosti odnosa med mlajšimi in starejšimi predstavlja vzajemnost prenosa znanj in spretnosti. Starejši zaposleni namreč svoje mlajše kolege usmerjajo na podlagi svojih strokovnih

znanj, spretnosti in izkušenj, s čimer jim pomagajo pri učinkovitejšem delovanju v organizaciji. Po drugi strani pa mlajši zaposleni pripomorejo k večji produktivnosti starejših zaposlenih zlasti s prenosom najnovejših znanj s področja sodobne tehnologije.

Kot eno izmed možnih omejitev naše raziskave velja izpostaviti dejstvo, da je v njej sodelovalo le 10 udeležencev. In čeprav je bil naš vzorec reprezentativen z vidika starosti, spola in izobrazbe udeležencev, bi zagotovo pridobile več informacij, če bi v raziskavo vključile več posameznikov. K večji posplošljivosti naših zaključkov bi pripomogle tudi s tem, da bi za enoto vzorčenja vzele še vrsto sektorja (javni/zasebni), v katerem so udeleženci zaposleni. Prav tako bi bile lahko pozorne na velikost organizacij, iz katerih udeleženci prihajajo, in njihov prevladujoč način opravljanja delovnih nalog (samostojno/skupinsko). Če bi udeležencem še enkrat postavljale vprašanja o mlajših zaposlenih, bi bilo zelo koristno izvedeti tudi, katero starostno skupino starejši zaposleni obravnavajo kot skupino mlajših zaposlenih. Samo razumevanje pojma „mlajši zaposleni“ se lahko namreč med udeleženci precej razlikuje.

Uporabljen metoda, polstrukturirani intervju, ima med drugim tudi nekatere pomanjkljivosti. Zagotovo smo z njim pridobile dodatne informacije, saj smo se lahko prilagajale odgovorom vsakega udeleženca posebej, vseeno pa bi k večji objektivnosti lahko prispevale z uporabo strukturiranega intervjuja. V prihodnje bi lahko izboljšali tudi samo izvedbo intervjujev, ki smo jih izvajale posamično. Bolje bi bilo, da bi intervjuji potekali v primerljivih pogojih – npr. ob istem delu dneva, v zvočno izoliranem prostoru brez motečih dejavnikov. Vprašanje, ki žal ostaja neodgovorjeno, je namreč, v kolikšni meri so na odgovore udeležencev vplivali okoljski pogoji, v katerih so bili intervjuji izvedeni.

Pomen naše raziskave vidimo predvsem v tem, da postaja problematika skupine starejših zaposlenih z leti vse bolj pomembna. Vsaj glede na zadnje trende se namreč slovenska populacija v povprečju stara, delovna doba pa se podaljšuje. Posledično bo v prihajajočih desetletjih starejših zaposlenih vedno več in za delodajalce bo vprašanje, kako ravnati z njimi, vedno bolj aktualno. Zaključki, do katerih smo prišle, imajo torej največjo aplikativno vrednost ravno za delodajalce in kadrovice, ki skrbijo za optimalne (psihosocialne) pogoje zaposlenih.

Po našem mnenju smo s pomočjo raziskave dobile celovit vpogled v odnose, ki jih imajo starejši zaposleni s svojimi mlajšimi sodelavci. Prav tako smo izvedele, kaj starejši zaposleni pojmujejo kot močne lastnosti

in šibkosti svoje starostne skupine. Ker smo vprašanja za polstrukturirani intervju zastavile zelo široko, smo že med samo raziskavo opredelile nekaj področij, na katere bi se bilo v prihodnje priporočljivo osredotočiti. Zagotovo bi za nadaljnja raziskovanja morali vključiti tudi vprašanje, kakšni so odnosi med starejšimi zaposlenimi in njihovimi nadrejenimi – po možnosti v odvisnosti od tega, kateri starostni skupini njihovi nadrejeni pripadajo. V povezavi s tem bi se lahko zastavilo vprašanje, v kolikšni meri njihova delovna doba vpliva na položaj, ki ga imajo v svoji delovni organizaciji. Zadnje področje, ki bi ga v prihodnje lahko raziskovali, pa se nanaša na motivacijo starejših zaposlenih, in sicer, kakšna je in kako jo zvišati v primeru, da je nizka.

Priporočila za delo s starejšimi zaposlenimi

Izobraževanje starejših zaposlenih

Sklop priporočil na področju izobraževanja starejših zaposlenih (tabela 1) smo oblikovale na podlagi opažanj, da v današnji družbi znanje predstavlja osnovni vir gospodarske uspešnosti, zato ustvarjanje znanja predstavlja način, kako organizacije ohranjajo svojo konkurenčnost na trgu dela (Možina, 2009; Svetlik in Zupan, 2009). Organizacije, ki uspešno upravljajo in prenašajo znanje, so namreč bolj produktivne. Znanje zaposlenih znajo izkoristiti za sprejemanje boljših odločitev, za poenostavljanje delovnih postopkov, za zmanjševanje potreb po odpravljanju napak, za večjo stopnjo inovacij, za boljšo celovitost podatkov in za poglobljeno sodelovanje. Rezultat so nižji stroški obratovanja in učinkovitejše poslovanje (Združenje delodajalcev Slovenije, 2010).

Tabela 1. *Priporočila za ravnanje s starejšimi zaposlenimi v procesu izobraževanja*

Kaj?	Kako?	Pozitivni učinki
Motiviranost starejših zaposlenih za izobraževanje	Zaposlenemu pojasnimo cilje izobraževanja in mu predstavimo prednosti, ki jih prinaša izobraževanje zanj in za organizacijo.	Zaposleni se bodo udeležili izobraževanja, sodelovali v izobraževalnem procesu in prenesli znanja v prakso (na delovno mesto).
Praktična uporabnost pridobljenih znanj	Izobraževalni program naj zajema urjenje spretnosti in veščin, ki omogočajo zaposlenemu odpravo pomanjkljivosti na delovnem mestu.	Uporabna znanja bodo razbremenila zaposlenega, hkrati pa mu bodo pomagala pri večji delovni učinkovitosti.

Kaj?	Kako?	Pozitivni učinki
Odprava negativnih občutkov v zvezi z izobraževanjem	Izobraževalni program naj zajema učne metode, ki so prilagojene potrebam in spretnostim starejšega zaposlenega. Določiti je treba tudi zanj realne cilje.	Zaposleni se bodo v procesu izobraževanja počutili suvereno in kompetentno, zaradi česar obstaja večja verjetnost, da se bodo tudi v prihodnje udeleževali izobraževanj.
Medgeneracijska izmenjava znanj	Vodje naj oblikujejo starostno raznolike delovne skupine/time.	Interakcija starejših in mlajših zaposlenih spodbuja povezavo obstoječih in novih znanj in praks, kar spodbuja produktivnost in inovativnost zaposlenih.

Struktura delovnega mesta

Z leti se spreminja delovna sposobnost zaposlenih v organizaciji, zato je pri delu s starejšimi zaposlenimi smiselno vpeljati določene prilagoditve. Na takšen način organizacija zagotovi optimalno stopnjo produktivnosti starejšega zaposlenega in manjšo stopnjo bolniških dopustov, saj je starejši zaposleni v novem delovnem okolju manj delovno obremenjen, bolj motiviran za delo, občuti večjo varnost svoje zaposlitve in zaznava nove priložnosti (Združenje delodajalec Slovenije, 2010). Na podlagi tega smo oblikovale priporočila za ustrezno prilagoditev delovnega mesta potrebam starejših zaposlenih (tabela 2).

Tabela 2. Priporočila za ravnanje s starejšimi zaposlenimi v okviru njihovega delovnega mesta

Kaj?	Kako?	Pozitivni učinki
Zmanjšanje obsega dela	Vodja naj manj pomembne delovne naloge starejšega zaposlenega prerazporedi med mlajše zaposlene tako, da spremembe slednjih ne bodo bistveno obremenile.	Zmanjšan obseg dela bo delno razbremenil starejše zaposlene, zaradi česar bodo lahko bolj kakovostno opravljali svoje delo.
Manj fizičnih obremenitev	Vodja naj razbremeni starejšega zaposlenega fizično zahtevnejših nalog tako, da te naloži fizično sposobnejšim delavcem. Starejšega zaposlenega lahko organizacija tudi prerazporedi na drugo, fizično manj zahtevno delovno mesto.	Fizična razbremenitev poveča varnost starejšega zaposlenega na delovnem mestu, hkrati pa ohranja njegovo zdravje in s tem delovno aktivnost.

Kaj?	Kako?	Pozitivni učinki
Prestrukturiranje delovnih nalog	Zaradi poklicnega znanja in izkušenj lahko starejši zaposleni namesto izvedbenih del v večji meri prevzemajo naloge, kot so mentorstvo in uvajanje mlajših zaposlenih.	S sistemom prenosa znanja organizacija bistveno bolje izkoristi delovni potencial starejšega zaposlenega. Dobro pripravljen program uvajanja na delovnem mestu pa tudi omogoča hitrejšo doseganje pričakovanih rezultatov na novo zaposlenega.
Prestrukturiranje delovnega časa	Po dogovoru s starejšim zaposlenim lahko organizacija uvede gibljivi, strnjeni ali polovični delovni čas.	Prožne oblike delovnega časa zmanjšujejo verjetnost (pre)zgodnje upokojitve, s čimer preprečujejo 'odhod znanja' iz organizacije. Zaposlenim omogočajo samostojno prerazporejanje časa v določenem obsegu, manj je tudi absentizma.
Prestrukturiranje delovnega prostora	Po dogovoru s starejšim zaposlenim lahko organizacija uvede (občasno, redno ali stalno) delo od doma ali delo na daljavo.	Prožnost delovnega prostora zmanjšuje pisarniške in potne stroške, spodbuja avtonomnost zaposlenih, pripomore k njihovi višji produktivnosti. Zaposlenemu omogoča tudi lažje usklajevanje med delovnimi in družinskimi obveznostmi.

Sodelovanje starejših zaposlenih pri odločanju

Vključenost zaposlenih v odločanje je ključna sestavina notranjih mehanizmov upravljanja vsake organizacije, saj spodbuja sodelovanje zaposlenih in s tem omogoča reševanje organizacijskih problemov (Stanojevič, 2009). Pri tem imajo lahko starejši zaposleni pomembno vlogo, saj so s svojim znanjem in izkušnjami bogat vir informacij in idej. V tabeli 3 predstavljamo priporočila, kako vključiti starejše zaposlene v procese odločanja.

Tabela 3. *Priporočila za ravnanje s starejšimi zaposlenimi pri njihovem vključevanju v procese odločanja*

Kaj?	Kako?	Positivni učinki
Posvetovanje	Vodje naj dajo priložnost zaposlenim, da podajo predloge o izboljšavah delovnih procesov. Organizacija lahko izvede tudi raziskavo stališč zaposlenih o različnih pojavih.	Posvetovanje nadrejenih z zaposlenimi spodbuja občutek pripadnosti organizaciji, zadovoljstvo zaposlenih in hitrejšo prilagoditev na predlagane spremembe.
Prenos avtoritete odločanja na zaposlene	Organizacija lahko omogoči, da starejši zaposleni samostojno odloča o organizaciji lastnega dela in delovnega časa.	Večja avtonomnost odločanja zaposlenih prinaša nižje koordinacijske stroške, hkrati pa zvišuje kakovost dela zaposlenih. Višja je tudi njihova motiviranost za delo.
Obveščanje o načrtovanih ukrepih/spremembah	Vodstvo organizacije lahko informira svoje zaposlene preko različnih medijev (oglasne deske, e-pošta, plakati ipd.) ali preko informatorjev.	Pravočasna obveščенost starejših zaposlenih bo omogočila lažjo in hitrejšo prilagoditev na prihajajoče spremembe, prav tako bo uvedba načrtovanih ukrepov uspešnejša.

Literatura

- Armstrong-Stassen, M. in Templer, A. (2005). Adapting training for older employees: the Canadian response to an aging workforce. *Journal of Management Development*, 24(1), 57–67.
- Balažič, D., Čufer, U., Holsedl, A. in Milekšič, A. (2014). Ali obstajajo dobre prakse na področju predupokojitvenih programov? V E. Boštjančič in L. Delić (ur.), *Zaključevanje kariere – od teorije k praksi* (str. 103–117). Ljubljana: Znanstvena založba Filozofske fakultete.
- Brooke, L. (2001). *The human resource costs and benefits of maintaining an age-balanced workforce*. Pridobljeno s <https://studylib.net/doc/8399144/the-human-resource-costs-and-benefits-of>
- Cvetko, R. (2002). *Razvijanje delovne kariere*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- De Cock, G. (2007). *Towards a European society of all ages*. Pridobljeno s http://www.age-platform.eu/images/stories/EN/Brochure_Society_EN_final.pdf
- Eisen, P., Jasinowski, J. in Kleineli, R. (2005). *2005 skills gap report—a survey of the American manufacturing workforce*. Pridobljeno s http://www.themanufacturinginstitute.org/~media/738F5D310119448DDB03DF30045084EF/2005_Skills_Gap_Report.pdf

- Garg, N. (2014). Employee engagement and individual differences: a study in Indian context. *Management Studies and Economic Systemy*, 1(1), 41–50.
- Gibson, D. E. in Barron, L. A. (2003). Exploring the impact of role models on older employees. *Career Development International*, 8(4), 198–209.
- Haley, L. M., Moster, K. in Els, C. (2013). Burnout and work engagement for different age groups: examining group-level differences and predictors. *Journal of Psychology in Africa*, 23(2), 283–296.
- Henkens, K. (2005). Stereotyping older workers and retirement: the managers point of view. *Canadian Journal on Aging*, 24(4), 353–366.
- Hezlett, S. A. in Gibson, S. K. (2005). Mentoring and human resource development: where we are and where we need to go. *Advances in Developing Human Resources*, 7(4), 446–469.
- Hezlett, S. A. in Gibson, S. K. (2007). Linking mentoring and social capital: implications for career and organization development. *Advances in Developing Human Resources*, 9(3), 384–412.
- Ilmarinen, J. E. (2001). *Aging workers*. Pridobljeno s <http://oem.bmj.com/content/58/8/546.full.pdf+html>
- James, J. B., McKehnie, S. in Swanberg, J. (2011). Predicting employee engagement in an age-diverse retail workforce. *Journal of Organizational Behavior*, 32(2), 173–196.
- Jepsen, M. in Hutsebaut, M. (2003). *What strategies for active aging?* Pridobljeno s <https://www.issa.int/html/pdf/anvers03/topic3/2jepsen.pdf>
- Kapitalska družba in Inštitut za management in organizacijo (2008). *Odnos podjetij do starejših zaposlenih*. Pridobljeno s http://www.kapitalska-druzba.si/_files/655/Raziskava_odnos_podjetij_do_starej%C5%A1ih_zaposlenih_KAD.PDF
- Kotlikoff, L. J. in Gokhale, J. (1992). Estimating a firm's age productivity profile using the present value of workers' earnings. *The Quarterly Journal of Economics*, 107(4), 1215–1242.
- Lee, C. C., Czaja, S. J. in Sharit, J. (2009). Training older workers for technology-based employment. *Educational Gerontology*, 35(1), 15–31.
- Lester, P. B., Hannah, S. T., Harmas, P. D., Vogelgesang, G. R. in Avolio, B. J. (2011). Mentoring impact on leader efficacy development: a field experiment. *Academy of Management Learning & Education*, 10(3), 409–429.
- Mathieu, J. E. in Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedentes, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171–194.
- McGregor, J. in Gray, L. (2002). Stereotypes and older workers: the New Zealand experience. *Social Policy Journal of New Zealand*, 18, 163–177.
- McMullin, J. A. in Marshall, V. W. (2001). Ageism, age relations, and garment industry work in Montreal. *Gerontologist*, 41(1), 111–122.
- Meyer, J. P. in Allen, N. (1984). Testing the »side-bet theory« of organizational commitment: some methodological considerations. *Psychological Bulletin*, 69(3), 372–378.
- Stanojević, M. (2009). Vključevanje zaposlenih v odločanje. V I. Svetlik in N. Zupan (ur.), *Management človeških virov* (str. 383–408). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Možina, S. (2002). *Učenje, izobraževanje, usposabljanje v organizaciji*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

- Možina, S. (2009). Učenje, izobraževanje, usposabljanje v organizaciji. V I. Svetlik in N. Zupan (ur.), *Management človeških virov* (str. 467–520). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Pajnkihar, T. (2009). *Staranje delovne sile – izzivi in rešitve z vidika delodajalcev v šestih državah srednje in vzhodne Evrope*. Pridobljeno s http://www.irdo.si/skupni-cd/cdji/cd-irdo-2009/images/referati/3-1-3_pajnkihar.pdf
- Perry, E., Kulik, C. in Bourhis, A. (1996). Moderating effects of personal and contextual factors in age discrimination. *Journal of Applied Psychology*, 81, 628–647.
- Razpotnik, B. (2012). *Vse starejši in vse dlje aktivni*. Pridobljeno s <http://www.stat.si/StatWeb/glavnanavigacija/podatki/prikazistaronovico?IdNovice=5044>
- Rožman, M. in Tominc, P. (2014). Upravljanje starostne raznolikosti na delovnih mestih. *Naše gospodarstvo*, 60(5–6), 3–11.
- Statistični urad Republike Slovenije. *Delovno aktivno prebivalstvo po registrskih virih – strukturni podatki*. Pridobljeno s http://pxweb.stat.si/pxweb/Database/Dem_soc/Dem_soc.asp
- Statistični urad Republike Slovenije. *Prebivalstvena piramida Slovenije*. Pridobljeno s <http://www.stat.si/PopPiramida/Piramida2.asp>
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46–74.
- Svetlik, I. in Zupan, N. (2009). Razvoj menedžmenta človeških virov. V I. Svetlik in N. Zupan (ur.), *Management človeških virov* (str. 17–62). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Tishman, M. F., Van Looy, S. in Bruyere, S. M. (2012). *Employer strategies for responding to an aging workforce*. Pridobljeno s https://www.dol.gov/odep/pdf/ntar_employer_strategies_report.pdf
- Tolbize, A. (2008). *Generational differences in the workplace*. Pridobljeno s http://rtc.umn.edu/docs/2_18_Gen_diff_workplace.pdf
- Van Dalen, H. P., Henkens, K. in Schippers, J. (2010). Productivity of older workers: perceptions of employers and employees. *Population and Development Review*, 36(2), 309–330.
- Vlada Republike Slovenije (2010). *Pregled ukrepov za spodbujanje aktivnega staranja*. Pridobljeno s [http://www.mddsz.gov.si/nc/si/medijsko_sredisce/novica/article/1966/6451/Zakon o delovnih razmerjih /ZDR-1/](http://www.mddsz.gov.si/nc/si/medijsko_sredisce/novica/article/1966/6451/Zakon%20o%20delovnih%20razmerjih%20/ZDR-1/) (2013). Uradni list RS, št. 21 (13. 3. 2013). Pridobljeno s <https://www.uradni-list.si/1/content?id=112301>
- Združenje delodajalcev Slovenije. (2010). *Staranje delovne sile – priložnost za podjetja*. Ljubljana: Združenje delodajalcev Slovenije ZDS.
- Wanberg, C. R., Welsh, E. T. in Hezlett, S. A. (2003). Mentoring research: a review and dynamic process model. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 22, 39–124.
- Wok, S. in Hashim, J. (2013). Communicating and sharing working relationships with older employees. *Journal of Communication Management*, 17(2), 100–121.
- Zupančič, M., Colnerič, B. in Horvat, M. (2010). Poznavanje dejstev in zmotna pričanja o starejših: implikacije za izobraževanje in delo s starejšimi. *Andragoška spoznanja*, 16(2), 37–51.

Izzivi in ovire brezdomk in brezdomcev pri iskanju in pridobivanju zaposlitve

Lina Berlot, Blažka Plahutnik Baloh in Aleksandar Jerinić

Brezdomci in brezdomke so posebej ranljiva skupina oseb na trgu dela, saj se poleg težav pri iskanju in pridobivanju zaposlitve soočajo še z drugimi neugodnimi življenjskimi okoliščinami. V raziskavi smo ugotavljali, kakšna je zaposlitvena zgodovina brezdomk in brezdomcev, kakšno je trenutno stanje proučevanega vzorca brezdomk in brezdomcev glede iskanja in pridobivanja zaposlitve ter kateri dejavniki brezdomkam in brezdomcem otežujejo ali onemogočajo iskanje, pridobivanje in obranjanje zaposlitve. V vzorec smo vključili sedem brezdomcev in dve brezdomki. Na podlagi intervjujev smo zaključili, da imajo udeleženci veliko delovnih izkušenj in da jih večina trenutno išče zaposlitev, vendar se pri tem srečujejo s številnimi ovirami. Med najpogostejše ovire, ki so jih izpostavili, spadajo neustrezno bivališče, starost, stigma in predsodki, neurejeno državljanstvo, zastarela znanja ter duševne težave in odvisnost. Menimo, da zaključke naše raziskave lahko uporabijo tisti, ki prihajajo v stik z omenjeno populacijo ter zanjo predstavljajo vir pomoči in podpore pri iskanju, pridobivanju ter obranjanju zaposlitve.

Uvod

Brezdomstvo je v Sloveniji v večji meri prisotno zadnjih dvajset let, vendar se je šele v zadnjem desetletju s porastom števila brezdomcev in brezdomk (v nadaljevanju brezdomcev) med njimi razvila specifična kultura življenja. Omenjeni porast v zadnjih dveh desetletjih lahko pripišemo gospodarski krizi, razširjeni privatizaciji stanovanjskega sklada in

posledično oteženim osebnim okoliščinam. Koncept brezdomstva kot socialne konstrukcije je namreč močno odvisen od ekonomskih, kulturnih, socialnih in političnih dogodkov v določenem času in prostoru (Dekleva in Razpotnik, 2007).

Struktura populacije brezdomcev se v zadnjih letih močno spreminja, saj danes med brezdomce spada vse več mladih, žensk, migrantov in ogroženih skupin. Med enega najpomembnejših dejavnikov brezdomstva uvrščamo zaposlitev – tako iskanje in pridobivanje kot tudi zmožnost ohranjanja zaposlitve. Ker se brezdomci, kot posebej ranljiva skupina, poleg iskanja dela spoprijemajo s številnimi okoliščinami, ki jim ta proces otežujejo, smo se odločili, da s pomočjo polstrukturiranih intervjujev podrobneje proučimo izzive in ovire brezdomcev pri iskanju in pridobivanju zaposlitve.

V intervjujih smo se osredotočili na dve večji področji. V prvem delu smo udeležence in udeleženke (v nadaljevanju: udeleženci) spraševali o njihovi zaposlitveni zgodovini (tj. ali so bili kdaj zaposleni, zakaj so prekinili delovno razmerje ...), v katerem smo zajeli tudi odnose na preteklih delovnih mestih. V drugem delu smo se osredotočili na trenutno stanje brezdomcev (tj. ali iščejo zaposlitev, na kakšen način, kakšne so ovire, skrbi ipd.). Za podrobnejši vpogled v okoliščine smo udeležence poleg osnovnih demografskih podatkov povprašali tudi o tem, kako dolgo so brezposelni in kako dolgo nimajo bivališča oziroma ustrezne namestitve.

Oblike brezdomstva

Definicije brezdomstva so zelo raznolike in se usmerjajo na različne vidike posameznikovega življenja. Medtem ko določene pod pojmom brezdomstvo zajamejo le odsotnost strehe nad glavo, je problem brezdomstva veliko širši. Brezdomci so posamezniki z izključeno možnostjo za pridobitev ali ohranitev ustreznega stanovanja, ki je kakovostno in varno. V skrajnih oblikah spijo na prostem in na ulicah. Hkrati so lahko nastanjeni v nekonvencionalnih prebivališčih, ki jim nudijo zgolj prenočišče. Med taka prebivališča uvrščamo kleti, stopnišča, zabojnike, mostove, podhode, šotore ali bivalne prikolice. Nekateri začasno prebivajo pri sorodnikih, prijateljih in znancih, drugi so v institucijah, iz katerih bodo izpuščeni v naslednjih dveh mesecih in nimajo zagotovljenega prebivališča.

Posamezniki, ki živijo v tovrstnih namestitvah, spadajo v skupino prikritih brezdomcev. Pogosto niso prepoznani kot brezdomci, saj imajo sicer neke vrste streho nad glavo, ampak ne posedujejo ali najemajo lastnega

bivalnega prostora. V javnosti niso zlahka opazni, težko jih zajamemo v statistične analize in ne prihajajo v stik z organizacijami za brezdomce. Čeprav je brezdomnih mnogo več moških kot žensk, so ženske zaradi različnih življenjskih okoliščin (npr. nasilja v družini) vse pogosteje del prikritega brezdomstva.

Za populacijo brezdomcev so značilne življenjske okoliščine, ki se pri normativni populaciji pojavljajo redkeje – večkrat so del psihiatrične oskrbe, vzgojnih zavodov, rejništev ali drugih oblik zunajdružinske vzgoje, zaporov, so bili spolno zlorabljeni in imajo težave z različnimi oblikami zasvojenosti. Njihove pomembne življenjske zveze so se prekinile, izključeni so bili iz šolskega sistema in so slabše usposobljeni za delo. Odkriti brezdomci se spoprijemajo z revščino, zadolženostjo, osamljenostjo in šibkimi socialnimi mrežami, pomanjkanjem družbene moči, brezposelnostjo, izključenostjo s trga dela ipd. Položaj brezdomstva hkrati pomeni izključenost z različnih življenjskih področij (Dekleva in Razpotnik, 2007).

Zaposlovanje brezdomcev

Ker problematika brezdomstva sega na vsa področja posameznikovega življenja, ki so hkrati med seboj tesno prepletena, je raziskovanje vzrokov in dejavnikov brezdomstva za izboljšanje življenj posameznikov zelo pomembno. Zaposlitev posamezniku omogoča ekonomsko stabilnost, na kateri lahko gradi ostale vidike svojega življenja. Z zaposlitvijo oseba dobi priložnosti samouresničevanja, samostojnega odločanja, novih znanj in širšega socialnega omrežja (Bras, 2010). Prav tako zaposlitev predstavlja finančni dohodek, ki je pomemben vir za zagotavljanje ustreznega bivališča in hrane. Različne smernice v Evropski uniji in drugje po svetu navajajo, da z ugotavljanjem pomembnih vidikov zaposlovanja brezdomcev lahko dobimo boljši vpogled v glavne težave in izzive, ki bi jih bilo v prihodnosti treba izboljšati z različnimi programi.

Brezdomci pri vključevanju na trg dela spadajo v ranljivo skupino oseb. To so tiste skupine posameznikov, ki se uvrščajo med prikrajšane delavce, resno prikrajšane delavce in invalide. Brezdomci se večkrat uvrščajo v vse tri omenjene kategorije. Med prikrajšane delavce spadajo osebe, ki v preteklega pol leta niso imele redno plačane zaposlitve in so prijavljene v vsaj eni evidenci Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje (v nadaljevanju ZRSZ) ali nimajo dokončanega srednjega poklicnega oziroma tehniškega izobraževanja ali splošnega srednjega izobraževanja. Med prikrajšane delavce spadajo tudi osebe, ki so starejše od 50 let ali

živijo same in imajo enega ali več vzdrževanih članov. Po zakonu so resno prikrajšani delavci tisti, ki so bili zadnjih 24 mesecev ali več nezaposleni. V kategorijo invalidov so vključeni tisti, ki imajo na podlagi državne zakonodaje priznan status invalida ali pa priznано omejitev, ki izhaja iz telesnih, duševnih ali psihičnih okvar (Zakon o urejanju trga dela, 2010). Med ranljive skupine prebivalstva z večjo stopnjo tveganja Operativni program razvoja človeških virov za obdobje od 2007 do 2013 med drugimi uvršča tudi brezdomce.

Na podlagi življenjskih okoliščin so brezdomci skupina, ki se sooča s stigmatom in diskriminacijo, ki jim še dodatno otežujeta vključevanje v družbo (Trbanc, Boškić, Kobal in Rihter, 2003). Brezdomci zaradi življenjskih okoliščin težko pridobijo in obdržijo zaposlitev. Veliko jih spada med dolgotrajno brezposelne osebe, kar pomeni, da so na ZRSZ v evidenco brezposelnih prijavljeni eno leto ali več (ZRSZ, 2015). Dolgotrajna brezposelnost brezdomcev prinaša številne dodatne težave, kot so apatičnost, občutek nekoristnosti, nizka samopodoba in občutek brezizhodnosti. Posameznike je pogosto sram, kar privede v umik iz družbe. Slovenski brezdomci večinoma navajajo, da bi se, če bi dobili priložnost, takoj zaposlili (Rihter in Boškić, 2005). Strokovne službe imajo glede tega drugačno mnenje, saj menijo, da večina nima motivacije za delo in da so kot iskalci zaposlitve prijavljeni zato, da dobivajo denarno nadomestilo. Brezdomci sami kot ovire pri zaposlovanju navajajo svoj videz, govor (okrnjena raba slovnico ustreznega jezika), zdravje in pogoje dela. Zaradi daljše brezposelnosti in brezdomnega načina življenja posamezniki izgubijo delovne sposobnosti ali pa so te okrnjene. Prav tako pride do zmanjšanja poklicnih znanj, spretnosti in delovnih navad. Veliko jih ima težave s funkcionalno pismenostjo, kar se kaže pri pisanju prošenj, razumevanju navodil, izpolnjevanju obrazcev in branju vozniških redov (Trbanc idr., 2003).

Ukrepi za zaposlovanje brezdomcev na državni in evropski ravni

Posebni programi za pomoč pri zaposlovanju brezdomcev pri nas ni. Za tiste, ki so dolgotrajno brezposelni in brez doma, sta za ponovno vključitev na delovno mesto potrebni daljša psihosocialna in poklicna rehabilitacija. Pri tistih, ki so iz poklicnega okolja odsotni dalj časa, pogosto prihaja do izgube poklicnih sposobnosti, znanj in spretnosti, ki hkrati tudi zastarajo. Večina jih ima sicer za seboj kar nekaj let delovne dobe, vendar je ponovno vključevanje na trg delovne sile za brezdomce dolgotrajno in zahteva vključitev v različne programe za podporo, v sodelovanju s centri

za socialno delo, ZRSZ in drugimi (nevladnimi) organizacijami, ki so namenjene brezdomcem.

Dejanskih zaposlitev je pri brezdomski populaciji sicer malo, vendar obstajajo nekateri uspešni primeri. Če se posameznik ne želi zaposliti, strokovni delavci od njega ne zahtevajo prijave na uradu za delo kot iskalca zaposlitve. Tisti, ki se ne želijo zaposliti, menijo, da zaradi načina življenja na delovnem mestu ne bi zdržali osem ur, jim denarna socialna pomoč zadostuje, z "žicanjem" zaslužijo več kot z delom, imajo težave z zdravjem ipd. Tisti, ki se želijo zaposliti, navajajo, da bi za izboljšanje življenjske situacije potrebovali stanovanje, večjo zaščito s strani države oziroma zakonov v primeru diskriminacije na delovnem mestu ter pomoč pri osebnih težavah (Trbanc idr., 2003).

Na ravni Evropske unije reševanje brezdomstva in zaposlovanje urejajo s Svežnjem za socialne naložbe, ki posamezne države spodbuja k ustvarjanju dolgoročnih strategij za zagotavljanje stanovanj in preprečevanju deložacij. Prav tako preko Svežnja za socialne naložbe državam nudijo smernice za spoprijemanje z brezdomstvom na podlagi dobrih praks držav članic, spreminjajočem se stanju brezdomstva in ključnih elementov integriranih strategij brezdomstva (Evropska komisija, 2015).

O podobnih izsledkih o problemih zaposlovanja brezdomcev poročajo tudi tuje raziskave. Brezdomci tudi drugje po svetu kot ključne težave navajajo pomanjkanje delovnih mest, neredno plačo in slabe odnose z delodajalci. Eden glavnih dejavnikov, ki jim otežuje izhod iz brezdomstva, je nezadostno število delovnih mest, ki bi jim nudila stabilno finančno varnost (Shier, Jones in Graham, 2012). Slovenski brezdomci prav tako navajajo, da sicer opravljajo različna priložnostna dela, vendar se jim pogosto dogaja, da "delodajalci" dela, ki ga opravijo "na črno", na koncu ne plačajo (Trbanc idr., 2003). Oblike zaposlitve za skrajšani delovni čas ali za določen delovni čas brezdomcem ne zagotovijo stabilnega dohodka in finančne varnosti ter sredstev za stanovanje. Hkrati pa oblike zaposlitve za določen ali skrajšani delovni čas pomenijo redko in hkrati najboljšo priložnost za ponoven vstop na trg dela. Neredne oblike zaposlitve pomenijo neredno ali nižjo plačo, kar za skupino, ki navadno živi iz dneva v dan, povzroča dodatno življenjsko nestabilnost, zaradi česar na novem delovnem mestu običajno ne vztrajajo dolgo. Prav tako omenjene oblike zaposlitve pomenijo, da brezdomci največkrat prevzamejo delovna mesta, ki jih ne želi nihče drug. Delodajalci so pri zaposlovanju brezdomcev pomemben člen med njihovim trenutnim in bolj stabilnim življenjem.

Delodajalec, ki najame in podpira posameznika, ki je brez doma, lahko pomembno doprinese k izhodu iz njegove trenutne situacije (Shier idr., 2012). Brezdomci imajo tako v tujini kot tudi v Sloveniji večinoma negativne izkušnje z delodajalci. Zaradi stigme brezdomstva potencialni delodajalci oseb, ki jih poznajo kot brezdomce (predvsem v manjših krajih), ne želijo zaposliti (Trbanc idr., 2003).

Z našo raziskavo želimo odkriti tiste dejavnike, ki brezdomcem otežujejo ali onemogočajo iskanje in pridobivanje zaposlitve, ter osvetliti ključna področja, ki v prihodnosti potrebujejo dodaten razvoj za učinkovito pomoč pri zaposlovanju brezdomcev v Sloveniji. Na podlagi izsledkov želimo ponuditi temelje, ki so lahko izhodišča za nadaljnje raziskave in učinkovito prenašanje ugotovitev v praktično delo z brezdomci. Poleg tega v Sloveniji obstaja malo raziskav, ki se osredotočajo na problem zaposlovanja brezdomcev. Namen naše raziskave je torej prispevati k boljšemu razumevanju dejavnikov, ki vplivajo na iskanje in pridobivanje zaposlitve slovenskih brezdomcev.

Na podlagi teoretskih izsledkov predhodnih raziskav smo si za naš projekt zastavili naslednja raziskovalna vprašanja:

1. *Kakšna je zaposlitvena zgodovina brezdomcev in brezdomk?*
2. *Kakšno je trenutno stanje brezdomcev in brezdomk glede iskanja in pridobivanja zaposlitve?*
3. *Kateri so dejavniki, ki brezdomcem in brezdomkam otežujejo ali onemogočajo pridobivanje zaposlitve?*

Metoda

Udeleženci

V raziskavo je bilo vključenih osem brezdomcev in dve brezdomki. Stari so bili med 22 in 60 let, s povprečno starostjo 44,1 let. Udeležence smo pridobili s pomočjo Društva X (zaradi varovanja osebnih podatkov udeležencev ime društva ni navedeno), in sicer po metodi kvotnega vzorčenja, kar pomeni, da smo želeli pridobiti od 9 do 12 udeležencev, enako zastopanih po spolu. Na povabilo se je odzvalo osem brezdomcev in dve brezdomki. Z vsemi povabljenimi smo izvedli intervjuje, vendar smo enega udeleženca zaradi statusa invalidsko upokojenega izključili iz končnega vzorca, saj na trgu dela ni več udeležen pri iskanju zaposlitve. Tako je bilo v končni vzorec vključenih sedem brezdomcev in dve brezdomki. Njihove demografske značilnosti prikazujemo v tabeli 1.

Tabela 1. Demografske značilnosti udeležencev v vzorcu

Koda	Spol	Starost	Izobrazba	Trajanje brezposelnosti	Trajanje brezdomstva
O1	Ž	50–59	srednja ekonomska šola	nekaj let	3 leta
O2	M	50–59	srednja gradbena šola	6 let	neustrezna namestitvev
O3	M	50–59	srednja gradbena šola	4 leta	neustrezna namestitvev
O4	M	40–49	srednja gradbena šola	11 let	neustrezna namestitvev
O5	M	60–69	srednja šola, nedokončan študij	23 let	neustrezna namestitvev
O6	Ž	20–29	osnovna šola	1,6 let	neustrezna namestitvev
O7	M	20–29	osnovna šola	/	7 let; neustrezna namestitvev
O8	M	20–29	gimnazija, nedokončan študij	6 mesecev	6 mesecev; neustrezna namestitvev
O9	M	50–59	srednja gostinska šola	9 let	9 let; neustrezna namestitvev

Opomba: Neustrezna namestitvev pomeni, da ima oseba bivališče, vendar iz različnih vzrokov večino časa tam ne prebiva. / pomeni, da ni podatka o trajanju brezposelnosti.

Pripomočki

Uporabili smo polstrukturirani intervju, torej smo vnaprej pripravljena vprašanja prilagajali glede na dano situacijo in odgovore udeležencev (npr. nekatera vprašanja smo izpustili ali za razjasnitev povedanega postavili še dodatna vprašanja). Udeležence smo spraševali po njihovih demografskih značilnostih (izobrazbi, starosti, delovnem statusu, trajanju brezdomstva), delovnih izkušnjah in delovnih razmerjih, trenutnem stanju (iskanju zaposlitve, ovirah, skrbah pri iskanju zaposlitve, željah po spremembah pri delodajalcih) in prejemanju pomoči.

Postopek

Stopili smo v stik z zaposleno v Društvu X in jo prosili za posredovanje vabila za sodelovanje v raziskavi 9 do 12 brezdomkam in brezdomcem. Izvedba intervjujev je potekala v prostorih društva. Večino intervjujev smo zvočno posneli, v enem primeru pa smo odgovore udeleženke

beležili pisno, saj ni želela, da pogovor snemamo. Intervjuji so trajali različno dolgo (od sedem do 25 minut), odvisno od izčrpnosti odgovorov in pripravljenosti udeležencev za sodelovanje. Intervjuji so potekali v slovenščini, v treh primerih pa tudi v drugem tujem jeziku, in sicer takrat, ko smo presodili, da bi se z udeleženci lažje sporazumeli v njihovem maternem jeziku.

Na začetku smo udeležencem zastavili vprašanja glede demografskih podatkov, sledila so vprašanja glede preteklih zaposlitev, na koncu pa vprašanja glede trenutnega iskanja zaposlitve ter skrbi in ovir. Vrstni red vprašanj je bil pri posameznih udeležencih odvisen od njihovih predhodnih odgovorov in motivacije.

Po opravljenih intervjujih smo najprej izvedli delno transkripcijo intervjujev (tiste dele intervjuja, kjer odgovori udeležencev niso bili povezani z raziskovalno temo, smo izpustili). Nato smo pregledali transkripcije in kategorizirali odgovore udeležencev po zgoraj omenjenih vsebinskih sklopih, kot so si sledili v intervjuju: pretekle zaposlitve, pridobitev zaposlitve, prekinitev zaposlitve, odnos delodajalcev, odnos sodelavcev, trenutno iskanje zaposlitve, skrbi in ovire, pogled okolice, spremembe pri delodajalcih, sanjska zaposlitev, prejemanje pomoči. V naslednjem koraku smo posamezne kategorije združili v tri večje vsebinske sklope, in sicer glede na zastavljena raziskovalna vprašanja.

Rezultati

V nadaljevanju so predstavljeni rezultati naše raziskave, in sicer po posameznih raziskovalnih vprašanjih ter vsebinskih sklopih. Za lažjo sledljivost so v opisih rezultatov udeleženci navedeni s šifro (npr. O1), zato si bralec pri razumevanju rezultatov lahko pomaga s podatki iz tabele 1 in tabele 2. Zaradi varovanja osebnih podatkov pri nekaterih podatkih o udeležencih ni navedene šifre.

Kakšna je zaposlitvena zgodovina brezdomcev in brezdomk?

Vsi udeleženci so bili v preteklosti zaposleni na vsaj enem delovnem mestu. Število različnih delovnih mest, trajanje posamezne zaposlitve in čas, za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi, se pri posameznih udeležencih razlikujejo (tabela 2).

Tabela 2. Podatki o preteklih zaposlitvah brezdomcev in brezdomk

Udeleženec/ udeleženka	Delovno mesto	Trajanje zaposlitve	Čas, za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi
O1	različna delovna mesta (restavracija, trgovina, gostinstvo)	skupaj 21 let	/
O2	gradbeno podjetje	15 let	nedoločen čas
	samostojni podjetnik (gradbeništvo)	15 let	nedoločen čas
O3	proizvodni obrat	15 let	nedoločen čas
	tri različna podjetja	/	določen čas
O4	gradbeno podjetje	22 let	nedoločen čas
O5	samostojni podjetnik – voznik taksija	6 let	/
	prodaja časopisov	/	/
O6	delo v lokalu, skladišču, slaščičarni	prib. 2–3 mesece na vsakem delovnem mestu	določen čas
O7	delo v tujini (Anglija, Nemčija, Italija, Švica); gradbeništvo, strežba	najkrajša 2 mesece, najdaljša 1 leto	določen in nedoločen čas
O8	vzdrževalec računalniške opreme	/	nedoločen čas
O9	delo v poslovno- industrijskem sistemu	10 let	/
	delo v pisarni	6 mesecev	/

Opomba: / pomeni, da o tem nimamo ustreznih podatkov.

Udeleženci so zaposlitve pridobili na različne načine: preko ZRSZ, prek kadrovske štipendije po zaključeni srednji šoli, spletnih oglasov, telefonskih klicev ... Dva udeleženca (O1, O2) sta morala delovno mesto zapustiti zaradi stečaja podjetja, dva udeleženca (O3, O4) sta bila odpuščena, ker so v podjetju ukinili njuni delovni mesti. Udeleženca O5 in O9 sta morala prekiniti zaposlitev zaradi neurejenega statusa delovnega razmerja. Udeleženka O6 in udeleženec O8 sta sama dala odpoved zaradi specifičnih življenjskih okoliščin. Udeleženca O7 so odpustili.

Pet udeležencev in obe udeleženki poročajo o dobrih medosebnih odnosih z delodajalci na preteklih delovnih mestih. En udeleženec (O4) poroča o slabem odnosu, saj so ga odpustili z delovnega mesta. Udeleženec O5 je delal kot samostojni podjetnik, zato je bil sam svoj delodajalec. Vsi udeleženci poročajo o dobrih ali zelo dobrih odnosih s sodelavci.

Kakšno je trenutno stanje brezdomcev in brezdomkam glede iskanja in pridobivanja zaposlitve?

Štirje udeleženci (O3, O4, O7, O9) in ena udeleženka (O1) trenutno iščejo zaposlitev, eden zaradi neurejenega statusa izbrisane ne more uradno iskati zaposlitve, en želi nadaljevati s študijem, ostali ne iščejo zaposlitve iz drugih vzrokov (neustrezna namestitve; iščejo delo "na črno").

Štirje udeleženci, ki trenutno ne iščejo zaposlitve, so opisali svojo "sanjsko zaposlitev". Udeleženka O1 bi želela biti pevka, vendar se zaveda nerealnosti svoje želje. Udeleženec O2 bi želel iskati zaposlitev v gradbeništvu, kjer je delal v preteklosti, vendar za dostojno plačilo. Udeleženka O6 bi želela imeti svojo službo, kjer bi ustvarjala slike, vendar nima denarja za materiale. Udeleženec O8 bi želel zaposlitev na področju oblikovanja (računalništvo, aplikacije), kjer je v ospredju timsko delo.

Vseh devet udeležencev prejema pomoč v dnevnem centru Društva X. Pet (O1, O3, O4, O6, O7) jih prejema socialno podporo, udeležencu O8 pomoč nudijo v mestnem zavetišču, ena udeleženka (O6) prejema odškodnino, dvema udeležencema pomagata odvetnica in pravnik (O9). O2 ne prejema pomoči, ker meni: *»Ne želim zlorabljeni države.«*

Kateri dejavniki brezdomcem in brezdomkam otežujejo ali onemogočajo iskanje zaposlitve?

Bolj kot skrbi, so udeleženci navajali ovire, za katere menijo, da jim otežujejo oziroma onemogočajo iskanje in pridobivanje zaposlitve. Udeleženka O1 in udeleženec O2 sta kot oviro navedla svojo starost. Udeleženec O9 je povedal: *»Mladi vse dobijo, pa nočejo delati – jaz bi rad delal, ampak mi ne dajo možnost, hočejo mlajše.«* O1 je poleg starosti navedla še "zastarelost" znanja, težave z nemotiviranostjo pri iskanju zaposlitve in prvi stik s potencialnim delodajalcem. Mlajša udeleženka in udeleženec sta kot največjo oviro izpostavila neustreznost namestitve, saj se po končanem delavniku ne moreta vrniti v udobno in varno okolje, kjer je poskrbljeno za osnovne človekove potrebe. Udeleženki ter en udeleženec so poročali tudi o težavah z odvisnostjo in psihičnih težavah. Enemu udeležencu oviro pri iskanju in pridobivanju zaposlitve predstavlja to, da je zabeležen v kazenski evidenci. Dva udeleženca (O5, O9) imata težave pri urejanju ustreznega statusa (nimata slovenskega državljanstva in se posledično v Sloveniji uradno ne moreta zaposliti). En udeleženec ni izpostavil točno določenih ovir pri iskanju zaposlitve, vendar želi *»po čim krajši in čim lažji poti priti do denarja«*.

Dva udeleženca (O4, O7) in ena udeleženka (O6) poročajo, da na njihovo iskanje in pridobivanje zaposlitve vplivajo stigma in predsodki v družbi v zvezi z videzom (npr. tatuji, pirsingi), odvisnostjo in preteklostjo (prestanje zaporne kazni). Ostali udeleženci niso izpostavili vpliva pogleda okolice na njihovo pripravljenost za iskanje in pridobivanje zaposlitve.

Pet udeležencev je izrazilo želje po spremembah pri delodajalcih, in sicer sta dva (O4, O9) izpostavila nujnost sprememb predvsem na ravni vlade in zakonov. Pri tem sta imela v mislih spremembe glede urejanja državljanstva ter dokazovanja nekaznovanosti in ne neposredno sprememb zakonov o zaposlovanju. Udeleženec O7 v zvezi s spremembami pri delodajalcih meni: *»Morali bi postati bolj odprti do drugačnih ljudi, morali bi se jim prilagoditi.«* O3 je glede sprememb pri delodajalcih omenil: *»Vi bi morali te posnetke dati v javnost, da bi starejši zaposleni lažje prišli do zaposlitev. Delodajalci nočejo zaposlovati starejših zaradi let in delovne dobe.«* Udeležencu O2 je osebno vseeno glede delodajalcev, saj je tik pred upokojitvijo, vendar si želi, da bi bilo več delovnih mest za mlade: *»Za mlajše bi moralo biti več možnosti, da pridejo do zaposlitve. Mladim je težko, ker končajo šolo in nimajo službe v svojem poklicu.«*

Razprava

V sklopu prvega raziskovalnega vprašanja nas je zanimalo, kakšna je zaposlitvena zgodovina brezdomcev in brezdomk. Na podlagi rezultatov lahko zaključimo, da imajo vsi udeleženci razmeroma bogato zgodovino delovnih izkušenj in znanj, vendar jih zaradi številnih dejavnikov trenutnih življenjskih okoliščin ne morejo uporabiti za ponovno pridobivanje zaposlitve. Težave s pridobivanjem zaposlitve kljub razmeroma bogatim delovnim izkušnjam podpirajo ugotovitve drugih raziskovalcev, ki menijo, da problematika brezdomstva sega na vsa področja posameznikovega življenja, ki so hkrati med seboj tesno prepletena (Bras, 2010; Dekleva in Razpotnik, 2007).

Na podlagi trajanja brezposelnosti se vsi udeleženci uvrščajo med prikrajšane ali resno prikrajšane delavce, saj v preteklih šestih oziroma 24 mesecih niso imeli redno plačane zaposlitve, nimajo dokončanega srednjega poklicnega oziroma tehniškega izobraževanja ali splošnega srednjega izobraževanja, so starejši od 50 let ali živijo sami in imajo enega ali več vzdrževanih članov (Zakon o urejanju trga dela, 2010). Vsi razen enega udeleženca po kriterijih ZRSZ spadajo med dolgotrajno brezposelne osebe (ZRSZ, 2015). Z navedenimi ugotovitvami smo torej odgovorili na naše prvo raziskovalno vprašanje.

Pri drugem raziskovalnem vprašanju nas je zanimalo, kakšno je trenutno stanje brezdomcev in brezdomk glede iskanja in pridobivanja zaposlitve. Polovica udeležencev je povedala, da išče zaposlitev, kar se sklada s preteklimi ugotovitvami, da slovenski brezdomci v večini navajajo, da bi se, če bi dobili priložnost, takoj zaposlili (Rihter in Boškić, 2005). Tisti, ki trenutno ne iščejo zaposlitve, tega ne počnejo zaradi specifičnih življenjskih okoliščin, ki jim iskanje onemogočajo. Mednje sodijo neurejeno državljanstvo, starostne omejitve v povezavi z naravo poklica (prenaporno delo) in neustrezna namestitve.

Ti izsledki so skladni z ugotovitvami M. Trbanc idr. (2003), ki navajajo, da posamezniki, ki se ne želijo zaposliti, menijo, da zaradi načina življenja na delovnem mestu ne bi zdržali osem ur, imajo težave z zdravjem oziroma bi za izboljšanje življenjske situacije potrebovali ustrezno stanovanje. Nekateri udeleženci v naši raziskavi so sicer izpostavili, da opravljajo različna priložnostna dela "na črno", vendar je, kot navajajo tudi M. Trbanc idr. (2003), pri omenjenih oblikah dela v Sloveniji težava, da "delodajalci" dela, ki ga opravijo "na črno", na koncu ne plačajo. Pri raziskovanju trenutnega stanja glede iskanja zaposlitve so nekateri udeleženci izrazili nezadovoljstvo zaradi občutka lastne nekoristnosti kljub številnim izkušnjam, kar se sklada z navedbami L. Rihter in R. Boškić (2005), ki ugotavljata, da dolgotrajna brezposelnost brezdomcev prinaša apatičnost, občutek nekoristnosti in sramu, nizko samopodobo ter občutek brezizhodnosti. Predvsem starejši udeleženci so izrazili, da jim je težko, ker ne morejo podpirati družine, ali pa jih je sram, ker partnerka preživlja celotno družino brez njihove pomoči. Dva udeleženca in ena udeleženka so kot težavo pri trenutnem iskanju in pridobivanju zaposlitve izpostavili vpliv stigme in predsodkov v zvezi z videzom, odvisnostjo ter preteklim prestajanjem zaporne kazni. Soočanje s stigo in diskriminacijo brezdomcev, ki jim še dodatno otežujeta vključevanje v družbo, v svojih ugotovitvah izpostavljajo tudi drugi raziskovalci (Dekleva in Razpotnik, 2007; Trbanc idr., 2003). Na podlagi teh izsledkov smo prav tako odgovorili na naše drugo raziskovalno vprašanje.

V sklopu tretjega raziskovalnega vprašanja nas je zanimalo, kateri dejavniki brezdomcem in brezdomkam otežujejo ali onemogočajo pridobivanje zaposlitve. Starejši udeleženci so kot glavno oviro izpostavili svojo starost in zastarelost znanja. Predvsem za starejše bi bila za ponovno vključevanje na delovno mesto potrebna daljša psihosocialna rehabilitacija in poklicna rehabilitacija. Tudi izsledki slovenskih raziskovalk namreč potrjujejo, da pri tistih, ki so iz poklicnega okolja odsotni dalj časa, pogosto prihaja do izgube ali okrnjenosti poklicnih sposobnosti, znanj in spretnosti, ki hkrati tudi zastarajo (Trbanc idr., 2003).

Starejša udeleženka je kot težavo navedla tudi nemotiviranost, ki je, kot navajata L. Rihter in R. Boškić (2005), pogosto posledica dolgotrajne brezposelnosti. Omenjena udeleženka je izpostavila tudi težave pri prvem stiku z delodajalcem, ki ga ne zna vzpostaviti na ustrezen način. Prav tako je povedala, da jo po prvem razgovoru nikoli ne pokličejo za nadaljnje selekcijske postopke oziroma jo na prostem delovnem mestu ne zaposlijo. Omenjena ovira se sklada z izsledki tako tujih kot slovenskih raziskovalcev, ki navajajo, da imajo brezdomci zaradi stigme s strani delodajalcev pri iskanju zaposlitve večinoma negativne izkušnje (Shier idr., 2012; Trbanc idr., 2003).

Mlajša udeleženka in udeleženec sta kot največjo oviro izpostavila neustreznost namestitve, saj se po končanem delavniku ne moreta vrniti v ustrezno bivalno okolje. Najnižje plačana dela, oblike zaposlitve za skrajšani delovni čas ali za določen delovni čas brezdomcem ne zagotovijo stabilnega dohodka in finančne varnosti ter sredstev za bivališče (Shier idr., 2012).

Prav ustrezna namestitev pa je pogosto osnovni pogoj za to, da si posameznik lahko uredi življenje in pridobi zaposlitev. Nekateri udeleženci so kot ovire navajali tudi specifične življenjske okoliščine, kot so prestajanje zaporne kazni, neurejeno državljanstvo, težave z odvisnostjo ter psihološke in psihiatrične težave. Omenjene življenjske okoliščine, ki so za splošno populacijo nenormativne (Dekleva in Razpotnik, 2007), posameznikom še dodatno otežujejo ponoven vstop na trg dela in zmožnost obdržati zaposlitev.

Podatki v naši raziskavi so bili pridobljeni na majhnem vzorcu brezdomcev in brezdomk v večjem slovenskem mestu, zbirali pa smo jih v dnevnem centru društva, zato ugotovitev naše raziskave ne moremo posploševati na celotno populacijo te ciljne skupine. Prav tako imajo naše ugotovitve omejeno zunanjo veljavnost, saj smo intervjuje izvedli v točno določenih pogojih. Morda bi prišli do drugačnih zaključkov, če bi podatke pridobili v drugem okolju in časovnem obdobju. Naše vzorčenje zaradi točno določenega kraja zbiranja podatkov ni popolnoma naključno. V primeru uporabe katere druge metode vzorčenja (npr. po metodi snežne kepe), bi najverjetneje dobili drugačne podatke, kot smo jih pridobili z omenjeno metodo vzorčenja.

Zaključek in napotki

Ugotovitve naše raziskave kažejo, da so brezdomci pripravljene iskati zaposlitev in jo poskušajo pridobiti, vendar pri tem naletijo na številne ovire, ki jim proces iskanja otežujejo oziroma onemogočajo. Predvsem so v ospredju

težave z neustrezno namestitvijo, neurejena dokumentacija in državljanstvo, stigma in predsodki s strani družbe, v nekaterih primerih tudi odvisnost in duševne težave brezdomcev. Zaključki raziskave lahko služijo vsem tistim, ki prihajajo v stik z omenjeno populacijo ter zanjo predstavljajo vir pomoči in podpore pri iskanju in pridobivanju zaposlitve.

Ključnega pomena je, da na podlagi ugotovitev naše raziskave delodajalci in zakonodajalci ozavestijo težave, s katerimi se srečujejo brezdomci, in prepoznajo ter upoštevajo njihove potrebe pri iskanju in pridobivanju zaposlitve. Pomembno je, da poskusimo brezdomce opolnomočiti na več ravneh, tako na zakonodajni kot tudi na socialni in psihološki ravni, saj le na ta način lahko brezdomci ponovno postanejo samostojni posamezniki, ki se aktivno vključujejo v družbo.

Ukrepi na področju zaposlovanja brezdomcev

Raziskovanje problema zaposlovanja brezdomcev je pomembno, saj lahko le z odkrivanjem dejavnikov, ki so vzrok za brezposelnost brezdomcev, pripomoremo k odpravi problematike brezdomstva. Kot posledica trenutne globalne ekonomske situacije se bo v prihodnosti najverjetneje vse več posameznikov znašlo v položaju, ko bodo brezposelni, brez stabilnega bivališča oziroma ustrezne namestitve, in bodo morda primorani živeti na cesti. Z raziskovanjem problematike brezposelnosti brezdomcev lahko vplivamo na zmanjševanje stigmatizacije te ciljne populacije, saj osvetlimo in z dokazi podkrepimo razloge za pojav brezdomstva (npr. z raziskavo ugotavljamo, da se brezdomci želijo zaposliti in zaposlitev iščejo, čeprav splošna javnost nima takšnega mnenja). Raziskovanje omenjenega problema je lahko podlaga za oblikovanje ukrepov za pomoč brezdomcem ter posledično zmanjševanje brezdomstva in z njim povezanih pojavov (npr. odvisnost, kriminalna dejanja, zdravstvene težave ...).

Na podlagi izsledkov naše in drugih raziskav bi bilo na področju reševanja težav brezdomske populacije treba podrobneje pogledati delovanje in izpolnjevanje nalog različnih institucij (CSD, ZRSZ, nevladne organizacije), ki so vključene v takšno ali drugačno pomoč brezdomcem. Večino pomoči, kot so izpostavili tudi naši udeleženci, žal še vedno prejemajo predvsem s strani nevladnih organizacij. Prav tako bi bilo dobro raziskati, na katerih psiholoških področjih in na kakšen način lahko pri posameznikih lajšamo težave in krepimo njihova močna področja.

Menimo, da bi bilo za učinkovitejše zaposlovanje brezdomcev potrebno več pomoči namenjati njihovi psihološki, fizični, socialni in poklicni rehabilitaciji. Slednje lahko dosežemo preko psihosocialne pomoči, pomoči pri iskanju ustrezne namestitve, urejanju finančnih težav in pomoči pri ponovnem vzpostavljanju socialnih mrež.

Za lažjo poklicno rehabilitacijo je posameznikom treba omogočiti obiskovanje tečajev, na katerih lahko posodablajo svoja znanja in se opolnomočijo na področju računalniške pismenosti. Za opolnomočenje bi bilo posameznikom in posameznicam treba ponuditi brezplačno psihološko svetovanje, s katerim bi lahko odpravili ali olajšali nekatere težave, ki so pogosto vzrok za njihovo brezposelnost (npr. odvisnost od alkohola in drog, različne oblike duševnih motenj ...).

Nekateri brezdomci menijo, da so njihova znanja zastarela, zato bi jih morali vključevati v programe, ki bi jim omogočali osveževanje znanja in s tem večjo konkurenčnost ostali populaciji pri iskanju zaposlitve. Ker se številni še nikoli niso srečali s selekcijskim postopkom v okviru zaposlovanja, bi lahko začetne ovire nepoznavanja procesa odpravili s poskusnimi/simulacijskimi selekcijskimi intervjuji in svetovanjem glede pisanja življenjepisov ter odgovorov na vprašanja v intervjuju.

Glede na to, da je brezdomstvo problem, ki posega na vsa področja posameznikovega življenja, bi bilo poleg konkretnih ukrepov zagotavljanja primernih bivališč (npr. nudenje varne nastanitve v za brezdomce namenjenem objektu) določene težave treba odpravljati tudi na državni ravni, a država na področju zaposlovanja brezdomcev trenutno ni aktivna. Konkretno lahko ta pomoč poteka preko namenjanja dodatnih sredstev nevladnim organizacijam, ki se ukvarjajo z brezdomci, dodatnih usposabljanj na Centrih za socialno delo za odpravljanje predsodkov zaposlenih in posodabljanja zakonov v namen lažjega reševanja težav brezdomske populacije.

Naše ugotovitve bi lahko koristile sistemu ZRSZ in tamkajšnjim zaposlenim, ki vodijo evidenco iskalcev zaposlitve, da bi ob upoštevanju potreb in pogojev brezdomcev oblikovali ustrezne postopke za iskanje in pridobivanje zaposlitve te ciljne populacije. Prav tako bi ugotovitve naše raziskave služile organizacijam, ki se ukvarjajo z delom z brezdomci, da bi bolje razumele težave, dileme in izzive, s katerimi se pri iskanju zaposlitve soočajo njihovi uporabniki in uporabnice, ter jim nudili čim bolj učinkovite strategije

pomoči (tako pri zaposlovanju kot na splošno). Udeleženci so namreč med intervjuji začutili potrebo po pripovedovanju svoje življenjske zgodbe, zato da bi jim prisluhnil, jih poskusili razumeti in jim nudili podporo. Ugotovitve raziskave bi lahko bile tudi izhodišče za uvajanje sprememb na področju zakonodaje, in sicer tako glede zagotavljanja ustreznih bivališč brezdomcev in nudenja ekonomske ter psihosocialne podpore kot tudi glede pomoči pri ohranjanju konkurenčnosti na trgu dela.

Literatura

- Bras, K. (2010). *Dolgotrajno brezposelne osebe na ZRSZ*. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje.
- Dekleva, B. in Razpotnik, Š. (2007). Definiranje brezdomstva in merjenje njegovega obsega. *Socialna pedagogika*, 11(1), 1–35.
- Evropska komisija (2015). *Policy roadmap for the implementation of the social investment package*. Bruselj: Evropska komisija.
- Rihter, L. in Boškić, R. (2005). Možni ukrepi za dvig zaposljivosti: primer brezdomcev in oseb, zasvojenih z nedovoljenimi drogami. *Teorija in praksa*, 42(1), 192–211.
- Shier, M. I., Jones, M. E. in Graham, J. R. (2012). Employment difficulties experienced by employed homeless people: labor market factors that contribute to and maintain homelessness. *Journal of Poverty*, 16, 27–47.
- Trbanc, M., Boškić, R., Kobal, 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: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.
- Vlada Republike Slovenije (2008). *Operativni program razvoja človeških virov za obdobje 2007–2013*. Ljubljana: Služba Vlade RS za lokalno samoupravo in regionalno politiko.
- Zakon o urejanju trga dela //ZUTD/ (2010). Uradni list RS, št. 80 (12. 10. 2010). Pridobljeno s <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/100223>
- Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (2015). *Dolgotrajno brezposelne osebe*. Ljubljana: ZRSZ.

Pogledi istospolno usmerjenih posameznikov na diskriminacijo na delovnem mestu

Stanislava Grachova, Tanja Repič in Viktorija Smole

Istospolno usmerjeni posamezniki predstavljajo ranljivo skupino na trgu dela, saj se s težavami pogosto srečujejo že pri iskanju zaposlitve, diskriminacijo pa občutijo tudi na delovnem mestu. V raziskavi smo ugotovljale, ali istospolno usmerjeni posamezniki spolno usmerjenost razkrijejo vsem ali zgolj nekaterim sodelavcem, kateri dejavniki vplivajo na razkritje, ali se odnosi po razkritju spremenijo, v kolikšni meri občutijo diskriminacijo na delovnem mestu in kako se z njo soočajo.

Na podlagi devetih intervjujev smo ugotovile, da se je večina udeležencev razkrila nekaterim ali večini sodelavcem preko spontanega pogovora, odnosi pa so ostali dobri in prijateljski. Kot glavne dejavnike razkritja navajajo predvsem dobre odnose s sodelavci in dolžino zaposlitve. Udeleženci so poročali, da se na delovnem mestu pogosto srečujejo s šalami na svoj račun, redkeje z izogibanjem in drugimi oblikami diskriminacije. Večina ob tem ne stori ničesar in diskriminatorno vedenje tolerira.

Naše ugotovitve so lahko v pomoč delodajalcem pri zaposlovanju istospolno usmerjenih oseb in sodelavcem pri gradnji tvojnih odnosov z LGBT-osebami ter lahko prispevajo k zmanjšanju diskriminacije teh posameznikov na delovnem mestu.

Uvod

Diskriminacija je izkazovanje premoči nad določenimi posamezniki (prevlade, nadvlade, poniževanja ...). Najpogosteje jo povzroča nezavedno in

nenamerno ravnanje, ki izhaja iz na videz nevtralnih družbenih pravil, meril ali vzorcev vedenja. Glavna gonila diskriminacije so stereotipi in predsodki, ki jo vzdržujejo. Diskriminatorno vedenje je pogosto usmerjeno v pripadnike ranljivih skupin (npr. invalidi, kronično bolni, manj izobraženi, istospolno usmerjeni) (Vernik Šetinc, 2016). Pri ranljivih skupinah različni dejavniki vplivajo na slabšo konkurenčnost na trgu delovne sile in tveganje socialne izključenosti. Za ranljive skupine naj bi bila značilna nezmožnost pridobitve oziroma ohranitve zaposlitve (Trbanc, Boškič, Kobal in Rihter, 2003).

Ranljive skupine so pogosto izpostavljene socialnemu neodobravanju, ki sega vse od opravljanja in diskriminacije v javnosti do neustreznih zakonov in diskriminacije na delovnem mestu (Evans, 2007). Ti vzorci vedenja so posebej značilni tudi v primeru odnosa do LGBT-skupin (do lezbijk, gejev, biseksualnih in transseksualnih oseb). Pripadniki spolnih manjšin so ena od najbolj tipičnih skupin za diskriminacijo, ki se jo izključuje, zlasti v družinskih odnosih, na trgu dela, pa tudi širše (Vernik Šetinc, 2016).

V raziskavi smo želele proučiti, ali istospolno usmerjeni posamezniki doživljajo diskriminacijo na delovnem mestu, kako se z njo spopadajo, ali so razkrili svojo istospolno usmerjenost in kako je to vplivalo na njihovo delo in odnose s sodelavci.

Heteronormativnost in razkritje na delovnem mestu

Delovno mesto je pogosto zaznано kot heteronormativno. Heteroseksualnost naj bi še vedno pojmovali kot tisto pravo, bolj normalno in naravno kot homoseksualnost (Wilton, 2002). Delovno okolje je zato pogosto homofobno. Homofobija vključuje negativne stereotipe do istospolno usmerjenih ljudi (Morin in Gafinkle, 1978). Pogosto je v uporabi tudi izraz spolni predsodki (Herek in McLemore, 2013).

Heteronormativnost istospolno usmerjene posameznike pogosto prestraši, da na delovnem mestu ne razkrijejo svoje spolne usmerjenosti (Waldo, 1999). Bojijo se negativnih posledic, ki jih razkritje pogosto prinaša, ter doživljajo veliko strahu, paranoje in stresa (Evans, 2007). Za to porabijo veliko energije, kar lahko vpliva na zmanjšanje produktivnosti in slabši karierni razvoj (Rostosky in Riggle, 2002). Razkritje lahko vodi v zmanjševanje lastnega potenciala in podpore s strani drugih (Simoni, Mason in Marks, 1997), v najslabšem primeru pa do izgube zaposlitve (Griffith in Hebl, 2002; Ragins in Cornwell, 2001).

Na odločitev o razkritju vpliva posameznikova ocena okolja, npr. ali se počuti varnega in zaščitenega (Rostosky in Riggie, 2002). Osebe se razkrijejo po temeljitem premisleku tistim, od katerih pričakujejo pozitiven odziv in s katerimi imajo dobre, prijateljske odnose (Švab in Kuhar, 2005). Posameznike lahko od razkritja odvrne opazovanje diskriminatornega vedenja do druge istospolno usmerjene osebe (Evans, 2007). Rezultati slovenske raziskave iz leta 2005 (Švab in Kuhar, 2005) kažejo na relativno visok delež tistih, ki prikrivajo spolno usmerjenost na delovnem mestu. V raziskavi je bilo le 34 % posameznikov o svoji spolni usmerjenosti odkritih z večino ali vsemi sodelavci, 49 % z nobenim ali le redkimi, 17 % pa z nekaj sodelavci. Med tistimi, ki so se razkrili, jih je skoraj 84 % poročalo o tem, da se odnosi s sodelavci niso spremenili, 13 % jih je poročalo, da so bili sodelavci v odnosu po razkritju nekoliko zadržani, le 1 % vprašanih je poročalo o negativni reakciji (npr. izogibanju). Nekaj let pozneje sta ista avtorja (Kuhar in Švab, 2016) ugotovila, da se je 40 % istospolno usmerjenih posameznikov, ki so trenutno v delovnem razmerju, razkrilo, večina pa ne. Od te večine jih 19 % meni, da sodelavci vedo za njihovo spolno usmerjenost.

Avtorja Ragins in Cornwell (2001) sta ugotovila, da se 61,6 % istospolno usmerjenih posameznikov razkrije nekaterim sodelavcem, zgolj 26,7 % se jih razkrije vsem. V nedavni ameriški raziskavi (Fidas in Cooper, 2014) so ugotovili, da se dobra polovica (53 %) LGBT-posameznikov na delovnem mestu ni razkrila. Razkritje ima tudi pozitivne posledice. Razkriti posamezniki, ki so bili sprejeti med sodelavci in imajo z njimi dobre odnose, so običajno bolj predani delu, doživljajo večje zadovoljstvo pri delu in zaznavajo več podpore (Day in Schoenrade, 1997).

Oblike diskriminacije

Diskriminacijo lahko delimo na formalno in neformalno. Formalna diskriminacija vključuje neenako ravnanje na ravni izbora kadra in kadrovanja. V zahodnem svetu ta oblika diskriminacije ni običajna, saj se v podjetjih spodbuja inkluzijo, zato podjetja v izbirnem postopku ne diskriminirajo istospolno usmerjenih (Colgan idr., 2007, 2008).

Na delovnem mestu obstaja širok spekter diskriminacije – imenujemo jo neformalna diskriminacija (Priola, Lasion, Samone in Serri, 2014). V okviru neformalne diskriminacije se istospolno usmerjeni posamezniki pogosto srečujejo z verbalno diskriminacijo, npr. z zbadanjem, posmehljivimi šalami, zmerjanjem, nevljudnimi pripombami, prikritimi žaljivkami, širjenjem laži

in drugimi. Pogosta je tudi neverbalna diskriminacija, med katero uvrščamo izogibanje, izključevanje, omejevanje pri dostopu do dobrin, brezbržnost in druge. Pomembno se je zavedati, da poleg neposredne diskriminacije, kot so pripombe in žaljivke, poznamo tudi prikrito diskriminacijo, ki je manj opazna (Vernik Šetinc, 2016), a vseeno močno vpliva na posameznikovo psihično blagostanje (Priola idr., 2014). Spolna usmerjenost posameznika ni opazna navzven, zato lahko homoseksualni posamezniki ne izkusijo diskriminacije neposredno, temveč posredno preko izogibanja, preprečevanja napredovanja in sovražnega okolja. Neposredna diskriminacija se pogosteje pojavlja po razkritju ali celo zaradi sumničavosti o istospolni usmerjenosti sodelavca (Rostovsky in Riggle, 2002).

V Sloveniji sta raziskovalca Kuhar in A. Švab (2016) ugotovila, da je 12 % vprašanih imelo izkušnjo z diskriminacijo na delovnem mestu, pri čemer je nadlegovanje večinoma izhajalo iz odnosov med sodelavkami in sodelavci. Med tistimi, ki imajo tovrstno izkušnjo, je 83 % vprašanih poročalo, da so jih diskriminirali sodelavci, skoraj 67 %, da so jih diskriminirale nadrejene osebe (seštevek je več kot 100 %, ker so bili nekateri posamezniki diskriminirani s strani obojih). V drugi raziskavi sta ista avtorja (Švab in Kuhar, 2005) ugotovila, da 94 % vprašanih ni doživelo nasilja ali diskriminacije na delovnem mestu, pri tem pa opozarjata, da gre za subjektivne ocene in da vsak posameznik različno dojema razliko med nasiljem in nenasiljem. Tisti, ki so zaznali kakršnokoli obliko nasilja proti istospolno usmerjenim, so poročali, da se je to zgodilo v obliki žaljenja, posmehovanja, zbadanja, podcenjevanja, šikaniranja (onemogočanja napredovanja), izsiljevanja, ignoriranja ali celo odpustitve z delovnega mesta. Najpogosteje so neposredno diskriminirali nadrejeni (75 %), prikrito pa sodelavci in sodelavke (57 %). 3 % oseb je poročalo, da so bili zaradi istospolne usmerjenosti odpuščeni.

V raziskavi v Veliki Britaniji je 9 % lezbijk, 10 % gejev in 6 % biseksualcev poročalo, da so bili žrtve homofobnega nasilja ali ustrahovanja (Einarsdottir, Hoel in Lewis, 2015). Stopnja diskriminacije na delovnem mestu je nekoliko višja v Ameriki. 41 % istospolno usmerjenih oseb je priznalo, da so bile na delovnem mestu žrtev nadlegovanja in nenapredovanja ter celo prisiljene, da dajo odpoved (Edwards in Hempel, 2003), 12 % naj bi jih zaradi tega zapustilo delovno mesto (Ragins in Cornwell, 2001).

Raziskave so pokazale, da istospolno usmerjeni moški doživljajo več nasilja in diskriminacije na delovnem mestu kot ženske (Embrick, Walther in Wickens, 2007). Do diskriminacije naj bi prihajalo tudi pri višini plače.

Heteroseksualni moški naj bi po raziskavi Advocate.com (2007) zaslužili 10 do 32 % več na leto kot homoseksualni moški.

Strategije soočanja z diskriminacijo in zakonodaja

Militello (2015) navaja nekaj strategij, ki jih istospolno usmerjeni posamezniki uporabljajo pri soočanju z diskriminacijo. Prva strategija je prikrievanje ali skrivanje istospolne usmerjenosti. Predvsem moški svoje spolne usmerjenosti pogosto ne razkrijejo, saj se bojijo potencialne stigme, nasilja in diskriminacije. To lahko poleg možnosti izogiba diskriminaciji privede tudi do določenih negativnih posledic, kot so stres, anksioznost, občutki nerazumevanja, osamljenosti in nezadovoljstva (Williamson, 1993). Nekateri posamezniki verjamejo, da ne morejo narediti ničesar, da bi preprečili diskriminacijo na delovnem mestu, zato jo tolerirajo, kar predstavlja drugo možno strategijo soočanja z diskriminacijo (ignoriranje diskriminacije in predsodkov, s katerimi se sooča posameznik na delovnem mestu) (Militello, 2015). Nasprotna tej je tretja strategija, izobraževanje, z uporabo katere si istospolno usmerjeni posamezniki prizadevajo podučiti sodelavce o učinkih škodljivih predsodkov in stereotipov nanje. Badgett (2001) je v svoji raziskavi ugotovil, da je posameznike, ki so se razkrili na delovnem mestu, pogosto vodila težnja po ozaveščanju sodelavcev o njihovem neprimernem vedenju. Ta strategija predstavlja korist za posameznike, saj povečuje zavedanje in sočutje do LGBT-delavcev (Militello, 2015). Prinaša tudi koristi na institucionalni ravni (Griffith in Hebl, 2002).

Pogosto so strategije soočanja, naslavljanja diskriminacije in poskusi posameznikov premalo in so potrebne večje spremembe. Koraki za zmanjševanje težav z diskriminacijo na delovnem mestu vključujejo tudi oblikovanje novih zakonov. V Sloveniji istospolno usmerjene posamezniki pred diskriminacijo na delovnem mestu varuje nova zakonodaja o delovnih razmerjih iz leta 2002 (Zakon o delovnih razmerjih, UL RS, št. 42/2000, str. 4075). Zakon v 6. členu delodajalcu prepoveduje postaviti delojemalca v neenakopraven položaj zaradi njegove spolne usmerjenosti. Prepovedana je tudi neposredna in posredna diskriminacija na delovnem mestu zaradi spolne usmerjenosti, v primeru kršitve pa je breme na strani delodajalca. Zakon med nedopustnimi razlogi za odpust z delovnega mesta izrecno navaja tudi spolno usmerjenost.

Istospolno usmerjeni posamezniki so pogosto diskriminirana skupina posameznikov na delovnem mestu, zato se nam je zdelo pomembno, da v raziskavi proučimo njihova doživljanja na delovnem mestu in oblike

diskriminacije, ki jih morebiti doživljajo. Želele smo preveriti ugotovitve preteklih raziskav o razkritju spolne usmerjenosti, dejavnikov, ki vplivajo na razkritje, in morebitnih spremembah v odnosih med istospolno usmerjenim posameznikom in sodelavci po razkritju. Poleg tega nas je zanimalo tudi, ali posamezniki na delovnem mestu doživljajo diskriminacijo in kakšne strategije uporabljajo za soočanje z njo. S pomočjo naših rezultatov bi lahko oblikovale priporočila in nasvete za delodajalce in sodelavce istospolno usmerjenih oseb, prispevajo pa lahko tudi k boljšemu delu organizacijskega psihologa.

Na podlagi omenjenih raziskav smo postavile pet raziskovalnih vprašanj:

1. *Ali se istospolno usmerjeni posamezniki razkrijejo vsem ali zgolj nekaterim?*
2. *Kateri dejavniki vplivajo na razkritje spolne usmerjenosti?*
3. *Ali se odnosi po razkritju spremenijo?*
4. *V kolikšni meri istospolno usmerjeni posamezniki občutijo diskriminacijo na delovnem mestu?*
5. *Ali se z diskriminacijo soočajo aktivno ali pasivno?*

Metoda

Udeleženci

V raziskavo je bilo vključenih šest moških in tri ženske, starih med 23 in 31 let in s povprečno starostjo 27 let ($M = 27,0$; $SD = 3,04$). Pogoj za sodelovanje v raziskavi je bila istospolna usmerjenost in izkušnja z zaposlitvijo. Trije posamezniki so zaposleni preko študentskega servisa, dva nezaposlena (študenta) in štirje redno zaposleni. Vsi udeleženci živijo v osrednjeslovenski regiji, delajo v mestu in so visokošolsko izobraženi.

Pripomočki

V raziskavi smo uporabile polstrukturirani intervju, ki smo ga za namen raziskave oblikovale same. Vprašanja smo sestavile na podlagi literature, v pregled pa smo jih dale svetovalni delavki z društva Legebitra. Iz osnovnega nabora vprašanj smo pripravile dve različici – za trenutno zaposlene in trenutno nezaposlene oziroma tiste, ki so v postopku iskanja službe. Na začetku intervjuja smo udeležence vprašale po starosti, kako se opredeljujejo (npr. gej, lezbijka) in ali so trenutno zaposleni oziroma so bili in za kakšno službo gre/je šlo (študentsko delo, redna zaposlitev, honorarno delo, pripravništvo). Vprašanja so se osredotočala na naslednja področja:

- Počutje na delovnem mestu, klima in odnosi s sodelavci
- Razkritje na delovnem mestu, odnosi s prvo osebo, ki se ji je posameznik razkril, koliko osebam se je posameznik razkril, odzivi oseb, odnosi z drugimi po razkritju, pomembnost razkritja na delovnem mestu in ali je razkritje vplivalo na njegovo delo (npr. pogoje dela)
- Zaznana diskriminacija na delovnem mestu in odziv posameznika na diskriminatorno vedenje

Na koncu smo vsakega udeleženca vprašale, če smo kakšno pomembno področje izpuštile oziroma ali bi nam želeli o tematiki še kaj povedati.

Postopek

V namen pridobivanja udeležencev smo se povezale s slovenskimi društvi, ki združujejo LGBT-posameznike, vendar smo večino stikov pridobile prek vez in poznanstev. Naše znanke in kolege smo povprašale, ali morda poznajo koga, ki bi želel sodelovati v raziskavi. Nekaj kontaktov smo med raziskavo dobile tudi od udeležencev. Udeležencem smo poslale vabilo po elektronski pošti, vključevalo je predstavitev namena raziskave in izvajalk. Vseh 15 udeležencev, s katerimi smo vzpostavili stik, se je odzvalo našemu povabilu, a so nekateri pred izvedbo intervjuja sodelovanje zaradi pomanjkanja časa ali drugih dejavnikov zavrnil. Končni vzorec je vključeval 9 oseb.

Intervjuje smo izvajale v dvojicah (vsaka je izvedla tri posamične intervjuje z udeležencem) v obdobju od oktobra do decembra 2016. Z udeleženci smo se vnaprej dogovorile za kraj intervjuja, pri čemer smo poskrbele, da v prostoru ni bilo motečih dejavnikov. Vsakega smo vprašale za dovoljenje, da bi pogovor zvočno posnele, in pri tem poudarile, da bo posnetek uporabljen zgolj v namen prepisa in takoj zatem izbrisan. Intervjuji so trajali različno dolgo (od 15 do 35 minut).

Podrobneje smo pregledale zapise intervjujev, skušale izluščiti glavne teme, na katere se je besedilo nanašalo, in iskale poudarke. Nato smo odgovore ponovno prebrale in označile ključne dele, ki so zajemali pomembne informacije. Označene dele besedila smo med seboj primerjale in jih razvrstile v kategorije po podobnosti, saj smo iskale ključne informacije. Podobnim odgovorom smo določile skupne kategorije, ki smo jih po ponovnem branju po potrebi preoblikovale ali dodale nove. Nato smo citate iz intervjujev razvrstile v kategorije. Pregledale smo tudi, ali se katere kategorije ponavljajo ali pa tako povezujejo, da bi jih morda lahko združile v skupno kategorijo. Iz citatov, ki jim nismo našle podobnih, smo oblikovale novo kategorijo.

Rezultati

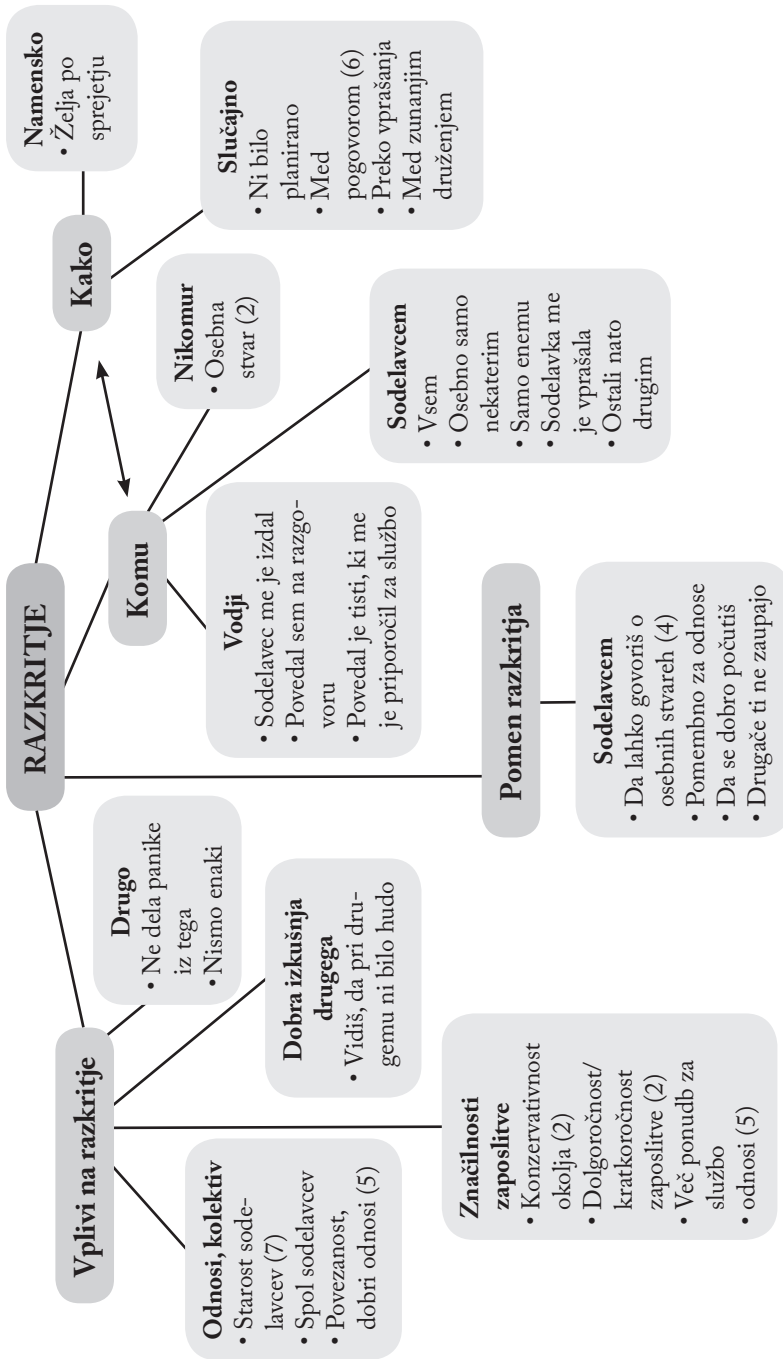
Rezultate smo razdelile v tri vsebinske sklope, ki se povezujejo z našimi raziskovalnimi vprašanji: razkritje, diskriminacija in odnos. Na podlagi odgovorov smo oblikovale modele, v katerih prikazujemo tudi podkategorije. Pri posameznih podkategorijah smo navedle področja odgovorov udeležencev in pri odgovorih, ki so se pojavili večkrat, v oklepajih zapisale tudi pogostost njihovega pojavljanja. Na podlagi odgovorov smo oblikovale še dodatno kategorijo: čustva.

Razkritje istospolne usmerjenosti na delovnem mestu in razlogi zanj

S tem modelom smo želele odgovoriti na prvi dve raziskovalni vprašanji o razkritju istospolno usmerjenih posameznikov in dejavnikov, ki vplivajo na to. V modelu, ki je prikazan na sliki 1, lahko vidite, da smo glavno kategorijo, tj. razkritje, razdelile v štiri podkategorije. Prva kategorija je vpliv na razkritje, ki vključuje razloge, ki so vplivali na to, da je posameznik razkril svojo spolno usmerjenost. Druga kategorija je pomen razkritja, kamor smo vključile vse odgovore, povezane s tem, ali je razkritje na delovnem mestu pomembno in potrebno ali ne. Zadnji dve kategoriji se med seboj povezujeta in vključujeta to, komu in kako se je posameznik razkril.

V intervjujih se je izkazalo, da se posamezniki večinoma razkrijejo skoraj vsem sodelavcem. Dve udeleženci sta povedali, da svoje spolne usmerjenosti nista razkrili, eden pa je rekel, da se je razkril že na razgovoru, nato pa je šef povedal ostalim. Samo en udeleženec se je razkril zgolj enemu sodelavcu. Med tistimi, ki so se razkrili vsem ali skoraj vsem, jih je pet to zaupalo slučajno med pogovorom, eno udeleženko pa je sodelavka vprašala, ali je istospolno usmerjena. Zgolj en udeleženec je poročal o tem, da se je razkril namenoma, ker želi biti razumljen in sprejet.

O vplivih na razkritje pa si udeleženci niso bili tako enotni. Veliko jih je omenilo, da je na razkritje vplival sklop dejavnikov. Trije so poročali, da so na to vplivali dobri odnosi, dober kolektiv (*»Vsi smo dobri prijatelji osebno in se veliko pogovarjamo.«*). Eden od dejavnikov, ki je vplival na sprejetje odločitve o razkritju, je bila dolžina zaposlitve. Dve udeleženci sta poročali, da sta bili zaposleni krajši čas in se jima ni zdelo smiselno, da bi se razkrili. Druga udeleženka pa je rekla: *»Ko gre za redno zaposlitev, si bolj previden, tipaš, traja dlje časa.«* Vendar udeleženci kljub temu večinoma menijo, da je razkritje pomembno, saj vpliva na dobro počutje, boljše odnose (*»Zdi se mi*



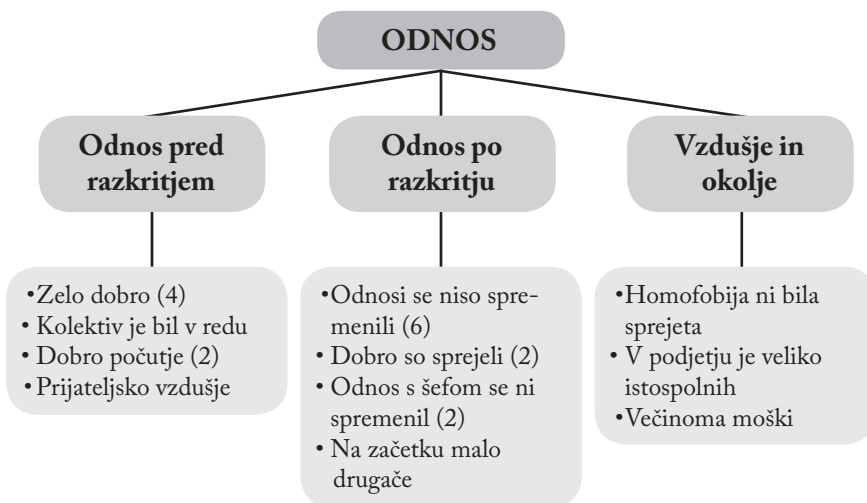
Slika 1. Kategorija razkritje istospolne usmerjenosti na delovnem mestu in njene podkategorije. Številke v oklepajih predstavljajo število udeležencev, ki so podali tak odgovor

zelo pomembno, tudi za odnose v službi.«), veliko jih je poudarilo, da razkritje pomembno vpliva na to, da se lahko pridružiš osebnim pogovorom (*»Problem je, da ne moreš povedati, kje si bil, kaj si počel, kje si bil na dopustu, s kom si šel ven in take stvari.«*).

Odnosi med istospolno usmerjeno osebo in njenimi sodelavci

Z drugim modelom odgovarjamo na tretje raziskovalno vprašanje o spremembi odnosov po razkritju. Na sliki 2 vidimo, da smo glavno kategorijo odnosov razdelile na odnos pred razkritjem in po njem ter kategorijo vzdušje in okolje.

Šest udeležencev je poročalo, da se njihovi odnosi niso spremenili in so njihovo razkritje vsi zelo dobro sprejeli (*»Zelo sproščeno vzdušje, povezan tim«, »Zelo dobro so vsi sprejeli in nisem edina, ki ni strait«, »Ni bilo nobenih posebnih reakcij pri sodelavcih«*). Dva udeleženca sta poročala o tem, da je njuno istospolno usmerjenost dobro sprejel tudi šef (*»Šefov odnos se ni nič spremenil, zelo dobro se razumeva.«*). Le eden izmed udeležencev je poročal: *»Mogoče so se drugače obnašali v tistem prvem obdobju, potem ne.«* Z odnosi smo črtkano povezale tudi kategorijo vzdušje in okolje, kamor



Slika 2. Kategorija odnosi med istospolno usmerjeno osebo in njenimi sodelavci ter njene podkategorije. Številke v oklepajih predstavljajo število udeležencev, ki so podali tak odgovor

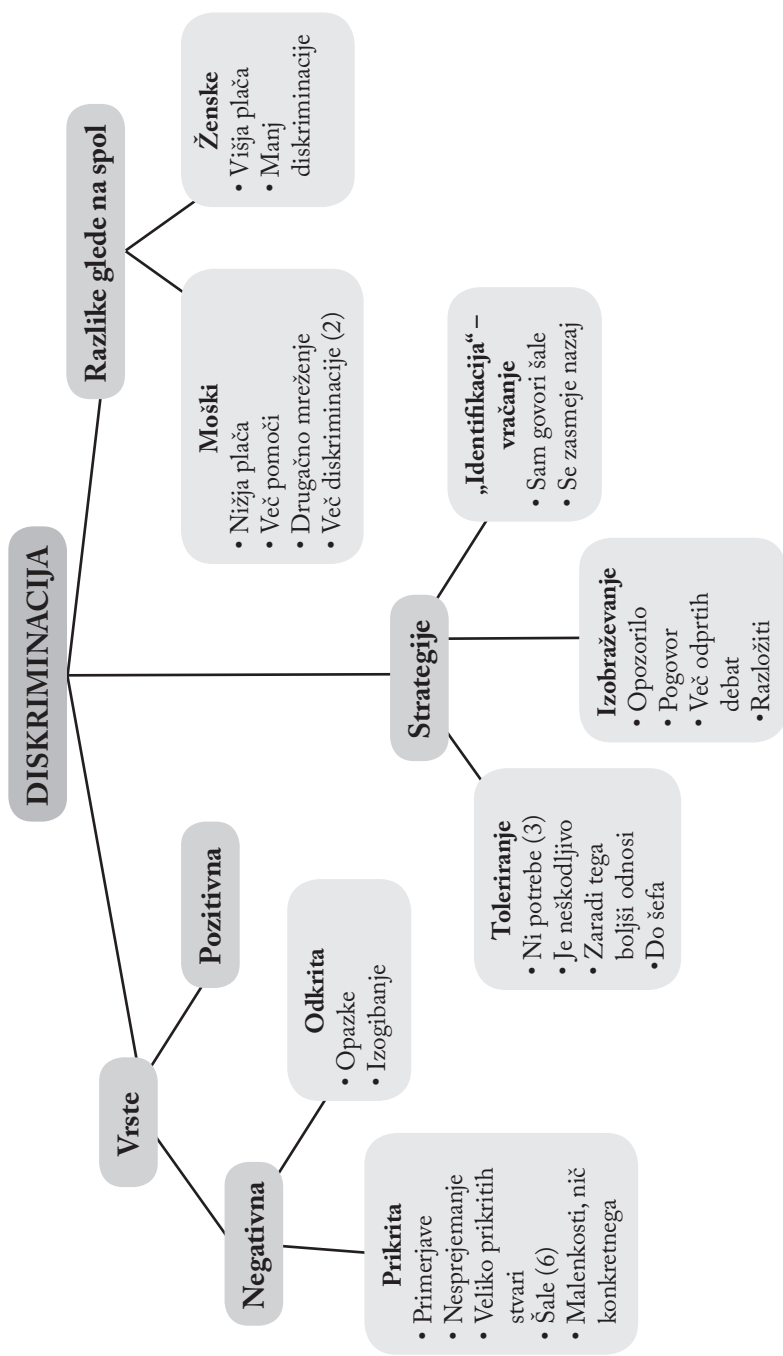
smo vključile citate o delovnem okolju in vzdušju (*»V tem podjetju nas je veliko istospolno usmerjenih in glede tega imam kar srečo«, »Zanimivo, da homofobija pri nas sploh ni bila sprejeta«, »Večinoma smo moški«*).

Diskriminacija istospolno usmerjenih posameznikov na delovnem mestu

S tretjim modelom (slika 3) smo želele odgovoriti na zadnji dve raziskovalni vprašanji o občutenju diskriminacije na delovnem mestu in načinu soočanja z njo. Glavno kategorijo smo poimenovala diskriminacija; ta se deli na podkategorijo vrste, kamor smo vključile tako prikrita kot odkrita oblike diskriminacije, strategije, ki jih uporabljajo istospolno usmerjeni posamezniki, ko se soočajo z diskriminacijo (toleriranje, izobraževanje in »identifikacija« oziroma vračanje), in razlike glede na spol.

Šest posameznikov je omenilo, da so na delovnem mestu zelo pogoste šale na temo istospolne usmerjenosti (*»Veliko je tudi šal v narekovajih«, »Nič hujšega, samo zelo neprimerne šale«, »Slišim razne šale«*). Dva udeleženca tega ne dojemata kot diskriminacijo in pri tem sodelujeta (*»Jaz sem začel z zbijanjem šal.«*). Eden izmed udeležencev je poročal o tem, da zaradi istospolne usmerjenosti ne more napredovati. Nekateri so omenili, da so se srečali tudi z izogibanjem, vendar je to redkejše (*»Veliko ljudi se obrne, ko te zagledajo.«*). Ena udeleženka poroča, da je veliko diskriminacije prikrita (*»So vsi super fajn, a ko zapustim prostor, njihovo mnenje o meni ni v redu.«*) in popolnoma sprejemljive (*»Spolna usmerjenost je še vedno tabu, vse bolj se zapiramo in prihaja do nestrpnosti, ki je na nek način dovoljena.«*). Dva udeleženca sta poročala o tem, da so pogoste kakšne besedne opazke (*»Sodelavko sem slišal reči peder.«*). Eden izmed udeležencev je poročal, da je slišal za »pozitivno diskriminacijo«: *»Obstajajo celo podjetja, ki iščejo geje, jih želijo zaposliti, da bi pokazali, da so napredno misleči in dobri.«* Trije udeleženci nasilja ali diskriminacije na delovnem mestu ne zaznavajo.

Večina udeležencev (5) diskriminacijo tolerira in ne stori ničesar. Eden izmed udeležencev meni, da ni potrebno reagirati, ker je neškodljiva. En udeleženec šale tolerira, če prihajajo od avtoritete (*»S šefom se ne bi šel kregat.«*). Dva izmed udeležencev, ki šale tolerirata, se tudi sama šalita ali se zasmejita nazaj. Ena udeleženka je poročala: *»Zmeraj jih opozorim, mirim, skušam se pogovoriti, ker ni potrebe, da si žaljiv, bodi spoštljiv.«*

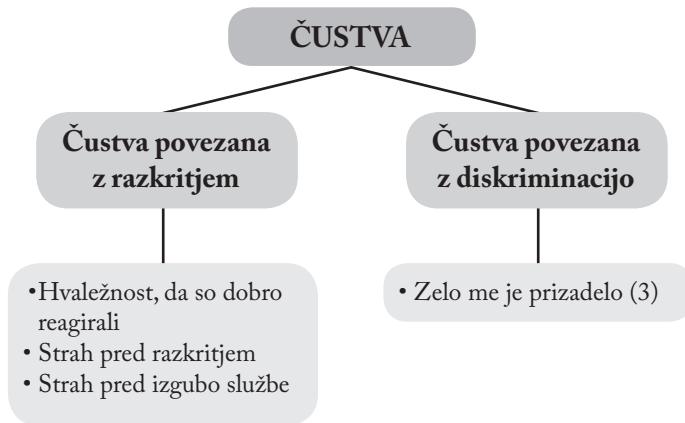


Slika 3. Kategorija diskriminacija do istospolno usmerjenih in njene podkategorije. Številke v oklepajih predstavljajo število udeležencev, ki so podali tak odgovor

Pojavlja se tudi nekaj razlik glede na spol («Z žensko se moški lažje poistovetiti», »Meni se je bilo lažje razkriti, ker sem ženska«, »Geji si bolj pomagamo med sabo, mreženje je čisto drugačno«).

Čustva

Pogosto so udeleženci med intervjujem povedali tudi, kaj so občutili, zato smo dodatno oblikovale model, v katerega smo vključile čustva (slika 4). Glede na odgovore smo jih razdelile na čustva, povezana z razkritjem, in čustva, povezana z diskriminacijo. Med prvimi so se pojavljali citati: »Res sem hvaležna, da so dobro reagirali«, »Bilo me je strah razkritja«, »Nisem se hotel razkriti, da ne bi izgubil službe«, med druge smo uvrstile naslednje: »Res me je prizadelo, ko so me ignorirali«, o čemer so poročali trije udeleženci.



Slika 4. Kategorija čustva in njeni podkategoriji. Številke v oklepajih predstavljajo število udeležencev, ki so podali tak odgovor

Razprava

Razkritje istospolne usmerjenosti na delovnem mestu in razlogi zanj

Ugotovile smo, da se je več kot polovica udeležencev sčasoma razkrila vsem ali večini sodelavcev na delovnem mestu, kar se ne sklada s predhodnimi ugotovitvami slovenskih in tujih raziskav. A. Švab in Kuhar (2005) sta ugotovila, da se je zgolj 34 % oseb razkrilo večini ali vsem sodelavcem, 49 % pa ni povedalo nikomur ali zgolj nekaterim. V letošnji raziskavi sta avtorja (Kuhar in Švab, 2016) ugotovila, da 60 % istospolno

usmerjenih posameznikov, ki so trenutno v delovnem razmerju, svoje spolne usmerjenosti ni razkrilo. Tudi tuje raziskave kažejo, da večina spolne usmerjenosti na delovnem mestu ne razkrije. V raziskavi Ragins in Cornwell (2001) se je 61,6 % istospolno usmerjenih posameznikov razkrilo nekaterim sodelavcem, 26,7 % pa vsem. Omenjene ugotovitve lahko povežemo z drugim raziskovalnim vprašanjem, s katerim smo raziskovale dejavnike, ki vplivajo na razkritje spolne usmerjenosti na delovnem mestu. Raziskave kažejo, da na odločitev o razkritju vpliva ocena okolja (ali se osebe počutijo varne in zaščitene), pri tem pa jih lahko od razkritja odvrne opazovanje diskriminatornega vedenja do drugih istospolno usmerjenih oseb (Evans, 2007).

Izsledki naše raziskave morda odražajo značilnosti vzorca, saj je večina udeležencev poročala, da so zaposleni v majhnem kolektivu, se s sodelavci precej pogovarjajo in so z njimi v dobrih odnosih. To je lahko vplivalo na ugotovitev, da je večina spolno usmerjenost na delovnem mestu razkrila, saj avtorji (Švab in Kuhar, 2005) ugotavljajo, da se osebe razkrijejo posameznikom, s katerimi imajo dobre in prijateljske odnose ter od katerih pričakujejo pozitiven odziv. Eden izmed udeležencev pa se je razkril sodelavcu: *»Meni je šel na živce sodelavec, ki je razlagal nekaj o ženskah in sem mu moral razložiti, da nisem zainteresiran.«* Predpostavljamo heteroseksualnosti sodelavca nakazuje na to, da je v delovnem okolju prisotna heteronormativnost (Wilton, 2002), kar lahko vpliva na to, da posamezniki ne razkrijejo svoje spolne usmerjenosti (Waldo, 1999). Udeleženki, ki se na delovnem mestu nista razkrili, sta opravljali začasno študentsko delo, kar je lahko vplivalo na to, da spolne usmerjenosti nista razkrili, saj so tudi drugi udeleženci poudarili pomembnost dlje časa trajajočih odnosov za razkritje. Omenjene ugotovitve se skladajo z načinom razkritja, saj je večina udeležencev to storila slučajno, med vsakdanjim pogovorom, le en izmed njih namenoma. Predpostavljamo heteroseksualnosti sodelavca nakazuje na to, da je v delovnem okolju prisotna heteronormativnost (Wilton, 2002), kar lahko vpliva na to, da posamezniki ne razkrijejo svoje spolne usmerjenosti (Waldo, 1999).

Večina udeležencev meni, da je razkritje spolne usmerjenosti na delovnem mestu pomembno. Omenili so predvsem socialni vidik razkritja, saj prispeva k dobrim odnosom med zaposlenimi. To se sklada z ugotovitvami, da so razkriti posamezniki bolj sprejeti med sodelavci in z njihove strani zaznavajo več podpore (Day in Schoenrade, 1997). Eden izmed udeležencev je mnenja, da bi morali spodbujati razkritje istospolno usmerjenih posameznikov. Poudaril je, da lahko razkritje ter s tem osebni pogovori v

službi vplivajo na boljše delo, kar kažejo tudi raziskave (Day in Schoenrade, 1997). Eden od udeležencev je omenil, da je pomembno, da se posamezniki razkrijejo, ko se počutijo varne.

Odnosi med istospolno usmerjeno osebo in njenimi sodelavci pred razkritjem in po njem

Želele smo ugotoviti, ali se odnosi na delovnem mestu po razkritju spremenijo. Večina udeležencev je poročala o dobrem odnosu tako pred razkritjem kot po njem in niso zaznali večjih sprememb. Udeleženec, ki se je nadrejenemu razkril na razgovoru, je nekaj časa po razkritju čutil zadržanost s strani sodelavcev, kar pa je lahko posledica tega, da je sodelavce o njegovi spolni usmerjenosti seznanil nadrejeni. Le eden izmed udeležencev je po razkritju doživel negativen odziv, saj mu je sodelavec povedal, da tega ne razume. Kljub temu se odnos med zaposlenima ni spremenil in do sovražnosti ni prišlo.

Diskriminacija, ki jo istospolno usmerjeni posamezniki doživljajo na delovnem mestu

Zanimalo nas je, v kolikšni meri istospolno usmerjeni posamezniki občutijo diskriminacijo na delovnem mestu in v kakšni obliki se ta kaže. Tuje raziskave kažejo, da se istospolno usmerjeni posamezniki po razkritju pogosto srečujejo z diskriminacijo na delovnem mestu (Evans, 2007; Priola idr., 2014), kar lahko posledično vpliva tudi na prikrivanje spolne usmerjenosti. Ugotovile smo, da udeleženci večinoma niso zaznali odkritih (na primer opazk ali izogibanja), ampak bolj prikrite oblike diskriminacije (šale, komentarji, primerjanje), najpogosteje s strani sodelavcev. Slednje se sklada z ugotovitvami, da večina diskriminacije na delovnem mestu izhaja iz odnosov med sodelavci (Švab in Kuhar, 2016).

Najpogostejša oblika diskriminacije so šale sodelavcev. Eden izmed udeležencev je povedal, da se tudi ob bolj neprimernih šalah o gejih počuti domače in mu dajejo občutek, da sodelavci njegovo spolno usmerjenost sprejemajo. Čeprav šale lahko delujejo precej nedolžno, pa se večini udeležencem niso zdele zabavne. Nekaj jih je poročalo, da jih prizadenejo, eden pa je poudaril, da so šale vplivale na to, da se ne bi razkril vsem sodelavcem. Raziskave (Priola idr., 2014) kažejo, da lahko tudi manj opazne oblike diskriminacije močno vplivajo na posameznikovo psihično blagostanje in bi jim morali posvetiti pozornost ter se truditi za njihovo odpravo.

Soočanje z diskriminacijo na delovnem mestu

Želele smo ugotoviti, kako se istospolno usmerjeni posamezniki soočajo z diskriminacijo na delovnem mestu. Dve udeleženki svojo spolno usmerjenost skrivata, vsi moški udeleženci pa so se do neke mere razkrili. Militello (2015) je navedel, da je strategija skrivanja spolne usmerjenosti v večji meri značilna za moške, ki naj bi se bolj bali stigme in nasilja zaradi razkritja, vendar razlik med spoloma zaradi majhnega vzorca nismo ugotovljale. Precej udeležencev diskriminacijo tolerira (ena izmed udeleženek je na primer povedala, da »vsake neumnosti, ki jo pove človek, ne moreš vzeti resno«), kar se sklada z ugotovitvami Militella. Manj pogosto so udeleženci navedli, da se skušajo ob zaznavi nestrpnosti z osebo pogovoriti o škodljivih posledicah takih dejanj, kar po Militellu povečuje zavedanje in sočutje do LGBT-posameznikov.

Čustva ob razkritju in diskriminaciji

Udeleženci ob razkritju doživljajo različna čustva. Ob sprejemanju s strani sodelavcev večinoma doživljajo pozitivna čustva, srečo in občutek hvaležnosti, ko drugi pozitivno reagirajo na »novico«. Eden od udeležencev je omenil neracionalen strah pred razkritjem, ki je prisoten pri mnogih istospolno usmerjenih posameznikih, kar se sklada tudi z raziskavami, ki kažejo, da homoseksualni posamezniki doživljajo veliko strahu in stresa pred možnostjo razkritja (Evans, 2007).

Omejitve raziskave

Podatki v naši raziskavi so bili pridobljeni na majhnem vzorcu, ki je bil zaradi določenega kraja zbiranja podatkov oblikovan priložnostno, saj smo v raziskavo zajele tiste posameznike, ki so privolili v sodelovanje in so izpolnjevali pogoje za vključitev. Udeleženci večinoma živijo v Ljubljani in njeni okolici ter so zaposleni v urbanem okolju. Zaradi naštetih razlogov je pri interpretaciji rezultatov potrebna določena mera previdnosti in ugotovitev ne moremo posploševati na celotno populacijo ciljne skupine, ki se z vzorcem ne ujema v določenih značilnostih. Naše ugotovitve imajo omejeno zunanjo veljavnost, saj bi morda prišle do drugačnih zaključkov, če bi podatke pridobile v drugem okolju (na primer če bi podatke pridobivale po različnih regijah in na podeželju).

Ker smo se lotile raziskovanja z vidika udeležencev, smo dobile precej subjektivne odgovore. Z vključitvijo večjega števila udeležencev bi dosegle

večjo objektivnost, veljavnost in kakovost raziskave, kar je tudi naš predlog za nadaljnje raziskovanje na tem področju. Ena izmed omejitev kvalitativne raziskave pa je tudi, da lahko raziskovalec vpliva na študijo, vendar pa smo povečale zanesljivost ugotovitev s tem, da smo rezultate analizirale vse tri izvajalke raziskave.

V prihodnje bi bilo koristno podrobneje raziskati, s katerimi prikritimi oblikami diskriminacije se istospolno usmerjeni posamezniki soočajo na delovnem mestu in na kakšen način te vplivajo nanje. Obravnavano tematiko bi bilo zanimivo in potrebno raziskati tudi z vidika sodelavcev in delodajalcev. Rezultati bi lahko ponudili drugačen pogled in odgovore na to, zakaj je delovno mesto še vedno do določene mere heteronormativno, kje posamezniki vidijo zadržke ali stereotipe do istospolno usmerjenih posameznikov in kako lahko te zmanjšamo oziroma odpravimo.

Zaključek in priporočila delodajalcem

V raziskavi smo ugotovile, da je večina udeležencev na delovnem mestu razkrila svojo spolno usmerjenost. Večina se je razkrila tistim sodelavcem, s katerimi so bili v prijateljskih odnosih in so se z njimi več pogovarjali, sčasoma pa skoraj vsem sodelavcem. Odnosi se po razkritju večinoma niso spremenili. Te zaključke lahko uporabimo pri zaposlovanju istospolno usmerjenih posameznikov, kariernem svetovanju, delu organizacijskega psihologa in svetovanju podjetjem, ki se soočajo s problemom diskriminacije do istospolno usmerjenih posameznikov.

V organizacijah je pomembna vzpostavitev pozitivne organizacijske klime, zaupanja med sodelavci in varnega okolja, zato bi lahko bile ugotovitve naše raziskave smernice za vodstvo. Pri zaposlovanju bi na podlagi ugotovitev lahko oblikovali tudi bolj primerna vprašanja. Navajamo nekaj priporočil delodajalcem, kako premagovati in preprečevati diskriminacijo do istospolno usmerjenih posameznikov na delovnem mestu:

1. Delodajalci naj bodo pozorni na zaposlene (se bolj pogosto zanimajo o njihovi vključenosti in počutju na delovnem mestu), ki so razkrili svojo spolno usmerjenost, saj ti včasih naletijo na neodobranje s strani sodelavcev, kar lahko povzroči neugodje in slabše sodelovanje med sodelavci. Potrebno je, da spodbujajo zaupanje (npr. z uvedbo timskega dela ali team buildinga z namenom izboljšanja odnosov med zaposlenimi).

2. Če se nekdo razkrije na razgovoru, lahko sklepamo, da posameznik tega ne želi skrivati. V takih situacijah je pomembno, da posameznika delodajalci ne zavrnejo in poskrbijo, da ne bo diskriminiran na delovnem mestu.
3. Zelo pomembna je neposredna komunikacija med istospolno usmerjenim zaposlenim in sodelavci/nadrejenimi, npr. ob neformalnem druženju (ob kavi ali kosilu). Če to ni del organizacijske kulture, se druženje in dogodki lahko spodbujajo s strani vodstva, saj lahko pripomorejo k zmanjševanju stereotipov in predsodkov.
4. Delodajalec naj se trudi informirati zaposlene in istospolno usmerjene posameznike o njihovih pravicah. Najbolj primerni načini so izražanje tolerantnega odnosa do istospolno usmerjenih posameznikov in poročanje na internih sestankih. Izvajajo se lahko tudi akcije, ki so namenjene informiranju celotnega kolektiva o tem, da homofobno ozračje v organizaciji ni zaželeno.
5. Spodbujanje organizacij, da v splošne pravilnike in kodekse vnesejo informacijo o preprečitvi homofobnega obnašanja.

Literatura

- Reports reveal consistent LGBT job discrimination* (2007). Pridobljeno s http://www.advocate.com/news_detail_ektid46815.asp
- Badgett, M. V. (1995). The wage effects of sexual orientation discrimination. *Industrial And Labor Relations Review*, 48(4), 726–739.
- Colgan, F., Creegan, C., McKearney, A. in Wright, T. (2007). Equality and diversity policies and practices at work: lesbian, gay and bisexual workers. *Equal Opportunities International*, 26, 590–609.
- Colgan, F., Creegan, C., McKearney, A. in Wright, T. (2008). Lesbian workers: personal strategies amid changing organizational responses to sexual minorities in UK workplace. *Journal of Lesbian Studies*, 12, 65–86.
- Day, N. E. in Schoenrade, P. (1997). Staying in the closet versus coming out: relationships between communication about sexual orientation and work attitudes. *Personnel Psychology*, 50, 147–163.
- Edwards, E. in Hempel, J. (2003). Coming out in corporate America. *Business Week*, 1862, 64–72.
- Einarsdottir, A., Hoel, H. in Lewis, D. (2015). »It's nothing personal«: antihomosexuality in the British workplace. *Sociology*, 49(6), 1183–1199.
- Embrick, D. G., Walther, C. S. in Wickens, C. M. (2007). Working class masculinity: keeping gay men and lesbians out of the workplace. *Sex Roles*, 56, 757–766.
- Evans, E. A. (2007). *Coming out in the workplace: stigma and boundary management for homosexual men* (Magistrsko delo). Eastern Illinois University, Illinois.

- Fidas, D. in Cooper, L. (2014). The cost of the closet and the rewards of inclusion: why the workplace environment for LGBT people matters to employers. *Human Rights Campaign Foundation*, 1–25.
- Griffith, K. H. in Hebl, M. R. (2002). The disclosure dilemma for gay men and lesbians: »coming out« at work. *Journal of Applied Psychology*, 87(6), 1191–1199.
- Herek, G. M. in McLemore, K. A. (2013). Sexual prejudice. *Annual Review of Psychology* 64(1), 309–333.
- Kuhar, R. in Švab, A. (2016). Raziskava o pravni podinformiranosti LGBT-skupnosti in vsakdanjem življenju gejev in lezbijk. V M. Blažič (ur.), *LGBT-pravice* (str. 44–73). Ljubljana: Društvo informacijski center Legebitra.
- Militello, K. (2015). Managing a homosexual identity within a heteronormative workplace environment. *Sociological Imagination*, 4(1), 1–9.
- Morin, S. in Garfinkle, E. (1978). Male homophobia. *Journal of Social Issues* 34(1), 29–47.
- Priola, V., Lasion, D., De Simone, S. in Serri, F. (2014). The sound of silence. Lesbian, gay, bisexual and transgender discrimination in »inclusive organizations«. *British Journal of Management*, 25, 488–502.
- Ragins, B. R. in Cornwell, J. M. (2001). Pink triangles: antecedents and consequences of perceived workplace discrimination against gay and lesbian employees. *Journal of Applied Psychology*, 86(6), 1244–1261.
- Rostosky, S. S. in Riggie, E. D. B. (2002). »Out« at work: the relation of actor and partner workplace policy and internalized homophobia to disclosure status. *Journal of Counseling Psychology*, 49(4), 411–419.
- Simoni, J., Mason, H. in Marks, G. (1997). Disclosing HIV status and sexual orientation to employers. *AIDS care*, 9(5), 589–599.
- Švab, A. in Kuhar, R. (2005). *Neznosno udobje zasebnosti: vsakdanje življenje gejev in lezbijk*. Ljubljana: Mirovni inštitut.
- Trbanc, M., Boškič, R., Kopal, 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: Fakulteta za družbene vede.
- Vernik Šetinc, B. (2016). Spremljanje kršitev prepovedi diskriminacije LGBT-skupin. V M. Blažič (ur.), *LGBT pravice* (str. 12–33). Ljubljana: Društvo informacijski center Legebitra.
- Waldo, C. R. (1999). Working in a majority context: a structural model of heterosexism as minority stress in the workplace. *Journal of Counseling Psychology*, 46(2), 218–232.
- Williamson, A. (1993). Is this right time to come out? *Harvard Business Review*, 4, 18–27.
- Wilton, T. (2002). *Sexualities in health and social care*. Buckingham: Open university press.
- Zakon o delovnih razmerjih (2000). Uradni list RS, št. 42 (8. 2. 2017). Pridobljeno s <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/36364>

III.
ZAPOSLENI
S TELESNIMI OVIRAMI

Pogled delodajalcev v slovenskih invalidskih podjetjih na zaposlovanje invalidov

Karin Grgurić, Kaja Meh in Katarina Menoni

Eno ključnih vlog pri zaposlovanju invalidov v Sloveniji imajo invalidska podjetja, v katerih je bilo leta 2015 zaposlenih 17 % invalidov. Po zakonodaji so vsa slovenska podjetja obvezana k izpolnjevanju kvote, torej zaposlovanju določenega odstotka invalidov. Poznamo pa tudi invalidska podjetja, v katerih mora biti zaposlenih najmanj 50 % invalidov. V invalidskih podjetjih je zaposlenih veliko različnih invalidov, ki imajo različne vrste težav pri vstopu na trg dela. Trenutno v Sloveniji poteka Akcijski program za invalide, ki skrbi, da bo življenje in zaposlovanje invalidov lažje. V raziskavo smo vključile 12 organizacij, od tega je 11 invalidskih podjetij, ena organizacija pa zaposlitveni center. Uporabile smo strukturirani intervju z vnaprej določenimi vprašanji odprtega tipa, ki smo jih oblikovale same. V intervjuju so sodelovali predstavniki teh organizacij, od tega devet zaposlenih v kadrovski službi in trije direktorji. Ugotovile smo, da delodajalci vidijo precej prednosti v zaposlovanju invalidov, saj so ti zelo motivirani za delo, prijazni in z veseljem hodijo na delo.

Zaposlenost dviguje samozavest individualnih oseb. Za zaposlitev invalida je po navadi potrebna prilagoditev delovnega mesta in včasih tudi dodatna usposabljanja ali prekvalifikacije delavca. Še vedno pa so invalidska podjetja v veliki meri odvisna od subvencij države, saj so sama težko konkurenčna na trgu. Sodobna praksa zagovarja inkluzivno zaposlovanje invalidov na odprtem trgu, kjer se jih ne ločuje od ostalih zaposlenih. V Sloveniji je to včasih še vedno težko, čeprav delodajalci opažajo pozitivne spremembe od uvedbe kvotnega sistema. Delodajalci si želijo, da bi država še bolj pomagala invalidom in tudi poskrbela

za večje ozaveščanje javnosti. Predvsem pa poudarjajo, da na invalide ne smemo gledati kot na ljudi, ki imajo težave pri delu, ampak moramo videti njihove močne točke in prednosti ter le-te izkoristiti.

Uvod

Invalidne osebe so skupina, ki je v vsakdanjem življenju pogosto diskriminirana in do diskriminacije prihaja tudi pri zaposlovanju. Po ocenah je v Evropski uniji 15 % prebivalcev invalidov, v Sloveniji jih je po nekaterih ocenah od 12 do 13 % (Akcijski program za invalide 2014–2021, b. d.). V večini primerov se raziskave ukvarjajo s pogledom invalidov na njihovo zaposlovanje, zato smo se odločile preveriti še pogled delodajalcev, ki je pogosto spregledan. Zanimalo nas je, kje delodajalci vidijo prednosti in slabosti zaposlovanja invalidov ter v kolikšni meri so seznanjeni s potrebnimi prilagoditvami in možnostmi zaposlovanja invalidov. Invalidi namreč predstavljajo 15 % vseh brezposelnih oseb v Sloveniji. Raziskale smo tudi ključne stvari, ki delodajalce prepričajo ali odvrnejo od tega, da zaposlijo invalida.

Invalidne osebe so tista rizična skupina, ki ima najmanjše možnosti za zaposlitev, saj so v očeh delodajalca videti nezanesljivi, v večini primerov morajo delodajalci prilagoditi delovno mesto potrebam posameznika, potrebno je dodatno uvajanje, kar prinese dodatne materialne stroške, vseskozi jim je treba posvečati več pozornosti (Drobnič, 1992). Drobnič (2001) omenja, da delodajalci pogosto verjamejo, da so invalidi običajno premalo prilagodljivi, učinkoviti in vztrajni. Obenem so prepričani, da omejitev delovnih zmožnosti invalidov delodajalcem pogosto prinaša organizacijske težave, ker invalide težko prerazporejajo z zamišljenim kadrovskim načrtom ter hkrati zadostijo vsem omejitvam, ki jih ima posamezna invalidna oseba. Ravno zato invalidi opravljajo delo na slabše plačanih delovnih mestih, dela so enostavna in nezahtevna. Empirične raziskave potrjujejo ta dejstva (Uršič in Drobnič, 1995). Po podatkih raziskave v Sloveniji iz leta 1985 opravljajo invalidi predvsem klasična invalidska dela (vrtnar, snažilka, telefonist), različna dela v skladiščih (manipulant, pomočnik, skladiščnik) in pomožna dela (asistent stroja, pomočnik vrtačca) (Uršič in Drobnič, 1995). Invalidi običajno dosegajo nižjo izobrazbo, zaradi česar imajo manjše možnosti pri iskanju zaposlitve, težje napredujejo in hitreje izgubijo službo. Z vidika samostojnosti invalidov pa sta njihova izobrazba in zaposlitev ključnega socialno-ekonomskega pomena. Zaradi vsega naštetega so invalidi na trgu delovne sile v slabšem položaju in težje dobijo službo, zanje je ravno

delovno mesto ključnega pomena, da sami sebe zaznajo kot vredne dela in se opolnomočijo (Akcijski program za invalide 2014–2021, b. d.). Zakon o invalidskem in pokojninskem zavarovanju – ZPIZ-1 (Uradni list RS, št. 109/2006) razlikuje med tremi kategorijami invalidnosti:

- I. kategorija: če zavarovanec ni več zmožen opravljati organiziranega pridobitnega dela ali če je pri njem podana poklicna invalidnost, nima pa več preostale delovne zmožnosti;
- II. kategorija: če je zavarovančeva delovna zmožnost za njegov poklic zmanjšana za 50 % ali več;
- III. kategorija: če zavarovanec s predhodno poklicno rehabilitacijo ali brez nje ni več zmožen za delo s polnim delovnim časom, lahko pa opravlja določeno delo vsaj s polovičnim delovnim časom oziroma če je zavarovančeva delovna zmožnost za njegov poklic zmanjšana za manj kot 50 % ali če zavarovanec še lahko dela v svojem poklicu s polnim delovnim časom, vendar pa ni zmožen za delo na delovnem mestu, na katerega je razporejen.

Invalidska podjetja (tudi IP) so, zaradi zagotavljanja delovnih mest za invalide, gospodarske družbe posebnega pomena. Predstavljajo vrsto socialne ekonomije in so ena redkih možnosti zaposlovanja invalidov. V Sloveniji imamo dolgo zgodovino invalidskih podjetij; prve oblike izobraževanja in zaposlovanja invalidov so se pojavile v petdesetih letih, leta 1963 je bilo takih zavodov 23. Leta 1976 je bil sprejet prvi Zakon o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb. Po tem zakonu so takratne delavnice postale organizacije združnega dela. V njih so se zaposlovali in usposabljali najtežji invalidi (Šuštaršič, Brumnič-Smrekar in Šauperl Fridau, b. d.). Invalidske delavnice so se obdržale do leta 1988, ko so se, z uveljavitvijo Zakona o podjetjih, preoblikovale v invalidska podjetja. Od leta 1988, ko smo imeli v Sloveniji 11 invalidskih podjetij, in do konca leta 2009 je njihovo število poraslo na 166. Hkrati, z rastjo števila invalidskih podjetij je raslo tudi število zaposlenih, predvsem invalidov.

Podatki Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti kažejo, da je bilo konec leta 2009 v invalidskih podjetjih zaposlenih 13.278 oseb, od tega 5.708 invalidov. Invalidska podjetja so usmerjena predvsem v usposabljanje invalidov in njihov poklicni razvoj ter imajo velik družbeni in socialni pomen. Deležna so mnogih spodbud; ne plačujejo prispevkov za invalidsko in pokojninsko zavarovanje, ne plačujejo davka od dobička pravnih oseb, oproščena so tudi davka na izplačane plače, upravičena so do subvencij za plače invalidov ter prejemajo mnogo drugih denarnih pomoči za investicije in razvoj (Sever Božeglav, 2009). Večina invalidskih podjetij

v Sloveniji je v lasti gospodarskih družb in po večini gre za hčerinska podjetja, ki za matično podjetje opravljajo le eno fazo delovnega procesa. Dela, ki se opravljajo v invalidskih podjetjih, so večinoma nezahtevna, monotona in utrujajoča ter pogosto slabša dela, npr. dela za tekočim trakom, kjer ni potrebno usposabljanje in privajanje (Sever Božeglav, 2009).

Prilagoditve delovnih mest za invalide so lahko zelo različne, v ameriški raziskavi (Iyer in Mayling, 2015) navajajo najpogostejše:

- prilagajanje gradiva za usposabljanje (npr. Braillova pisava za slepe);
- omogočanje možnosti mentorstva (pri učenju in opravljanju delovnih dolžnosti);
- spreminjanje oziroma nakup posebne opreme, naprav (npr. prilagoditev višine mize);
- spreminjanje politik ali predpisov na delovnem mestu (npr. blagajniku, ki ima težave s hrbtom, dovoliti uporabo stola);
- prilagajanje delovnega časa (ure prihoda, odhoda, odmori);
- zagotavljanje usposobljenih bralcev in tolmačev (za npr. slepe ali gluhe);
- prestrukturiranje dela;
- prilagojeno plačilo odsotnosti z dela;
- premestitev na drugo delovno mesto, ko oseba zaradi invalidnosti ni več zmožna opravljati trenutnega dela;
- delo od doma.

V Aziji sta Heera in Devi (2016) naredila metaanalizo številnih študij, ki so se ukvarjale z oceno perspektive delodajalca na invalidne osebe. Ugotovila sta, da poudarjajo predvsem stereotipe, ki kažejo, da imajo delodajalci predsodke in negativen odnos do invalidnih oseb ter da jih niso pripravljeni zaposlovati in integrirati (Chima, 2001; Gustafsson idr., 2013; Harcourt idr., 2005; Kang, 2013; Robert in Harlan, 2006, v: Heera in Devi, 2016). Velik poudarek je na pomembnosti preteklih izkušenj z invalidnimi osebami, ki naj bi pozitivno vplivale na odločitev delodajalcev za zaposlovanje invalidov. Delodajalcem, ki imajo pozitivne izkušnje z invalidnimi osebami, se zdi lažje integrirati invalidne osebe in se jim prilagoditi (Gilbride idr., 2003; Popovich idr., 2003, v: Heera in Devi, 2016). Pretekle izkušnje zmanjšujejo skrbi in strah delodajalcev (Diksa in Rogers, 1996, v: Heera in Devi, 2016), prav tako pa lahko pomagajo pri zmanjševanju stigme in negativnih stereotipov do invalidnih oseb (Zissi idr., 2007, v: Heera in Devi, 2016).

Perspektiva delodajalca naj bi bila odvisna tudi od tipa invalidnosti; delodajalci naj bi zaznavali telesno ali duševno manj razvite osebe kot manj zaposeljive (Harcourt idr., 2005, v: Heera in Devi, 2016). Na to bi lahko

vplivalo nezadostno znanje, ki ga imajo o njihovih prilagoditvah in zahtevah za uspešno vključitev na delovno mesto (Colella, 2001, v: Heera in Devi, 2016). Avtorja ugotavljata tudi, da nekateri delodajalci zaznavajo invalidne osebe kot manj produktivne (Bengisu in Balta, 2011; Harcourt idr., 2005, v: Heera in Devi, 2016), do njih imajo stereotipen odnos, skrbijo jih absentizem, bolniška odsotnost in odsotnost zaradi zdravniških pregledov v povezavi z nižjo delovno učinkovitostjo.

Na drugi strani pa številne študije ugotavljajo, da delodajalci ne diskriminirajo med kvalificiranimi invalidnimi osebami (Kang, 2013, v: Heera in Devi, 2016) in da zaradi močne predanosti in volje produktivnost invalidnih oseb s časom narašča (Bengisu in Balta, 2011, v: Heera in Devi, 2016). Delodajalci so naklonjeni zaposlovanju invalidov, vendar za rutinska in monotona dela in ne za delovna mesta, ki zahtevajo razvoj kariere (Gustafsson idr., 2013, v: Heera in Devi, 2016). Vključevanju invalidnih oseb so naklonjeni tudi zaradi osebnih koristi, npr. promocije pozitivne javne podobe in podpirajočega delovnega okolja (Kulkarni in Valk, 2010, v: Heera in Devi, 2016).

Zavod invalidskih podjetij Slovenije (Šuštaršič idr., b. d.) je opravil analizo prednosti in slabosti ter priložnosti in nevarnosti za vpogled v poslovno in razvojno situacijo invalidskih podjetij. Kot prednosti navajajo, da so invalidska podjetja nenadomestljiva in najbolj obsežna oblika zaposlovanja invalidov, teritorialno razporejena po celotni Sloveniji, da je zakonodaja celovita in stabilna ter da imamo zanje sistem državnih pomoči. Kakovostna je socialna varnost zaposlenih invalidov. Invalidska podjetja se združujejo v interesno združenje, kar tudi navajajo kot prednost.

Kot pomanjkljivosti navajajo, da ni integralne državne politike o usposabljanju in zaposlovanju invalidov, ni kratkoročne in dolgoročne strategije na področju poslovanja invalidskih podjetij, pogoste pa so tudi spremembe pogojev gospodarjenja v invalidskih podjetjih. V Sloveniji tudi ni namenskega sklada nepovratnih sredstev za investicije, Projektni svet za vprašanja usposabljanja in zaposlovanja invalidov na Ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti ne deluje, slaba je tudi odzivnost pristojnih državnih organov, kadar pride do nepravilnosti.

Kot priložnosti navajajo tehnološki razvoj in nove tehnologije, stalno izobraževanje strokovnih delavcev in menedžerjev, pridobivanje nepovratnih evropskih sredstev, razvoj kompetenc (jeziki, računalniška pismenost ...). Prav tako kot prednost vidijo uveljavljanje znamk invalidskih podjetij, poslovno povezovanje med njimi, povezovanje z izobraževalnimi institucijami

in več ukrepov aktivne politike pri ciljnem zaposlovanju invalidov. Kot nevarnosti pa navajajo administrativne ovire in vpliv zunanjih dejavnikov, ki povečajo ranljivost invalidskih podjetij (konkurenca, visoki stroški ...). Nizka je tudi izobrazba invalidov, s staranjem se pri invalidih pojavlja čedalje več težav. Nevarnosti so tudi slab sloves invalidskih podjetij (neetična ravnanja, izigravanje zakonodaje ...), zapleten prehod invalidov iz invalidskih podjetij v običajno delovno okolje in predolgi postopki ZPIZ pri izdajanju mnenj o ustreznih delovnih mestih za delovne invalide.

Zakonodaja na področju zaposlovanja invalidov

Pri zaposlovanju invalidov velja Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov – ZZRZI (Uradni list RS, št. 87/2011), ki je bil leta 2011 spremenjen in dopolnjen. Veljata tudi Zakon o izenačevanju možnosti invalidov (Uradni list RS, št. 94/2010) in Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. Izvaja se tudi projekt 'ZMOREMO' za spodbujanje enakosti in preprečevanje diskriminacije invalidov. Osnovni namen projekta je prispevati k večjemu spoštovanju človekovih pravic in dostojanstva invalidov. Projekt bo pripomogel k uresničevanju določb Konvencije o pravicah invalidov, ki jo je Slovenija ratificirala v letu 2008. Prispeval bo tudi k uresničevanju ciljev Akcijskega programa za invalide 2014–2021 in Evropske strategije o invalidnosti za obdobje 2010–2020; obnovljena zaveza za Evropo brez ovir na nacionalnem in lokalnem nivoju v vsakodnevnem, konkretnem življenju invalidov v Sloveniji (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, 2017).

Prav tako trenutno teče Akcijski program za invalide 2014–2021, njegov predhodnik je bil Akcijski program za invalide 2007–2013. Namen programa je spodbujati, varovati in zagotavljati polnopravno in enakovredno uživanje človekovih pravic invalidov ter spodbujati spoštovanje njihovega dostojanstva (Šuštaršič idr., b. d.). Akcijski program za invalide (b. d.) sestavlja 13 ciljev: ozaveščanje in informiranje, bivanje in vključevanje, dostopnost, vzgoja in izobraževanje, delo in zaposlovanje, finančno-socialna varnost, zdravje in zdravstveno varstvo, kulturno udejstvovanje, šport in prostčasne dejavnosti, versko in duhovno življenje, samoorganiziranje invalidov, nasilje in diskriminacija, staranje z invalidnostjo. Peti cilj, delo in zaposlovanje, zajema ukrepe, kot so: poenotenje meril in postopkov pri ugotavljanju posebnih potreb, zagotovitev podpornega sistema, ki bo v pomoč delodajalcem, ki zaposlujejo invalide, izboljšanje zaposljivosti zaposlenih invalidov, vključitev vseh brezposelnih invalidov v eno od aktivnih oblik obravnave,

zagotavljanje mreže strokovne podpore za izvajanje zaposlitvene rehabilitacije, vzpostavljanje sistema, ki bo omogočal prehod invalida iz statusa užiivalca socialnih pravic v status iskalca zaposlitve ali zaposlene osebe in nazaj.

Prav tako v Sloveniji velja kvotni sistem, ki je opredeljen v 62. členu Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov. Zakon določa dolžnost zaposlovanja invalidov za vse delodajalce, ki imajo najmanj 20 zaposlenih. Prav tako pa v 64. členu zakon določa tudi možnost nadomestne izpolnitve kvote, in sicer s sklenitvijo pogodbe o poslovnem sodelovanju z invalidskim podjetjem ali zaposlitvenim centrom (Šuštaršič idr., b. d.).

Z raziskavo želimo pridobiti vpogled v zaposlovanje invalidov v Sloveniji. Osredotočile smo se na delodajalce, saj nas zanima, kje vidijo prednosti in slabosti zaposlovanja invalidov, kako prilagajajo delovna mesta za invalide in kakšna priporočila imajo za delo z njimi. Na ta način bi lahko dobili boljši vpogled v to, kako lahko izboljšamo zaposljivost te ranljive skupine. Boljši vpogled lahko nudimo tudi drugim podjetjem, ki se morda odločajo za zaposlovanje invalidov ali za uveljavljanje kvotnega sistema. Naša raziskava bo lahko v pomoč tudi podjetjem, ki se odločajo, da se podajo na pot invalidskega podjetja, saj bomo predstavile prednosti in slabosti zaposlovanja invalidov. Raziskava nam bo tako omogočila izluščiti splošne smernice in napotke pri zaposlovanju invalidov za delodajalce in organizacije. Hkrati lahko z raziskovanjem te ranljive skupine na trgu dela ozaveščamo tudi širšo javnost in krepimo socialni čut.

Naše raziskovalno vprašanje je, kako delodajalci v Sloveniji gledajo na zaposlovanje invalidov. Ali vidijo več prednosti ali slabosti zaposlovanja invalidov? Zanima nas tudi pogled na zakonodajo z njihove strani, ali je ta ustrežna. V raziskavi se sprašujemo tudi, kako je s prilagajanjem delovnih mest posameznim invalidom in kakšne težave to predstavlja delodajalcem.

Metoda

Udeleženci

Udeleženci so bili delodajalci v organizacijah s statusom invalidskega podjetja. V stik smo poskušale stopiti s 35 organizacijami iz različnih regij, povabilu se je odzvalo 12 organizacij iz primorske, osrednjeslovenske in štajerske regije. Ena od organizacij ima status zaposlitvenega centra. Na naša vprašanja so odgovarjali večinoma zaposleni v kadrovskih službah, preostali intervjuvanci so bili direktorja in v. d. direktorja organizacij.

Pripomočki

Pri raziskovanju smo uporabile metodo strukturiranega intervjuja, ki smo ga na podlagi proučene literature oblikovale same. Zajemal je naslednja vprašanja:

- *Koliko invalidov zaposlujete?*
- *Kakšne invalide zaposlujete (kakšen tip)?*
- *Kakšne so po vašem mnenju razlike na področju dela pri različnih vrstah invalidov?*
- *Zakaj ste se odločili za zaposlovanje invalidov, oziroma da boste invalidsko podjetje? Kakšno je vaše poslanstvo?*
- *Kaj so po vašem mnenju splošne prednosti zaposlovanja invalidov?*
- *Kaj vidite kot slabosti zaposlovanja invalidov?*
- *Kako je s prilagajanjem delovnih mest?*
- *Kakšne so na splošno prilagoditve delovnih mest? Kakšne so posebne prilagoditve za določeno invalidnost?*
- *Kje pridobite informacije glede prilagoditve delovnih mest?*
- *Kakšen je vaš pogled na zaposlovanje invalidov v Sloveniji?*
- *Kakšni so vaši predlogi za izboljšanje stanja zaposlovanja invalidov?*
- *Koliko poznate in kakšna je po vašem mnenju zakonodaja zaposlovanja invalidov?*
- *Kaj bi svetovali drugim podjetjem, ki zaposlujejo invalide?*
- *Kakšna je vloga države pri zaposlovanju invalidov?*

Na koncu intervjuja smo vse udeležence vprašale, če bi še sami kaj dodali ali izpostavili glede zaposlovanja invalidov.

Postopek

Vzorec je bil izbran preko Registra invalidskih podjetij, ki je objavljen na spletni strani Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. Z organizacijami smo stopile v stik preko elektronske pošte ali telefona, nato smo se dogovorile za termin intervjuja. S sedmimi organizacijami smo intervju izvedle v živo, z eno po telefonu, štiri pa so na vprašanja odgovorile po elektronski pošti. Intervjuji, opravljeni v živo in po telefonu, so bili snemani zaradi poznejšega lažjega prepisa. Pri izvedbi intervjujev smo se izmenjevale, na intervjuju pa je bila vedno prisotna le ena oseba. Povprečno trajanje intervjuja je bilo 30 minut.

V analizi smo uporabile vse prepise in zapise intervjujev, ki smo jih izvedle. Sama analiza je potekala v več korakih, osnovni namen je bila identifikacija

tem in kategorizacija rezultatov s pomočjo pristopa "dolge mize" (Krueger in Casey, 2000). Primerjale in razlikovale smo posamezne odgovore delodajalcev v celotnem izpisu. Pri razvrščanju odgovorov smo si pomagale s posameznimi odgovori in različnimi barvnimi označevalci, ki so predstavljali določeno kategorijo podatkov iz odgovorov. V analizi smo večkrat brale odgovore in iskale bistvene informacije, preoblikovale, dopolnjevale medsebojne informacije, definirale in dodajale kategorije. Posebej smo označile tudi dele besedila, ki smo jih izbrale za citate. Preostalo besedilo smo namreč povzele in združile v ustrezne kategorije. Imena kategorij smo postavile na koncu, ko so bili izluščeni vsi deli odgovorov. Odločile smo se za naslednjih šest kategorij rezultatov: osnovni podatki (informacije o organizacijah in vrsti ter stopnji zaposlenih invalidnih oseb), prilagoditve delovnih mest, razlogi za zaposlovanje (prednosti in slabosti zaposlovanja invalidnih oseb), trenutno stanje na področju zaposlovanja invalidnih oseb in predlogi za izboljšanje, zakonodaja in vloga države pri zaposlovanju ter nasveti delodajalcev.

Rezultati

Organizacije, ki so sodelovale v naši raziskavi, imajo zaposlenih od 7 do več kot 100 invalidnih oseb, skupno 527 zaposlenih s statusom invalida. Večina organizacij ($N = 7$) poudarja, da stremijo k temu, da je vsaj polovica zaposlenih invalidov.

Po mnenju intervjuvancev je malo invalidnih oseb zaposlenih na vodstvenih delovnih mestih. Kot poudarja eden izmed delodajalcev: *»Več invalidov je treba postaviti na odgovorna, višja, vodilna mesta. Vseeno so sposobni, tudi če imajo telesno hibo. Stopnja izobrazbe se je tudi pri invalidih strašno dvignila«* in *»Čisto drug odnos je, če IP vodi invalidna oseba, neko navdušenje, spoštovanje, ker če kdo ve, kakšno je stanje, ve to tisti, ki je sam v tem stanju. Po navadi samo upravljajo z invalidi, ne pa da bi invalidi kaj upravljali.«*

Zaposleni v intervjuvanih organizacijah so večinoma invalidi II. in III. kategorije. Poudarjajo, da so veliko težje zaposljivi težki invalidi (I. kategorije), za katere delovnih mest pravzaprav ni oziroma jih primanjkuje. Organizacije tudi poudarjajo, da so odprte za zaposlovanje vseh vrst invalidov, vendar so zahteve delovnega mesta tiste, ki jih omejujejo pri zaposlovanju in delajo razlike med invalidi, čeprav si delodajalci tega ne želijo. Glede vrste invalidnosti je eden izmed delodajalcev izpostavil, da so gluhe osebe tiste, ki se najtežje vključijo in tudi najdejo zaposlitev, saj je vrsta njihove invalidnosti zelo specifična.

»Pri zaposlovanju invalidov se je potrebno zavedati, da so nekateri že dolgo umaknjeni (s trga delovne sile). Lahko so doživeli neuspehe, zavrnitve na svoji karierni poti kot tudi na drugih področjih.« Stigmatizirani so na podlagi neuspehov in dodatno tudi zaradi same bolezni. Eden od delodajalcev pravi: »Ko se to (stigma) invalidni osebi dogaja še iz socialne okolice, delovne okolice, se to nalaga. Lahko se pojavijo še druge težave: da se začnejo zapirati, sami mislijo, da ni več upanja za njih.« Delodajalci pravijo, da je pri tem potrebne veliko spodbude in pomoči iz širše okolice, da tem osebam olajšamo življenje s tem, da jim ponudijo možnost zaposlitve. Poudarjajo, da je treba upoštevati močna področja oseb, saj je lahko nekdo na svojem močnem področju, čeprav to obsega le 5 % dela, boljši kot nekaj drugih delavcev skupaj na istem področju.

Prilagoditve delovnih mest

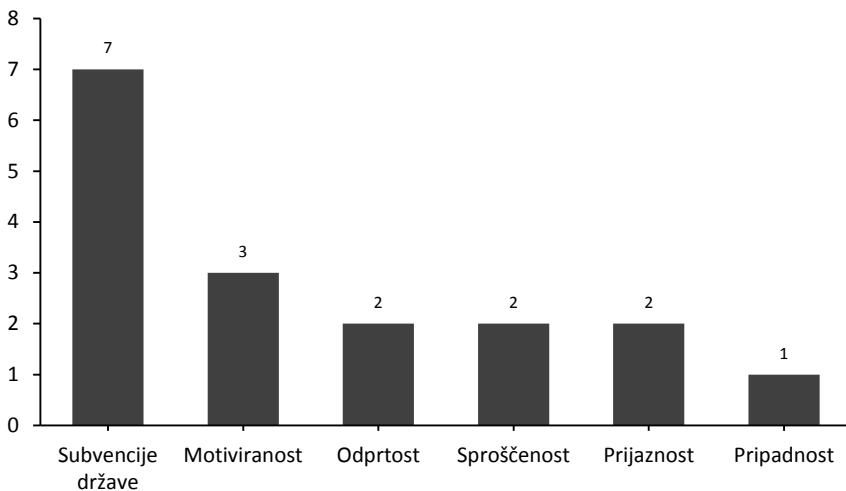
Delovna mesta so prilagojena omejitvam posameznika, pri tem je pomembna ergonomija delovnih mest. Kot navajajo organizacije: »Pri prilagajanju delovnih mest je potrebno upoštevati telesne, čutilne, komunikacijske in intelektualne sposobnosti.« Zelo pomembno je tudi sodelovanje med zaposlenimi, da torej drug drugega dopolnjujejo na delovnem mestu ($N = 3$). Možni pa sta še prilagoditev delovnega mesta, okolja in predmetov za delo ter prilagoditev načina dela. Kot poudarjajo organizacije, moramo že na začetku zaposlovanja vedeti, kakšne so zahteve delovnega mesta in kakšne morajo biti zmožnosti ljudi, ki jih iščejo za določeno delovno mesto. Prilagoditve so po navadi manjše: ergonomsko oblikovani stoli, višje mize, posebni računalniški ekrani, pri delu s stroji pa prilagoditev skoraj da ni, saj so ti težje prilagodljivi ($N = 5$). Pri prilagoditvi delovnih mest si organizacije pomagajo z zdravniškimi poročili o delovni zmožnosti oseb, pomagajo si tudi z Zakonom o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ), Zavodom invalidskih podjetij Slovenije (ZIPS) in Univerzitetnim rehabilitacijskim inštitutom RS SOČA, sodelujejo tudi z območnimi rehabilitacijskimi centri (VITUS, CRI).

Razlogi za zaposlovanje invalidov

Poslanstvo intervjuvanih organizacij je rehabilitacija in zaposlovanje invalidov ter prizadevanje za enake možnosti vseh ljudi. Za to so se odločili zaradi potreb na trgu in pomanjkanja delovnih mest, ki so ustrezna za invalide. Pojavila se je tudi želja, da bi ljudem z zdravstvenimi omejitvami nudili možnost zaposlitve. Predvsem večja podjetja poudarjajo, da so želela ohraniti delovna mesta in so zato ustanovila hčerinska invalidska podjetja

($N = 3$). Pri ustanavljanju invalidskih podjetij je v ospredju tudi socialno podjetništvo, ki tako ohranja in omogoča zaposlitev eni najranljivejših skupin ter njihovo vključenost v delovne procese. Delodajalci so povedali, da je pomembna širša družbena odgovornost na tem področju ($N = 4$).

Večina organizacij kot prednost zaposlovanja invalidov navaja subvencionirane prispevke s strani države in druge spodbude oziroma olajšave (slika 1). Te uporabijo za nadaljnje zaposlovanje invalidov, za posodabljanje delovnih mest in za pomoč podjetju samemu. Zaradi kvotnega sistema imajo invalidska podjetja tudi prednost, saj jih druga podjetja najamejo in z njimi sklenejo pogodbo in na takšen način 'zaposlijo' dovolj invalidnih oseb, da dosežejo kvoto. Kot prednost navajajo tudi, da so posledično bolj prijazno podjetje, ozrače je bolj sproščeno in zaposleni so bolj odprti. Delodajalci navajajo, da je motiviranost invalidnih oseb v primerjavi z drugimi na delovnem mestu večja, večja je tudi pripadnost podjetju.



Slika 1. Pogostost odgovorov o prednostih zaposlovanja invalidov

Najpogosteje poudarjena prednost zaposlovanja invalidov je subvencija države, izpostavljena v malo več kot polovici primerov. Naslednja največkrat omenjena prednost je motiviranost invalidnih oseb na delovnem mestu, enako pogosto so bile omenjene odprtost podjetja in ostalih zaposlenih, sproščenost v podjetju in na delovnih mestih ter sloves prijaznega podjetja.

Največja slabost zaposlovanja invalidov je oteženo ohranjanje konkurenčnosti podjetja na odprtem trgu ($N = 8$). Invalidska podjetja se težje

prilagajajo tržnim razmeram in zato potrebujejo več pomoči države. Medtem ko je pomoč s strani države prednost, je sočasno tudi slabost, saj so podjetja tako podvržena večjemu nadzoru in obsežnejšim poročanjem. Delodajalci omenjajo, da je zahtevno tudi načrtovanje procesa oziroma dela za dlje časa v naprej, saj so invalidne osebe pogostejše in dlje časa odsotne, počasneje opravljajo delo, tudi učinkovitost je nižja kakor pri zdravih. Negativna stvar, ki jo občutijo IP, so tudi neustrezna pričakovanja drugih podjetij ($N = 3$). Podjetja, ki z njimi sklenejo posel, lahko tako pričakujejo nižjo ceno ali enak časovni okvir za dokončanje naloge. Večina intervjuvancev je poudarila pomanjkanje socialnega čuta v okolici za ta podjetja in na splošno za zaposlovanje invalidov: *»Naročnik si želi, da je delo dobro opravljeno, da je kvalitetno opravljeno, da je v določenem času narejeno in za določeno ceno. Njega ne zanima, kakšno podjetje smo mi, s tem se moramo soočiti sami.«* Pri zaposlovanju invalidov se je potrebno tudi zavedati, da se s starostjo povečujejo zdravstvene težave in mobilnost, torej se bodo omejitve s časom stopnjevale, kar bo vplivalo na sam delovni proces. Poudarjajo tudi, da se morajo invalidne osebe tudi do dvakrat ali trikrat bolj izkazati na nekem delovnem mestu, da lahko konkurirajo drugim.

Trenutno stanje zaposlovanja invalidov in predlogi

Vseh zaposlenih invalidov v Sloveniji je bilo v letu 2015 30.830, od tega je bilo na prostem trgu zaposlenih malo več kot 80 % invalidnih oseb, v invalidskih podjetjih pa malo več kot 17 % invalidnih oseb. Delodajalci opažajo, da so se zaposlitvene možnosti invalidnih oseb z uvedbo kvotnega sistema povečale ($N = 8$). Premik so delodajalci zaznali, vendar bi se situacija lahko še izboljšala. Še vedno se namreč invalidi težko zaposlijo zunaj invalidskih podjetij, veliko je predsodkov in odpora za zaposlitev invalidov v drugih organizacijah, saj predvidevajo, da je njihova produktivnost manjša. Organizacije poudarjajo, da bolj kot gre za delovno mesto z večjo fizično aktivnostjo, težje je zaposlovanje invalidov. Nekaj invalidskih podjetij je tudi usahnilo, saj niso imela dovolj dela in so se posledično spopadala s primanjkljajem dohodkov. Pomembno je, da smo pri zaposlovanju invalidov odprti, saj *»nikoli ne vemo, kaj se nam lahko zgodi in se lahko znajdemo v podobni situaciji«*. Zaposlovanje invalidov pa je lahko tudi zlata jama, saj *»obstajajo tržne niše, kjer lahko posameznik z določenim primanjkljajem zelo dobro dela in presega normo.«*

Kot predlogi za izboljšanje trenutnega stanja so v intervjuvanih organizacijah navedli:

- več spodbude s strani države za zaposlovanje invalidov;
- več zaposlovanja invalidov v gospodarskih panogah;
- spremembe v smeri, kaj narediti, ko so posamezniki odsotni z dela zaradi zdravstvenih težav, ki se lahko skozi leta povečujejo;
- večja fleksibilnost glede zaposlovanja invalidov, kar vključuje tudi več socialne odgovornosti s strani podjetij.

Poudarjajo, da bi se v družbi morali znebiti predsodkov ($N = 3$), da so invalidi lahko slabi delavci, k čemur bi lahko pripomogla promocija oziroma družbeno ozaveščanje o invalidih. Moramo se zavedati, da invalidnost zajema zelo različne omejitve. Eden od delodajalcev je povedal: *»To so lahko ljudje, ki jim manjkata dva prsta, ampak brez problema delajo za računalnikom. To so lahko ljudje, ki imajo težave s hrbtenico in potrebujejo samo prilagojen stol in delo, kjer ni prevelikega tempa in prebuda norma, da se lahko vmes pretegnejo.«* Raznolikost invalidov je po njihovem mnenju potrebno predstaviti širši družbi in delodajalcem, ki se za zaposlovanje invalidov trenutno ne zanimajo. Delodajalci so izpostavili tudi, da subvencije za invalidno osebo ne bi bile pavšalne, temveč bi bile namenjene točno določenim osebam. Na primer: nekomu z 90 % delovnim primanjkljajem bi država pokrila 90 % za njegovo delovno mesto, kar bi bilo optimalno. Kot zanimiv predlog za izboljšanje stanja zaposlovanja invalidov je bila navedena tudi vzpostavitev evidence brezposelnih invalidov po stroki. Pomembno je enakopravno zaposlovanje invalidov in predvsem to, kot poudarja eden izmed delodajalcev, da bi imel vsak državljan možnost zaposlitve.

Zakonodaja in vloga države pri zaposlovanju invalidov

Eden od delodajalcev navaja, da si lahko delodajalec včasih drugače tolmači stvari kakor zavodi, ministrstvo. Zakonodaja je pregledna in ustrezna, v njej so tudi dodatna varovala pri zaposlovanju invalidov, spreminjanju ali menjavi pogodb o zaposlitvi in odpuščanju, če bi do tega prišlo. Včasih je bilo drugače: *»Delodajalec ni mogel dati odpovedi invalidu, zdaj pa je to sicer mogoče, ampak mi še vedno iščemo možnosti za zaposlitev.«* Delodajalci si prizadevajo za spremembe in izboljšanje zakonodaje s konkretnimi spodbudami, ena od idej je bila: *»Da bi določena podjetja/organizacije, kot sta npr. Telekom in Petrol, morale sodelovati z invalidskimi podjetji. Kakšna manjša podjetja si to namreč težje privoščijo in raje plačajo svoj delež državi.«* Delodajalci so poudarili tudi, da druga podjetja slabše poznajo kvotni sistem in da bi se to lahko še izboljšalo. Glede zakonov organizacije pravijo: *»Tega je veliko in se tudi hitro spreminja, zato je potrebno sprotno spremljanje. Včasih nam tudi na*

javnih skladih ne znajo podati odgovora.« Ena od slabosti zakonov so plače, saj je *»zakon napisan, da je lahko plača v zaposlitvenem centru zabetonirana na 'minimalno', preprosto: manj kot 'minimalno' ti ni treba dati, več pa tudi ne«.*

Delodajalci poudarjajo, da je vloga države pri zaposlovanju invalidov ključnega pomena. Potrebno se je zavedati, da *»gre za širši družbeni problem, na katerega ima neposreden vpliv država preko instrumentov pomoči podjetjem, zakonodaje in drugih ukrepov, ki bi lahko zmanjšali ta odstotek«.* Organizacije navajajo, da je potreben večji partnerski odnos med podjetji, ozaveščanje in spodbujanje zaposlovanja, tudi ozaveščanje širše javnosti, saj je tega še vedno premalo ($N = 7$). Država bi lahko prispevala več sredstev za prekvalifikacije in investicije, pomembna bi bila tudi sprostitvev gospodarstva, da se začnejo odpirati delovna mesta. Država bi lahko imela večjo vlogo pri iskanju kadrov, saj se morajo ta podjetja znajti sama, se povezati in iskati kadre preko zavodov in ustanov. Vloga države je posredna tudi preko varovalk pri zaposlovanju invalidov (odločbe) in invalidskih kvotah: *»Če podjetje presega kvoto in ima zaposlenih več invalidov, kot bi jih moralo imeti, potem je upravičeno do nagrade za preseganje kvote. Vendar mislim, da še vedno tega ni toliko in da bi bilo spodbudno, da bi se delodajalci pogosteje odločali za zaposlovanje invalidov.«*

Delodajalci svetujejo delodajalcem

Delodajalce smo povprašale tudi o njihovih nasvetih drugim organizacijam pri zaposlovanju invalidov. Spodaj podajamo podane nasvete:

- več socialnega čuta delodajalcev in splošne javnosti;
- ustrezno prepoznavanje potreb in sposobnosti invalidnih oseb;
- potrebni so ustrezni programi za zaposlovanje invalidnih oseb;
- pomembno je poznavanje zakonodaje;
- dober kader, torej zaposlovanje ustreznih oseb na ustreznih delovnih mestih;
- pri zaposlovanju invalidov je še bolj pomembna primernost njihovi strokovnosti in izobrazbi;
- zaposlovanje več invalidov na vodilnih mestih v organizacijah;
- več spodbude invalidnih oseb za zaposlovanje;
- poiskati pomoč pri društvih, ki izvajajo usposabljanja z delom in poklicno rehabilitacijo;
- pomembno je ne delati razlik med invalidnimi in zdravimi osebami, saj fizično stanje osebe ne izraža tega, ali je nekdo dober ali slab delavec;

- ne nazadnje je dovolj že sama pripravljenost poslušati, če bi delodajalec sprejel invalida na delovno mesto, tudi če na koncu reče ne;
- potrebno je predvsem poskusiti, saj lahko ljudje z invalidnostjo mnogokrat pozitivno presenetijo;
- treba jim je dati priložnost.

Razprava

Delodajalci menijo, da se je z uvedbo kvotnega sistema izboljšala zaposljivost invalidov, vendar menijo, da je še veliko prostora za izboljšave. Še vedno zaznavajo veliko predsodkov in odporov, podobno kot ugotavljata tudi Heera in Devi (2016). Delodajalci (v neinvalidskih podjetjih) imajo predsodke in negativen odnos do invalidnih oseb, niso jih pripravljene zaposlovati in integrirati. Avtorja navajata tudi, da so invalidi zaposleni predvsem na rutinskih in monotoni delovnih mestih in ne na delovnih mestih, kjer bi si posamezniki lahko gradili kariero. Podobno izpostavljajo tudi udeleženci v naši raziskavi in menijo, da bi morali več invalidnih posameznikov postaviti na višja delovna mesta, saj so prav tako sposobni in se je njihova stopnja izobrazbe v povprečju močno dvignila.

Pri zaposlovanju invalidov imajo lahko podjetja številne prednosti, kot so subvencionirani prispevki s strani države, druge spodbude oziroma olajšave, posledično imajo podobo prijaznega podjetja, z bolj sproščenim ozračjem in bolj odprtimi zaposlenimi. Ravno slednje je tudi v tujini eden izmed razlogov, da so delodajalci naklonjeni zaposlovanju invalidov, saj imajo od tega različne koristi, kot je npr. promocija pozitivne javne podobe in podpirajočega delovnega okolja (Kulkarni in Valk, 2010, v: Heera in Devi, 2016). Delodajalci poročajo tudi, da so invalidni delavci v primerjavi z drugimi bolj motivirani in bolj zvesti podjetju. Po drugi strani pa je potrebno omeniti tudi nekatere slabosti, kot so oteženo ohranjanje konkurenčnosti podjetja na trgu, težje prilagajanje teh podjetij tržnim razmeram, težje načrtovanje procesa in nižja učinkovitost zaradi počasnejšega opravljanja dela. S starostjo se zdravstvene težave invalidnih oseb še povečujejo in tako tudi omejitve stopnjujejo.

V zakonodaji najdemo jasna pravila in postopke za zaposlovanje invalidov. Za dobro delo invalidskih podjetij je pomembno predvsem poznavanje Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, Zakona o izenačevanju možnosti invalidov ter Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. Vloga države je pri zaposlovanju invalidov ključnega pomena, saj gre pri zaposlovanju invalidov za širši družbeni problem, na katerega bi

lahko vplivala ravno država z različnimi oblikami pomoči podjetjem, zakonodajo in drugimi ukrepi.

Ugotovile smo, da v podjetjih delovna mesta prilagajajo glede na omejitve posameznika, pri čemer upoštevajo tako telesne, čutne in komunikacijske kot tudi intelektualne sposobnosti, ob tem pa je pomembno tudi, da sodelavci med seboj sodelujejo in si pomagajo. Navadno gre za manjše prilagoditve, kot sta jih navedla Iyer in Mayling (2015), torej predvsem za spreminjanje oziroma nakup posebne opreme, naprav.

Glede na to, da se je na našo raziskavo odzvalo zelo malo podjetij, je ena izmed omejitev to, da je v raziskavi sodelovalo le 12 invalidskih podjetij, od skupno 144 (podatek iz leta 2015). Prav tako domnevamo, da so podjetja, ki so privolila v sodelovanje, posebna v nekaterih pogledih. Verjetno imajo posebno kulturo v podjetju, posebno poslanstvo, vrednote itd., po katerih se razlikujejo od podjetij, ki z nami niso hotela sodelovati. Podatke smo pridobivale od predstavnikov invalidskih podjetij, ki pa so lahko v svoje odgovore vpletali tudi osebna prepričanja in mnenja. Prav tako je možno, da je pri nekaterih vprašanih prišlo do socialno zaželenih odgovorov. Ker smo intervjuje izvajale tri spraševalke, so lahko tudi naše osebne lastnosti, stil postavljanja vprašanj in naša osebna prepričanja vplivala na potek intervjuja in na odgovore.

Raziskovanje problema zaposlovanja invalidov je pomembno, saj imajo invalidi v primerjavi z ostalimi na trgu dela manj možnosti. Pogosto imajo nižjo izobrazbo, prav tako pa jim je treba prilagajati delovna mesta, jih dodatno usposabljanje itd. Tudi delodajalci imajo marsikdaj napačno predstavilo o invalidih. Kot smo se prepričale tudi v intervjujih, si delodajalci pod besedo 'invalid' pogosto predstavljajo osebo na invalidskem vozičku. Prav tako pa delodajalci želijo imeti 'najboljšega' invalida, torej nekoga, ki bo čim manj oviran in bo lahko kar najbolj produktiven pri svojem delu. Več delodajalcev meni, da so invalidi pogosto bolj motivirani in zavzeti za delo in pripomorejo tudi k boljši motiviranosti v kolektivu ter da ostali zaposleni drugače gledajo nase in so manj nezadovoljni, kadar imajo poleg sebe osebo, ki je v slabšem položaju. Pomembno je, da se invalide vključuje v vsakdanje življenje in se jih ne segregira in drži daleč stran. Pomembno je tudi vključevanje na delovnem mestu, kjer je treba raziskovati močne točke invalidov in predvsem iskati njihove prednosti in ne le slabosti. Na tem področju bi bilo potrebno raziskati še marsikaj, saj je raziskav o tovrstnih delodajalcih zelo malo. Menimo, da bi bilo koristno preveriti, kakšna so prepričanja delodajalcev (neinvalidskih podjetij) o invalidih, kakšna so njihova stališča, in

premisлити, kako bi jih lahko spremenili. Na slovenskem vzorcu bi bile prav tako zaželene raziskave o zavzetosti in motiviranosti invalidov za delo, o prednostih in slabostih vključevanja invalidov na prosti trg delovne sile ipd.

Zaključek in priporočila

Delodajalci v invalidskih podjetjih poudarjajo, da imajo invalidi velik potencial, ki bi se ga lahko bolje izkoristilo. Invalide na delovnih mestih zaznavajo kot zelo motivirane ter sposobne in menijo, da lahko veliko doprinesejo k organizaciji, klimi ter počutju v organizaciji. Še vedno so ostali delodajalci in javnost slabo ozaveščeni o invalidih in bi si želeli, da je ozaveščanja več. Prav tako bi bilo za invalide boljše inkluzivno zaposlovanje na odprtem trgu, kjer se ne bi ločevalo invalidov od ostalih zaposlenih. Pomembno je, da ne iščemo le nezmožnosti pri invalidih, temveč da najdemo področja, na katerih so dobri, in le-te nadgrajujemo.

Vsem delodajalcem priporočamo:

- odprtost za zaposlovanje invalidov, kar pomeni, da ne zavrnejo nekoga zgolj, ker je invalid. Kot smo izvedele, je invalidov zelo veliko in se med seboj razlikujejo v težavah, usposobljenosti, znanju, pripravljenosti za delo itd. Zaradi tega je potrebno invalidom prisluhiniti in dati možnost, da se izkažejo. Pomembno je, da delodajalci ne razmišljajo o invalidih kot o osebah na invalidskih vozičkih, ampak kot o enakovrednih osebah;
- prilagoditev delovnih mest, ki so lahko tudi manjše, na primer posebni, ergonomsko oblikovani stoli, dvignjeni zasloni računalnikov, posebne tipkovnice, dvignjene mize, ipd. Pomembno je, da se vsakemu posamezniku prilagodi delovno mesto tako, da bo ustrezalo njemu osebno in mu olajšalo delo. Na tak način se doseže največja učinkovitost zaposlenih invalidov;
- posebna izobraževanja in uvajanja na delovnem mestu za invalide, kjer se dodatno usposobijo za posamezno delovno mesto, pridobijo dodatna znanja in so posledično bolj učinkoviti;
- izobraževanja tudi za delodajalce, zaposlene v kadrovski službi, menedžerje in ostale, ki so v stiku z invalidi: na takšnih izobraževanjih bi se poučili o invalidnosti, kako delati z invalidi, kako jim pomagati, prilagajati delovna mesta ipd.;
- nudenje opore: marsikdaj se pri invalidnih osebah pojavijo še druge vrste težav, kot sta pomanjkanje denarja in omejeni socialni stiki.

Delodajalec mora znati pristopiti k njim in jim ponuditi pomoč tudi v takih primerih. Delodajalec lahko zaposlenemu plačo izplača nekaj dni vnaprej, kadar je ta v finančnih težavah;

- podroben pregled in upoštevanje zakonodaje, zlasti na začetku delovanja invalidskega podjetja, še posebej Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, Akcijskega programa za invalide 2014–2021, Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju in Statuta Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije.

Literatura

- Akcijski program za invalide 2014–2021*, (b.d). Pridobljeno s http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/invalidi_vzv/API_2014-2021.pdf
- Drobnič, J. (1992). Priložnosti in tveganja za invalide. V *Zaposlovanje – perspektive, priložnosti, tveganja* (str. 145–159). Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
- Drobnič, J. (2001). Zaposlovanje invalidov. V I. Svetlik, J. Glazer, A. Kajzer in M. Trbanc (ur.), *Politika zaposlovanja* (str. 435–474). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Iyer, A. in Masling, S. (2015). *Recruiting, hiring, retaining and promoting people with disabilities. The curb cuts to the middle class initiative*. Pridobljeno s https://www.whitehouse.gov/sites/default/files/docs/employing_people_with_disabilities_toolkit_february_3_2015_v4.pdf
- Heera, S. in Devi, A. (2016). Employers' perspective towards people with disabilities. *The South East Asian Journal of Management*, 10(1), 54–74.
- Krueger, R. A. in Casey, M. A. (2000). *Focus groups. A practical guide for applied research* (3. izdaja). Thousand Oaks: Sage Publications.
- Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (2017). Pridobljeno s http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/invalidi_vzv/
- Sever Božeglav, N. (2009). *Zaposlovanje invalidov* (Diplomsko delo). Fakulteta za upravo, Ljubljana.
- Šuštaršič, B., Brumnič-Smrekar, T. in Šauperl Fridau, J. (b. d.). *Razvojnna strategija invalidskih podjetij*. (Interno gradivo).
- Uršič, C. in Drobnič, J. (1995). *Zaposlovanje invalidov: primerjava politik, koncepcij in ukrepov*. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo.

Težave in izzivi paraplegikov na delovnem mestu

Rosana Majhenič, Metka Guštin in Tjaša Furlan

V prispevku predstavljamo, s kakšnimi izzivi in težavami se na delovnem mestu soočajo paraplegiki, kolikšna je socialna podpora, ki so je deležni, kako doživljajo sebe v primerjavi z ostalimi sodelavci in kako zaposlitev vpliva na njihovo zadovoljstvo z življenjem. V raziskavi je sodelovalo devet paraplegikov. Vsi so bili člani društev paraplegikov v Sloveniji in imeli najmanj pet let delovne dobe. Z udeleženci smo izvedle polstrukturirani intervju.

Rezultati so pokazali, da na odločitve invalidov v zvezi s poklicno potjo večinoma vplivajo zanimanje za delo, plača, usposobljenost ipd., in ne toliko prilagojenost delovnega mesta paraplegikom. Pri zaposlovanju se invalidi srečujejo predvsem z neuspešnostjo pri iskanju nove zaposlitve in pomanjkanjem možnosti za napredovanje, kar ovira odločitve glede njihove poklicne poti. Večinoma so udeleženci naše raziskave deležni ustrezne socialne podpore tako s strani domačih kot s strani sodelavcev, predvsem v povezavi s fizičnimi opravili. Sebe večinoma doživljajo kot enakopravne člane tima in menijo, da so enako kompetentni kot ostali zaposleni, a se na delovnem mestu kljub temu včasih srečujejo z določenimi predsodki. Zaposlenost pomembno vpliva na njihovo zadovoljstvo z življenjem, saj jim prinaša občutek socialne varnosti, obenem pa se zaradi zaposlitve počutijo uporabni, koristni in enakovredni člani družbe. Ugotovitve naše raziskave so pomembne za vse paraplegike in tudi za širšo javnost, predvsem pa za delodajalce, saj je ključnega pomena, da se ti zavedajo težav, s katerimi se paraplegiki srečujejo na delovnem mestu, jih dnevno poskušajo zmanjševati ali odstranjevati.

Uvod

Invalidi predstavljajo nezanemarljiv delež svetovnega prebivalstva, pa vendar se o njih le redko govori. V poslovnem svetu nimamo veliko stika z njimi, saj so pogosto (po krivici) potisnjeni na stran, čeprav naj bi vsi ljudje imeli enake pravice in dostojanstvo. Opazamo, da se družba še vedno premalo prilagaja individualnim potrebam vsakega posameznika, kar je čutiti na različnih področjih, med drugim tudi na področju zaposlovanja. Zaposlitev je ključnega pomena za posameznikov občutek samospoštovanja, sprejetosti v družbi in samoučinkovitosti in je pogoj za samostojno in dostojno življenje.

Prav zato smo z raziskavo želele ugotoviti, s kakšnimi težavami in izzivi se srečujejo paraplegiki v času svoje kariere in kako to vpliva na njihovo samopodobo, socialno podporo in zadovoljstvo z življenjem. Želele smo dobiti čim bolj pristne informacije, ki bi nam osvetlile situacijo skozi oči invalidnih posameznikov, zato smo se odločile, da bomo z udeleženci izvedle polstrukturirani intervju, dobljene podatke pa kvalitativno analizirale. V ta namen smo oblikovale nekaj vprašanj, s katerimi smo zajele štiri glavna področja, ki so nas zanimala glede zaposlitvenih izzivov paraplegikov.

Večina avtorjev se v svojih raziskavah osredotoča na invalide na splošno, ne glede na vrsto invalidnosti, oziroma v vzorec vključijo osebe s posebnimi potrebami, kar je zelo široka definicija. Me smo se odločile, da se bomo osredotočile le na paraplegike, saj se nam zdi, da so na zaposlitvenem področju še vedno (pre)pogosto nepravilno obravnavani.

Kaj je invalidnost?

Skozi čas so se oblikovale različne definicije invalidnosti, ki so vsaka na svoj način vplivale na oblikovanje državnih programov za invalide. Danes velja, da je invalidnost posledica odnosa med posameznikom in okoljem, zato težave ne izvirajo iz fizičnih omejitev posameznika, pač pa iz okolja, ki "invalidizira" (Uršič in Drobnič, 1995). Invalidnost, kot jo razumemo danes, upošteva invalidove potrebe ter njegove pomanjkljivosti in ovire v družbi, kar pomeni, da se odgovornost decentralizira, razvije pa se proces integracije invalidov (Kobal Grum idr., 2009).

Zakonodaja s področja invalidskega varstva

V slovenskem prostoru pravice in dolžnosti invalidov ureja Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI, 2004, UL RS,

št. 63/04). Vključuje ukrepe, ki upoštevajo aktivno vključevanje invalidov v zaposlovanje, in temelji na predpostavki, da invalidnosti ne gre enačiti z nezmožnostjo za delo, saj so invalidi prav tako zaposljivi kot neinvalidne osebe, če jim zagotovimo ustrezne delovne razmere (Petaros, 2006).

Glavni namen zakona je povečati zaposljivost invalidov z ohranjanjem obstoječih in ustvarjanjem novih delovnih mest ter izboljšati pogoje za zaposlovanje invalidov preko odstranjevanja ovir in ustvarjanja enakih možnosti (2. člen ZZRZI, 2004, UL RS, št. 63/04). Po zakonu imajo zaposleni pravico do zaposlitvene rehabilitacije, zaščitnega in podpornega svetovanja, subvencij in drugih spodbud za zaposlovanje, delodajalec pa jim mora nuditi ustrezne prilagoditve, tako da imajo invalidi enake možnosti kot ostali zaposleni (ZZRZI, 2004, UL RS, št. 63/04).

V Sloveniji imamo oblikovane tudi Nacionalne smernice za izboljšanje dostopnosti grajenega okolja, informacij in komunikacij za invalide, s katerimi je Vlada Republike Slovenije želela izboljšati integracijo v družinsko, delovno in tudi širše družbeno okolje. Dostopnost namreč ni pomembna le z vidika zagotavljanja temeljnih človekovih pravic in dolžnosti, pač pa je tudi ključnega pomena za socialno vključevanje (Nacionalne usmeritve za izboljšanje dostopnosti grajenega okolja, informacij in komunikacij za invalide, 2005), ki se nanaša na to, da vsi posamezniki čutijo pripadnost neki skupnosti. Pripadnost pa je ena temeljnih potreb, ki jih človek želi zadovoljiti (Kompore, Stražišar, Dogša, Vec in Curk, 2010).

Vsaka država bi morala za invalide pripraviti akcijske programe, s katerimi bi povečali dostopnost invalidom do grajenega okolja, informacij in komuniciranja, zato je cilj smernic odpravljanje gradbenih in komunikacijskih ovir ter zagotovitev dostopa do izobraževanja in do delovnih mest, pa tudi izboljšanje dostopnosti javnega prometa (Nacionalne usmeritve za izboljšanje dostopnosti grajenega okolja, informacij in komunikacij za invalide, 2005). To je v koraku s svetovnimi trendi: tuji avtorji so namreč ugotovili, da se gibalna oviranost v zadnjem času povezuje z višje zaznanimi fizičnimi zahtevami dela, hkrati pa tudi z večjo dostopnostjo delovnega mesta (Shaw, Kristman in Vezina, 2013).

Vključenost invalidov v družbeno okolje

Ko se je Slovenija osamosvojila, je uvedla tržni sistem, kar pomeni, da so podjetja želela čim bolj kvalificirane in sposobne delavce, ki bi čim hitreje prišli do čim boljših rezultatov. Tako je postajal vedno pomembnejši

storitveni sektor, znotraj katerega so se razvijale nove oblike zaposlovanja, kot so socialna podjetja, delo na daljavo, invalidska podjetja itd. Prav v slednjih se zaposluje veliko invalidov, v Sloveniji imamo namreč več sto invalidskih podjetij, ki za zaposlene poskrbijo tako, da jim prilagodijo delovna mesta, delovne postopke in naprave. To je za invalide zelo pomembno, saj jim prinaša finančno zadoščenje, samostojnost, omogoča jim zadovoljevanje socialnih in emocionalnih potreb, ohranjanje skrbi zase, ohranjanje delovnega interesa in učinkovitosti, povečanje prilagoditvenih sposobnosti posameznika ter ustvarjanje pozitivne samopodobe (Kovačič, 2013).

V Sloveniji imamo torej razvitih precej možnosti integracije invalidov na delovna mesta, ki pa so nekoliko zastarele. V Zahodni Evropi in Združenih državah Amerike vse od devetdesetih let naprej vedno bolj poudarjajo drugačne oblike, ki invalidom omogočajo življenje v skupnosti in v ospredje postavljajo drugačen koncept razumevanja integracije. Tako postaja pomemben premik od institucionalizacije k normalizaciji. To pomeni zmanjšanje t. i. zaščitnega zaposlovanja invalidov v invalidskih podjetjih in varstveno-delovnih centrih, da bi lahko v ospredje prišla inkluzija, torej to, da invalida zaposlimo na odprtem trgu, v običajnem delovnem okolju, ki pa ga prilagodimo njegovim individualnim potrebam.

Tabela 1. Število in delež invalidov, zaposlenih v različnih oblikah organizacij (Statistični urad Republike Slovenije)

Leto	Število vseh zaposlenih invalidov	Število invalidov, zaposlenih na odprtem trgu	Število invalidov, zaposlenih v invalidskih podjetjih	Število invalidov, zaposlenih v zaposlitvenih centrih
2006	32.682	26.129 (79,9 %)	6.441 (19,7 %)	112 (0,34 %)
2007	33.057	26.591 (80,4 %)	6.305 (19,1 %)	161 (0,48 %)
2008	33.806	27.261 (80,6 %)	6.358 (18,8 %)	187 (0,55 %)
2009	32.212	26.283 (81,6 %)	5.706 (17,7 %)	223 (0,69 %)
2010	30.399	24.777 (81,5 %)	5.364 (17,6 %)	258 (0,85 %)
2011	30.551	24.799 (81,2 %)	5.449 (17,8 %)	303 (0,99 %)
2012	29.975	23.986 (80,0 %)	5.672 (18,9 %)	317 (1,06 %)
2013	30.327	24.446 (80,6 %)	5.528 (18,3 %)	353 (1,07 %)
2014	30.507	24.772 (81,2 %)	5.323 (17,5 %)	412 (1,30 %)
2015	30.830	24.971 (81,0 %)	5.398 (17,5 %)	463 (1,50 %)

Kot je razvidno iz tabele 1, je v Sloveniji normalizacija za zdaj še precej redka oblika zaposlovanja gibalno oviranih, saj problematiko zaposlovanja invalidov

še vedno rešujemo s segregacijo, ker delodajalci običajno niso pripravljene na kadrovske in organizacijske spremembe, ki jih prinaša zaposlovanje invalidov. Kljub temu je opaziti vedno večje zavedanje, da je nujno uvesti določene spremembe na tem področju (Lazarević, 2009). Seveda pa je karierna pot posameznika vedno odvisna tudi od njegovih odločitev, ki najpogosteje temeljijo na vrednotah, interesih in željah, ki jih ima (Šmintić, 2016).

Zakaj je zaposlitev pomembna za vsakega človeka?

Zaposlitev za človeka pomeni temelj njegove eksistence, zato je brezposelnost ali dolgotrajno iskanje zaposlitve zelo boleče in lahko povzroči psihične težave, depresivnost, izgubo motivacije ipd. (Lazarević, 2009). V sodobni družbi je zaposlitev del vsakdanjega življenja in je ključna za finančno neodvisnost, status, prestiž in socialno participacijo (Rapuš, 2005). Pri invalidih je zaposlitev še posebej pomemben dejavnik, saj jim, kot rečeno, omogoča (ponovno) vključitev v normalni tok življenja, nudi jim ekonomske koristi, ki vodijo v samostojnost in neodvisnost, prav tako pa ima tudi številne pozitivne psihološke učinke. Blagodejno vpliva na lastno identiteto posameznika, samospoštovanje, socialno mrežo, občutek lastne pomembnosti in učinkovitosti itd. (Johnson idr., 2004).

Delo je eden najpomembnejših dejavnikov vključevanja invalidnih oseb v družbo, saj poleg sredstev za preživetje posamezniku prinaša tudi občutek socialne in psihološke vrednosti. Nezaposleni ljudje so večkrat tarča posmeha in obrekovanja in so v družbi stigmatizirani in označeni kot manj pomembni. Tudi v Sloveniji se soočamo s težavo, da se delo ocenjuje pretirano s storilnostnega vidika, kar vodi do nezaželenosti invalidov v organizacijah. Slednji namreč včasih rezultate dosegajo počasneje kot ostali sodelavci, kar pa ne zadostuje zahtevam družbe (Kožuh, 2011; Uršič, 2004).

Da je zaposlovanje ključnega pomena za izognitev socialni izključenosti, so potrdili tudi podpisniki Madridske deklaracije (2003; v: Resnik, 2015). Ti zagovarjajo enake možnosti invalidov za zaposlitev na odprtem trgu dela, saj menijo, da tako invalidom omogočamo bolj dostojanstveno življenje. Zato je pomembno, da se trudimo zmanjšati diskriminacijo in povečevati ozaveščenost o invalidih v družbi (Invalidi imajo enake pravice, 2010).

Odgovorni za sprejemanje ukrepov v zvezi z zaposlovanjem invalidov se vedno bolj zavedajo, da je invalidom oteženo ali celo preprečeno uveljavljanje svojih pravic, zaradi česar niso polno vključeni v aktivnosti znotraj družbe. Zato se trudijo, da bi te ovire premostili in tako izboljšali stanje

(Uršič, 2004). Tako tudi v Sloveniji obstaja vedno več pasivnih in aktivnih ukrepov, s katerimi želimo spodbuditi zaposlovanje invalidov, spodbude pa so namenjene tudi delodajalcem. Med te ukrepe uvrščamo zaščito invalidov pred odpuščanjem, rezervirana delovna mesta za invalide, subvencionirane plače, dodatna izobraževanja in usposabljanja invalidov (Lazarevič, 2009).

Prav to je tudi praktična vrednost naše raziskave. Bolj kot pokazati invalidom, da se s podobnimi težavami soočajo tudi drugi gibalno ovirani, želimo namreč, da bi delodajalci ozavestili pomembnost zaposlovanja invalidov in jih ne bi diskriminirali le zato, ker bi zaposlitev invalida prinesla določene spremembe v organizaciji.

Na podlagi vsega tega smo se odločile, da želimo z raziskavo preveriti, kakšno je trenutno stanje glede zaposlovanja paraplegikov in kako njihova vpetost v trg dela vpliva na njihovo samopodobo, zadovoljstvo in socialno vključenost.

Najprej nas je zanimalo, kateri dejavniki vplivajo na odločitve v zvezi s poklicno potjo. Iz preteklih raziskav in obstoječe zakonodaje bi lahko sklepale, da bodo vsi delodajalci zaposlili paraplegika, v kolikor bo po svojih znanjih in sposobnostih ustrezal zahtevam (ZZRZI, 2004, UL RS, št. 63/04), prav tako se tudi gibalna oviranost v zadnjem času povezuje z večjo dostopnostjo delovnega mesta (Shaw, Kristman in Vezina, 2013). Nekateri drugi avtorji pa ugotavljajo, da v Sloveniji stanje zaposlovanja invalidov še ni najbolj optimalno (Lazarevič, 2009). Zato smo želele preveriti, ali so paraplegiki deležni prilagoditev v tolikšni meri, da slednje pri odločanju zaposlitve ne predstavljajo glavnega kriterija izbire.

Nadalje nas je zanimalo, koliko socialne podpore so paraplegiki deležni. Raziskave pravijo, da se v družbi kaže vedno večja želja po vključevanju invalidov v družbo (Kovačič, 2013; Lazarevič, 2009; Uršič, 2004), zato bi posledično lahko predpostavljali, da prejmejo invalidi iz okolja tudi več socialne podpore.

Raziskave kažejo, da je v današnji družbi delo prekomerno ocenjevano le s storilnostnega vidika, kar je lahko za invalide precej neugodno, saj včasih rezultate dosegajo počasneje kot ostali sodelavci (Kožuh, 2011; Uršič, 2004). To ne zadostuje zahtevam družbe in lahko pripelje do nezaželenosti invalidov v organizacijah, posledično pa lahko vpliva tudi na to, kako se invalidne osebe zaznavajo z vidika delovnih sposobnosti. Tako smo si postavile vprašanje, kako paraplegiki doživljajo sami sebe v primerjavi z neinvalidnimi sodelavci.

V preteklih študijah je bilo ugotovljeno, da je zaposlitev za posameznika ključnega pomena (Lazarević, 2009), saj mu omogoča finančno samostojnost, status in socialno participacijo (Rapuš, 2005), še posebej pomembna pa naj bi bila zaposlitev za invalide, saj jim omogoča tudi vključitev v normalni tok življenja in vpliva na občutek lastne pomembnosti (Johnson idr., 2004). Zato nas je zanimalo tudi, kako zaposlitev paraplegikov vpliva na njihovo zadovoljstvo z življenjem.

Metoda

Udeleženci

V raziskavi je sodelovalo 9 udeležencev, 5 moških in 4 ženske. Starost udeležencev se je gibala med 32 in 53 let ($M = 42,4$; $SD = 6,1$), vsi pa so imeli že vsaj 5 let delovne dobe, kar je bil tudi kriterij za sodelovanje v raziskavi. Najdaljša zaposlitev je trajala 50 let, v povprečju pa 21,7 let ($SD = 14,0$). Udeleženci so se med seboj razlikovali tudi po času invalidnosti, in sicer je eden izmed njih invalid že od rojstva, pri ostalih pa je invalidnost nastopila med 11. in 33. letom. Največ udeležencev ima visokošolsko izobrazbo 2. stopnje (33,3 %), eden visokošolsko izobrazbo 1. stopnje (11,1 %), dva višješolsko (22,2 %) in prav tako dva (22,2 %) srednjo strokovno oziroma splošno, eden (11,1 %) pa nižjo oziroma srednjo poklicno izobrazbo. Razlikovali so se tudi po zakonskem stanu, pri čemer so štirje (44,4 %) poročeni, dva samska (22,2 %), eden razvezan (11,1 %) in dva v zunajzakonski zvezi (22,2 %); eden od njiju živi skupaj s partnerjem, drugi pa ne. Udeleženci so bili zaposleni na različnih delovnih mestih od samozaposlitve do različnih zaposlitev v organizacijah.

Pripomočki

Pri zbiranju podatkov smo si pomagale s seznamom vprašanj, saj smo z udeleženci izvedle polstrukturirani intervju. Seznam nam je omogočil, da pokrijemo vsa področja in pomembna vprašanja in hkrati sproščeno sledimo sogovorniku. Uporabile smo tudi telefon, saj smo intervjuje snemale (le zvočni posnetek), da nam med pogovorom ni bilo treba vsega zapisovati in smo lahko bile bolj pozorne na neverbalno komunikacijo intervjuvancev. Ker smo nekaj intervjujev opravile v pisni obliki preko elektronske pošte, smo za ta namen oblikovale spletno anketo.

Intervju oziroma vprašalnik smo oblikovale tako, da smo od intervjuvancev dobile najprej nekaj osnovnih demografskih podatkov in podatkov o

nastopu invalidnosti, nato pa smo 17 vprašanj razdelile na štiri področja, ki sovpadajo s postavljenimi raziskovalnimi vprašanji:

- odločitve v zvezi s poklicno potjo (npr.: *»Ko se odločate za prijavo na določeno delovno mesto, kaj vse vpliva na to, da se boste res prijavili (dovigala, prilagojenost dela ipd.)?«*);
- socialna podpora (npr.: *»Vam sodelavci in delodajalec nudijo podporo na delovnem mestu? Lahko navedete kakšen primer?«*);
- doživljanje samega sebe (npr.: *»Ali menite, da lahko delovne naloge opravljate enako dobro kot vaši sodelavci, ki niso gibalno ovirani?«*) in zadovoljstvo z življenjem (npr.: *»Kakšen pomen ima za vas zaposlitev, kako se zaradi tega počutite?«*).

Postopek

Odločile smo se za namensko vzorčenje, saj smo želele dobiti precej specifičen vzorec, in sicer osebe na invalidskem vozičku (paraplegike), ki so zaposlene vsaj pet let. Obrnile smo se na Zvezo paraplegikov Slovenije, ki vključuje vsa pokrajinska društva paraplegikov, in na Nacionalni svet invalidskih organizacij Slovenije. Obema organizacijama smo poslale kratek opis raziskave in jih prosile za kontaktne podatke oseb, ki ustrezajo našim zahtevam in bi bile pripravljene sodelovati. Dobile smo kontaktne podatke sedmih oseb, s petimi smo se potem dogovorile za srečanje oziroma za odgovarjanje na naša vprašanja preko spleta. S tremi udeleženci se zaradi logističnih težav nismo mogle srečati, zato smo se z njimi dogovorile, da jim bomo vprašanja poslale v obliki spletne ankete po elektronski pošti.

Kljub temu pa udeležencev ni bilo dovolj, zato smo intervjuvance prosile, če lahko našo prošnjo posredujejo drugim osebam, ki ustrezajo pogojem in bi nam želele pomagati. Tako smo dobile končni vzorec 9 ljudi.

Na začetku vsakega intervjuja smo udeležence vprašale za dovoljenje, da pogovor snemamo (za lažje spremljanje poteka intervjuja in hkratnega opazovanja neverbalne komunikacije). Vsi udeleženci so se s tem strinjali, saj smo jim povedale, da bomo po tem, ko napišemo članek, posnetke izbrisale. Intervjuji so trajali 15–30 minut (odvisno od tega, koliko različnih delovnih izkušenj so imeli intervjuvanci že za sabo in odvisno od njihove zgornosti in motiviranosti za odgovarjanje na vprašanja), tako da za udeležence niso bili prenaporni. Udeleženci so se ob vprašanjih o njihovi karieri razgovorili in večinoma že sami povedali vse, kar nas je zanimalo, zato smo le redko postavljale podvprašanja.

Podatke smo združile v excelovo datoteko. Nato smo razdelile vprašanja in odgovore v 4 sklope, glede na raziskovalna vprašanja, ki smo si jih postavile. V nadaljevanju smo jih analizirale tako, da smo v vsakem sklopu pregledale, ali se odgovori nanašajo zgolj na postavljeno vprašanje, ali z vprašanjem nimajo povezave in ali bi jih lahko uvrstile v drug sklop vprašanj (kar smo po potrebi tudi storile). Nato smo pri vsakem raziskovalnem vprašanju/sklopu vprašanj besedilo razčlenile na smiselne enote (stavke oziroma zaključne dele besedila). Tiste dele besedila, ki za raziskavo niso bili relevantni, smo izpustile. V nadaljevanju smo podatke oziroma enote kategorizirale in razvrstile v širše kategorije (enote, ki so si bile pomensko podobne, smo združile skupaj) in poskušale odkriti njihove skupne značilnosti.

Rezultati

Rezultate bomo v nadaljevanju predstavile v štirih sklopih, ki predstavljajo na začetku zastavljena raziskovalna vprašanja. Med analizo smo ugotovile, da se dobljeni odgovori niso opazno razlikovali glede na starost, spol in ostale demografske podatke, zato jih nismo vključile v poglavje Rezultati.

Kateri dejavniki vplivajo na odločitve v zvezi s poklicno potjo?

Znotraj tega raziskovalnega vprašanja smo udeležencem postavljale vprašanja, povezana z odločitvijo za prijavo na določeno delovno mesto, preteklimi delovnimi izkušnjami, (ne)uspešnostjo zaposlitve in napredovanjem. Odgovori udeležencev so pokazali, da vsi, ne glede na trajanje invalidnosti, še vedno delajo oziroma so do upokojitve delali na istem delovnem mestu ali pa so delovno mesto zaradi invalidnosti zamenjali, vendar so še vedno ostali v istem podjetju. Nekateri so sicer vmes poskušali zamenjati delovno mesto, vendar so bili pri iskanju nove zaposlitve neuspešni. Potencialni delodajalci so udeležencem kot razloge za zavrnitev navedli neustrezne reference, neuspešnost na razgovoru, osebnostne lastnosti (npr. nevztrajnost, neodločnost ipd.), vendar pa intervjuvanci menijo, da je (neuradno) k temu pripomogla tudi njihova invalidnost.

Pri vprašanju, kaj vse vpliva na to, da se posamezniki prijavijo na določeno delovno mesto, so bili odgovori zelo različni. Nekaterim je najbolj pomembna plača, drugi so bolj pozorni na to, kakšna je dostopnost do delovnega mesta, ali imajo prilagojene sanitarije ipd., spet drugim pa je pomembno samo delovno mesto oziroma delovne naloge (*»Na prilagoditve nikoli ne gledam, ker vem, da imamo v Sloveniji sistemsko urejene zadeve*

in da delodajalec dobi financirane prilagoditve. Gledam na to, da me delo veseli, da ga znam opravljati in da mi je pisano na kožo.» Tudi v povezavi z napredovanjem so udeleženci poročali o različnih izkušnjah. Trije intervjuvanci so povedali, da so bili napredovanja deležni večkrat, tako pred nastopom invalidnosti kot tudi potem. Štirje udeleženci v celotni delovni dobi še nikoli niso napredovali, temveč so ostali na istem delovnem mestu oziroma na delovnem mestu, ki so ga zaradi večje primernosti morali zavzeti po nastopu invalidnosti. Ena oseba je poročala o tem, da je bila deležna trikratnega napredovanja pred invalidnostjo, po njej pa te možnosti ni več dobila, čeprav je še naprej delala v istem podjetju. Njene besede so bile naslednje: *»Po tem ko sem se poškodovala, so mi rekli, da za napredovanje potrebujejo „celega“ človeka, ki bo delal 8 ur in ne 4.«* Še en udeleženec pa je poročal o tem, da je pred invalidnostjo napredoval, po tem, ko je pristal na vozičku, pa nazadoval.

Koliko socialne podpore so deležni paraplegiki?

Želele smo ugotoviti, kakšna je socialna podpora s strani sodelavcev in nadrejenih na delovnem mestu, kakšni so odnosi med njimi, kakšna je vloga sorodnikov pri zaposlovanju paraplegikov in ali na delovnem mestu obstajajo kakšne tehnične ovire in prilagoditve za invalide. Izvedele smo, da večina udeležencev (7) meni, da jih sodelavci obravnavajo kot enakopravnega člana delovnega tima in se jim ne zdi, da bi nanje zaradi njihove invalidnosti gledali kako drugače. Poleg tega menijo, da s strani sodelavcev dobijo primerno količino podpore, predvsem pri fizičnih opravilih. Npr., tudi če paraplegiki sami ne izrazijo želje po pomoči pri pospravljanju vozička v avto, so jim kolegi vedno pripravljeni pomagati.

Vprašani pa nimajo občutka, da bi jim sodelavci želeli pretirano pomagati pri samih delovnih nalogah oziroma opravljati delo namesto njih, ker bi mislili, da invalidi tega ne bi bili sposobni. Iz njihovih odgovorov lahko razberemo, da imajo invalidi različne poglede na nudenje pomoči. Eden od udeležencev je povedal: *»Sodelavci pravijo, da velikokrat pozabijo, da sem na vozičku, ker ne rabim neke posebne podpore. Drugače mi vedno pomagajo, pomagajo mi tudi tisti, ki me ne poznajo, na primer če je kaj za odnesti, predstaviti ipd.»*, drugi pa ima na nudenje podpore nekoliko drugačen pogled in pravi: *»Sam se ne želim izpostavljati, zato včasih niti ne prosim za pomoč. Želim biti čim bolj enakopraven član kolektiva.«* Dva udeleženca sicer menita, da obstajajo s strani nekaterih sodelavcev tudi negativni pogledi in občutki, v smislu, da nista dovolj sposobna, kar pa ne velja za vse kolege. V splošnem

se je izkazalo, da je paraplegikom podpora s strani sodelavcev v pomoč in jim delo olajša, nobeden od njih pa nima občutka, da bi jim tako sodelavci kot tudi nadrejeni poskušali delo oteževati. Nasprotno, eden od udeležencev je povedal, da mu delodajalec po potrebi omogoči tudi delo od doma (npr. v primeru snežnih razmer). Nadalje so udeleženci poročali, da tudi od domačih dobijo primerno količino podpore in potrebne spodbude, kar jim olajšuje premagovanje ovir na delovnem mestu.

V tem sklopu vprašanj smo se dotaknile tudi predsodkov, s katerimi bi se lahko paraplegiki na delovnem mestu srečevali. Večina vprašanih (7) je poročala, da predsodkov glede invalidnosti pri ostalih zaposlenih niso zaznali, so pa nekateri opazili, da so delodajalci premalo ozaveščeni o možnostih, ki jih imajo pri zaposlovanju invalidov, in se včasih morda ne zavedajo dovolj, da so paraplegiki na zanje prilagojenih delovnih mestih sposobni enakovredno delati in prispevati k delu. Prav tako smo iz njihovega poročanja ugotovile, da se na delovnem mestu ne srečujejo s tehničnimi ovirami glede dostopnosti ali mobilnosti in da se nekateri delodajalci za prilagoditev delovnega mesta invalidov še posebej zavzamejo. »*V službi so mi uredili vhod v pisarno, stranišče, imam posebno parkirišče, zame so naredili klančine, daljinec, da se lahko pripeljem na parkirišče (ni mi ga potrebno plačevati), vse so mi uredili.*« Drugi poročajo še o prilagoditvah, kot so drsna vrata, dvigala, večji WC, klimatizirana pisarna, po meri narejeno pohištvo ipd.

Kako paraplegiki doživljajo sami sebe v primerjavi z neinvalidnimi sodelavci?

Zanimalo nas je, kako paraplegiki doživljajo sami sebe pri opravljanju delovnih nalog, kako gledajo nase v primerjavi z drugimi neinvalidnimi sodelavci in ali menijo, da obstajajo med njimi kakšne razlike v delovnih nalogah.

Vsi intervjuvanci so imeli podoben pogled na opravljanje svojih delovnih nalog, in sicer vsi menijo, da so zmožni delovne naloge opravljati enako dobro kot njihovi sodelavci, ki niso gibalno ovirani. V delu ne zaostajajo in ga ne prelagajo na druge, temveč se včasih v primerjavi z ostalimi še bolj potrudijo, da sodelavci ne bi dobili občutka, da niso dovolj sposobni. Razlike med njimi in neinvalidnimi sodelavci paraplegiki vidijo predvsem v fizičnih sposobnostih, pri času, ki ga porabijo za odhod na stranišče ipd., ne pa tudi v času, ki ga porabijo za dokončanje same delovne naloge, eden od udeležencev pa je mnenja, da je delo invalidov morda lažje in manj stresno. V splošnem jih večina meni, da je njihovo delo, predvsem kar se tiče umskih sposobnosti, lahko enako dobro in konkurenčno ostalim neinvalidnim

sodelavcem, težave pa se pojavijo na delovnih mestih, ki zahtevajo fizična opravila ali niso prilagojena gibalno oviranim osebam.

Kako zaposlitev paraplegikov vpliva na njihovo zadovoljstvo z življenjem?

Pri zadnjem raziskovalnem vprašanju smo želele z vprašanji o pomenu zaposlitve in doživljanju lastne karijerne poti ugotoviti, kako zaposlitev paraplegikov vpliva na njihovo zadovoljstvo z življenjem. Ugotovile smo, da jim zaposlitev v življenju veliko pomeni, saj jim nudi večjo samostojnost, finančno neodvisnost, socialno vključenost, večjo socialno varnost, hkrati pa se zaradi zaposlitve počutijo uporabni, koristni in enakovredni člani družbe. Ravno zaradi tega bi se, če bi službo izgubili, nekateri počutili precej slabo in nekoristno (*»Umrli bi!«*; *»Katastrofalno!«*). Vendar pa jih kar nekaj ob tem navaja, da bi si z veseljem poiskali tudi kakšno prostovoljno delo, v času, ko ne bi bili zaposleni ali pa bi ta čas izkoristili za dodatna izobraževanja. V splošnem so s svojo službo in kariero dokaj zadovoljni, glavni problem pa vidijo v tem, da jim invalidnost včasih onemogoča napredovanje. Kljub temu nekateri udeleženci iščejo načine oziroma dejavnosti, pri katerih je napredovanje mogoče in ni odvisno od drugih. Tako je ena izmed udeleženk povedala: *»Žal mi je, da ne morem napredovati in sem glede tega področja malo žalostna. Ampak sem potem to nadomestila s športom, kjer sem bolj uspešna, saj tam pustijo napredovanje (smeh).«*

Razprava

Kateri dejavniki vplivajo na odločitve v zvezi s poklicno potjo?

Pretekle raziskave so pokazale, da so vrednote, interesi in želje pomembno vodilo pri načrtovanju kariere in kariernem odločanju (Šmintić, 2016), nas pa je zanimalo, ali to velja tudi za paraplegike. Izkazalo se je, da so tudi pri njih razlogi za izbiro nekega delovnega mesta podobni kot pri osebah, ki niso gibalno ovirane. Kot razloge za odločanje glede poklicne poti so namreč navajali zanimanje (interes za delo), plačo, usposobljenost za delo itd., in ne toliko prilagojenost delovnega mesta paraplegikom, saj je slednje določeno z zakonom, ki pravi, da mora podjetje, če ima zaposlenega invalida, slednjemu nuditi potrebne prilagoditve (ZZRZI, UL RS, št. 63/2004), kar pomeni, da naj bi imeli invalidi enake možnosti kot ostali zaposleni. Vendar pa so kljub temu nekateri udeleženci pri odločitvi glede zaposlitve v ospredje postavili prilagojenost delovnega mesta. To bi sicer lahko kazalo na to, da

vsi paraplegiki niso seznanjeni z zakonom, ki jim zagotavlja potrebne prilagoditve na delovnem mestu, v primeru, da se delodajalec odloči za njihovo zaposlitev, ampak je mogoče bolj kredibilen razlog to, da se intervjuvanci zavedajo krute realnosti, da jih delodajalec ne glede na njihove sposobnosti enostavno ne bo zaposlil, če bodo zanj predstavljali prevelik strošek, torej če bi moral za njihovo neovirano delo vgraditi dvigalo, povečati stranišča, sezidati klančine itd. Ko se torej odločajo, na katera delovna mesta bi se prijavili, v začetku zožijo izbor na tista delovna mesta, za katera so usposobljeni in bi jim bila v veselje, potem pa znotraj teh izbirajo v skladu s tem, kje imajo več možnosti, da jih bo delodajalec zaposlil. To pa je običajno v tistih podjetjih, ki so deloma že prilagojena in dostopna invalidom.

Izpostavljena sta bila še dva večja problema pri zaposlovanju, in sicer neuspešnost pri iskanju nove zaposlitve ter pomanjkanje možnosti za napredovanje, vzroki pa so tudi tu podobni. Po mnenju udeležencev naj bi namreč bila, kljub vsem novejšim zakonom in smernicam za učinkovitejše vključevanje invalidov na trg dela (Nacionalne usmeritve za izboljšanje dostopnosti grajenega okolja, informacij in komunikacij za invalide, 2005; ZZRZI, UL RS, št. 63/2004), pri delodajalcih prisotna prikrita diskriminacija, ki invalidom onemogoča zaposlitev na želenem delovnem mestu. Slednja je lahko posledica nizkih pričakovanj delodajalcev o tem, kaj invalidi zmorejo, ter dejstva, da delodajalce v splošnem najbolj zanima storilnost zaposlenih (Brecelj idr., 2014; Kožuh, 2011; Uršič, 2004), kar vodi do tega, da so nekateri paraplegiki primorani ostati na določenih delovnih mestih, čeprav bi si jih zaradi svojih interesov ali sposobnosti želeli zamenjati.

Količina socialne podpore, ki so je deležni paraplegiki

Ker je tudi v našem okolju delo pogosto ocenjevano zgolj s storilnostnega vidika, kar velikokrat vodi do nezaželenosti invalidov v organizacijah (Kožuh, 2011; Uršič, 2004), nas je zanimalo, ali so paraplegiki v domačem okolju ter s strani sodelavcev in delodajalcev deležni socialne podpore in ali jih na delovnem mestu obravnavajo kot enakopravne člane tima. Rezultati so pokazali, da jim domači nudijo potrebno socialno podporo in jih spodbujajo, pomoči in opore pa so deležni tudi na delovnem mestu.

Ugotovitve bi morda lahko razložile s tem, da so vprašani (z izjemo tistih, ki so samozaposleni) tudi po nastopu invalidnosti zaposleni na istih delovnih mestih (ali pa vsaj v istih podjetjih) kot pred tem, kar pomeni, da jih delodajalec in sodelavci poznajo že od takrat, ko še niso bili gibalno ovirani. V tistem času so spoznali, kako kompetenten je posameznik za opravljanje

delovnih nalog, in torej vedo, da se zaradi invalidnosti njegovo strokovno znanje ni spremenilo. Zato nanj ne gledajo zviška in nočejo opravljati dela namesto njega, saj se zavedajo, da je sam dovolj sposoben, mu pa rade volje priskočijo na pomoč pri fizičnih opravilih, ki so za invalida težavna. Mogoče so rezultati tudi posledica tega, da v podjetjih, v katerih so vprašani zaposleni, vlada pozitivna delovna klima, ki spodbuja sodelovanje in pomoč sodelavcev na splošno, vrednote organizacije pa se potem odražajo tudi pri delu s paraplegiki. Ti se posledično počutijo enakovredne, koristne in cenjene, kar blagodejno vpliva na njihovo samopodobo in socialno vključenost, to pa je ključnega pomena za kakovostno življenje (Zorc - Maver, 2007; v: Resnik, 2015).

Kako paraplegiki doživljajo sami sebe v primerjavi z neinvalidnimi sodelavci?

Raziskave kažejo, da invalidi včasih dosegajo rezultate počasneje kot sodelavci, ki niso gibalno ovirani, kar lahko vodi do slabše ocene njihovega dela s strani nadrejenih, saj ne zadostujejo zahtevam podjetja (Kožuh, 2011; Uršič, 2004), posledično pa lahko vpliva tudi na to, kako paraplegik doživlja samega sebe v primerjavi z drugimi. Z raziskavo smo ugotovile, da vsi udeleženci zase menijo, da so zmožni delovne naloge opravljati enako dobro kot njihovi neinvalidni sodelavci, nekateri udeleženci pa imajo občutek, da lahko določene delovne naloge opravijo celo bolje. Slednje velja predvsem za delovna mesta in naloge, ki od zaposlenih zahtevajo umsko delo; ti udeleženci namreč delajo le za polovični delovni čas, kar jim omogoča, da se res posvetijo delu, zaradi česar so posledično bolj učinkoviti. Ena od možnih razlag je tudi, da se paraplegiki pri delu bolj potrudijo in delajo več kot ostali zaposleni, ker hočejo, da jih sodelavci obravnavajo kot enakopravne in jim nočejo dati razloga, da bi nanje lahko gledali skozi oči predsodkov (npr. »Invalidi ne zmorejo opraviti svojega dela, jaz ga moram narediti namesto njih!«).

Kako zaposlitev paraplegikov vpliva na njihovo zadovoljstvo z življenjem?

Številne študije so pokazale, da je zaposlitev ključnega pomena za človekovo eksistenco, finančno neodvisnost in družbeni status (Lazarevič, 2009; Rapuš, 2005). Invalidom zaposlitev predstavlja pot do ponovne vključitve v normalni tok življenja ter jih vodi k samostojnosti in neodvisnosti, poleg tega pa ima tudi številne pozitivne psihološke učinke (Johnson idr., 2004).

To se je potrdilo tudi v naši raziskavi: udeleženci so poročali, da jim služba nudi občutek socialne varnosti, zaradi zaposlitve pa se počutijo kot uporabni, koristni in enakovredni člani družbe. Obenem so povedali tudi, da bi se v primeru izgube zaposlitve počutili nekoristno in zelo slabo, kar je skladno z ugotovitvami predhodnih raziskav. Te so namreč pokazale, da so brezposelni posamezniki pogosto stigmatizirani, družba pa jih dojema kot manjvredne (Kožuh, 2011; Uršič, 2004).

Omejitve raziskave in priporočila za nadaljnje raziskovanje

Prva pomembnejša omejitev je povezana s samim vzorcem, ki je bil majhen, problematičen pa je tudi način vzorčenja. Odločile smo se namreč za namensko vzorčenje, saj smo želele vključiti osebe, ki imajo točno določene specifične, ki ustrezajo naši raziskavi, to pa pomeni, da smo vnaprej postavile pogoje, ki so jim morali posamezniki ustrezati, če so želeli sodelovati v raziskavi. Poleg tega smo udeležence iskale le preko slovenskih društev paraplegikov, v katera pa niso vključeni vsi paraplegiki v Sloveniji. Če bi izbrale še kakšen drugi način iskanja intervjuvancev, bi torej lahko dobile več posameznikov, ki bi ustrezali našim kriterijem.

Opazile smo, da osebam, ki so sodelovale v raziskavi, ni bilo neprijetno poročati o težavah in izzivih, s katerimi se srečujejo na delovnem mestu, morda ravno zato, ker po večini nimajo težav. Osebe, ki se za sodelovanje v naši raziskavi niso odločile, pri čemer bi lahko bil eden izmed razlogov nemotiviranost ali preveliko poseganje v za posameznika obremenilno in psihično naporno temo, pa se morda na delovnem mestu srečujejo z več težavami in izzivi kot naši udeleženci. Zato bi bilo smiselno pridobiti udeležence še na drugačen način, morda z akcijskim raziskovanjem (npr. opazovanje načina dela invalidov v invalidskih podjetjih). Opozoriti moramo tudi na to, da pri analizi kvalitativnih podatkov ni mogoče v celoti nadzirati subjektivnosti raziskovalca, kar lahko ponovno prispeva k omejitvi podanih ugotovitev.

Med omejitve raziskave spada tudi naša metoda dela, saj smo nekaterim udeležencem intervju z vprašanji poslale preko e-pošte v spletni obliki. Morda bi dobile daljše in obsežnejše odgovore, če bi z vsemi udeleženci izvedle intervju v živo, prav tako bi nam morda lahko opazovanje njihove neverbalne komunikacije pri intervjuju dalo dodatno pomembno informacijo, ki smo jo z izborom take metode zamudile.

Verjetno bi bilo smiselno, da bi v vzorec vključile več paraplegikov, ki so zaposleni v različnih podjetjih in niso samostojni podjetniki, saj se ti na

delovnem mestu morda ne soočajo z enakimi izzivi kot udeleženci, zaposleni v različnih podjetjih (samozaposleni udeleženci morda nimajo težav z nadrejenimi, enakopravnostjo pri sodelavcih in prilagoditvijo delovnega mesta), nam pa njihova poročanja kljub temu nudijo zanimiv vpogled v to, kako so lahko paraplegiki ustvarjalni pri odločitvah glede karijerne poti.

Zaključek in priporočila delodajalcem

Raziskava o težavah in izzivih, s katerimi se srečujejo paraplegiki na delovnem mestu, je namenjena tako paraplegikom in delodajalcem kot tudi širši javnosti. Prvim z namenom, da spoznajo, da se tudi druge gibalno ovirane osebe na delovnem mestu srečujejo s podobnimi težavami, kar lahko pozitivno vpliva na njihovo samopodobo in samospoštovanje, širši javnosti pa zato, da bi se v družbi čim bolj ozavestila problematika zaposlovanja gibalno oviranih oseb. Glavni poudarek pa je na delodajalcih, ki so velikokrat povod za izzive in težave paraplegikov na delovnem mestu. Čeprav zakon paraplegikom določa potrebne prilagoditve na delovnem mestu, se namreč ti še vedno srečujejo z več težavami kot neinvalidi. Zato želimo delodajalce opozoriti na to problematiko, da bi v prihodnosti skušali na paraplegike gledati z vidika strokovno in kvalitetno opravljenega dela in da bi se bolj zavedali, da gibalna oviranost še ne pomeni slabše kompetentnosti zaposlenega.

Ugotovile smo, da se paraplegiki na delovnem mestu soočajo z več težavami in izzivi kot ostali zaposleni, predvsem v povezavi z napredovanjem in iskanjem nove oziroma drugačne zaposlitve, kar se tiče količine socialne podpore in občutka enakopravnosti na delovnem mestu pa nismo našle večjih razlik v primerjavi z osebami, ki niso gibalno ovirane. Ugotovitve naše raziskave so ključne predvsem za delodajalce paraplegikov – pomembno je namreč, da se zavejo težav, s katerimi se paraplegiki srečujejo na delovnem mestu, in jih skušajo zmanjšati ali odstraniti. Prav tako so ugotovitve lahko uporabne za vsakega bralca, saj je pomembno, da postane tako vsak posameznik kot tudi celotna družba pozorna na neenako obravnavo invalidov na delovnih mestih in da vsi skupaj začnemo prispevati k njenemu zmanjševanju. Obenem se moramo zavedati, da lahko paraplegiki v polni meri pokažejo in razvijejo svoje potenciale na delovnih mestih, kjer so jim zagotovljene dostopnost, morebitne prilagoditve in podporne storitve, saj jim ob tovrstni pomoči invalidnost ne preprečuje kakovostnega opravljanja dela. Izjemno pomembna je tudi vloga njihovih domačih, ki pozitivno vplivajo na paraplegike ter jih pri iskanju zaposlitve in pozneje pri samem

delu spodbujajo in jim nudijo pomoč ter podporo. Pozitivne učinke pa ima tudi socialna podpora, ki jo invalidom nudijo sodelavci na delovnem mestu, saj se lahko paraplegiki oprejo nanje, ko imajo na delovnem mestu težave zaradi svoje invalidnosti.

Priporočila delodajalcem za delo s paraplegiki

Ugotovile smo, da največje težave in izzivi, s katerimi se paraplegiki soočajo na delovnem mestu, predstavljata prikrita diskriminacija s strani delodajalcev in slabše možnosti napredovanja zaposlenih invalidov, zato smo v nadaljevanju podale nekaj priporočil za delodajalce:

- Delodajalci naj produktivnost in uspešnost ocenjujejo v skladu z delovnimi rezultati zaposlenega; npr., če morajo zaposleni napisati poročila, bi bilo smiselno, da delodajalci dobijo predse samo vsebino in šele ko jo preberejo in izberejo najboljše poročilo, pogledajo, kdo je avtor. Tako bodo invalidi imeli več možnosti, da se bodo pokazali kot konkurenčni in sposobni zaposleni.
- Nadrejeni naj se trudijo za čim bolj osebni pristop k zaposlenim; v podjetjih bi lahko organizirali neformalna druženja, kjer bi se delodajalci in invalidi lahko bolje spoznali in vzpostavili osebni stik – tako bi delodajalci bolje razumeli invalida in njegovo zgodbo, ko bi ga bolje spoznali, pa bi morda nanj gledali kot na enako kompetentnega člana tima.
- Delodajalec bi se lahko za en dan vživel v vlogo invalida; delovne naloge bi opravljal na invalidskem vozičku in tako skozi lastno izkušnjo prišel do spoznanj, kako se invalidi počutijo na delovnem mestu, ugotovil, kaj bi jim bilo potrebno še prilagoditi, in jih morda nekoliko bolje razumel, kar bi posledično vodilo do manjše diskriminacije.

Literatura

- Brecelj, V., Vidmar, G. in Boštjančič, E. (2014). Načrtovanje kariere invalidov – želje in ovire. *Andragoška spoznanja*, 20(4), 49–61.
- Invalidi imajo enake pravice: Evropska strategija za invalide 2010–2020* (2010). Evropska unija, Urad za publikacije. Doi: 10.2767/30569.
- Johnson, K., Yorkston, K. M., Klasner, E. R., Kuehn, C. M., Johnson, E. in Amtmann, D. (2004). The cost and benefits of employment: a qualitative study of experiences of persons with multiple sclerosis. *Physical Medicine and Rehabilitation*, (85)2, 201–209.
- Kobal Grum, D., Kobal, B., Celeste, M. Dremelj, P., Smolej, S. in Nagode, M. (2009). *Sociopsihološki vidiki izobraževanja oseb s posebnimi potrebami*. Ljubljana: Pedagoški inštitut.

- Kompare, A., Stražišar, M., Dogša, I., Vec, T. in Curk, J. (2010). *Uvod v psihologijo*. Ljubljana: DZS.
- Kovačič, N. (2013). *Vključevanje oseb s posebnimi potrebami v delovno okolje na primeru gostinskega obrata* (Magistrsko delo). Pedagoška fakulteta, Koper.
- Kožuh, A. (2011). *Stališča zaposlenih ljudi do zaposlovanja oseb s posebnimi potrebami* (Diplomsko delo). Pedagoška fakulteta, Ljubljana.
- Lazarevič, J. (2009). *Integrirano izobraževanje in položaj invalidov na trgu delovne sile* (Diplomsko delo). Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
- Nacionalne usmeritve za izboljšanje dostopnosti grajenega okolja, informacij in komunikacij za invalide (2005). Uradni list RS, št. 24 (14. 12. 2016). Pridobljeno s: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=STRA27>
- Petaras, N. (2006). *Poklicna in zaposlitvena rehabilitacija ter zaposlovanje invalidov* (Diplomsko delo). Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
- Rapuš Pavel, J. (2005). *Delo je luksuz. Mladi o izkušnjah brezposelnosti* (Raziskovalno poročilo). Ljubljana: Pedagoška fakulteta.
- Resnik, T. (2015). *Stališča delodajalcev do zaposlovanja gibalno oviranih oseb* (Diplomsko delo). Pedagoška fakulteta, Ljubljana.
- Shaw, W. S., Kristman, V. L. in Vezina, N. (2013). *Workplace issues*. V P. Loisel in J. R. Anema (ur.), *Handbook of work disability* (str. 163–182). New York: Springer science and business media.
- Statistični urad republike Slovenije. Pridobljeno s <http://www.stat.si/StatWeb/pregled-podrocja?idp=3&headerbar=2>
- Šmintič, M. (2016). *Soočanje gibalno oviranih mladih z vstopom na trg dela* (Diplomsko delo). Filozofska fakulteta, Ljubljana.
- Uršič, C. (2004). *Pravice do enakih možnosti in zaposlovanje invalidov*. V C. Uršič (ur.), *Pravica do enakih možnosti in enake obravnave – usposabljanje in zaposlovanje invalidov v Evropski uniji in Sloveniji* (str. 11–44). Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo, Zveza delovnih invalidov Slovenije.
- Uršič, C. in Drobnič, J. (1995). *Zaposlovanje invalidov. Primerjava politik, koncepcij in ukrepov*. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo, Republiški zavod za zaposlovanje.
- Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov /ZZRZI/ (2004). Uradni list RS, št. 63 (10. 6. 2004). Pridobljeno s: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO3841>

Mladi slepi in slabovidni z visoko ali višjo izobrazbo ter njihov vstop na trg dela

Vesna Šušteršič, Ana Munda in Polona Kalc

Raziskava odpira problematiko zaposlovanja mladih slepih in slabovidnih z višjo ali visoko izobrazbo, ki je v Sloveniji pravzaprav neraziskana. Kvalitativno smo ugotavljale, kakšne izkušnje imajo pripadniki te populacije, ko prehajajo na trg dela in iščejo zaposlitev, ter s kakšnimi ovirami se najpogosteje soočajo. Opravile smo intervjuje z 10 udeleženci, 3 so bili slepi, 7 je bilo slabovidnih. Vsi udeleženci so pridobili višjo ali visoko izobrazbo pred največ 10 leti in so trenutno zaposleni oziroma iščejo zaposlitev. Analiza pogovorov je pokazala, da je največja težava še vedno odnos družbe do invalidov in dejstvo, da se delodajalci raje odločajo za zaposlovanje videlih posameznikov v primerjavi s slepimi in slabovidnimi.

Študija sicer zajema širši pogled na problematiko in opozarja na številne ovire, s katerimi se mladi slepi in slabovidni soočajo, ter podaja tudi pozitivne izkušnje, ki jih imajo posamezni udeleženci. Ugotovitve omogočajo prvi vpogled v proučevano problematiko in lahko predstavljajo dobro izhodišče za nadaljnje raziskovanje. Poglavje ponuja tudi informacije za posamezne skupine, ki bi ugotovitve lahko uporabile pri svojem delu, na primer delodajalci, različne ustanove, ki sodelujejo s slepimi in slabovidnimi, ter pripadniki proučevane populacije, ki si z ugotovitvami lahko pomagajo na svoji poti iskanja zaposlitve.

Uvod

Visoko izobraženi mladi na trg dela dokončno vstopajo po končanem študiju, ki ga zaradi slabih obetov za zaposlitev pogosto podaljšujejo. Zaključek študija se tako pomakne v starostno obdobje od 25 do 29 let. Generacije, ki so se v zadnjih nekaj letih znašle na trgu dela, so nekoliko številčnejše, kar jim poleg pomanjkanja zaposlitvenih možnosti zaradi gospodarske krize povzroča dodatne težave pri zaposlitvi. Gospodarska kriza je nekaterim bolj ranljivim skupinam prebivalstva dodatno otežila prehod na trg dela, še posebej invalidom, med katere uvrščamo tudi skupino slepih in slabovidnih (Zavod republike Slovenije za zaposlovanje (ZRSZ), 2015).

V pričujoči raziskavi smo želele ugotoviti, kakšen je prehod mladih slepih in slabovidnih z višjo ali visoko izobrazbo (izobraževanje so zaključili pred največ 10 leti) na trg dela. Veliko mladih slepih in slabovidnih ima višjo ali visokošolsko izobrazbo, a pogosto niso uspešni pri iskanju zaposlitve (Žibret, 2016). Čeprav višja izobrazba v osnovi prinaša večje možnosti za vključevanje na trg dela (Dremelj, 2009), pa v procesu prehoda na trg dela slepi in slabovidni posamezniki zelo verjetno naletijo na ovire, s katerimi se študenti normativne populacije ne srečujejo. Z raziskavo smo želele kvalitativno (preko intervjujev) proučiti, s kakšnimi težavami se soočajo visoko izobraženi mladi z okvaro vida na prehodu na trg dela, kakšne so njihove izkušnje pri spoprijemanju z zahtevami prehoda na trg dela in kje vidijo možnosti za izboljšanje stanja.

Da bi dobili boljši pregled nad brezposelnostjo med slepimi in slabovidnimi mladimi z visoko ali višjo izobrazbo, bi potrebovali natančno analizo stanja v Sloveniji. Čeprav Zakon o zbirkah podatkov s področja zdravstvenega varstva (UL RS, št. 65/2000) določa, da se vodi register slepih in slabovidnih oseb na Očesni kliniki UKC Ljubljana, kjer bi bili poleg osnovnih osebnih podatkov zbrani tudi podatki o izobrazbi in virih dohodkov, tega registra še vedno ni. Za zdaj so na voljo le podatki Zveze društev slepih in slabovidnih Slovenije (ZDSSS), ki vodi register članov slepih in slabovidnih, vključenih v zvezo. Ker pa sta članstvo in podajanje osebnih podatkov prostovoljna, podatki ne odražajo popolnega stanja populacije. V letu 2016 je bilo v ZDSSS vključenih 3767 članov. Med člani je največ starejših od 65 let (55 %), približno 41 % članov je starih med 21 in 64 let, najmanj slepih in slabovidnih, vključenih v zvezo, pa je starih manj kot 20 let (4 %). ZDSSS je pridobila podatke o izobrazbeni strukturi od 79 % članov, od katerih jih ima 11,6 % višje ali visokošolsko izobrazbo. Višje izobraževanje je zaključilo 132 članov (4,4 %), visokošolsko izobraževanje in podiplomski

študij pa 213 članov (7,1 %). Doktorat znanosti so dosegli štirje posamezniki (0,1 %). ZDSSS razpolaga s podatki o zaposlitvi 3007 članov. Največ članov je upokojenih (79,2 %). Zaposlenih je 11,1 %, od tega jih je 10,1 % zaposlenih pod splošnimi pogoji, 1 % članov je zaposlenih pod posebnimi pogoji (invalidska podjetja), v posebne socialnovarstvene zavode za odrasle je vključenih 1,6 % članov. Med nezaposlenimi 111 članov (3,7 %) aktivno išče zaposlitev in so prijavljeni na zavodu, 133 članov (4,4 %) pa ne išče zaposlitve (ZDSSS, 2017).

Zakonska ureditev področja

Država položaj slepih in slabovidnih ureja predvsem z zakonodajo in različnimi pravnimi akti, v katerih so slepi in slabovidni obravnavani kot invalidne osebe. Področje zaposlovanja slepih in slabovidnih urejajo Konvencija o pravicah invalidov (UL RS, št. 10/2008), Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (UL RS, št. 16/2007) in Zakon o delovnih razmerjih (UL RS, št. 21/2013). Omenjena zakonodaja prepoveduje vsakršno diskriminacijo invalidnosti in določa enakovredno obravnavanje posameznikov v vseh postopkih (zaposlovanje, trajanje delovnega razmerja in prenehanje delovnega razmerja). Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (UL RS, št. 16/2007) navaja še ukrepe in spodbude za zaposlovanje invalidov ter načine financiranja z namenom povečanja njihove zaposljivosti, odstranjevanja ovir in enakovredne obravnave na trgu dela. Zakon določa oblike finančnih spodbud in navaja različne vrste storitev zaposlitvene rehabilitacije. Poleg rednega zaposlovanja zakon ureja oblike podpornega, zaščitnega in kvotnega zaposlovanja. Kvotno zaposlovanje delodajalcem, ki zaposlujejo z zakonom določen delež invalidov (kvota), zagotavlja materialno spodbudo.

Raziskave o mladih slepih in slabovidnih ter njihovem vstopu na trg dela v Sloveniji

Čeprav je med slepimi in slabovidnimi v Sloveniji visoka stopnja brezposelnosti, smo opazile primanjkljaj raziskav o zaposlovanju slepih in slabovidnih. V nadaljevanju povzemamo ugotovitve treh diplomskih nalog, ki predstavljajo celoten nabor raziskav tega področja pri nas. Raziskav, ki bi se načrtno ukvarjale z visoko izobraženimi mladimi z okvaro vida, ni.

Obstaja vrsta razlogov, zakaj slepe in slabovidne osebe nimajo enakih možnosti in pogojev za uspešen vstop na trg dela. Otežujejo ga odsotnost

organizirane osnovne rehabilitacije za slepe in slabovidne, pomanjkanje ustreznega kadra s področja tiflopedagogike in pomanjkanje organiziranih usposabljanj, ki bi slepe in slabovidne pripravila za vstop na trg dela. Vzroki za nižjo zaposlenost so tudi težave s sprejemanjem različnosti v današnji družbi, negativna prepričanja družbe in strah ter zadržanost delodajalcev zaradi nepoznavanja problematike slepih in slabovidnih (Tot, 2013).

N. Car (2014) v raziskavi, v katero je bilo vključenih 28 slepih in slabovidnih, opozarja na nezadovoljstvo z obstoječimi zakoni. Večina udeležencev je poročala, da zakoni bodisi niso v redu bodisi se ne izvajajo. Kljub temu pa večina bolj kot spremembo zakonodaje poudarja pomen angažiranosti institucij in samoiniciativnosti slepih in slabovidnih oseb za večjo aktivnost le-teh na trgu dela. Večina meni, da slepi in slabovidni nimajo dovolj ugodnosti na trgu dela. Razloge pogosto iščejo pri delodajalcih, ki imajo po njihovem mnenju premalo izkušenj s prilagoditvami delovnega mesta, obenem pa predvidevajo, da delodajalci menijo, da slepi in slabovidni niso dovolj sposobni za opravljanje poklica. Slepe in slabovidne osebe redkeje iščejo zaposlitev preko oglasov ali agencij za zaposlovanje, saj jih marsikateri delodajalec zavrne, ko v prošnji prebere, da gre za slepo ali slabovidno osebo (Staniša Vidmar, 2007). Slepi in slabovidni so izpostavili, da jih kvotni sistem izključuje, ker delodajalci zaposlujejo lažje invalide (Car, 2014). Slepe in slabovidne osebe najpogosteje pridejo do zaposlitve preko posrednikov, tj. sorodnikov, znancev, veliko vlogo pa ima tudi Zveza slepih in slabovidnih oziroma njena društva (Staniša Vidmar, 2007).

Za uspešno vključevanje slepih in slabovidnih na trg dela je potreben celosten načrt in usklajevanje različnih dejavnikov (Tot, 2013). Slovenija je leta 2006 z organiziranim procesom zaposlitvene rehabilitacije naredila prvi korak k zmanjšanju nizke zaposlenosti slepih in slabovidnih. Kljub temu pa se v današnjem času slepi in slabovidni lažje upokojijo kot zaposlijo (Staniša Vidmar, 2007).

Tuje raziskave o zaposlovanju mladih slepih in slabovidnih

Tudi v okviru evropskega prostora nismo zasledile študij, ki bi se ukvarjale s problematiko zaposlenosti visoko izobraženih slepih in slabovidnih mladih. Leta 2013 je Evropska zveza slepih (European blind union [EBU]) izdala priročnik (Simkiss in Reid, 2013) z napotki vsem državam članicam Evropske unije. Opozarja, da je v državah članicah Evropske unije od 40 do 80 % populacije slepih in slabovidnih gospodarsko neaktivnih, kar pomeni, da niso zaposleni in aktivno ne iščejo dela. Zato v okviru sedemletnega

programa pozivajo države članice EU k zbiranju podatkov o slepih in slabovidnih z namenom vplivanja na oblikovanje zakonodaje in politik na področju zaposlovanja ter socialne varnosti. Slovenija teh podatkov za zdaj še ni oddala.

Šele ob pregledu ameriških raziskav lahko zasledimo podatke o zaposlovanju visoko izobraženih mladih z okvaro vida. Izobraženost slepih in slabovidnih prispeva k poklicni uspešnosti in predstavlja večjo možnost za njihovo zaposlitev (Capella-McDonnall, 2006). Ljudje z višjo izobrazbo imajo praviloma več znanja z določenega področja in boljše sposobnosti, kar jim omogoča večji razpon delovnih nalog, ki jih lahko opravljajo. Pogosto pa jim opravljanje poklica, za katerega so se izobrazili, preprečijo težave s transportom do delovnega mesta in omejenost trga dela.

Slabovidni udeleženci (študentje in diplomanti), vključeni v kvalitativno raziskavo (Joseph, 2010), so poročali, da delodajalci niso seznanjeni, katera dela visoko izobraženi slepi in slabovidni lahko opravljajo, niti nimajo znanja o prilagoditvah delovnega mesta zanje. Pomanjkanje poznavanja skupine slepih in slabovidnih pri delodajalcih povzroča strah, zaradi česar se ne odločajo za zaposlitev posameznikov iz te skupine. Slepi in slabovidni predstavljajo za delodajalca glavni vir informacij o njihovem primanjkljaju, zato udeleženci izpostavljajo, da je pomembno, da so sami odprti in delodajalcu na voljo za vprašanja in pomisleke, s čimer prispevajo tudi k njegovi izobraženosti. Izkušnje mladih slepih in slabovidnih z delodajalci so si nasprotujoče. Nekateri so poročali, da delodajalci ne delajo radi s slabovidnimi in da čutijo odpor s strani delodajalca tudi v primeru, ko je ta poučen o njihovem primanjkljaju. Drugi so bili mnenja, da delodajalci, ki so seznanjeni z značilnostmi skupine slabovidnih, raje zaposlujejo to skupino ljudi (Joseph, 2010).

Po mnenju delodajalcev so za uspešno zaposlitev slepih in slabovidnih pomembni samozavest, integriteta, zaupanje, spoštovanje, pozitivna naravnost, občutek kompetentnosti, pripravljenost za samorazkrivanje, predstavljanje svojih primanjkljajev in potreb (Golub, 2006).

Do podobnih ugotovitev je prišla tudi A. M. Joseph (2010), ki pravi, da je pomemben sam »nastop« slabovidnih oseb na delovnem mestu, da se znajo zagovarjati in predstaviti svoje potrebe. Večina udeležencev je poročala, da so delodajalci bolj odprti do posameznikov, ki se zavedajo svojih prednosti in pomanjkljivosti ter jih znajo tudi uspešno predstaviti in zagovarjati. Ta večina lahko slabovidnim izboljša možnost zaposlitve kljub pomanjkanju delovnih izkušenj. Ne glede na to je eden od udeležencev v raziskavi podal nasprotno tezo. Meni, da zagovornišтво negativno vpliva na njegovo

delovno mesto. Če bi namreč zahteval določene pripomočke za lažje opravljanje trenutnih delovnih nalog, bi to najverjetneje vodilo v premestitev na drugo delovno mesto.

Velika ovira pri zaposlovanju slabovidnih je pomanjkanje delovnih izkušenj. Delodajalci ne morejo prepoznati spretnosti kandidatov za zaposlitev, če ti nimajo delovnih izkušenj. Zato slabovidni pogosto iščejo delovne izkušnje v organizacijah, ki zaposlujejo slepe in slabovidne, saj se tam lažje zaposlijo in pridobijo potrebne izkušnje. V takšnih organizacijah izkazujejo več razumevanja za potrebe slabovidnih, zato se jim ni treba tako dokazovati kot v heterogenih timih. Prav tako jim pogosteje ustrezajo in prilagodijo delovno mesto, če teh prilagoditev še nimajo. Nekateri menijo, da je zaposlitev v organizacijah slepih in slabovidnih zanje edina izbira. Drugim to ustreza, saj so obkroženi s posamezniki s podobnimi težavami, ki jih po njihovem mnenju lažje razumejo. Obstajajo pa tudi taki, ki jim delo v heterogenem delovnem okolju predstavlja izziv, saj v tem vidijo priložnost, da širše družbeno okolje spozna skupino slepih in slabovidnih (Joseph, 2010).

Težava slabovidnih je tudi vožnja na delo, saj večinoma nimajo vozniškega izpita. To pomeni, da so njihove zaposlitvene možnosti tudi zaradi tega omejene. Poleg tega, da se ne morejo potegovati za delovna mesta, ki zahtevajo vozniški izpit, imajo težave tudi z vožnjo do delovnega mesta (Joseph, 2010). Različni avtorji (O'Day, 1999; Shaw, Gold in Wolfe, 2007) so prišli do podobnih ugotovitev, ko so ugotavljali, s katerimi ovirami se najpogosteje srečujejo slepi in slabovidni pri iskanju zaposlitve oziroma na delovnem mestu. Izpostavili so težave s prevozom, nizko izobrazbo, pomanjkanje znanj in spretnosti, pomanjkanje različnih prilagoditev na delovnem mestu, vedenje delodajalca in pomanjkanje družinske opore.

Namen raziskave

Naš namen je bil kvalitativno preučiti, kako v Sloveniji prehod na trg dela doživljajo visoko izobraženi slepi in slabovidni. Dobljeni rezultati predstavljajo prvi vpogled v problematiko zaposlovanja te skupine. Ugotovljale smo, s kakšnimi težavami se soočajo visoko izobraženi mladi z okvaro vida, na kakšen način se s težavami spoprijemajo in kje so pomanjkljivosti prehoda iz višje-/visokošolskega izobraževanja na trg dela. Te informacije lahko služijo mladim slepim in slabovidnim, delodajalcem, zakonodajalcem in organizacijam za pomoč invalidom pri izboljšanju obstoječega stanja in iskanje možnosti za bolj organizirano in sistematično reševanje te problematike.

Na proces posameznikovega prehoda vplivajo štiri sklopi dejavnikov, med njimi spremenljivke posameznika (Schlossberg, 1981), kamor sodi tudi invalidnost, ki tem osebam otežuje prehod. Na uspešnost prehoda vpliva tudi razmerje med prednostmi in omejitvami posameznika. To pomeni, da morajo osebe z okvaro vida, ki se želijo zaposliti, že zaradi telesne pomanjkljivosti imeti več prednosti, da lahko uravnotežijo svoj primanjkljaj. Ugotoviti smo želele, s čim se visoko izobraženi mladi slepi in slabovidni soočajo in kakšne so njihove izkušnje. Pri tem nas je zanimalo, kakšne (če sploh) delovne izkušnje imajo in s kakšnimi težavami so se srečevali, ko so vstopali na trg dela. Osredotočile smo se na birokratske prepreke, kot je obveščanje delodajalca o primanjkljaju v selekcijskem postopku, na odnos delodajalcev do zaposlovanja slepih in slabovidnih (njihovih prednosti in pomanjkljivosti), na prizadevnost in samoiniciativnost mladih slepih in slabovidnih pri iskanju zaposlitve ter na njihovo videnje možnosti za izboljšanje trenutnega stanja.

Metoda

Udeleženci

V intervjuju je sodelovalo 10 udeležencev, od tega 3 ženske. Njihova povprečna starost je bila 31,5 let (od 27 do 41 let; $SD = 4,2$). Sodelovali so trije slepi in sedem slabovidnih udeležencev. V tabeli 1 so prikazani tudi podatki o njihovi izobrazbi in delovnih izkušnjah.

Tabela 1. *Demografske značilnosti udeležencev in informacije o njihovih delovnih izkušnjah*

Spol	Slep/ slaboviden	Izobrazba	Leto zaključka izobraževanja	Delovna doba (leta)	Status
Ž	slabovidna	fakulteta	2013	4	zaposlena
Ž	slepa	fakulteta	2014	< 1	zaposlena
Ž	slepa	fakulteta	2011	3	brezposelna
M	slaboviden	višja šola	2016	< 1	zaposlen
M	slaboviden	višja šola	2006	10	zaposlen
M	slep	višja šola	2012	4	samozaposlen
M	slaboviden	fakulteta	2009	6	zaposlen
M	slaboviden	fakulteta	2012	0	brezposeln
M	slaboviden	fakulteta	2010	ni podatka	brezposeln
M	slaboviden	fakulteta	2011	2	zaposlen

Postopek

V vzorec smo zajele udeležence, ki so se odzvali na povabilo k sodelovanju v intervjuju, ki ga je med člane posredovala Zveza društev slepih in slabovidnih Slovenije, in so ustrezali pogoju, da so na trgu dela največ 10 let od pridobitve višje ali visoke izobrazbe.

V namene raziskave smo pripravile polstrukturirani intervju, ki smo ga med izvajanjem sproti prilagajale glede na odgovore udeležencev in njihov status. Vsakemu udeležencu smo zastavile naslednja vprašanja:

- *Na kakšen način iščete/ste iskali zaposlitev?*
- *Kje ste dobili informacije o vstopu na trg dela? Kako ste se na to pripravili? Katere ustanove oziroma kdo vam je bil pri tem najbolj v pomoč? Ste kaj pogršali?*
- *Kdaj in na kakšen način v selekcijskem postopku delodajalca seznanite s tem, da ste slepi/slabovidni? Kakšne so vaše izkušnje s tem?*
- *Kako se pripravite na zaposlitveni intervju?*
- *Kakšne so vaše prednosti in pomanjkljivosti kot slep/slaboviden zaposleni? Kaj se vam zdi, da o tem menijo delodajalci?*
- *Ali opravljate delo/se prijavljate na delovna mesta, ki ustrezajo vaši izobrazbi?*
- *Če bi bili ponovno na koncu študijske poti, bi kaj naredili drugače? Kako?*
- *Kako ocenjujete svojo zavzetost, motivacijo pri iskanju zaposlitve skozi čas?*
- *Kako bi po vašem mnenju lahko izboljšali zaposljivost slepih in slabovidnih?*

Zaposlene sodelujoče smo povprašale še o izkušnjah na delovnem mestu. Dodale smo naslednja vprašanja:

- *Kako se vaši sodelavci in nadrejeni vedejo do vas? Kako se znajdete v timu?*
- *Se vam zdi, da vaše delovne naloge in odgovornosti ustrezajo vaši izobrazbi in vašemu položaju na delovnem mestu?*
- *V kolikšni meri se vaša karierna pot sklada z vašimi cilji in ali bi si želeli v bodoče kaj spremeniti?*

Nezaposlenim pa smo postavile vprašanja o dojemanju brezposelnosti (*Kako dojemate svojo brezposelnost?*) in spoprijemanjem s položajem (*Kako se spoprijemate s položajem?*).

Intervjuje smo izvajale po telefonu, nekatere tudi v živo, pri čemer smo pogovor ob privoljenju snemale in nato naredile prepis. Intervjuji so povprečno trajali okrog 30 minut. Če je sodelujoči zašel s teme ali pa je odgovoril s kratko repliko, smo ga z dodatnimi podvprašanji povprašale o konkretnih izkušnjah.

Po prepisu intervjujev smo za vsako vprašanje določile enote analize, ki so najmanjši pomenski deli povedanega. Kot enote analize smo vključile le dele replik, ki so se nanašali izključno na vprašanje. Pri tem smo preštele njihovo pogostost pojavljanja, izraženo s frekvenco (f), in jih, če se je več odgovorov vsebinsko povezovalo, združile v nadrejene kategorije. Replike, ki niso bile neposredni odgovori na vprašanja, smo uvrščale v kategorijo *Splošno stanje*, ki je služila vpogledu v širšo problematiko odnosa družbe do slepih in slabovidnih. Kategorijo smo uporabile za boljše razumevanje in interpretacijo rezultatov. Pri vprašanjih, pri katerih smo dobile zelo raznovrstne odgovore ali pa je bilo odgovorov malo (npr. *Kako ocenjujete svojo zavzetost pri iskanju zaposlitve skozi čas?*, *Kako dojemate svojo brezposelnost?*, *Kako se spoprijemate s položajem?*), smo opravile le vsebinsko analizo odgovorov.

Rezultati in razprava

Pristopi k iskanju zaposlitve

Udeleženci pristopajo k iskanju zaposlitve na različne načine (tabela 2). Med najpogosteje navedenimi načini je iskanje preko spletnih portalov (npr. *Mojedelo.com*, *Zaposli.me*) in preko oglasov Zavoda za zaposlovanje. Mnogi so navajali, da so jim pri iskanju zaposlitve prav prišli stiki z znanci in prijatelji. Manjšina osebno vzpostavi stik z delodajalci ali pa pošilja prošnje v upanju, da jih bodo ti povabili na razgovor. Eden od udeležencev je povedal, da je službo dobil po končani praksi pri istem delodajalcu, drugemu pa za določene razpise povedo prijatelji.

Tabela 2. Različni pristopi iskanja zaposlitve

Vir informacij	f
spletni portali	5
Zavod RS za zaposlovanje	5
veze in poznanstva	4
razpisi	3
pošiljanje prošenj	3
osebni kontakt	2
oglas na internetu	2
drugo	2

Opomba: Vsak udeleženec je lahko navedel več pristopov.

Ena od predhodnih raziskav (Staniša Vidmar, 2007) sicer navaja, da slepi in slabovidni redkeje iščejo zaposlitev preko oglasov za delo in agencij, v našem primeru pa se je izkazalo, da je bila to najpogostejša pot, preko katere so udeleženci poskušali priti do zaposlitve. V veliki meri so se naši udeleženci posluževali tudi iskanja preko vez in poznanstev, ki ga omenjena raziskava navaja kot najpogostejši način za pridobitev zaposlitve. Razlika v rezultatih je verjetno posledica tega, da smo udeležence spraševale po tem, kako običajno iščejo zaposlitev, in ne po tem, na kakšen način so tudi dejansko prišli do zaposlitve. Udeleženci so zaposlitev iskali na različne načine, ne vemo pa, na kateri način so največkrat prišli do zaposlitve, zato ne moremo sklepati o najučinkovitejšem načinu, ki v največ primerih pripelje do zaposlitve slepih in slabovidnih.

Večina udeležencev je poročala o visoki motivaciji in vložnem trudu za iskanje zaposlitve. Po pripovedih sodeč je motivacija zelo visoka predvsem na začetku iskanja. Posamezniki so bolj motivirani, če jih privlači opis del in nalog, vendar pa udeleženci, ki so trenutno brezposelni, zase trdijo, da niso izbirčni in bi sprejeli tudi slabše plačano delo. Pri tem sicer ne poročajo, da bi jim motivacija upadla, vendar je v njihovih odgovorih mogoče zaznati občutek nemoči. Za primer navajamo odgovor enega od udeležencev: »*Po pravici povedano, to [pošiljam prošnje, op. a.] naredim zato, ker se to od mene pričakuje. Zato da sem še lahko na zavodu prijavljen, ampak že medtem ko kličem naokrog in sprašujem, pričakujem, da bo po vseh teh neuspešnih poskusih odgovor, da me ne rabijo. Ker recimo, ko sem s tem začel, pa še recimo po tistih nekaj 10 ali pa 100 neuspešnih poskusih, je še bilo neko upanje, da me bo kdo zaposlil. Zdaj pa že vnaprej pričakujem, da bo odgovor ne.*« (moški, 30–39 let) Drugi brezposelni udeleženci poročajo, da se trudijo ostati pozitivno naravnani, a priznavajo, da je težko. Eden zase pravi, da se skuša čim manj obremenjevati s tem, saj ne bo ničesar spremenil. Drugače pa situacijo dojema druga udeleženka z izkušnjo v tujini: »*Ko sem ostala brezposelna, ni bilo tako hudo, ker nas je 10 ostalo brez službe in smo bili na istem. Pa tudi sicer se mi zdi, da je v Sloveniji, kakor se to grozno sliši, precej normalno biti brezposeln, noben te čudno ne gleda, sploh če si invalid. Tukaj [v tujini, op. a.] pa ne, tukaj pa imajo vsi službo. Tukaj se počutim precej, tako no ... precej nizko, ker pač ljudje tukaj drugače dojemajo brezposelnost.*« (ženska, 20–29 let)

Za pridobitev višje ali visoke izobrazbe morajo slepi in slabovidni v primerjavi z normativno populacijo vložiti več truda in financ, zato lahko pričakujemo, da bodo po končanem izobraževanju tudi visoko motivirani za iskanje zaposlitve. Odgovori udeležencev so to predpostavko potrdili, pokazali pa so tudi na možnost naučene nemoči in upad motivacije, ko je

posameznik večkrat neuspešen oziroma zavržen pri iskanju zaposlitve. V Sloveniji se nezaposlenost invalidov pogosto jemlje kot samoumevna, kar bi lahko še dodatno vplivalo na upad motivacije pri iskalcih zaposlitve, saj samo okolje ni spodbudno in posameznikov ne sili v iskanje zaposlitve, temveč sprejema obstoječe stanje visoke brezposelnosti med invalidi.

Udeleženci se z brezposelnostjo spoprijemajo na različne načine. Nekateri aktivno iščejo službo in pišejo prošnje, drugi so se samozaposlili, eden od udeležencev pa pravi, da je vesel, da si lahko pomaga z nadomestilom, ki ga prejme od ZPIZ.

Odgovori brezposelnih udeležencev so bili večinoma pozitivni in so izražali motivacijo ter samoiniciativnost posameznikov, ki so se znašli v neugodni situaciji. Pridobljeni odgovori pa morda ne odražajo splošnega stanja, saj je verjetno, da so se za sodelovanje v raziskavi odločili večinoma tisti posamezniki, ki imajo dokaj pozitivne izkušnje oziroma so tudi sami precej aktivni in motivirani, bolj pasivni posamezniki ali taki z negativnimi izkušnjami pa morda v naš vzorec niso bili zajeti.

Vstop na trg dela po zaključku študija

Ko smo udeležence povprašale, kje so dobili informacije o vstopu na trg dela, so ti odgovarjali, da so največ informacij dobili preko različnih usposabljanj in seminarjev, ki so jih organizirali karierni centri ali Društvo študentov invalidov ($f = 7$). Nekateri so dobili informacije preko Društva in/ali Zveze slepih in slabovidnih. Tisti, ki so se po informacije obrnili na zavod za zaposlovanje ($f = 4$), poročajo o mešanih izkušnjah, saj sta informativnost in koristnost obiska zavoda precej odvisni od truda zaposlenih. Veliko udeležencev si zato informacije raje pridobi kar z lastnim angažmajem, nekateri pa izhajajo tudi iz izkušenj drugih ($f = 6$).

Nekaj udeležencev navaja, da jih pri seminarjih ali delavnicah najbolj moti, da ne izvejo ničesar novega. »Na takšnih dogodkih in izobraževanjih ti večinoma povejo stvari, ki jih vsi že vemo in ti ne morejo kaj dosti koristiti.« (moški, 30–39 let) Eden od udeležencev pa trdi, da je informacij dovolj in da se morajo za več informacij bolj angažirati iskalci zaposlitve.

Večina udeležencev je pri iskanju informacij zelo samostojna. Informacije so udeleženci pridobivali na različne načine, večina pa se je najbolj zanašala na lastno presojo. Veliko jih zato ni pogrešalo dodatnih spodbud ali bolj dostopnih informacij na tem področju, ponovno pa se postavlja vprašanje, kako je z iskanjem informacij pri tistih posameznikih, ki so manj samoiniciativni.

Nekaj udeležencev je pogrešalo praktično naravnost informacij, ki jih je mogoče pridobiti v času različnih izobraževanj. Povedali so namreč, da gre večinoma za predstavitev nekih teoretičnih konceptov, ki v praksi niso koristni. Nihče od udeležencev tudi ni poročal o pridobivanju informacij, ki bi bile specifične za populacijo visoko izobraženih slepih in slabovidnih ter bi jim posebej koristile pri iskanju zaposlitve. Ker je pravzaprav nemogoče podati objektivne informacije s tega področja, bi bilo za posameznike, ki si dodatnih specifičnih informacij kljub temu želijo, verjetno koristno, da bi lahko izkušnje izmenjevali med seboj in na ta način pridobili boljše predstavo o tem, kaj se z njihovo populacijo v resnici dogaja na trgu dela.

Ko smo udeležence vprašale, kaj bi spremenili, če bi bili ponovno na koncu študijske poti, smo dobile raznovrstne odgovore. Štirje so poročali, da verjetno ne bi spremenili ničesar, trije pa bi prej diplomirali. Dvakrat se je pojavil odgovor, da bi v splošnem marsikaj spremenili, pri čemer so navajali, da bi se bolj angažirali v študijskih in obštudijskih dejavnostih, se bolj mrežili in se prej usmerili v iskanje službe. Štirje udeleženci so povedali, da se njihova karierna pot ne sklada z njihovimi cilji, dva pa sta zatrdila, da nimata jasnih ciljev. Dva udeleženca sta poročala, da se njuna karierna pot sklada s cilji in da boljšega dela ne bi mogla dobiti.

Večina udeležencev v intervjuju je mnenja, da njihove delovne naloge in odgovornosti ustrezajo njihovi izobrazbi in položaju na delovnem mestu (ustrezajo: $f = 2$; večinoma ustrezajo: $f = 3$, trenutno ustrezajo: $f = 3$), čeprav v preteklosti ni bilo nujno tako, saj so (še v času študentskega dela) prevzemali različne zadolžitve. Prav tako je večina udeležencev poročala, da opravljajo delo oziroma se prijavljajo le na tista delovna mesta, ki ustrezajo njihovi izobrazbi. Dva udeleženca sta povedala, da njune naloge ne sovpadajo z izobrazbo ali položajem na delovnem mestu. Eden od njiju je navedel, da trenutno zaseda položaj, ki po odgovornosti presega poklic, za katerega se je izobrazil.

Odgovori udeležencev so spodbudni, saj kažejo na to, da večina posameznikov, ki dobi zaposlitev, tudi opravlja naloge, za katere se je izšolala in za katere lahko sklepamo, da si jih je želela opravljati. Ta informacija nam pove tudi, da delodajalci, vsaj v primeru udeležencev, ne diskriminirajo slepih in slabovidnih na delovnem mestu na način, da bi ti na primer dobivali manj zadolžitve ali da bi morali opravljati naloge, ki so sicer v pristojnosti podrejenih zaposlenih. Nekaj posameznikov je poročalo o tem, da so najprej opravljali dela, ki niso ustrezala njihovi izobrazbi, in so šele pozneje dobili delovno mesto, ki ustreza njihovim nalogam, do česar pa prihaja tudi pri normativni populaciji.

Izkušnje s selekcijskimi postopki

V nadaljevanju smo udeležence povprašale, kdaj in na kakšen način v selekcijskem postopku potencialnega delodajalca seznanijo z informacijo o slepoti/slabovidnosti ter kakšne so njihove izkušnje s selekcijskimi postopki.

Iz večine odgovorov je razvidno, da gre za precej nedoločeno področje, saj je večina udeležencev navedla, da pogosto ne vedo, kaj bi naredili, saj niso prepričani, kako bodo informacijo sprejeli potencialni delodajalci. *»To je taka informacija, za katero človek ne ve, ali si bo s tem škodoval ali si naredil uslugo.«* (moški, 30–39 let) Prav tako jim o tem ne znajo svetovati zaposleni na zavodih za zaposlovanje. Večina udeležencev zato različno pristopa v skladu s situacijami, v katerih se znajdejo. Če informacija ni relevantna, jo zamolčijo (npr. pri delu po pogodbi) ali pa povedo, zgolj če jih vprašajo.

Nekateri udeleženci ($f = 3$) so poročali, da informacijo takoj izpostavijo v spremnem pismu v upanju, da bodo lažje prišli do zaposlitve zaradi subvencij in olajšav za delodajalca, ki bi jih zaposlil. Dva udeleženca sta povedala, da tega predhodno ne omenjata, saj lahko delodajalci to v vsakem primeru opazijo na razgovoru. Nekateri udeleženci so navedli izkušnjo, da je posledica razkritja slepote/slabovidnosti v spremnem pismu ali življenjepisu velikokrat ta, da jih ne povabijo na razgovor. *»Če si slaboviden in to takoj poveš, se te mogoče že prej ustrašijo oziroma imajo ljudje mogoče predstave, kakršne imajo, in potem vidijo v tem več ovir kot prednosti in se že vnaprej odločijo, da take osebe ne bodo zaposlili in te niti ne pokličejo na razgovor.«* (moški, 30–39 let) Dva udeleženca tako še nista bila povabljeni na razgovor, nekateri pa imajo zelo malo izkušenj na tem področju.

Mnenja o tem, kdaj in na kakšen način soočiti delodajalca s svojo slepoto ali slabovidnostjo, so zelo različna. Vsak posameznik ravna glede na svoje preference, lastnosti in izkušnje, ob upoštevanju delovnega področja in okolja posameznika. Priporočila za najboljše oziroma pravilno ravnanje ni. Nekateri menijo, da bodo s hitro seznanitvijo delodajalca izgubili vsakršno možnost za zaposlitev oziroma za napredovanje v selekcijskem postopku, kar se glede na podatke udeležencev velikokrat tudi res zgodi, enako pa kažejo tudi podatki ene izmed preteklih raziskav (npr. Staniša Vidmar, 2007). Drugi pa menijo, da bi moral delodajalec poznati vsa dejstva, in se počutijo krive, če ga ne seznanijo že v prvem koraku. Večina sicer meni, da je slepota oziroma slabovidnost nekaj, kar bo delodajalca odvrnilo od sodelovanja z njimi, nekateri posamezniki pa v določenih situacijah to poskušajo uporabiti kot svojo prednost, saj računajo na to, da bodo delodajalca prepričale

finančne spodbude za zaposlovanje invalidov. Vendar pa tudi ta pristop ni vedno uspešen, saj po podatkih raziskave N. Car (2014) delodajalci za izpolnitev kvot raje zaposlujejo lažje invalide. Pri interpretaciji navedene ugotovitve je seveda treba upoštevati tudi naravo dela in samo organizacijo, ki se odloča za zaposlovanje invalidov.

Ena od udeleženk je z nami delila svojo izkušnjo iz tujine: *»Če te povabijo na intervju, ti takoj dajo tudi obrazec, ki je sicer anonimen, ampak označiš, če si na primer invaliden, pa tudi raso, etnično pripadnost ... Tukaj je to mogoče bolj transparentno, doma, v Sloveniji, pa so bili delodajalci, ki me niso zaposlili, zelo zainteresirani in vljudni, ampak mi je bilo pač jasno, da me ne bodo zaposlili.«* (ženska, 20–29 let)

Opisana izkušnja z ureditvijo v tujini bi lahko bila predlog dobre prakse za ureditev področja pri nas. Se en udeleženec z izkušnjo iz tujine je poudaril, da je odnos delodajalcev do invalidov tam drugačen: *»Ko jih seznaniš z invalidnostjo, se ne prestrašijo in ne začnejo iskati izgovorov, temveč se pozanimajo o tem, kaj konkretno posameznikovi primanjkljaji pomenijo, kako lahko kljub svoji oviranosti opravlja delo in kakšna bo njihova vloga pri tem.«*

Predstave o mnenju delodajalcev

Delodajalci po mnenju večine intervjuvancev slepe in slabovidne dojemajo kot breme. *»Na splošno se gleda samo pomanjkljivosti, kaj bo neko podjetje izgubilo z zaposlitvijo nekoga z okvaro vida, ne pa, kaj bi lahko pridobili.«* (ženska, 20–29 let) Udeleženci so večkrat izpostavili, da lahko o mnenju delodajalcev le ugibajo, a so kljub temu največkrat omenili ($f = 6$), da imajo delodajalci do slepih in slabovidnih predsodke (npr. Če si oseba s posebnimi potrebami, je to enako, kot da si nesposoben; Mislijo, da nekdo, ki je slep/slaboviden, nečesa ne bo zmož). Enako pogosto se je pojavljal odgovor, da je pri delodajalcih mogoče zaznati strah, da bo moral nekdo zaposlenega slepega/slabovidnega stalno nadzirati in mu pomagati pri delu. Večkrat so poročali tudi o zaskrbljenosti delodajalcev, da bodo v primeru zaposlitve slepega/slabovidnega morali nameniti preveč sredstev in/ali energije za prilagoditev delovnega mesta ($f = 5$). Le eden od udeležencev je menil, da delodajalcev to ne moti. Po mnenju nekaterih intervjuvancev so delodajalci premalo informirani in ne vedo, kaj lahko od slepega/slabovidnega zaposlenega pričakujejo. Nekaj udeležencev ($f = 3$) je omenilo, da delodajalci v zaposlovanju slepih/slabovidnih vidijo priložnosti zaradi olajšav. Eden od udeležencev je celo poročal, da ga je delodajalec po koncu usposabljanja vprašal, ali ima status invalida, in mu povedal, da bi ga takoj zaposlili, če bi ga imel. *»Delodajalci so*

zelo različni. Ampak mislim, da se vseeno, kar je za invalide sicer škoda, odločijo za videče kljub tem spodbudam.» (moški, 30–39 let)

Odgovori udeležencev podpirajo ugotovitve preteklih raziskav (Car 2014; Joseph, 2010; Tot, 2013), ki so opozorile na to, da delodajalci nimajo izkušenj s slepimi in slabovidnimi, iz česar izvirajo strah, zadržanost in podcenjevanje te skupine. Pomembno je opozoriti, da gre v tem primeru le za izkušnje in mnenja slepih in slabovidnih, za natančnejšo predstavo o dejanskem mnenju pa bi bilo smiselno povprašati tudi delodajalce.

Izkušnje s sodelavci

Podobno kot z delodajalci imajo udeleženci različne izkušnje tudi s sodelavci. Nekateri so poročali o začetni zadregi in zmedu, ki sta se sčasoma zmanjšali. Večina udeležencev je zatrdila, da se s sodelavci dobro razume oziroma z njimi nima slabih izkušenj ($f = 7$). Eden od udeležencev je poročal o tem, da sodelavci niti ne opazijo, da je slaboviden, da pa mu včasih kdo »pametuje«, kadar gleda v prenosnik bolj od blizu. V splošnem je torej veliko odvisno od kolektiva: *»Zelo različno: eni zelo razumejo, nekaterim pa se zdi, da morajo vsi vse delati in da tudi oni kdaj česa nočejo.«* (ženska, 20–29 let)

Izkušnje večine udeležencev kažejo na začetni strah in nerazumevanje ljudi, s katerimi se srečujejo – bodisi z nadrejenimi ali s sodelavci, kar tudi odraža stanje v današnji družbi, ki ima pogosto negativna prepričanja in težave s sprejemanjem različnosti (Tot, 2013). Razveseljivo pa je dejstvo, da se po izkušnjah večine vprašanih ljudje privadijo drugačnosti in takšne posameznike sprejemajo, seveda pa je veliko odvisno tako od slepih in slabovidnih samih kot tudi od ljudi, s katerimi se srečujejo.

Samopercepcija o značilnostih skupine slepih/slabovidnih kot zaposlenih

Poleg predstav o zaznavah delodajalcev in sodelavcev nas je zanimalo, kako intervjuvanci dojemajo skupino slepih in slabovidnih kot zaposlenih – kakšne naj bi bile prednosti in pomanjkljivosti slepih/slabovidnih zaposlenih na splošno. Med pomanjkljivostmi so se najpogosteje pojavljali odgovori, kot so počasnost (pri delu ali orientaciji v prostoru) ($f = 6$), težave z mobilnostjo (ne morejo voziti avtomobila) ($f = 5$), prav tako naj bi včasih pri nekaterih opravilih potrebovali pomoč sodelavcev ($f = 5$). Pogosto so tudi izpostavili, da nekaterih stvari ne morejo početi (npr. brati drobnega tiska) ($f = 4$). Pojavili so se tudi odgovori, da je pomanjkljivost slepih in slabovidnih v tem, da

potrebujejo prilagojeno opremo, se težje izobražujejo, so pri nekaterih ročnih delih manj natančni ali pa imajo težave pri delu z računalnikom. Kot prednost pa so največkrat navedli, da so bolj iznajdljivi in prilagodljivi, saj na ta način kompenzirajo določene pomanjkljivosti ($f = 6$). Pogosto so tudi navedli, da so bolj vestni, natančni in organizirani ($f = 3$). Dve udeleženci sta izpostavili, da sta bolj empatični in razumevajoči, zlasti do otrok s posebnimi potrebami, s katerimi se srečujeta pri svojem delu. Med prednostmi so nekateri navajali tudi olajšave za delodajalce, strateško razmišljanje, učinkovitost, samokritičnost in pozitivno razmišljanje. Le eden od udeležencev ni našel nobene prednosti slepih/slabovidnih zaposlenih. Manjši del udeležencev pa je izpostavil, da med vidnimi in slepimi/slabovidnimi ne vidi večjih razlik, saj so v vsaki skupini prisotni različno sposobni posamezniki.

V primerjavi z normativno populacijo zaposlenih vsekakor obstajajo pomanjkljivosti, ki jih ni mogoče povsem preseči, pomembno pa je, da se jih zavedajo tako slepi in slabovidni kot tudi njihovi delodajalci in sodelavci, saj jih le na ta način lahko ustrezno upoštevajo in zmanjšajo njihov vpliv. Pri tem se moramo zavedati, da se okvare vida med seboj zelo razlikujejo, zato za vse posameznike ne veljajo enake omejitve in pravila. Pomembno je, da se upoštevajo dejanske zmožnosti vsakega posameznika in ne vnaprej postavljena predvidevanja. Enako velja tudi za prednosti, ki se med posamezniki razlikujejo, pomembno pa je, da jih ti znajo prepoznati in predstaviti ter tako pred delodajalcem nastopiti samozavestno. Pretekle študije (Golub, 2006; Joseph, 2010) namreč kažejo, da so delodajalci bolj odprti do posameznikov, ki znajo jasno predstaviti tako svoje prednosti kot svoje pomanjkljivosti in potrebe. S takšnim samozavestnim nastopom si posamezniki lahko bistveno izboljšajo možnosti za zaposlitev.

Predlogi za izboljšanje zaposljivosti slepih in slabovidnih

Na koncu smo udeležence vprašale, kako bi po njihovem mnenju lahko izboljšali zaposljivost slepih in slabovidnih. Veliko število dobljenih predlogov smo razvrstile v štiri splošnejše kategorije. Prvo smo poimenovali *Ustrezna poklicna izbira*, saj se vanjo uvrščajo predlogi, ki se nanašajo na usmerjanje slepih in slabovidnih učencev in dijakov v poklice, ki jih bodo lahko opravljali. Druga kategorija je *Samoiniciativnost*, za katero so značilni predlogi, ki se nanašajo na posameznikovo samodejavnost v slogu »Če želiš spremeniti svet, najprej spremeni sebe« (npr. upati si, imeti jasen plan, mrežiti se). Največ odgovorov pa se je nanašalo na vlogo organizacij in državnih institucij ter na ozaveščanje delodajalcev. V kategorijo *Vloga organizacij*

in državnih institucij smo uvrstile predloge, kot so sodelovanje pristojnih institucij, dosledno izvajanje zakonodaje, izpolnjevanje kvot in ukrepi na področju zmanjševanja stopnje brezposelnosti, na področju organizacij pa večja aktivnost Zveze slepih in slabovidnih. Četrta obsežna kategorija *Ozaveščanje delodajalcev* pa vključuje predloge, ki se nanašajo na zmanjševanje predsodkov in strahu delodajalcev pred zaposlovanjem slepih in slabovidnih (npr. *Delodajalcem pokazati, da tudi invalidi nekaj zmoremo; Treba je delodajalcem narediti neko promocijo, da se nas ne bodo izogibali; Izobraževanje/informiranje ljudi v organizacijah*).

Udeleženci so podali veliko predlogov, ki bi lahko pripomogli k izboljšanju stanja. K problematiki bi morali pristopiti na različne načine in delovati tako na področjih zakonodaje in aktivnostih institucij kot tudi aktivnosti vsakega posameznika. Kot ugotavlja že N. Car (2014), se je tudi v naši raziskavi izkazalo, da kar nekaj posameznikov ni zadovoljnih z zakonodajo in njenim izvajanjem ter menijo, da bi bila na tem področju potrebna večja angažiranost različnih institucij, kljub temu pa je še več posameznikov opozorilo na lastno aktivnost slepih in slabovidnih. V danem trenutku je to tudi edina možnost, ki jo imajo ti posamezniki, ki vstopajo na trg dela in iščejo zaposlitev. S svojo aktivnostjo, iznajdljivostjo in samozavestjo lahko največ pripomorejo k temu, da pridejo do različnih priložnosti, preko katerih lahko pridobijo izkušnje, se predstavijo delodajalcem in dobijo želeno zaposlitev.

Omejitve raziskave

Udeleženci glede na demografske značilnosti dobro predstavljajo proučevano populacijo. Pomanjkljivost vzorca je, da so sodelovali kandidati, ki so se prostovoljno odzvali na naše vabilo k sodelovanju v raziskavi. Obstaja verjetnost, da so se za sodelovanje odločili posamezniki, ki imajo pretežno pozitivne izkušnje, so sami zelo aktivni, samoiniciativni in/ali se zavedajo problematike ter želijo na tem področju nekaj spremeniti. Mogoče je torej, da v raziskavi niso zajeti tisti posamezniki, ki imajo večinoma slabe izkušnje oziroma so iz kakršnihkoli razlogov tudi sami manj aktivni na tem področju. Realna slika stanja zato morda ni takšna, kot ga predstavljajo naše ugotovitve, kljub temu pa menimo, da predstavlja precej dober začetni vpogled v problematiko.

Zaključek in priporočila

Raziskava ponuja nabor izkušenj mladih slepih in slabovidnih z visoko izobrazbo. Kaže na težave, s katerimi se najpogosteje soočajo, hkrati pa ponudi

tudi določene rešitve oziroma primere dobre prakse. Ugotovitve lahko za svoje delo in boljše razumevanje uporabijo različne skupine. Uporabijo jih lahko delodajalci, ki si želijo bolje spoznati proučevano skupino in načine dela z njimi, mladi slepi in slabovidni, ki iščejo zaposlitev oziroma se pripravljajo na vstop na trg dela, ter različne organizacije, ki pomagajo slepim in slabovidnim na različnih področjih.

Raziskava seveda ne zaključuje področja raziskovanja, temveč ga šele odpira. Glede na ugotovitve naše študije bi se v prihodnosti lahko izvajale različne raziskave, ki bi natančneje proučevale posamezne vidike zaposlovanja mladih slepih in slabovidnih, posebej pa bi se morali osredotočiti tudi na delodajalce in njihovo zaznavanje slepih in slabovidnih kot zaposlenih, saj bomo le tako lahko dobili celotno sliko in pripravili ustrezne ukrepe za izboljšanje stanja.

Glavni problem, s katerim se soočajo visoko izobraženi slepi in slabovidni, je še vedno negativna naravnost družbe do invalidov. Pogosto se pojavljajo strah, nerazumevanje in podcenjevanje. Ti posamezniki težko dobijo službo, saj se delodajalci, ki lahko izbirajo med mnogimi kandidati, še vedno raje odločajo za videče posameznike. Velika težava je tudi v tem, da mladi slepi in slabovidni, ki si želijo delati, posledično ne dobijo priložnosti in se ne morejo dokazati. Trajna neuspešnost pri iskanju zaposlitve lahko vodi v stanje nemoči, malodušja in podcenjevanje lastnih zmožnosti. Pozitivna plat je ta, da večina slepih in slabovidnih, ki je dobila zaposlitev, poroča o tem, da so se tako delodajalci kot sodelavci sčasoma navadili nanje ter jih sprejemajo in jim omogočajo optimalno delovno okolje.

Problematike bi se tako najlažje lotili na način, da bi pri delodajalcih poskušali zmanjšati strah pred to skupino potencialnih zaposlenih, morali bi jih informirati in jim zagotoviti izkušnje s takšnimi posamezniki, saj lahko le tako spoznajo tudi prednosti te skupine in se naučijo soočiti z omejitvami. Slepim in slabovidnim pa lahko na ta način nabirajo izkušnje in se dokažejo drugim in sebi. V glavnem gre za problematiko, o kateri se sicer veliko govori in malo naredi. Problemi se hitro »pometejo pod preprogo« in sprejmejo kot običajno in pričakovano stanje v današnji družbi. Večina udeležencev je poudarila tudi, da ne vedo natančno, kdo naj bi se ukvarjal s problematiko, vendar pogrešajo večjo aktivnost in angažiranost institucij, ki se ukvarjajo s slepimi in slabovidnimi. Menijo namreč, da bi lahko te organizacije imele večjo vlogo pri zaposlovanju slepih in slabovidnih, pri nujenju pomoči ter pri različnih projektih, ki bi izobraževali tako pripadnike te populacije kot tudi delodajalce in širšo javnost. Določene

spremembe bi bile vsekakor zaželene tudi na ravni družbe, vendar je za doseganje takšnih ciljev potrebno mnogo časa in truda. Največ, kar torej v tem trenutku lahko naredijo slepi in slabovidni sami, je to, da so čimbolj aktivni in odprti ter da znajo poudariti svoje prednosti in jasno predstaviti omejitve ter potrebe. Na ta način razblinjajo predsodke in stereotipe pri delodajalcih in v družbi na splošno.

Priporočila

Za slepe in slabovidne:

- veliko pozornosti nameniti izbiri primernega poklica (dodatno posvetovanje s šolskimi svetovalnimi delavkami), predhodno razmišljanje o možnostih zaposlitve in o omejitvah opravljanja dela; organizacija informativnih predavanj v okviru društev slepih in slabovidnih, na katerih bi slepi/slabovidni zaposleni predstavili svoje delo;
- samozavesten in odkrit ter odprt nastop pred delodajalcem;
- izoblikovanje čim bolj realne predstave in lastna aktivnost pri iskanju različnih možnosti in nabiranju izkušenj – udeleževanje občolskih in obštudijskih dejavnosti z namenom spoznavanja lastnih interesov, pa tudi omejitev in prednosti.

Za delodajalce:

- od kandidatov pridobiti čimbolj jasne informacije o tem, kakšne so njihove sposobnosti, kaj zmorejo in česa ne; delodajalci lahko npr. sestavijo listo z delovnimi nalogami/opravili, kandidati pa označijo, kaj zmorejo, kaj zmorejo z določenimi prilagoditvami (ter jih navedejo) in česa ne zmorejo;
- prilagoditve in pričakovanja je potrebno pripravljati v dogovoru s kandidatom, glede na njegove realne zmožnosti in potrebe, ki se razlikujejo tudi znotraj te specifične skupine;
- kandidate obravnavati enakovredno in nepristransko, ponuditi jim možnost, da pokažejo svoje sposobnosti in znanja.

Literatura

- Capella-McDonnall, M. E. (2005). Predictors of competitive employment for blind and visually impaired consumers of vocational rehabilitation services. *Journal of Visual Impairment and Blindness*, 99(5), 303–315.
- Car, N. (2014). *Slepi in slabovidni in njihov vstop na trg delovne sile* (Diplomsko delo, Fakulteta za družbene vede). Pridobljeno s http://dk.fdv.uni-lj.si/diplomska_dela_1/pdfs/mb11_car-nusa.pdf

- 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.
- Golub, D. B. (2006). A model of successful work experience for employees who are visually impaired: the results of a study. *Journal of Visually Impairment and Blindness*, 100(12), 715–725.
- Joseph, M.-A. M. (2010). *A phenomenological study exploring the educational, vocational and social experiences of college educated individuals who are visually impaired*. (Doktorska disertacija, Ohio University). Pridobljeno s https://etd.ohiolink.edu/!etd.send_file?accession=ohiou1273174141&disposition=inline
- Konvencija o pravicah invalidov (2008). Uradni list RS, št. 10/2008 (2. 12. 2016). Pridobljeno s http://www.mdds.gov.si/si/delovna_podrocja/invalidi_vzv/konvencija_o_pravicah_invalidov
- O'Day, B. (1999). Employment barriers for people with visual impairments. *Journal of Visually Impairment and Blindness*, 93(10), 627–642.
- Schlossberg, N. K. (1981). A model for analyzing human adaptation to transition. *The Counseling Psychologist*, 9(2), 2–18.
- Shaw, A., Gold, D. in Wolffe, K. (2007). Employment related experiences of youth who are visually impaired: how are this youth faring? *Journal of Visually Impairment and Blindness*, 101(1), 7–21.
- Simkiss, P. in Reid, F. (2013). *Skrita večina – priročnik z napotki. Pregled gospodarske neaktivnosti slepih in slabovidnih oseb*. Pridobljeno s <http://www.euroblind.org/working-areas/rehabilitation-vocational-training-and-employment/>
- Staniša Vidmar, T. (2007). *Položaj slepih in slabovidnih na trgu delovne sile* (Diplomsko delo, Fakulteta za družbene vede). Pridobljeno s <http://dk.fdv.uni-lj.si/diplomska/pdfs/Stanisa-Vidmar-Tatjana.PDF>
- Tot, P. (2013). *Proces zaposlitvene rehabilitacije slepih in slabovidnih oseb v Sloveniji* (Diplomsko delo, Pedagoška fakulteta). Pridobljeno s <http://pefprints.pef.uni-lj.si/id/eprint/1806>
- Zakon o delovnih razmerjih /ZDR-1/ (13. 3. 2013). Uradni list RS, št. 21. Pridobljeno s <https://www.uradni-list.si/1/content?id=112301>
- Zakon o urejanju trga dela /ZUTD/ (12. 10. 2010). Uradni list RS, št. 40. Pridobljeno s <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5840>
- Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov /ZZRZI/ (23. 2. 2007). Uradni list RS, št. 16. Pridobljeno s <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO3841>
- Zakon o zbirkah podatkov s področja zdravstvenega varstva /ZZPPZ/ (21. 7. 2000). Uradni list RS, št. 65. Pridobljeno s <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO1419>
- Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (2015). *Mladi in trg dela*. Pridobljeno s https://www.ess.gov.si/_files/7755/Analiza_Mladi_in_trg_dela_2015.pdf
- Zveza društev slepih in slabovidnih Slovenije (2017). *Podatki iz registra ZDSSS*.
- Žibret, A. (2016). *Tudi slepi in slabovidni hočejo delati*. Pridobljeno s <http://www.delo.si/novice/ljubljana/tudi-slepi-in-slabovidni-hocejo-delati.html>

**IV.
ZAPOSLENI, KI TRPIJO
ZA TELESNIMI ALI
DUŠEVNIMI BOLEZNIMI**

Zdravljeni za rakom: izkušnje z vrnitvijo na delovno mesto

Staša Doležalek, Mateja Dolinar in Ksenija Zečević

Rak je vse pogostejši, z njim se spopada tudi vse več zaposlenih, ki se po preboleli bolezni vrnejo na delovno mesto. Bolezen pogosto prinese spremembe, ki vplivajo na posameznikove sposobnosti in njegov življenjski ritem, kar se lahko odraža tudi pri vrnitvi na delovno mesto. V raziskavi nas je zanimalo, kako vrnitev na delovno mesto doživljajo osebe, ki so prebolele raka, ne glede na to, ali so po ozdravitvi zamenjale službo. Vključile smo 10 udeležencev in z njimi izvedle polstrukturirani intervju. Čeprav so se udeleženci različno odzvali na bolezen, so vsi obvestili nadrejene in se med odsotnostjo z dela osredotočali predvsem na zdravljenje. Kot težavo pri vrnitvi na delovno mesto so pogosto izpostavili hitrejšo utrujenost, nekateri tudi nekoliko zmanjšano delovno učinkovitost, čeprav ta ni bila tolikšna, da bi jih ovirala, zato so se pri delu še vedno počutili učinkovite. Informacij o postopku vračanja na delovno mesto niso imeli veliko, a jih niti niso iskali. Samo vrnitev jim je olajšal dober sprejem sodelavcev in nadrejenih.

Delodajalcem svetujemo, da se z zaposlenim ob vrnitvi na delovno mesto pogovorijo o prilagoditvah dela, saj posameznik svoje zmožnosti in potrebe sam najbolje oceni.

Uvod

Rak je relativno pogosta bolezen, saj se v povprečju (od 2009 do 2013) v Sloveniji letno pojavi 13.231 novih primerov, 7.199 pri moških in 6.032 pri ženskah (Onkološki inštitut, 2016). Zdravljenje raka je uspešno v relativno

visokih odstotkih, ki so različni glede na vrsto raka (Zakotnik, 2016). Bolezen s seboj prinese spremembe posameznikovih sposobnosti, življenjskega ritma in vrednot, ki so lahko prisotne tudi po ozdravitvi in vplivajo na vrnitev oseb na delovno mesto. V slovenski literaturi se pojavljajo predvsem raziskave, ki se osredotočajo na pogostost pojavljanja raka (npr. Onkološki inštitut, 2016a), na opise različnih vrst omenjene bolezni (npr. Arko, Gorišek in Tekač, 1995) ter na načine in uspešnost zdravljenja (npr. Čemažar idr., 2016). Le malo raziskav pa je takšnih, ki proučujejo vrnitev ozdravljenih oseb v delovno okolje (Temnik, 2013), zato smo se odločile, da raziščemo, s kakšnimi izzivi se v slovenskem prostoru na delovnih mestih srečujejo osebe, ki so prebolele raka. Da bi dobile boljši vpogled v dejavnike posameznika, ožjega in širšega socialnega okolja, ki vplivajo na uspešnost ponovne integracije na delovno mesto po taki bolezni, smo se odločile za kvalitativno metodologijo (Tasila in Lindbohm, 2007; Temnik, 2013). Z udeleženci smo izvedle polstrukturirane intervjuje.

Morebitne posledice raka

Rak lahko prinese različne, tudi nepovratne spremembe. K slednjim ne prištevajo le posledice bolezni, ampak tudi stranski učinki kemoterapij, obsevanj, hormonskih terapij, operativnih posegov in drugih načinov zdravljenja, ki lahko neugodno vplivajo na delovanje različnih organskih sistemov (Škufca - Smrdel, 2007). Ena od morebitnih neugodnih posledic raka je lahko utrujenost, ki se kaže v nižji motivaciji, težavah pri reševanju problemov, znižani kapaciteti za delo. Pri nekaterih se pojavijo čustvene težave, kot so tesnoba, anksioznost, depresija, razdražljivost, potrtnost. Prisotne so lahko tudi telesne težave, ki vplivajo na čustva, misli in vedenje, npr. bolečina, motnje spanja, slabost in spremembe telesne podobe (Adler in Page, 2008). Med posledicami bolezni so lahko tudi spoznavne oškodovanosti, kot so motnje pozornosti in koncentracije, kratkoročnega in delovnega spomina, besednih sposobnosti, hitrosti predelave informacij, vidno-motorične integracije (Stewart, Bielajew, Collins, Parkinson in Tomiak, 2006). Med zdravljenjem se mnogi spoprijemajo s spremembami v vsakodnevni rutini, z nižjimi finančnimi sredstvi in morebitnimi spremembami v odnosih s sodelavci, z nadrejenimi in s strankami. Nekateri se dolgočasijo, imajo občutek izoliranosti in osamljenosti, imajo občutek, da jih je izdalo njihovo telo in da so jih izdali drugi (npr. menijo, da so na delovnem mestu pozabili nanje, ker za delodajalca niso tako koristni, kot so bili pred boleznijo), lahko se zniža njihovo samospoštovanje, kar se odraža v občutku manjvrednosti, nepotrebnosti (Peteet, 2000). NeprostoVOLjna upokoJitev ali

bolniški dopust zaradi bolezni raka sta posebej stresna za osebe, pri katerih je delo pomemben del identitete, delovna uspešnost pa dokaz njihove lastne vrednosti. Ta distress se lahko odrazi v občutkih izgube nadzora nad življenjem, anksioznosti in depresivnosti. Omenjenim osebam je še posebej pomembno, da ohranjajo stike s sodelavci in delom, če je to mogoče.

Rak lahko tudi pozitivno vpliva na življenje ljudi (Temnik, 2013): bolniki pridobijo nova poznanstva z drugimi, ki se spoprijemajo z rakom, ugotovijo, da jih bližnji podpirajo, z njimi preživijo več časa in se jim bolj samorazkrijejo, kot so se jim pred boleznijo. Nekateri se začnejo ukvarjati s konjički, za katere prej niso imeli časa, ali pa najdejo nove priložnosti, v katerih uživajo. Pri mnogih se poveča pomen duhovnosti, razmišljajo o smislu življenja, svojih vrednotah in načinu, kako bi jih lahko glede na lastne zmožnosti uresničili. V zdravje in dobro počutje so tako med kot po bolezni pripravljeni vložiti več sredstev. Nekateri po bolezni poročajo o večjem samozaupanju in o pomenu tega, da postavijo sebe na prvo mesto, poskušajo zadovoljiti svoje potrebe, naredijo kaj zase.

Pravice bolnikov z rakom: nadomestila začasno odsotnost, ocena invalidnosti, invalidska upokojitev

Bolniki z rakom, ki so začasno nezmožni za delo, so upravičeni do nadomestila plače za odsotnost z dela (Zakon o delovnih razmerjih, 2013). Do invalidnine (nadomestila za telesno okvaro) so upravičene le osebe, pri katerih je telesna okvara nastala kot posledica poklicne bolezni ali nesreče pri delu, zato bolniki z rakom, ki so zboleli zaradi drugih razlogov, invalidnine ne prejema. Tudi če oseba ne prejema nadomestila za invalidnost, lahko zaprosi za oceno stopnje telesne okvare, tj. izgube/poškodovanosti/onesposobljenosti organov ali delov telesa, ki otežuje dejavnost organizma, ne glede na to, ali povzroča invalidnost ali ne, saj ji bo morda pomagala pri uveljavljanju pravic, določenih z novimi predpisi o varstvu invalidov, ki so še v nastajanju (Pirc - Čuric v Žmahar, 2013; ZPIZ, 2016b). Po koncu zdravljenja lahko osebe zaprosijo za oceno invalidnosti. Slednja je ugotovljena, če posledic bolezni ni mogoče odpraviti z zdravljenjem in rehabilitacijo, zaradi česar se osebi zmanjša možnost za ohranitev oziroma zagotovitev delovnega mesta.

Če gre za invalidnost, osebni zdravnik ali zdravniška komisija, ki je podaljševala bolniški dopust, pred invalidsko komisijo predlaga oceno preostale delazmožnosti, ki se ugotavlja glede na zahteve in obremenitve delovnega mesta ter funkcijskega in psihološkega stanja bolnika. Osebo

s statusom delovnega invalida mora delodajalec premestiti na delovno mesto, ki ustreza njeni delazmožnosti, ali pa ji omogočiti delo s skrajšanim delovnim časom ter ji omogočiti poklicno rehabilitacijo (Zakon o delovnih razmerjih, 2013). Če je oseba samostojni podjetnik, mora praviloma odjaviti dejavnost, na podlagi katere je zavarovana, oziroma začeti z delom s skrajšanim delovnim časom (Mekinc v Žmahar, 2013; ZPIZ, 2016a). Zahtevek za oceno invalidnosti lahko vložijo tudi trenutno brezposelni, ki so bili zaposleni v preteklosti, ne morejo pa ga vložiti, če niso bili nikoli vključeni v obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje (Bajalo Podjed v Žmahar, 2013). Če osebe izpolnjujejo pogoje (glej ZPIZ, 2016), lahko zaprosijo za invalidsko upokožitev.

S. Temnik (2013) je v slovenski raziskavi s pomočjo intervjujev z 20 osebami, ki so prebolele raka, ugotovila, da večina ni imela težav glede bolniškega dopusta, nadomestil, dogovarjanja z delodajalcem o odsotnosti z dela, nekateri pa so poročali o podaljšanju odločb o bolniškem dopustu za prekratko časovno obdobje (podaljšujejo jih na 30 dni, zdravljenje raka pa ponavadi traja dlje). Osebe so poročale, da bi bilo glede ureditev bolniških dopustov smiselno upoštevati posebnosti populacije bolnikov z rakom (npr. omejitev gibanja jim lahko še poslabša kakovost življenja), ki so odvisne od navodil za zdravljenje s strani zdravnika (ZZVZZ, 2015). Prav tako večina udeležencev ni poročala o težavah glede dela s skrajšanim delovnim časom, nekateri pa so poudarili, da bi morali na delovnih mestih bolj nadzirati in dosledneje upoštevati določila glede delovnih obremenitev in delovnega časa.

Rak in zaposlovanje

Oboleli imajo lahko težave pri načrtovanju kariere in prihodnosti (Cote, Lightfoot, Nowrouzi in Watson, 2009). Mladostniki in mladi odrasli so lahko zaradi raka prikrajšani za delovne izkušnje in imajo slabši položaj na trgu dela, posebej če so posledice bolezni opazne in zahtevajo prilagoditve na delovnem mestu. Odrasli, ki so preboleli raka, imajo v primerjavi z normativno populacijo več težav pri iskanju zaposlitve, saj imajo zaradi zdravstvenih težav več omejitev glede količine in vrste dela, so pogosteje bolniško odsotni (Amir idr. 2008; Mehnert, 2010) in imajo manj možnosti za napredovanje (Schultz, Beck, Stava in Sellin, 2002). Nekateri zaradi diagnoze izgubijo delo, zamenjajo delovno mesto, začasno prekinejo delo ali delajo s skrajšanim delovnim časom. V času zdravljenja bolezni z delom preneha 40 % obolelih (Short, Tunceli in Vasey, 2005), 16 % od teh pa se

na delovno mesto po prvih štirih letih od diagnoze ne vrne. A. Mehnert (2010) je naredila pregled študij s področja zaposljivosti oseb, ki so prebolele raka, in ugotovila, da so bili z zaposlitvijo oziroma vrnitvijo na delovno mesto pomembno povezani dobri odnosi med bivšim bolnikom z rakom ter z njegovimi nadrejenimi in s sodelavci. V britanski raziskavi so ugotovili, da so večjo možnost za vrnitev na delovno mesto imele osebe, ki so dobre odnose gradile več let, pri čemer je med delodajalcem in zaposlenim obstajala implicitna psihološka pogodba (Amir idr. 2008). Z zaposlitvijo so se pozitivno povezovali prožnost podjetja pri dogovorih z delavcem o delovnih obremenitvah in delovnem času, možnost svetovanja delavcu glede zaposlitve ter razne storitve, ki so omogočale urjenje in rehabilitacijo delavcev (Mehnert, 2010). Nerazumevajoče delovno okolje in diskriminacija sta se s ponovno zaposlitvijo povezovala negativno. Več težav z vračanjem na delovno mesto so imele osebe, ki so pred boleznijo opravljale fizično delo, osebe, ki so zbolele za tipi raka, povezanimi z neugodno prognozo, ter osebe, ki so bile tudi po ozdravitvi bolj izčrpane, imele več telesnih simptomov in pridružene duševne motnje (npr. depresijo). Daljša bolniška odsotnost, finančne težave, nizka izobrazba in višja starost so se prav tako negativno povezovali z zaposlitvijo po okrevanju za boleznijo raka.

V britanski raziskavi (Amir idr., 2008) so ugotovili, da so skoraj vsi udeleženci delodajalcem povedali za diagnozo, ti pa so se večinoma odzvali empatično in podporno. Večina jih je ostala v stiku s sodelavci, ki so jih podpirali. O pretirano zaščitniškem obnašanju sodelavcev in o prevelikih delovnih obremenitvah je poročala manjšina udeležencev v omenjeni raziskavi. O takšnih reakcijah sodelavcev in nadrejenih so poročali tudi udeleženci raziskave, opravljene v slovenskem prostoru (Temnik, 2013).

Zadovoljstvo z delom pri osebah, ki so okrevale po boleznijo raka

U. Koch in A. Mehnert (2012) sta ugotovili, da so bile osebe, ki so prebolele raka in se zaposlile, zadovoljne z delovnimi nalogami, z delom na splošno, z odnosi s sodelavci in z osebnimi uspehi. Zadovoljstvo z delom ni bilo povezano z vrsto dela in z zdravstvenimi značilnostmi, ampak se je povezovalo z višjim dohodkom in izobrazbo. Morda sta slednja povezana z več osebne odgovornosti in večjo prilagodljivostjo, ki mogoče prispevata k večjemu zadovoljstvu z delom. Zadovoljstvo z delom na začetku rehabilitacije in leto po rehabilitaciji je bilo pomembno povezano z zadovoljstvom z življenjem. Nižje zadovoljstvo z delom je bilo povezano z delom, kjer so delovne zahteve visoke, z delom, kjer je potrebno tekmovati z drugimi in z delom pod

časovnim pritiskom. Osebe, ki so se po okrevanju za rakom vrstile na delo, so bile pomembno bolj zadovoljne z življenjem kot splošna populacija in pacienti, ki se niso zaposlili.

Namen raziskave

V Sloveniji je malo raziskav, ki proučujejo izzive, s katerimi se skozi proces zdravljenja in po ozdravitvi na delovnem mestu soočajo osebe, obolele za rakom. Med njimi je raziskava S. Temnik (2013), ki proučuje kakovost življenja bolnikov z rakom, pri čemer delo obravnava kot eno od področij, ki prispevajo h kakovosti življenja in vključuje tudi bolnike, ki se po okrevanju niso ponovno zaposlili. Naša raziskava se je osredotočala le na osebe, ki so se po ozdravitvi vrstile na delovno mesto, pri čemer nas je zanimalo, kako so doživele vrnitev na delovno mesto, kaj jim je olajšalo proces vrnitve in na kakšen način je bolezen vplivala na opravljanje dela. Namen naše raziskave je bil spoznati področje vrnitve na delovno mesto po preboleli bolezni z vidika bolnika ter informirati njihove nadrejene in sodelavce o tem, kako jim lahko olajšajo vrnitev na delovno mesto.

METODA

Udeleženci

Načrt vzorčenja smo oblikovale na podlagi razpoložljive literature in izhodiščnih raziskovalnih vprašanj. Ker smo se ukvarjale s področjem vrnitve na delovno mesto po bolezni, je bil najpomembnejši kriterij vključitve udeleženca v raziskavo, da je oseba zbolela med opravljanjem dela in se po bolezni vrnila na delovno mesto, vendar ne nujno na tisto, ki ga je imela pred boleznijo. Uporabile smo vzorčenje po metodi snežne kepe, saj smo vabilo za sodelovanje po elektronski pošti posredovale društvom onkoloških bolnikov in ga razširile v svoji socialni mreži ter vse zaprosile, da vabilo delijo naprej. Ocenjujemo, da je naše povabilo doseglo vsaj 80 ljudi, odzvalo se jih je 12, izvedle pa smo 10 intervjujev, saj dva udeleženca nista ustrezala kriteriju vključitve v raziskavo.

V raziskavi je sodelovalo 10 udeležencev s povprečno starostjo 47,8 let ($SD = 11,2$), od tega je bilo 8 žensk. Večina udeležencev je imela višjo izobrazbo, le dva udeleženca sta imela srednješolsko izobrazbo. Šest udeleženk je imele raka dojke, pojavljale pa so se še diagnoze raka testisov, želodca, sigme, ščitnice in podpazdušnih bezgavk. V povprečju so bili udeleženci z dela odsotni 13,8 mesecev ($SD = 6,8$), od vrnitve na delovno mesto je poteklo od 3

mesece do 17 let ($Me = 20$ mesecev). V času bolezni in vrnitve na delovno mesto sta dva udeleženca opravljala študentsko delo, osem je bilo zaposlenih. V času bolezni je polovica udeležencev delala v zasebnem sektorju, polovica v javnem, po vrnitvi na delovno mesto je bilo šest udeležencev zaposlenih v javnem sektorju, trije v zasebnem, en udeleženec pa je polovično delovno obveznost opravljal v zasebnem, polovično pa v javnem sektorju. Polovica udeležencev je delo opravljala na področju gospodarstva, polovica v terciarni dejavnosti, z izjemo enega udeleženca, ki je po vrnitvi na delovno mesto polovično delovno obveznost opravljal v obeh gospodarskih panogah.

Pripomočki

Informacije smo pridobile s polstrukturiranim intervjujem, vanj smo zajele vprašanja o zdravljenju bolezni in vrnitvi na delovno mesto, ki nas je zanimala z vidika doživljanja ter vpliva bolezni na opravljanje dela, ter priporočila za posameznike, ki bi se znašli v podobni situaciji kot udeleženci. Polstrukturirani intervju so sestavljala tudi vprašanja o demografskih podatkih (spol, starost, raven dosežene izobrazbe, sektor dela in specifična diagnoza). V intervju smo vključile še vprašanja o poteku in doživljanju zdravljenja (npr. *Kako je potekalo zdravljenje?*), o odsotnosti z dela, stiku z delom med odsotnostjo in ponovni vrnitvi v službo (npr. *Koliko časa ste zdaj ponovno zaposleni?*). Velik del vprašanj v intervjuju je bil osredotočen na vrnitev na delovno mesto po okrevanju po bolezni. Zanimalo nas je, kako so se osebe, zdravljene za rakom, nanjo pripravile in kako so se soočale z morebitnimi spremembami, ki jih je prinesla bolezen (npr. *Če primerjate delo pred pojavom raka in delo po ozdravitvi, se je kaj spremenilo?*).

Zgoraj zapisana vprašanja so predstavljala okvir, ki smo ga prilagodile glede na značilnosti dela posameznega udeleženca. Med intervjujem smo opazovale neverbalno komunikacijo udeležencev.

Postopek

Prvi stik z ustreznimi udeleženci smo vzpostavile po elektronski pošti ali po telefonu in jim pojasnile namen zbiranja podatkov, se pozanimale, ali ustrezajo postavljenim kriterijem. Intervjuje smo izvedle v živo ali po telefonu. Pred začetkom intervjuja smo poudarile zaupnost, jim predstavile prostovoljnost sodelovanja in pridobile ustno soglasje za sodelovanje v raziskavi.

Intervju smo začele z zbiranjem demografskih podatkov in pojasnile, kako nam bodo pomagali pri analizi. V prvem delu intervjuja smo se osredotočile

na potek zdravljenja bolezni in na z delom povezane postopke, ki so potekali v času bolniške odsotnosti (npr. stiki z zaposlenimi, informiranost o vrnitvi na delovno mesto). Temu so sledila vprašanja o vrnitvi na delovno mesto in njenem pomenu, končale pa smo z vprašanjem, povezanim s prihodnjimi kariernimi cilji, in nasvetom ljudem, ki bi se znašli v podobni situaciji. Intervjuji tako v živo kot po telefonu so potekali v mirnem prostoru, v katerem ni bilo zvočnih ali drugih motenj. Intervjuji so trajali od 15 do 45 minut.

Prepise intervjujev smo prebrale in v njih poiskale izjave, ki so se navezovala na isto temo oziroma so odkrivale različne vidike podobne vsebine. Pri tem nismo sledile odgovorom, ki so jih udeleženci podali na določeno vprašanje, temveč smo izjave s podobno vsebino iskale na podlagi vseh odgovorov v posameznem intervjuju. Pri tem je kot izjava štel pomensko zaokrožena enota, ki se je nanašala na neko temo in o njej nudila vsebinsko informacijo. Izjave s podobno tematiko smo nato združile v isto kategorijo. Oblikovale smo 45 kategorij, ki smo jih združile v štiri večje sklope (bolezen, drugi ljudje, posameznik, delo), skladne s področji raziskovanja. Z njihovo pomočjo smo odgovorile na zastavljena raziskovalna vprašanja.

Rezultati

Rezultate prikazujemo grafično (večji pravokotniki predstavljajo višjo pogostost odgovorov) in v besedni obliki. Prva shema (slika 1) prikazuje štiri ključna področja in povezanosti, za katere smo predpostavile, da veljajo med njimi. Poudarjamo, da povezav in odnosov ne smemo razumeti v psihometričnem smislu, saj tovrstnih analiz nismo izvajale, temveč gre za ilustracijo povezanosti posameznih področji znotraj našega raziskovalnega problema. Ključna področja so zapisana v pravokotnikih, predpostavljene povezave so prikazane v obliki puščic, z usmerjenostjo puščice smo nakazale smer povezave. Sklenjena črta pomeni neposredno povezavo, črtkana pa označuje posredno povezavo med dvema področjema. Kategorije, ki smo jih uvrstile k posameznemu področju, so glede na izraženost zapisane v različno velikih krogih. Večji kot je krog, več izjav smo uvrstile v dano kategorijo. V drugem delu rezultatov (slika 2) smo podrobneje razdelale kategorije, ki se nanašajo na področje dela. Pri analizi smo se osredotočile na posameznika, kaj se je pri njem spremenilo, kaj je ostalo enako, predvsem pa kako se to povezuje in odraža na delu. Zanimalo nas je, kako je potekal proces priprave na vrnitev na delovno mesto. Osvetlile smo, kakšen odnos do dela so imeli udeleženci med okrevanjem po bolezni. Nazadnje smo pozornost posvetile spremembam pri samem poteku dela, ko se je zaposleni vrnil po bolezni.

Slika 1 ponazarja razmišljanje, da bolezen nedvomno vpliva na posameznika, ki delo opravlja na drugačen način, kot ga je pred boleznijo; bodisi zaradi sprememb, ki jih rak pusti na telesu, bodisi zaradi posledic, ki jih ima izkušnja prebolevanja bolezni na posameznikov pogled na svet in način mišljenja. Bolezen lahko tudi bolj neposredno vpliva na način opravljanja dela, odrazi se lahko v krajšem delovnem času zaradi invalidske upokojitve ali drugih prilagoditev (npr. sprememba delovnega mesta zaradi njegovih drugačnih zahtev). Ko oseba zboli za rakom, to vpliva na njene bližnje, kar v nekem trenutku tudi povratno vpliva na obolelega posameznika.

Izkušnje z boleznijo in zdravljenjem

Udeleženci so prestali različne oblike zdravljenja, pri čemer so imeli vsi vsaj eno operacijo in eno kemoterapijo, a se je vrsta slednje pri udeležencih raziskave razlikovala. Moški udeleženec z blažjo obliko raka, kot jo je sam opredelil, je dejal: *»To ni tipična kemoterapija, ki jo dobijo tisti s hujšimi obolenji.«* Kemoterapija je ena od kategorij z največ izjavami. Udeleženci so jo dojemali zelo različno. Ena od intervjuvank je povedala: *»Vsakič ko sem šla, je bilo malo težje, kar pomeni, da je bilo telo že tako zastrupljeno, da je samo težko procesiralo,«* medtem ko je bila druga udeleženka nekoliko drugačnega mnenja: *»Prva kemoterapija je bila kot en mejnik, ko sem videla, da to ni tako grozno, pač, ok, tri dni je bilo grozno, ampak potem sem živela naprej normalno življenje.«*

Podobno obsežna kategorija je bila povezana z zdravniki in Onkološkim inštitutom v Ljubljani. V izjavah intervjuvancev je bilo zaznati različne izkušnje z zdravstvenim osebjem. Intervjuvanka je povedala: *»Zdravila me je mlada zdravnica, precej sva si zaupali.«* Mnenje druge je bilo: *»Moram reči, da sem imela v Ljubljani dobrega zdravnika. Prvič, ko sem bila pri njem, je bil res tak, da mi je vse razložil in sem mu takoj zaupala.«* Spet tretja izraža olajšanje na račun zdravnikov: *»Sem imela srečo, ker sem imela dobre zdravnike in so me znali pozdraviti.«* V splošnem bolniki izkazujejo zaupanje v zdravnike in so imeli z njimi pozitiven stik, a to ne velja za vse, kot lahko sklepamo iz naslednje izjave: *»Ko sem povedala, da doživljam kot indijanski ogenj po rokah in po glavi, da me je to bolelo, je prvi zdravnik rekel, da se preveč učim in da naj poiščem strokovnjaka za pogovor.«*

Vsi udeleženci še vedno hodijo na preglede in raziskave, a različno pogosto. Nekateri med njimi so poročali o pridruženih zdravstvenih težavah (zatekanje rok, vratu, vrtoglavica, nespečnost, napadi anksioznosti, paraliza – Chovstekov sindrom, pridobitev na telesni masi).

Soočanje bližnjih z diagnozo in spremembo socialne mreže

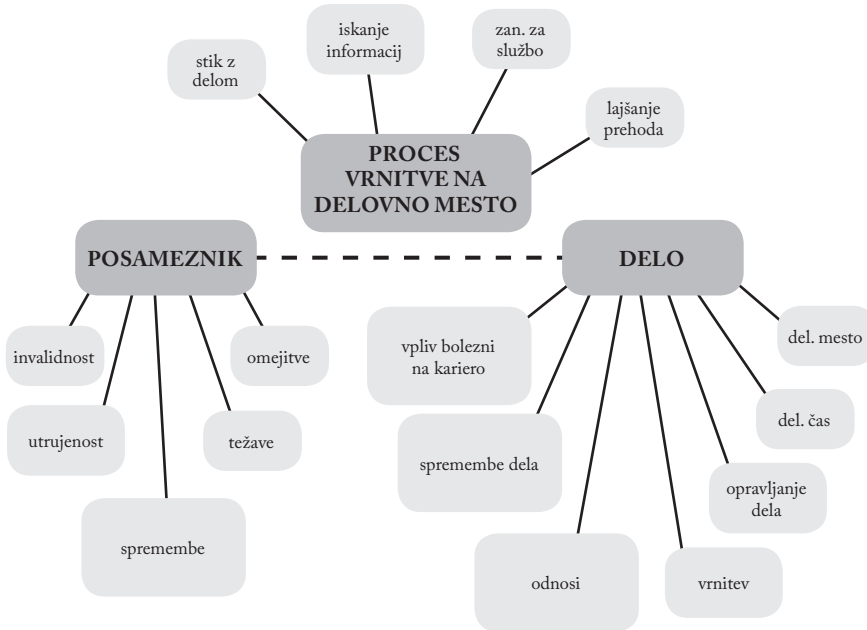
Podobno kot bolniki so se z diagnozo morali spoprijeti tudi njihovi bližnji, ki so to sprejeli na različne načine: »Bili so zaprepani, ali kaj naj rečem.« – »Tudi domači so sprejeli bolezen kot bolezen.« – »Niso me še bolj spravljali v obup ali me zavračali, ampak se tudi kdaj spomnimo na to temo in se pogovorimo.« Ena od udeleženk je izpostavila, da ji je veliko pomenilo, da so jo bližnji peljali na preglede in jo počakali. Na podlagi izjave ene od udeleženk (»Takrat sploh nisem hotela imeti obiskov. Recimo v sami bolnici, ampak le zaradi tega, ker nisem hotela, da me hodijo gledat pa s tistimi kislimi obrazi, ker pač tega nisem rabila.«) lahko sklepamo, da so se odzivov drugih na neki način tudi bali.

Druga kategorija področja »drugi ljudje« se navezuje na spremembe socialne mreže. Nekateri udeleženci so izpostavili, da so določene prijateljske stike ohranili, druge pa opustili in se povezali z osebami, ki so imele podobno izkušnjo kot oni sami. Izjave so govorile o tem, da se med seboj bolje razumejo in si dajejo več energije. Navedeno dobro povzema naslednji zapis: »Drugачe pa, ko sem tja hodila, mislim, saj se smešno sliši, da mi je bilo fajn, ampak v bistvu je bilo, ker so bili tam samo taki ljudje in si se z njimi lahko samo o tem pogovarjal, kar se z zdravimi malo težje. Ker se te malo, ne izogibajo, no... Ne upaš si kar tako ljudi spraševati, da bi nekako debatiral o bolezni. /.../ Saj pravim, imaš občutek, da se te mogoče malo izognejo ali ne vejo, kako bi te vprašali.«

Doživljanje diagnoze pri bolnikih

Diagnozo so udeleženci podobno kot njihovi bližnji sprejeli na različne načine; enim je vsaj na začetku predstavljala šok: »Ja, na začetku je bil velik šok. Prva dva meseca (po diagnozi, op. a.) sem bila čisto apatična. Iskala sem tisti zakaj.« Drugi so jo sprejeli kot nekaj normalnega: »Sprejela sem pač diagnozo, tako to je. Nisem jaz okrog tega delala kaj ... tragedije.« Tretji so prešli od šoka k postopnemu sprijaznjenju: »Bil je velik šok, ko sem izvedela. Najprej pomisliš na najhujše. Ampak potem se nekako sestaviš, veš, da druge variante ni, da boš moral iti skozi to.« Dva udeleženca sta izpostavila, da se morda nista niti dobro zavedala, kaj se z njima dogaja: »Sploh nisem imel časa dojeti, kaj se je zgodilo, pa je bilo že mimo.« Veliko intervjuvancev je izpostavilo pomen pozitivne naravnosti: »Da sem toliko razmišljala v tej smeri, da sem potem nekako začela verjeti, da se bo vse lepo končalo. In se je.« – »Pač sem mislila, da se moram samo pozdraviti in bom prišla nazaj in bo vse v redu.« – »Ne obupaj.«

V drugem delu rezultatov predstavljamo kategorije in področja, ki se bolj neposredno nanašajo na delo. Slika 2 se bere podobno kot prejšnja, le da tokrat črtkana črta označuje proces.



Slika 2. Prikaz področji in kategorij, pomembnih pri vrnitvi na delovno mesto

Opomba 1: Kratica „del. čas“ pomeni delovni čas, „del. mesto“ pomeni delovno mesto in „zan. za službo“ pomeni zanimanje za službo.

Posameznik se na delovno mesto lahko vrne spremenjen zaradi bolezni, kar vpliva na njegovo opravljanje dela. Na proces vrnitve posameznika na delovno mesto vplivajo številni dejavniki, ki mu lahko vrnitev olajšajo ali ga pri njej ovirajo.

Upad energije in prilagoditev urnika

Udeleženci so pogosto poročali o utrujenosti, ki so jo zaznavali med zdravljenjem in kmalu po okrevanju, nekateri jo še vedno čutijo, čeprav je od zdravljenja minilo kar nekaj časa. Eden od udeležencev je povedal, da ne zmore delati več kot nekaj ur na dan in da postane utrujen prej, kot je bil tega vaju, podobno je izpostavila tudi ena od udeleženk: »Seveda tudi telo

ni isto, kot je bilo prej, si malo bolj utrujen.« Druga udeleženka je povedala, da je bila utrujena tudi, ko se je lahko naspala in bila doma. Nekateri udeleženci so si pomagali tudi z različnimi zdravili, da so ohranjali zadovoljivo raven energije: *»Sem bila kar utrujena, sem kar od začetka jemala kake take stvari, vitamine, minerale, da sem imela dovolj energije.«*

Poročajo tudi o tem, da je bilo z vidika utrujenosti težko ponovno začeti z opravljanjem delovnih obveznosti, a da so se zdaj prilagodili, kar jim omogoča, da kljub utrujenosti ostajajo učinkoviti. To dobro ponazarjata naslednji izjavi ene od udeleženk: *»Hodila sem direktno domov (po službi, op. a.) pa spat. V tišino. /.../ Če imam kaj nujnega za delati, bolj za razmišljati, to opravi v dopoldanskem času, ker vem, da bom potem utrujena, da ne bom tako skoncentrirana kot prej.«* Druge omejitve so povezane predvsem z dvigovanjem težkih predmetov, nekaterim nenehno sedenje predstavlja napor, drugi se bojijo, da ne bodo tako učinkoviti, kot so bili pred boleznijo. Nekateri so tudi v zadregi, saj se jim zdi, da kar naprej prosijo za pomoč (*»Mi je bilo zoprno, ker so morali namesto mene kaj narediti drugi.«*). Intervjuvance obremenjuje tudi hitrost opravljanja dela, saj so nekateri med njimi omenili, da ne delajo tako hitro kot pred boleznijo.

Nekateri intervjuvanci so zaposleni za polovični delovni čas, medtem ko drugi delajo osem ur. Eni od udeleženk štiriurni delovnik ustreza, saj meni, da bi ji polni delovni čas pomenil prevelik napor, medtem ko je druga udeleženka povedala, da si ni želela delati za polovični delovni čas, tudi zaradi nižje plače.

Vpliv bolezenskih sprememb na opravljanje dela

Z izjemo enega udeleženca, ki pri sebi ne opaža sprememb, jih vsi ostali intervjuvanci navajajo. Nekateri poročajo o spremembah vrednotnega sistema (*»To mogoče je zaradi bolezni, ker je to v glavi en preskok, da je najprej zdravje.«*), drugi navajajo, da so bolj neposredni, se manj obremenjujejo, manj razdajajo (*»Tokrat sem delala po 10, 12 tudi 14 ur. Sem rekla, da se tega ne grem več in da bom delala, kot naj bi delal normalen človek.«*) in bolj osredotočajo nase. Dve udeleženci poročata o slabšem spominu, ena tudi o upadu pozornosti.

Vse navedeno je lahko povezano s tem, kako posamezniki opravljajo svoje delo. Nekateri so ostali na istem ali zelo podobnem delovnem mestu. Razlogi za zamenjavo delovnega mesta so bili različni; od odpuščanja na račun premajhnih sredstev in premestitve na psihično manj zahtevno

delovno mesto do menjave oblike zaposlitve (npr. zaprtje s.p.-ja in zaposlitev v organizaciji). Kar nekaj udeležencev je izpostavilo, da zdaj delo doživljajo kot manj stresno (*»Domov sem nosila stvari in tako naprej, mišlim v glavi. Zdaj pa pač naredim svoj del in grem in me ne obremenjuje več.«*) oziroma se z njim manj obremenjujejo. Veliko jih tudi meni, da se njihov način dela ni spremenil.

Iskanje informacij o ponovnem opravljanju delovnih obveznosti

Med okrevanjem se bolniki niso veliko ukvarjali s službo, temveč so bili v večji meri osredotočeni na zdravljenje. Nekateri so iskali določene informacije o delovnem mestu (npr. o iskanih profilih, o ponudbi), drugi ne. Eni so si želeli več informacij (tudi s področja zakonodaje), nekateri so se izobraževali sami, spet tretji informacij niso pogrešali. Delo so iskali na različne načine; od oglasov za delovno mesto, preko razgovorov, s pomočjo socialne mreže (*»Imam širok spekter ljudi in še preden sem začela iskati, so prišli klici, že ponujene službe, tako da sem se mogla čez vikend odločiti, kaj bom sprejela.«*), nekateri so bili tudi zelo proaktivni (*»Na Facebooku sem objavila svoj oglas, da iščem delo. Bilo je veliko delitev, veliko klicev.«*). Intervjuvanci so poročali o lažjem prehodu, če so v podjetju koga poznali, če so jim bili pripravljene nuditi pomoč in prilagoditve, če bi sami presodili, da jo potrebujejo.

Doživljanje vrnitve na delovno mesto in sprejem v delovno okolje

Pogledi udeležencev na vrnitev na delovno mesto so si med seboj različni; eni jo vidijo zelo pragmatično (*»Služba je služba in jo moraš opraviti.«*), medtem ko drugim pomeni dokaz o zdravju (*»Če se vrneš, pomeni, da si zdrav, zato delaš.«*). Vrnitev na delovno mesto so udeleženci dojemali bodisi kot nekaj normalnega bodisi so je bili veseli: *»Sem bila res srečna, da sem lahko prišla nazaj.«* – *»Komaj sem čakala, da zaključim zdravljenje in se vrnem v službo, človek se boljše počuti.«* Eni so ponovno opravljanje delovnih obveznosti doživljali kot priložnost za varčevanje in zmožnost privoščiti si več stvari, kot so si jih med bolniško odsotnostjo.

Vrnitev na delovno mesto je po besedah intervjuvancev v glavnem potekala brez težav. Sodelavci so jih lepo sprejeli, večinoma so bili tudi seznanjeni z njihovo situacijo, v primeru zamenjave delovnega mesta pa so se z njo postopoma seznanjali: *»Včasih kdo mimogrede izve, ker mogoče kakšno tako vprašanje postavi, kje si pa ti prej delala, pa rečeš, dve leti sem*

bila na bolniški, pa te vpraša, kako, zakaj.» Včasih so bili sodelavci tudi v vlogi tistih, ki so pazili na bolnika z rakom, ko se je vrnil na delovno mesto, kot lahko razberemo iz zapisa: »Še sodelavke so me »bremzale«, da ne bi pretiravala.«

Mnenja udeležencev o tem, ali z njimi ravnajo drugače, so si različna, eni menijo, da ne, drugi imajo izkušnjo, da sodelavce in nadrejene zanje skrbi, spet tretji bi na izkušnjo tudi sami radi pozabili: *»Tudi jaz si želim čim prej pozabiti, mislim, ne pozabiti, da se s tem ne bi ukvarjala.«* Odnosi nadrejenih so se med seboj razlikovali, eni so od zaposlenega takoj pričakovali polno učinkovitost (*»Moj šef je mislil, da bom jaz kar na polno prišla za osem ur.«*) spet drugi so ponudili pomoč, če bi jo zaposleni potreboval, tretji pa so svojim zaposlenim nudili oporo (*»Največ mi je pomenilo, da se je bila šefica pripravljena pri vodstvu potegniti zame, da sem lahko prišla nazaj na isto delovno mesto.«*).

Vsi udeleženci so nadrejene obvestili o bolezni. Pogost razlog za tovrstno odločitev je bil, da v vsakem primeru neredko izostajajo z dela zaradi pregledov in so zaradi tega iskreni. Sočasno je bilo zanimivo, da so se strinjali, da morda na zaposlitvenem razgovoru svoje bolezni ne bi omenili, vsaj ne vsakemu. Na splošno pa nimajo težav s tem, da bi govorili o svoji izkušnji, kot sami izpostavljajo. Veliko tudi informirajo druge, ki so se znašli v podobni situaciji.

Razprava

V raziskavi smo z informacijami, dobljenimi s polstrukturiranim intervjujem z bolniki z rakom, želele odpreti pogovor na temo zaposlovanja te skupine ljudi. Zanimalo nas je, kako bolezen vpliva nanje in na njihovo opravljanje dela, kako so po zdravljenju doživljali vrnitev na delovno mesto ter kaj bi jim ta prehod olajšalo.

Težko je izpeljati enoten zaključek, ki izhaja iz raziskave. Odgovori udeležencev so različni, a kljub temu lahko ugotovitev strnemo v nekaj skupnih točk. Rezultati raziskave kažejo, čemu bolniki z rakom posvečajo največ pozornosti, kaj je tisto, kar jim veliko pomeni. Udeleženci so pogosto govorili o zdravljenju, predvsem o kemoterapiji, ki jo doživljajo kot bolj ali manj naporno. V pogovorih so večkrat omenili sprejemanje oziroma odziv na diagnozo – tako svojega kot odziv njim bližnjih oseb. To nakazuje, da je udeležencem v prilagajanju na življenjske spremembe pomembna socialna mreža, ki predstavlja enega ključnih varovalnih dejavnikov. Izkušnje posameznikov pri odzivanju na diagnozo so raznolike;

ene diagnoza pretrese, drugi jo doživijo manj intenzivno, verjetno je odziv deloma pogojen tudi z intenzivnostjo bolezni oziroma resnostjo diagnoze. Na razlike v odzivanju vpliva tudi osebnost posameznikov, njihov način spoprijemanja s stresom in uspešnostjo prilagajanja na nove situacije. Bolj enotni so si posamezniki v tem, da je pomembno ohranjanje pozitivne naravnosti in da se jim zdi o bolezni pomembno spregovoriti, tudi z delodajalci. Slednje so udeleženci obvestili pred odhodom na zdravljenje.

Nekateri poročajo o spremenjenem pogledu na svet, predvsem o tem, da se manj obremenjujejo in bolj osredotočajo nase. Do sprememb je morda prišlo, ker lahko pomembni dogodki vsaj kratkotrajno spremenijo osebnost posameznika, kar se lahko odraža v spremenjenem odzivanju na situacije. Med zdravljenjem se bolniki redko dolgoročno osredotočajo, saj jih skrbi predvsem ozdravitev. Tudi o službi razmišljajo šele proti koncu bolniške odsotnosti. Redki med njimi iščejo ali želijo informacije v povezavi z vrnitvijo k ponovnemu opravljanju delovnih obveznosti, kar nas je nekoliko presenetilo, a lahko rezultate morda razložimo s kratkoročno osredotočenostjo posameznikov. Ko se odločijo za vrnitev na delovno mesto, službo iščejo na različne načine (npr. nekateri hodijo na razgovore, drugi na družbenih omrežjih objavijo, da iščejo delo). V večini se radi vrnejo na delovno mesto, čeprav se vsaj na začetku srečujejo z izzivi, ki jih prinašajo utrujenost in spremembe zaradi bolezni, a se nanje razmeroma uspešno prilagajajo. Veseli jih, da so jih tako sodelavci kot nadrejeni dobro sprejeli, da se z njimi posvetujejo glede morebitnih prilagoditev, to jim tudi najbolj olajša ponovni prihod v službo.

Omejitve raziskave izhajajo iz majhnega vzorca in tudi iz njegove specifičnosti (večinoma smo intervjuvale ženske z diagnozo raka dojke). Intervju za vse udeležence ni bil popolnoma enak, kar pomeni, da smo glede na odgovore udeležencev nekoliko prilagodile vprašanja, zato so pridobljene informacije med seboj težje primerljive. Poleg tega ni ista vpraševalka izvedla vseh intervjujev, kar pomeni, da so bili odnosi med nami in intervjuvanci različni. Izvedena raziskava je kvalitativne narave, kar niža njeno objektivnost in možnost posplošitve rezultatov. Prej kot dokončne zaključke nudi vpogled v obravnavano problematiko in nakazuje izhodišča za nadaljnje raziskovanje na tem področju.

Na začetku raziskovalnega procesa smo si zastavile tri raziskovalna vprašanja, na katera odgovarjamo v nadaljevanju in jih povezujemo z ugotovitvami preteklih raziskav z obravnavanega področja:

- Udeleženci raziskave se z vrnitvijo na delovno mesto niso ukvarjali, njihova karierna prihodnost ni bila v ospredju, kar zasledimo tudi v prejšnjih raziskavah (npr. Cote idr., 2009). Udeleženci raziskave so bili vrnitve na delovno mesto veseli, nekaterim je predstavljala dokaz, da so res zdravi. Ponovni prihod na delo so jim olajšali pozitivni odnosi s sodelavci in nadrejenimi, ki so se na vrnitev bolnika odzvali toplo in razumevajoče, kar navajajo tudi S. Temnik (2013) in Amir idr. (2008). Veliko bolnikov je med bolniško odsotnostjo ohranjalo stike s sodelavci, kar jim je olajšalo vrnitev na delovno mesto (Amir, 2008; Mehnert, 2010). Tako smo odgovorile na prvo in tretje raziskovalno vprašanje, pri katerih nas je zanimalo, kako posamezniki doživljajo vrnitev na delovno mesto in kaj jim lahko ta proces olajša. Razmišljanje o vrnitvi na delovno mesto je v ozadju, ko posameznik preboleva raka, a se na delovno mesto po ozdravitvi rad vrne, zmožnost ponovnega opravljanja dela mu veliko pomeni. V procesu vrnitve so pomembni tako sodelavci kot nadrejeni, ki lahko posamezniku ta proces zelo olajšajo. Še en dejavnik, ki olajša ponovno opravljanje delovnih obveznosti, je ohranjanje stika z delom, a predvsem s sodelavci med odsotnostjo z dela.
- Prebolevanje raka s seboj prinese spremembe za posameznika. Kakšne so te in kako se bolniki soočajo z njimi, se razlikuje od primera do primera, k čemur pripomorejo tudi individualne lastnosti posameznika (npr. osebnost, prilagajanje na življenjske spremembe). Te spremembe pogosto vplivajo na delovno zmožnost posameznika, kar je potrebno upoštevati, ko se slednji vrne na delovno mesto. Spoznavno področje je zaradi bolezni pogosto spremenjeno; pojavijo se lahko težave s spominom ali z osredotočenostjo (Stewart idr., 2006), o čemer so poročali tudi udeleženci naše raziskave. Intervjuvanci so poročali tudi o večji utrujenosti, kar je skladno z izsledki prejšnjih raziskav (Škufca - Smrdel, 2007). Tako smo našle odgovor tudi na naše tretje raziskovalno vprašanje – bolezen vpliva na to, kako bo posameznik opravljal delo, saj zanj prinese spremembe, ki se odražajo tudi na njegovi delazmožnosti. Ključno je spremembe prepoznati, se nanje prilagoditi in s ponovnim opravljanjem dela začeti postopno (morda sprva za krajši delovni čas).

Doprinosa naše raziskave je v krepitevi zavedanja, da se zaposleni, ki zbolijo za rakom, vrne na delovno mesto spremenjen, kar je potrebno upoštevati. Dobro je, da to sprejmejo tako bolniki kot delodajalci. Prvi si morajo vzeti dovolj časa za okrevanje, preden se vrnejo na delovno mesto, in znati sprejeti ter se prilagoditi spremembam, ki jih je prinesla bolezen. Delodajalci lahko veliko storijo, če se z zaposlenim pogovorijo o njegovih zmožnostih in mu

po potrebi delo prilagodijo. Zaposleni se radi vrnejo na delovno mesto in pri opravljanju dela ostanejo učinkoviti. Vloga delodajalcev in sodelavcev je v tem procesu velika. Posamezniku, ki je prebolel raka, lahko pomagajo na različne načine. Prvi in morda najpomembnejši korak je ta, da se na vrnitev zaposlenega pozitivno odzovejo in ga prijetno sprejmejo v delovno sredino.

Zaključki in predlogi za bolnike, sodelavce in delodajalce

Na osnovi izvedenih polskstrukturiranih intervjujev s posamezniki, ki so preboleli raka in se vrnili na delovno mesto, smo ugotovile, da je skupina zelo raznolika. Vsak posameznik drugače vrednoti delo, se različno spoprime z boleznijo in drugače doživlja vrnitev na delovno mesto. Oblikovale smo nekaj splošnih predlogov, ki lahko olajšalo vrnitev na delovno mesto.

Bolniki svetujejo drugim bolnikom naj:

- ostanejo pozitivno naravnani,
- bolezen sprejmejo kot del življenja,
- se ne obremenjujejo preveč,
- se osredotočijo nase,
- bodo pogumni in se ne bojijo bolezni,
- si vzamejo čas za okrevanje in
- informacije pridobijo pri nekom, ki jih bo ustrezno seznanil z vsem potrebnim.

V zvezi s ponovnim opravljanjem delovnih obveznosti, naj bolniki ob vrnitvi na delovno mesto:

- prepoznajo spremembe, ki jih je prinesla bolezen, in se nanje ustrezno prilagodijo,
- začnejo delo opravljati postopoma (sprva morda za polovični delovni čas),
- razmislijo o spremembi delovnega mesta, če so zahteve prejšnjega previsoke,
- ohranjajo stik z delom, a predvsem s sodelavci tudi med bolniško odsotnostjo,
- obvestijo delodajalce o bolezni in se z njimi uskladijo glede vrnitve na delovno mesto,
- poznajo svoje potrebe in zmožnosti ter ravnajo skladno z njimi.

Predlogi za delodajalce

- odkrit pogovor o bolezni in njenih posledicah na področju dela,
- vzpostavljanje odprte komunikacije med zaposlenimi in delodajalci, preko katere bi pridobili vse pomembne informacije,
- ohranjanje stikov z delavci tudi med zdravljenjem (npr. kot ostali zaposleni dobi povabilo na pogostitev ob novem letu),
- oblikovanje načrta nadaljnjega dela skupaj z delavcem, saj je vsak posameznik zase največji ekspert,
- upoštevanje delavčevih zahtev glede prehrane in
- obveščanje ostalih zaposlenih o tem, kako lahko pomagajo osebam z onkološkimi obolenji, saj jim to v veliki meri olajša ponoven prihod na delo.

Predlogi za sodelavce

- s sodelavcem, ki preboleva raka, ohranjajte stike (predvsem prijateljske, ne nujno službene) tudi med njegovo odsotnostjo,
- osebo, ki je prebolela raka, ob vrnitvi na delovno mesto lepo sprejmite,
- posvetujte se z osebo, če kaj potrebuje, in ji nudite pomoč, za katero sama presodi, da je ustrezna,
- pustite ji čas, da se ponovno prilagodi na opravljanje delovnih obveznosti.

Literatura

- Adler, N. E. in Page, A. E. K. (2008). *Cancer care for the whole patient: meeting psychosocial health needs*. Pridobljeno s https://www.nap.edu/login.php?record_id=11993
- Amir, Z., Luker, K. in Neary, D. (2008). Cancer survivors' views of work 3 years post diagnosis: a UK perspective. *European Journal of Oncology Nursing*, 12, 190–197.
- Arko, D., Gorišek, B. in Tekač, I. (1995). Rak dojke: značilnosti in metode odkrivanja. *Medicinski razgledi*, 34, 367–376.
- Cote, B. A., Noerouzi, B., Lightfoot, N. in Watson, R. (2009). Workplace support for employees with cancer. *Current Oncology*, 16(5), 15–22.
- Čemažar, M., Đokić, M., Breclj, E., Edhemović, I., Gadžijev, E., Glumac, N., Grošelj, A., Ivanec, A., Jarm, T., Miklavčič, D., Pečnik, T., Potrč, S., Serša, G., Snoj, M., Stepišnik, T., Strojman, P., Trotovšek, B. in Verberič, B. (2016). Elektrokemoterapija–učinkovita metoda zdravljenja tumorjev s kombinacijo kemoterapevtika in električnega polja. *Zdravniški vestnik*, 85(1), 41–55.
- Koch, U. in Mehnert, A. (2012). Work satisfaction and quality of life in cancer survivors in the first year after oncological rehabilitation. *Work*, 46, 407–415.
- Mehnert, A. (2010). Employment and work-related issues in cancer survivors. *Critical Reviews in Oncology/Hematology*, 77, 109–130.
- Peteet, J. R. (2000). Cancer and the meaning of work. *General Hospital Psychiatry*, 22, 200–205.

- Onkološki inštitut (2016). *Spletišče za dostop do podatkov o raku v Sloveniji in drugod: kaj je rak*. Pridobljeno s <http://www.slora.si/kaj-je-rak>
- Onkološki inštitut (2016a). *Spletišče za dostop do podatkov o raku v Sloveniji in drugod: osnovni epidemiološki podatki o posameznih rakih*. Pridobljeno s <http://www.slora.si/osnovni-podatki-o-posameznem-raku1>
- Schultz, P. N., Beck, M. L., Stava, C. in Sellin, R. V. (2002). Cancer survivors. Work related issues. *AAOHN Journal*, 50(5), 220–226.
- Short, P. F., Tunceli, K. in Vasey, J. J. (2005). Employment pathways in a large cohort of adult cancer survivors. *Cancer*, 103(6), 1292–1301.
- Stewart, A., Bielajew, C., Collins, B., Parkinson, M. in Tomiak, E. (2006). A meta-analysis of the neuropsychological effects of adjuvant chemotherapy treatment in women treated for breast cancer. *The Clinical Neuropsychologist*, 20, 76–89.
- Škufca - Smrdel, A. C. (2007). Psihosocialne razsežnosti rakave bolezni ter kakovost življenja pri bolnikih z rakom. *Zdravniški vestnik*, 76, 827–831.
- Taskila, T. in Lindbohm, M. L. (2007). Factors affecting cancer survivors' employment and work ability. *Acta Oncologica*, 46, 446–451.
- Temnik, S. (2013). *Kakovost življenja obolelih za rakom* (Doktorska disertacija, Fakulteta za družbene vede). Pridobljeno s http://dk.fdv.uni-lj.si/doktorska_dela/pdfs/dr_temnik-sanja.pdf
- Zakon o delovnih razmerjih (2013). Uradni list RS, št. 78 (5. 3. 2013). Pridobljeno s http://www.mdds.gov.si/si/zakonodaja_in_dokumenti/veljavni_predpisi/zdr_1/#c16838
- Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju /ZZVZZ/ (2015). Uradni list RS, št. 72 (1. 9. 2015). Pridobljeno s <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO213#>
- Zakotnik (2016). Kako se spoprijeti z rakom. V J. Červek, T. Čufer, M. Uršič Vrščaj in B. Zakotnik (ur.), *Le ovinek na poti življenja* (str. 6–9). Ljubljana: Janssen Cilag, Division of Johnson & Johnson, d. o. o. Pridobljeno s http://www.onko-i.si/file-admin/onko/datoteke/dokumenti/Le_ovinek_na_poti_zivljenjafinal.pdf
- ZPIZ (2016). *Invalidska pokojnina v letu 2016*. Pridobljeno s <http://www.zpiz.si/cms/?ids=content&inf=328>
- ZPIZ (2016a). *Samozaposlene osebe-obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje*. Pridobljeno s <http://www.zpiz.si/cms/?id=2&inf=87>
- ZPIZ (2016b). *Invalidnina za telesno okvaro*. Pridobljeno s <http://www.zpiz.si/cms/?ids=content&inf=332>
- Žmahar, A. (2013). Le za boleznimi ali nesreče pri delu. Po novem bolnice z rakom dojk brez pravice do invalidnine. *Novice Europa Donna*, 52(13), 34–35.

Osebe s sindromom odvisnosti od alkohola v delovnem okolju

Sabina Hočevar, Maja Hočevar in Domen Hartte

Raziskali smo, s kakšnimi težavami se osebe s sindromom odvisnosti od alkohola soočajo na delovnem mestu – osredotočili smo se na različne vidike, kot so odnosi s sodelavci in nadrejenim, delovna storilnost in druge težave, ki se zasvojenim porajajo na delovnem mestu. V raziskavi je sodelovalo 12 zdravljenih oseb s sindromom odvisnosti od alkohola, ki so vključene v društvo Žarek upanja. Od tega je bilo 8 moških in 4 ženske, v starostnem razponu od 36 do 63 let (povprečna starost 52,1 let). Ugotovitve kažejo, da osebe s sindromom odvisnosti od alkohola na delovnem mestu ohranjajo dobre odnose s sodelavci, delodajalci pa kljub temu, da vedo za njihove težave z alkoholom, pogosto ne ukrepajo. Čeprav alkohol dolgoročno vpliva na znižanje delovne storilnosti, se te osebe na delovnem mestu ravno zaradi težav z alkoholom še bolj trudijo pri delu, kar lahko delodajalec ob pravem ukrepanju in podpori pri zdravljenju izkoristi kot posameznikov potencial. Študija delodajalcem omogoča vpogled v problematiko zasvojenosti z alkoholom v delovnem okolju in vsebuje napotke za ukrepanje v tovrstnih situacijah.

Uvod

Slovenija se po porabi alkohola uvršča med vodilne države v Evropski uniji (Krištofelc, 2014) in dokaj trdno je zakoreninjeno prepričanje, da uživanje alkohola in popivanje nista nič nenavadnega (Ministrstvo za zdravje, 2011). Posamezniki naj bi zaužili največ alkohola v letih, ko so delovno aktivni, in tako je v tem obdobju tudi najverjetneje, da bodo imeli težave z alkoholom (Ministrstvo za javno upravo, 2011). Ministrstvo za delo, družino

in socialne zadeve (2008) med ranljive in ogrožene skupine prebivalstva uvršča tudi osebe s težavami zaradi odvisnosti od alkohola, saj za njih velja večja stopnja tveganja socialne izključenosti, kar pomeni, da so pogostejše in bolj socialno izključene kot osebe brez težav na področju odvisnosti.

Področje dela je eno izmed tistih, kjer lahko alkoholizirana oseba s svojim nenadzorovanim ravnanjem povzroča motnje v delovnem procesu podjetja, ker negativno vpliva na počutje zaposlenih, kakovost njihovega dela, njihovo storilnost, varnost pri delu in ne nazadnje tudi zdravje ter materialno škodo (Bilban, 2009; Krištofelc, 2014). Stalno škodljivo uživanje alkohola lahko tako vodi v raznovrstne socialne, psihološke in zdravstvene težave, vključno z odvisnostjo.

Glede na to, da se lahko osebe s sindromom odvisnosti od alkohola na delovnem mestu soočajo z mnogimi težavami, je bil naš raziskovalni problem kvalitativno analizirati, s kakšnimi težavami se ti posamezniki najpogosteje soočajo na delovnem mestu, v kakšnih odnosih so s sodelavci in nadrejenimi ter kakšna je njihova delovna storilnost v času pitja alkohola. V ta namen smo se odločili izvesti dve fokusni skupini, kar bi nam omogočilo primerjavo podatkov, če bi se med skupinama pojavile opazne razlike v odgovorih udeležencev. Izhodišče naše raziskave je bila slovenska raziskava, ki jo je izvedla Pajtler (2012) v svoji diplomski nalogi z naslovom *Uživanje alkohola na delovnem mestu*, vanjo pa je bilo vključenih 19 zdravljenih oseb s sindromom odvisnosti od alkohola. Ugotovila je, da je uživanje alkohola na delovnem mestu še vedno pereč problem. Večina udeležencev je na delovnem mestu uživala alkohol, popivanje pa se je pri skoraj polovici udeležencev začelo že zjutraj, in sicer najpogosteje z žgano pijačo. Polovica udeležencev je svoje pitje zakrivala, 27 % jih je pilo s sodelavci, 20 % udeležencev pa v navzočnosti sodelavcev. To kaže na pogostost uživanja alkohola na delovnem mestu. Ugotovila je tudi, da so najpogostejši dejavniki, ki so pri večini udeležencev spodbujali pitje na delovnem mestu, stres, slaba samozavest in napetost.

Eden od razlogov uživanja alkohola na delovnem mestu je tudi dostopnost do alkohola. Približno polovica udeležencev si je alkohol kupovala med malico v službi, 20 % udeležencev je bil dostopen na delovnem mestu, 27 % udeležencev pa si je alkohol prinašalo od doma. Več kot polovica udeležencev je bila na delovnem mestu zgolj občasno nadzorovana s strani nadrejenih, 26 % udeležencev pa ni bilo nikoli nadzorovanih. Raziskava je pokazala tudi, da se je tretjina udeležencev, ki so uživali alkohol na delovnem mestu, odzivala površno, nezanesljivo in prepirljivo.

Le-ti so bili mnenja, da so zaradi svojega ravnanja na delovnem mestu ogrožali sodelavce ali jih pri tem celo poškodovali. Tretjina udeležencev, ki je bila na delovnem mestu pod vplivom alkohola, se je poškodovala in posledično koristila bolniški dopust.

Zaradi ugotovljene alkoholiziranosti na delovnem mestu se je četrtnina udeležencev soočila s posledicami, in sicer vsi z možnostjo zdravljenja ali odpusta, 20 % udeležencev z neplačanim delovnim dnevom in 40 % udeležencev z opozorilom pred izključitvijo. Vsem udeležencem, pri katerih je bila ugotovljena alkoholiziranost, je delovna organizacija svetovala, kam naj se obrnejo po pomoč, da bi rešili svoje težave. Okoli polovica udeležencev, ki jim alkoholiziranosti niso ugotovili, tega ni bila deležna. Polovica udeležencev meni, da na delovnem mestu niso bili deležni promocije zdravega načina življenja in premagovanja stresnih dejavnikov na delovnem mestu. Četrtni udeležencev je delovna organizacija nudila strokovno pomoč ob težavah s telesnim in duševnim zdravjem in zdravstveno vzgojo z zdravim življenjskim slogom ter motivacijo pri iskanju pomoči v primeru težav z alkoholom. Delovne organizacije pa niso namenjale večje pozornosti ozaveščanju udeležencev o škodljivih učinkih alkohola in njegovem vplivu na delovno sposobnost.

Na podlagi ugotovitev raziskave lahko zapišemo, da je zasvojenost z alkoholom zelo razširjena problematika v Sloveniji, zato menimo, da je raziskovanje tega področja pomembno, saj lahko pripomore k uspešnejšemu razreševanju tega problema. Tudi Mednarodna organizacija dela (International Labour Organization) ocenjuje, da je v svetu do 5 % delovne sile zasvojene z alkoholom, 25 % pa jih prekomerno uživa alkohol in tvega zasvojenost (Ministrstvo za javno upravo, 2011). Ti podatki kažejo, da je odvisnost od alkohola v delovnem okolju tudi svetovno razširjeni problem.

Vpliv alkohola na posameznika in njegove zmožnosti

Alkohol vpliva na širok spekter možganskega delovanja in zavesti, in sicer oži posameznikovo zaznavanje okolice in sebe, upočasni njegovo odzivanje, ga razburja in pomirja, mu blaži bolečino, spremeni njegovo doživljanje sebe, drugih ljudi in celotne resničnosti, s tem pa tudi njegovo vedenje in ravnanje. Pri večanju količine alkohola v krvi postajajo telesni, duševni in socialni znaki opitosti opaznejši, posameznik se čedalje manj zaveda, kaj govori in dela (Ravmoš in Ravmoš, 2010). Vse te posledice uživanja alkohola pa lahko vplivajo na posameznikovo delovno učinkovitost in njegove medosebne odnose s sodelavci in nadrejenimi. Že majhne količine

alkohola lahko pri zaposlenem povečajo možnost napak in napačnih presoj v delovnem procesu, podaljšajo njegov reakcijski čas, vplivajo na raven kritičnosti, kar se odraža tudi v zmanjšani delovni storilnosti (Kržan, 2006; Ministrstvo za javno upravo, 2011). Delovna storilnost delavca se zaradi učinkov alkohola zmanjša za okoli 25 %, zato se zmanjšata količina in kakovost opravljenega dela, kar vpliva na pojav gospodarske škode, poslabšanje odnosov v delovni skupini in podjetju (Pajtler, 2012). Kronično uživanje večjih količin alkohola je povezano tudi s številnimi boleznimi, ki so lahko vzrok za manjšo delazmožnost, večjo verjetnost nesreč in poškodb na delovnem mestu, zamujanje na delo, večjo verjetnostjo bolniških odsotnosti, prezgodnje upokojevanje in povečano smrtnost (Anderson in Baumberg, 2006; Kržan, 2006). Delavci, ki imajo težave z alkoholom, 16-krat pogosteje izostajajo z dela, 2,5-krat pogosteje zbolevaljo in so 3,5-krat pogosteje udeleženi v obratnih nezgodah (Čuček Trifkovič, 2014).

Mangione in sodelavci (1999) so v ameriški študiji, ki je bila izvedena na 114 delovnih mestih, ugotovili izrazite povezave med uživanjem alkohola in spremenljivkami, kot so zamujanje na delo, prezgodnje odhajanje z dela in manj opravljenega dela, hkrati pa šibko povezavo med uživanjem alkohola in odsotnostjo z dela. Alkohol lahko povečuje tudi negativne socialne odnose, saj se sorazmerno z uživanjem alkohola poveča tudi možnost pogostejših konfliktov.

Zakonodaja, ki opredeljuje področje alkoholiziranosti na delovnem mestu

Osnovni zakon, ki posega v to področje, je Zakon o varnosti in zdravju pri delu. Na podlagi 51. člena Zakona o varnosti in zdravju pri delu /ZVZD-1/ (UL RS, št. 43/2011) delavec na delovnem mestu ne sme biti pod vplivom alkohola, drog ali drugih prepovedanih substanc (Uradni list, 2011). Prihod na delo v alkoholiziranem stanju oziroma pod vplivom prepovedanih substanc, vnos ali poskus vnosa alkoholnih pijač in prepovedanih substanc v prostore podjetja ali v službena vozila, uživanje alkohola in prepovedanih substanc v delovnem času predstavlja kršitev delovnih obveznosti oziroma kršitev določil Zakona o varnosti in zdravju pri delu /ZVZD-1/ (UL RS, št. 43/2011). Za nadzor tega je pristojen Inšpektorat RS za delo (Krištofelc, 2014).

Zaposlenemu se lahko odredi izvajanje preizkusa alkoholiziranosti neposredno pred nastopom dela ali v delovnem času, prav tako se lahko vsakega zaposlenega napoti na strokovni pregled k izvajalcu medicine dela (CPV,

2016). Alkoholiziranost zaposlenega na delovnem mestu pa ugotavlja delodajalec, ki ima v primeru suma, da je delavec pod vplivom alkohola, pravico in hkrati tudi dolžnost preverjati alkoholiziranost delavca pri izvrševanju njegovih delovnih obveznosti, saj alkoholiziranost vpliva na kognitivne sposobnosti človeka (Krištofelc, 2014). Delodajalec za ugotavljanje alkoholiziranosti pripravi postopke oziroma natančne smernice, kako pridobiti dokaze o alkoholiziranosti, ki morajo imeti ustrezno veljavo tudi na sodišču, ter jih sprejeme v obliki internega akta. Z vsebino tega akta morajo biti seznanjeni vsi zaposleni. Pavlič (2012) omenja, da je smiselno, da se v aktu ne določi samo način in postopek ugotavljanja alkoholiziranosti pri delavcih, kot to določa 51. člen ZVZD-1, pač pa tudi konkreten postopek ukrepanja delodajalca v primeru ugotovitve alkoholiziranosti.

Ukrepi delodajalcev

Bilban (2009) pravi: »Delodajalci običajno ne vedo, kaj storiti z opitim delavcem in še manj, kaj z odvisnikom od alkohola. Pogosto si zatiskajo oči in niti nočejo videti in zaposlujejo tudi take delavce oziroma take, pri katerih alkoholizem že predstavlja problem. Ko so postavljeni pred dejstvo, delavca odpustijo ali pa iščejo pomoč v medicini dela. Na zdravljenje običajno ne pomislijo, ker ga pre slabo poznajo oziroma ker menijo, da ni dovolj uspešno ali da ga njihov delavec ne potrebuje.« Velja pa tudi, da se osebe s sindromom odvisnosti od alkohola redko same odločijo za zdravljenje odvisnosti, prej se za zdravljenje odločijo zaradi zunanjih pritiskov, kot so pritisk družine, zahteve delodajalca, zdravstvene težave odvisnega, finančne težave ali ukrepi sodišča. Te osebe pred zdravljenjem pogosto ne občutijo socialne izključenosti, ker so največkrat obkrožene z osebami, ki imajo podobne težave, na primer t. i. pivska družba, s katero skupaj zadovoljujejo potrebo po pijači (Čuček Trifkovič, 2014). Delovna organizacija lahko osebo s sindromom odvisnosti od alkohola motivira za zdravljenje tako, da ji ob hujši kršitvi izreče disciplinski ukrep prenehanja delovnega razmerja. V sklepu jo napotijo na zdravljenje, in če bo upoštevala dogovor, ji bodo brezpogojno kazen lahko spremenili v pogojno. Tako bo delavec motiviran za zdravljenje (Bilban, 2009).

Z ustrezno alkoholno politiko lahko delodajalec in delovno okolje vplivata na delavca, da omeji količino in pogostnost uživanja alkoholnih pijač, ga motivirata, da poišče psihosocialno pomoč in se vključi v programe zdravljenja odvisnosti od alkohola (Pajtler, 2012).

Zdravljenje zasvojenosti z alkoholom kot program znotraj nacionalnega zdravstvenega sistema poteka že 40 let. Izvaja se v petih psihiatričnih

bolnišnicah, obstajajo pa tudi številna društva AA za svetovanje in motiviranje oseb, ki imajo oziroma so imele težave z odvisnostjo od alkohola. Društev oziroma klubov (o)zdravljenih alkoholikov je po nekaterih ocenah v Sloveniji približno 100. V poznih sedemdesetih letih so se v Sloveniji pod vodstvom psihiatra dr. Janeza Ruglja začeli razvijati nekateri sodobnejši terapevtski programi zdravljenja odvisnosti od alkohola, ki so temeljili na delu hrvaškega psihiatra dr. Vladimirja Hudolina (Ministrstvo za zdravje, 2011).

Raziskovalna vprašanja

Na podlagi zgoraj opisanih ugotovitev smo se v raziskavi osredotočili na več raziskovalnih vprašanj. Prvo raziskovalno vprašanje je bilo, kako osebe s sindromom odvisnosti od alkohola gledajo na odnose s sodelavci in nadrejenimi. S tem vprašanjem smo skušali ugotoviti, ali drži, da imajo ti posamezniki slabše odnose s sodelavci in nadrejenimi, kot to opisujejo zgoraj navedene ugotovitve, in sicer, da alkohol lahko povečuje negativne socialne odnose, saj se sorazmerno z uživanjem alkohola povečuje tudi možnost pogostejših konfliktov (Anderson in Baumberg, 2006), posledično pa se poslabšajo tudi odnosi v delovni skupini in podjetju (Pajtler, 2012). V sklopu prvega raziskovalnega vprašanja smo skušali ugotoviti tudi, ali je delovna organizacija posameznikom, ki imajo težave z alkoholom, pomagala s kakšnimi specifičnimi ukrepi (npr. napotitev na zdravljenje, različna društva, društvo AA). Avtor Bilban (2009) je namreč mnenja, da delodajalci običajno ne vedo, kaj storiti z opitim delavcem, in še manj, kaj z odvisnikom od alkohola.

Z drugim raziskovalnim vprašanjem, ki se nanaša na to, kako osebe s sindromom odvisnosti od alkohola ocenjujejo delovno storilnost v času pitja, smo želeli ugotoviti, ali so na delovnem mestu občutili posledice, kot so večje število napak in napačnih presoj v delovnem procesu, nekritičnost, manjša delazmožnost, večja verjetnost nesreč in poškodb na delovnem mestu, zamujanje na delo, disciplinski ukrepi in večje število bolniških odsotnosti (Anderson in Baumberg, 2006; Kržan, 2006; Ministrstvo za javno upravo, 2011).

V tretjem raziskovalnem vprašanju pa smo skušali ugotoviti, kakšne težave se osebam s sindromom odvisnosti od alkohola še porajajo na delovnem mestu in kateri dejavniki pripomorejo k pitju. Pajtler J. (2012) je v raziskavi ugotovila, da stres, napetost, slaba samozavest in dostopnost do alkohola povzročajo pitje alkohola na delovnem mestu. Skušali pa smo tudi

ugotoviti, kaj posamezniki, ki imajo težave z alkoholom, pričakujejo od delodajalca in kaj bi jim bilo v pomoč pri odvijanju od alkohola.

Naša raziskava temelji na zgoraj omenjeni raziskavi avtorice Pajtler (2012) in jo dopolnjuje z različnimi konkretnimi napotki za delodajalce, kako naj ukrepajo v situacijah, ko se na delovnem mestu pojavi problem zasvojenosti z alkoholom. To predstavlja praktično vrednost naše raziskave. Članek je tudi teoretična podpora delodajalcem, saj na enem mestu vključuje številne informacije o zakonodaji na področju alkoholizma v delovnem okolju.

Metoda

Udeleženci

V raziskavi so prostovoljno sodelovale zdravljenе osebe s sindromom odvisnosti od alkohola iz društva Žarek upanja, ki so trenutno v delovnem razmerju. Vključenih je bilo 12 udeležencev, ki so bili razdeljeni v dve fokusni skupini (tabela 1).

Tabela 1. *Opisna statistika udeležencev v obeh skupinah*

	Skupina 1	Skupina 2
Moški	4	4
Ženske	3	1
Povprečna starost (v letih)	51,9	52,4
SD starosti (v letih)	8,9	6,2
Najmlajši udeleženec (starost)	36	47
Najstarejši udeleženec (starost)	63	62

Skupini sta bili glede na izobrazbo udeležencev približno izenačeni – dva udeleženca sta imela poklicno izobrazbo, dva srednješolsko, štirje visokošolsko, trije univerzitetno, en udeleženec pa je dosegel magistrsko stopnjo izobrazbe.

Pripomočki

Uporabili smo kratek vprašalnik, s pomočjo katerega smo pridobili informacije o spolu udeležencev, starosti, izobrazbi in zaposlitvenem statusu v času pitja alkohola. V nadaljevanju smo uporabili metodo fokusne skupine.

Vprašanja, ki so bila zastavljena, so bila vnaprej kategorizirana glede na raziskovalna vprašanja.

Raziskovalno vprašanje 1:

- *Kako osebe s sindromom odvisnosti od alkohola gledajo na odnose s sodelavci in z delodajalci?*
- *Kako je zaradi težav s pitjem alkohola gledal na vas delodajalec?*
- *Kako so zaradi težav s pitjem alkohola gledali na vas sodelavci?*
- *Ali vam je vaša delovna organizacija poskušala pomagati s kakšnimi specifičnimi ukrepi?*

Raziskovalno vprašanje 2:

- *Kako osebe s sindromom odvisnosti od alkohola ocenjujejo svojo delovno storilnost v času pitja?*
- *Ali ste bili na delovnem mestu kdaj pod vplivom alkohola?*
- *Ali je uživanje alkohola vplivalo na kakovost in varnost pri delu? Če je, prosim opišite, kako; če ni, prosim opišite, kako ste uspeli opravljati delo pod vplivom alkohola.*
- *Ali ste bili zaradi uživanja alkohola pogosto odsotni z dela?*

Raziskovalno vprašanje 3:

- *S kakšnimi težavami se osebam s sindromom odvisnosti od alkohola soočajo na delovnem mestu?*
- *S katerimi težavami se osebe s sindromom odvisnosti od alkohola po vašem mnenju najpogosteje srečujejo na delovnem mestu?*
- *Če bi bili vi v vlogi delodajalca, kako bi odreagirali v primeru zaposlenega, ki bi imel težave s pitjem alkohola?*

Postopek

Z društvom Žarek upanja smo se že na začetku dogovorili, da želimo v raziskavo vključiti osebe s sindromom odvisnosti od alkohola, ki so v delovnem razmerju. Hkrati smo vodstvo društva predhodno zaprosili tudi za dve skupini udeležencev, ki sta si glede na demografske podatke čim bolj podobni. Vodstvo društva je nekaj dni pred izvedbo fokusne skupine svojim članom ponudilo možnost sodelovanja: udeležencem so sporočili, da bodo na njihovo naslednje srečanje prišli študenti, ki bodo izvedli fokusno skupino. Ob tem so jim povedali, da sodelovanje v raziskavi ni obvezno. Podatkov o tem, koliko članov ni želelo sodelovati v raziskavi, nimamo. S tega vidika lahko ocenimo, da je bila metoda vzorčenja priložnostna. Fokusni skupini smo izvedli decembra 2016 v prostorih društva.

Postopek, ki je opisan v nadaljevanju, je bil v obeh skupinah izveden enako. Moderator je prisotnim predstavil namen raziskave in študente, ki bodo pri njej sodelovali. Razložil jim je, da je sodelovanje popolnoma prostovoljno in anonimno ter da bo pogovor sneman. V nadaljevanju je razdelil kratke vprašalnike in jih prosil, naj jih izpolnijo. Ko so vprašalnike izpolnili, je opozoril sodelujoče, da se od tega trenutka naprej pogovor snema. Dodal je, da lahko vsakdo v vsakem trenutku odstopi od sodelovanja v raziskavi. Vprašanja je moderator zastavljal v obeh skupinah v enakem vrstnem redu, tako kot so oštevilčena v prejšnjem poglavju. Prva fokusna skupina je trajala 90, druga pa 80 minut. V zaključku se je moderator zahvalil vsem sodelujočim. Celoten proces izvedbe fokusne skupine sta v obeh skupinah spremljali opazovalki, ki sta snemali pogovor in zapisovali tako verbalne kot tudi neverbalne vidike svojih opažanj.

Fokusne skupine se, upoštevajoč avtorja Milasa (2005), analizira na drugačen način kot ostale kvalitativne metode. Sam cilj analize torej ni zgolj potrjevanje ali zavrnitev hipotez ali problemov, temveč globlje razumevanje in razjasnjevanje raziskovalnih tem, kar smo si pri obdelavi podatkov tudi zadali za cilj.

Po končanem zbiranju podatkov smo naredili transkripcijo odgovorov fokusnih skupin, k zapisu pa smo dodali tudi komentarje opazovalk. Transkripcijo smo nato natančno obdelali, skrčili in informacije razporedili glede na zastavljena raziskovalna vprašanja. V nadaljevanju so bili izbrani relevantni citati, h katerim so bili dodani še komentarji in pojasnila. Podatke smo torej obdelali opisno, saj so se odgovori udeležencev med seboj nadgrajevali, pri čemer nam kategorizacija podatkov ne bi omogočala dovolj poglobljene analize.

Rezultati

Pogled oseb s sindromom odvisnosti od alkohola na odnose s sodelavci in nadrejenimi

Odnosi z nadrejenimi

Da bi pridobili čim bolj natančne odgovore, smo udeležence povprašali o vidikih njihovega odnosa s sodelavci in z nadrejenimi pa tudi o zaznani nudenosti pomoči s strani organizacije kot celote. Pri prvem vprašanju je večina udeležencev komentirala, da delodajalci pri zaposlenih zelo hitro ugotovijo, da imajo težave z alkoholom, čeprav slednjo to prikrivajo: »Delodajalci pri vseh opazijo prej ali slej, odvisno pa je, ali zaposlenim to tudi dajo vedeti.« Ena

od udeleženk je omenila, da je pri delodajalcu zelo pomembno, da je pripravljen nekaj ukreniti. Večina udeležencev se je prav tako strinjala, da so bili prav delodajalci tisti, zaradi katerih so se odločili za zdravljenje.

Izkušnje udeležencev so se razlikovale v tem, da so nekateri delodajalci brez težav ponudili pomoč (*»Nikoli nisem bila deležna groženj z odpovedjo, so mi pa lepo povedali, da moram na zdravljenje – imela sem občutek, da lahko to sprejemem ali pa tudi ne.«*), drugi pa so se odzvali negativno (*»Postavili so me pred dejstvo – ali odpoved ali pa zdravljenje. Delodajalec mi je rekel, da bom, če zdravljenje ne bo uspešno, izgubil službo – kar se je na koncu izkazalo kot resnično.«*) Svojo izkušnjo je povedal tudi udeleženec, ki v delovnem času ni pil: *»Nikoli nisem pil v službi, ampak delodajalec je vedel, da pijem v prostem času. Postavil mi je pogoj, da neham. In zaradi tega sem tudi danes tu.«* Dodal je, da mu na začetku vpletanje delodajalca ni bilo všeč, vendar je zdaj spremenil svoje mnenje.

Nekateri udeleženci so v nadaljevanju povedali, da so imeli slabe izkušnje z nadrejenimi: *»Mene niso nikoli poslali na zdravljenje, za to sem se sam odločil. Opazili so, da sem bil včasih pijan. Ko sem bil pijan, je direktor rekel: Odidi domov, boš imel dopust danes.«* Udeleženec, ki je na zdravljenje prišel brez pomoči ali pritiska delodajalca, pa je povedal: *»Delodajalcem ni v interesu, da bi se s tem ukvarjali. Na primer, če bi nek privatnik poslal delavca na zdravljenje, ve, da bi mu moral plačati bolniško.«* Velika večina pa je odnose z delodajalci opisovala na podoben način kot ta udeleženec: *»Danes je enostavno – ko vidi (delodajalec), da ima človek probleme z alkoholom, ga odpusti in zaposli drugega. Ali pa mu enostavno reče: Ne bom ti podaljšal pogodbe, nasvidenje!«* Po drugi strani pa so bili nekateri udeleženci opozorjeni s strani delodajalca, vendar opozoril niso jemali resno, kar je na koncu privedlo do odpovedi: *»V bistvu me je opozoril. Samo jaz tega nisem upošteval, potem sem pa naredil nek prekršek in sem zaradi tega dobil odpoved.«*

Po besedah udeleženca je delo posameznika, ki je na določenem področju zelo dober, cenjeno in zaradi tega se takšnemu delavcu pogosto pogleda skozi prste: *»Delodajalec ve, če je delavec dober delavec, da za ta denar drugega ne bo dobil. Zato raje spregleda tistih nekaj dni, ker ve, da bo vse to nadoknadil (z nadurami). Zato to tolerira. Ker se mu splača. On se s tem sploh ne bo ukvarjal. Za minimalno plačo pa ne bo dobil tako dobrega mojstra.«*

Odnosi s sodelavci

Udeleženci so ocenili, da so jih sodelavci podpirali, da so jim stali ob strani tudi ob zdravljenju, na primer: *»Trikrat sem bila na zdravljenju v Begunjah,*

človek bi rekel, da bodo na obisk prišli prvič, drugič in tretjič pa zmeraj manj, a ni bilo tako. Niso se me naveličali.» Ali pa: »Pritiskali so name, želeli so mi dobro, vendar sem se na koncu sam odločil za zdravljenje.« Eden izmed udeležencev je poročal o tem, da so ga po vrnitvi z zdravljenja ob prihodu na delovno mesto na mizi čakale rože, kar mu je zelo veliko pomenilo.

Ena najpomembnejših stvari, ki so jih udeleženci navedli, je po njihovem mnenju problem vsesplošnega sprejemanja alkohola na delovnem mestu. Predvsem starejši udeleženci so omenili, da je bilo včasih pitje splošno sprejeto. Udeleženec je takole opisal svojo izkušnjo: *»Ko si prišel k nekomu na obisk, se je pilo viski, konjak, vinjak, vodka... Takrat je bilo pravzaprav bogokletno naročiti kavo ali čaj. Šele z leti se je to začelo počasi spreminjati. Takrat se je po vseh sestankih kadilo in pilo. S tem se je prenehalo šele pred 20, 25 leti – zdaj pa je povsem drugače, ponujajo kavo, sok, ne kadi se več. Takrat je to nekako spadalo k službi, to je bilo del službe, rituala.«*

Odnosi znotraj organizacije

Ko so bili udeleženci vprašani o ukrepih, ki so jih bili deležni s strani svoje organizacije, so v glavnem poročali, da ukrepov ni bilo. En izmed udeležencev je poročal: *»Moja organizacija ni nikoli naredila nobenega alkotesta, ker če bi, bi si pravzaprav naredili škodo, ker so tudi delodajalci pili.«* Spet drugi je poročal o tem, da je zmeraj spoštoval pravila v službi, ker je zaposlen kot prevoznik: *»Zaposlen sem kot prevoznik, nikoli me niso testirali, ampak sem bil v službi vedno trezen.«* Udeleženci so se večinoma strinjali, da organizacije premalo pozornosti namenijo ukrepom glede alkoholiziranosti na delovnem mestu. Ocenjujejo, da organizacije niso dovolj nadzorovale pitja alkohola, da ni bilo dovolj testiranj, da je bil alkohol na splošno sprejemljiv in da so tako nadrejeni kot sodelavci na delovnem mestu pogosto pili.

Kako so osebe s sindromom odvisnosti od alkohola ocenile svojo delovno storilnost v času pitja alkohola

Alkoholiziranost na delovnem mestu in delovna storilnost

Vsi z izjemo enega udeleženca so odgovorili, da so bili v delovnem času velikokrat alkoholizirani. Večina se je strinjala, da je bila njihova storilnost v času pitja alkohola povprečna. Za to so navajali različne vzroke. Eden od udeležencev je poročal: *»Storilnost je bila dobra, nekako povprečna, vendar so me poleg stresnega dela še družinske zadeve pripeljale do tega, da enostavno nisem več mogel kvalitetno opravljati svojega dela. Postalo mi je*

vseeno, mislil sem si, da če ne bom danes opravil nečesa, bom pa jutri.» Pojavljali so se komentarji, kot na primer: *»Moja delovna uspešnost je bila v povprečju, vendar pa če ne bi pil, bi moja uspešnost padla.«* Ali pa: *»Dejstvo je, da sem se zaradi tega, ker sem pila, toliko bolj trudila to prikriti, toliko več energije sem vlagala v to, da me ne bi odkrili, da sem na koncu dosegala enak rezultat kot moji sodelavci.«*

Kar nekaj udeležencev je povedalo, da niso imeli občutka, da so manj storilni: *»Verjamem, da storilnost pade, čeprav nimaš tega občutka, sigurno pa je, da so alkoholiki bolj pridni, ker se trudijo, da jih ne odkrijejo.«* Udeleženka je komentirala, da se ji zdi, da je bila njena storilnost včasih še večja: *»Ker piješ in ker imaš zaradi tega slabo vest, se zaradi občutka krivde še bolj potrudiš in narediš še več, kot bi naredil, če ne bi pil, vendar pa so to le določena obdobja.«* Večina se je s tem strinjala.

Udeleženci v raziskavi so se strinjali, da se dolgoročno delovna storilnost alkoholikov zmanjša, vendar pa pravijo, da v začetnem stadiju pitja ni tako: *»Dokler je človek v začetnem stadiju, se po navadi še bolj trudi.«* Eden izmed udeležencev pa je dodal tudi, da posameznik pod vplivom alkohola kljub občutku visoke delovne storilnosti lahko pri delu stori veliko napak.

Odsotnosti z delovnega mesta zaradi uživanja alkohola

Udeleženci so poročali, da izključno zaradi pitja alkohola niso bili pogosto odsotni z delovnega mesta, vendar lahko na podlagi njihovega poročanja zaključimo, da so bili na bolniškem dopustu zaradi težav, ki so posredno povezane s pitjem. *»Več zbolelaš, od gripe, glavobola, do žledčnih težav ... Alkohol enostavno vpliva na telo!«* En udeleženec pa je povedal: *»Včasih nisem niti vedel, ali sem bolan ali imam mačka.«* V splošnem se strinjajo, da niso bili nič pogosteje na bolniški kot ostali zaposleni. Udeleženka je komentirala: *»Kakšen prost dan si človek vzame vmes, ko ne more več ... Ko ne moreš priti v službo, ker se iz letala vidi, da imaš mačka, da si čisto zdrt ... Ampak to je bilo samo kdaj pa kdaj.«*

Težave oseb s sindromom odvisnosti od alkohola na delovnem mestu

Specifične težave oseb s sindromom odvisnosti od alkohola na delovnem mestu

Ko smo udeležence povprašali o težavah, s katerimi se še srečujejo na delovnem mestu zaradi pitja alkohola, so opozorili na kompleksnost teh težav. Povedali so, da so primarne težave, ki so privedle do alkoholizma, izvirale iz družinskega okolja (npr. ločitve, težka družinska razmerja ...), kar pa je pozneje botrovalo tudi težavam, s katerimi so se srečevali na delovnem mestu.

Vsi udeleženci so navedli, da je stres odigral pomembno vlogo pri uživanju alkohola. Veliko sodelujočih pa je povedalo, da so se na delovnem mestu srečevali z različnimi pritiski in mobingom. Ena od udeleženk je poročala tudi o diskriminaciji žensk na delovnem mestu, katere žrtev je bila tudi sama. Udeleženka je omenila, da je njen naporen in dolg urnik botroval pitju alkohola: *»Če si gostinec, moraš zdržati v službi tudi po 14 ur. Vzela sem Redbull in alkohol, ker drugače ne bi mogla zdržati.«*

Kot veliko težavo na delovnem mestu pa so udeleženci navedli dejstvo, da mora posameznik načrtovati, kako bo na delovno mesto prinesel alkohol, kdaj ga bo lahko na skrivaj užival, kako bo to prikrikl ostalim na delovnem mestu, kako bo prikrikl vonj po alkoholu, kako bo z delovnega mesta odnesel steklenice in podobno, kar za posameznika lahko predstavlja velik stres in mu vzame veliko časa.

Sporočilo za delodajalce

Ob zaključku pogovora smo udeležence vprašali, kaj bi želeli delodajalcem in širši javnosti sporočiti o problematiki alkoholizma in kako bi sami v vlogi delodajalca odreagirali na tovrsten problem. Takole so odgovorili: *»Ni rečeno, da je alkoholik slab človek. Zdravljen človek pride na svoje prejšnje tire, vsakemu je treba dati možnost, vendar mora biti tudi alkoholik pošten in povedati, da ima težave.«* Ali pa: *»Lepo bi bilo, če bi delodajalci dali človeku možnost, da gre na zdravljenje. Dovolj bi bilo že to, da bi ga najprej opozorili, ker bi alkoholik tako mogoče hitreje odreagiral. Velikokrat pa se zgodi, da delodajalcev to sploh ne zanima.«* Pogovor se je usmeril k temu, da bi lahko delodajalci pomagali zasvojenim s prilagajanjem urnika: *»Mogoče bi se delodajalec lahko vprašal, če osebo, ki ima težave z alkoholom, morda narobe tretira in kako bi ji lahko olajšal situacijo. Mogoče mora na primer preveč pogosto delati v popoldanski ali nočni izmeni.«* Udeleženci so se v večini strinjali, da mora delodajalec bolj konkretno pristopiti k zaposlenemu: *»Mislim, da mora delodajalec postaviti ultimat. Če ni konkretnih groženj z določenimi ukrepi, se ne premakne nič. Poznam malo ljudi, ki so se sami od sebe odločili za zdravljenje oziroma so sami uspeli v zdravljenju.«*

Udeleženka je želela opozoriti, da osebe s sindromom odvisnosti od alkohola niso neodgovorne in da se trudijo po svojih najboljših močeh. Povedala je, da je to sicer odvisno od vrste dela: *»Odkvisno je, kje delaš in kakšno odgovornost imaš. Ne verjamem, da bi nekdo šel s pitjem preko neke normalne meje. Če pa delaš nekje, kjer ni velike odgovornosti, kjer ti ni treba toliko razmišljati, pa si misliš, da boš tega sposoben tudi pod vplivom alkohola.«* Vsekakor pa so se vsi strinjali, da osebe s sindromom odvisnosti od

alkohola niso slabi ljudje in da »je za vsako stvarjo ozadje. Včasih je samo gola radovednost, vendar po navadi ni.«

Fokusna skupina se je zaključila z zaključnimi besedami moderatorja: »Leta 1971 so velika podjetja imela navado ljudi najprej opozoriti, potem pa jim dati ultimat – ali zdravljenje ali odpoved. Ko so jih pošiljali na zdravljenje, vemo, da so jih tudi potem sprejeli nazaj in so jim bili v oporo, da nekako gredo naprej. V današnjem času to stori malokateri delodajalec. Ali pa delavcu dajo dejansko samo odpoved. Ker storilnost vsakega odvisnika vsekakor pade. To si moramo priznati in moramo vedeti tudi, da noben odvisnik ni slab človek. Alkohol mu zamegli um. Mislim, da je možno, da delavec hodi redno na delo, ima pa popoldan takšne skupine. Včasih je bilo obvezno zdravljenje in obiskovanje klubov ob delu. Litostroj, Kolinska, Krka, Sava Kranj, Iskra Kranj ... Vsa ta podjetja so imela svoje klube za zdravljenje alkoholikov. Vodili so jih socialni delavci. Kolikor vem, imata nekaj podobnega danes samo še Nafta Lendava in Krka Novo mesto.«

Razprava

Odnosi z nadrejenimi in s sodelavci

Ugotovili smo, da delodajalci pogosto vedo, da imajo zaposleni težave z alkoholom, vendar si pred tem zatiskajo oči in z zaposlenim ne spregovorijo o problemu. Udeleženci poročajo, da se delodajalci s tovrstno problematiko pogosto ne ukvarjajo, dokler zaposleni dobro opravljajo svoje delo in ni opaznega upada v njihovi delovni storilnosti. Tudi ugotovitve slovenske raziskave (Pajtler, 2012) kažejo na to, da delodajalci pogosto ne vedo, kaj storiti s posameznikom, ki ima težave z alkoholom, in zato problema pogosto niti nočejo videti. Ko so postavljeni pred dejstvo, delavca odpustijo ali pa iščejo pomoč v medicini dela. Na zdravljenje običajno ne pomislijo, saj ga ne poznajo dovolj dobro (Bilban, 2009).

Po drugi strani pa izkušnje naših udeležencev kažejo, kako pomembno je ukrepanje delodajalca, saj večina poroča, da so na zdravljenje odšli ravno zaradi delodajalca. Podpora delodajalca je torej pomemben dejavnik pri zdravljenju odvisnosti od alkohola, vendar pa delodajalci posameznikom pogosto ne nudijo podpore, temveč ukrepajo z grožnjami ali jih odpustijo. Tudi drugi avtorji poročajo o tem, da se osebe s sindromom odvisnosti od alkohola redko same odločajo za zdravljenje odvisnosti, temveč prej zaradi zunanjih pritiskov, kot so npr. zahteve delodajalca (Bilban, 2009).

Čeprav mnogi avtorji navajajo, da lahko težave z alkoholom negativno vplivajo na medosebne odnose z zaposlenimi (Anderson in Baumberg, 2006; Kržan, 2006; Pajtler, 2012), pa udeleženci naše raziskave poročajo o dobrih odnosih s svojimi sodelavci, ki so jim v času zdravljenja nudili oporo. Vendar pa kot problem navajajo kulturo pitja, ki je bila še ne tako zelo dolgo nazaj prisotna v delovnih organizacijah, kjer je bilo pitje alkohola na delovnem mestu vsesplošno sprejeto, kar kaže na to, kako pomembna je vzpostavitev ustrezne alkoholne politike v delovni organizaciji. Z ustrezno alkoholno politiko lahko namreč delodajalec in delovno okolje vplivata na delavca, da omeji količino in pogostnost uživanja alkohola, ga motivirata, da poišče psihosocialno pomoč in se vključi v programe zdravljenja odvisnosti od alkohola (Pajtler, 2012). Udeleženci namreč poročajo, da s strani delovne organizacije niso bili deležni nikakršnih ukrepov in ocenjujejo, da organizacije niso dovolj nadzirale pitja alkohola, saj je bilo splošno sprejeto, da so tako nadrejeni kot sodelavci na delovnem mestu pili. Čeprav je bila velika večina udeležencev pod vplivom alkohola tudi na delovnem mestu, pa nikoli niso bili deležni preizkusa alkoholiziranosti, čeprav ima po Zakonu o varnosti in zdravju pri delu (2011) delodajalec v primeru suma alkoholiziranosti delavca pravico in hkrati tudi dolžnost preverjati alkoholiziranost delavca pri izvrševanju njegovih delovnih obveznosti.

Delovna storilnost oseb s sindromom odvisnosti od alkohola

Različne raziskave kažejo, da uživanje alkohola pri zaposlenih negativno vpliva na kakovost njihovega dela, delovno storilnost, varnost pri delu in ne nazadnje tudi na zdravje (Bilban, 2009; Krištofelc, 2014). Uživanje alkohola naj bi bilo povezano tudi s povečano možnostjo napak in napačnih presoj v delovnem procesu, podaljšanim reakcijskim časom posameznika ter z zmanjšanim delovnim učinkom (Anderson in Baumberg, 2006).

Udeleženci naše raziskave pa se s temi ugotovitvami ne strinjajo v celoti, saj poročajo tudi o tem, da je bila njihova delovna storilnost povprečna in da so se na delovnem mestu zaradi pitja alkohola celo bolj trudili pri delu, saj so tako skušali prikriti svoje težave z alkoholom. Nekateri poročajo celo o tem, da je bila njihova storilnost višja, saj jih je slaba vest zaradi pitja alkohola gnala k temu, da so naredili celo več kot ostali sodelavci. Vendar pa se v splošnem strinjajo, da alkohol dolgoročno vpliva na zmanjšano storilnost na delovnem mestu in povečuje možnost napak pri delu. Uživanje alkohola naj bi bilo povezano tudi z zmanjšano prisotnostjo na delu oziroma z večjo

verjetnostjo bolniških odsotnosti (Anderson in Baumberg, 2006; Kržan, 2006), s čimer se ugotovitve naše raziskave ne skladajo povsem. Udeleženci namreč poročajo, da izključno zaradi alkohola niso pogosteje izostajali od dela, vendar pa dodajajo, da alkohol povzroča zdravstvene težave, zaradi katerih lahko posameznik pogosteje zboli. Tudi rezultati raziskave, izvedene v slovenskem prostoru, kažejo, da delavci, ki imajo težave z alkoholom, pogosteje zbole vajo (Pajtler, 2012).

Težave oseb s sindromom odvisnosti od alkohola na delovnem mestu

Poleg že navedenih težav ugotavljamo, da se osebe s sindromom odvisnosti od alkohola na delovnem mestu srečujejo z vrsto težav (kot so npr. stres, mobing, pritiski na delovnem mestu, spolna diskriminacija, naporen urnik ...), ki predstavljajo dodaten dejavnik tveganja pri odvisnosti od alkohola. Tudi Pajtler (2012) ugotavlja, da so najpogostejši dejavniki, ki so pri posameznikih spodbujali pitje na delovnem mestu, stres, nizka samozavest in napetost.

V splošnem bi udeleženci delodajalcem želeli sporočiti, da osebe s sindromom odvisnosti od alkohola niso slabi ljudje in da imajo njihove težave ozadje, ki jih je privedlo v takšno situacijo. Zato bi morali vsakomur dati drugo priložnost in ga spodbuditi k zdravljenju. Pomemben korak pri reševanju tovrstne problematike bi bil, da si delodajalci pred problemom ne bi zatiskali oči in bi posameznika, ki je zasvojen z alkoholom, opozorili na njegovo težavo in mu nudili podporo pri zdravljenju.

Za cilj raziskave smo si zastavili globlje razumevanje in razjasnitev postavljenih raziskovalnih vprašanj na temo alkoholizma v delovnem okolju, zato se nam je uporaba metode fokusne skupine zdela najprimernejša, saj skupinska interakcija spodbudi posameznike k bolj poglobljenemu razmišljanju o svojih prepričanjih, mnenjih in idejah. Metoda se nam je zdela primerna tudi zato, ker omogoča nadgradnjo informacij, ki bi jih sicer dobili s pomočjo individualnih intervjujev.

Vendar pa je kljub ustreznosti raziskovalne metode pri razumevanju naših ugotovitev pomembno upoštevati nekatere pomanjkljivosti raziskave, zaradi katerih dobljenih ugotovitev ne smemo posploševati brez kritične presoje. Vzorec udeležencev namreč vključuje le 12 posameznikov, pri čemer prevladujejo moški. Zaradi priložnostne metode vzorčenja tudi fokusni skupini nista bili popolnoma izenačeni glede na demografske spremenljivke, prav tako pa so se nekateri udeleženci med seboj poznali, kar

prav tako lahko vpliva na rezultate. Poleg tega so v raziskavi sodelovali le posamezniki, ki so vključeni v društvo Žarek upanja. Rezultati bi se morali razlikovati, če bi v raziskavi sodelovali tudi posamezniki, ki so vključeni v druga društva, ki se ukvarjajo s problematiko odvisnosti od alkohola. Potrebno je poudariti, da je v vzorec vključena specifična populacija, ki je bila delovno aktivna v obdobju, ko je bila kultura pitja v delovnih organizacijah povsem drugačna, kot je danes. Zaključimo lahko torej, da vzorec ni popolnoma reprezentativen in da ugotovitev ne smemo posploševati na celotno populacijo.

V Sloveniji je alkoholizem zelo razširjena problematika in predstavlja tako splošen družbeni problem kot tudi velik problem za posameznika. Prav zaradi tega je raziskovanje tovrstne problematike tako pomembno, saj nudi ugotovitve, ki lahko pripomorejo k družbenim premikom in tudi premikom v življenju posameznikov pri reševanju težav z odvisnostjo od alkohola. Izsledki raziskav med drugim predstavljajo tudi napotke in smernice tako za delodajalce kot tudi za posameznike, ki imajo težave z alkoholom.

V prihodnosti bi bilo smiselno raziskati tudi druge starostne skupine, ki se srečujejo z odvisnostjo od alkohola (npr. zaposleni, mlajši od 40 let, mladi zaposleni ...), prav tako pa bi bilo problematiko smiselno raziskati tudi z vidika delodajalcev in sodelavcev oseb, ki imajo težave z alkoholom.

Zaključek in priporočila delodajalcem

V raziskavi smo ugotovili, da udeleženci kljub težavam z alkoholom večinoma ohranjajo dobre odnose na delovnem mestu, vendar pa njihovi delodajalci kljub temu, da pogosto vedo za njihove težave, ne ukrepajo, kar zaznavamo kot problematično področje, na katerem bodo v prihodnosti potrebne spremembe. V ta namen smo v nadaljevanju pripravili priporočila za delodajalce, s katerimi si bodo lahko pomagali v situaciji, ko ima zaposleni težave z alkoholom. Kljub prepričanju, da uživanje alkohola vpliva na zmanjšanje delovne storilnosti, udeleženci poročajo, da se prav zaradi tega še dodatno trudijo na delovnem mestu, kar lahko delodajalec ob pravilnem ukrepanju in podpori pri zdravljenju izkoristi kot potencial posameznika na delovnem mestu. Zato je pomembno, da posamezniku, ki ima težave z alkoholom, damo novo priložnost, ga usmerimo na zdravljenje in mu ob tem nudimo podporo.

Priporočila delodajalcem

- Če opazite, da ima kdo od zaposlenih težave z alkoholom, tega ne spreglejte, temveč ukrepajte (z zaposlenim se odkrito pogovorite in ga opozorite na problem).
- V primeru suma, da je zaposleni na delovnem mestu pod vplivom alkohola, je vaša pravica in hkrati tudi dolžnost preverjati alkoholiziranost delavca pri izvrševanju njegovih obveznosti (Zakon o varnosti in zdravju pri delu).
- Zaposlenemu, ki ima težave z alkoholom, dajte novo priložnost. Napotite ga na zdravljenje in ga pri tem podpirajte. Če vašega nasveta ne upošteva, mu postavite ultimat.
- Zaposlenega s težavami z alkoholom napotite k strokovnjaku za tovrstno področje (npr. psiholog, socialni delavec, družinski zdravnik, psihiater).

Seznam centrov za zdravljenje zasvojenosti z alkoholom ter društev in ustanov, kamor lahko napotite zaposlene:

- *Društvo za zdravo življenje in medsebojno pomoč, Škofja Loka*
- *Enota za zdravljenje odvisnosti od alkohola (Poljanski nasip)*
- *Zdravstveni dom Maribor, Dispanzer za zdravljenje alkoholizma in drugih odvisnosti*
- *Železniški zdravstveni dom Ljubljana (Celovska cesta)*
- *Alkohološka ambulanta, Odsek za zdravljenje alkoholizma in psihoterapijo, Oddelek za psihiatrijo, Splošna bolnišnica Maribor*
- *Oddelek za boleznih odvisnosti, Psihiatrična bolnišnica Ormož*
- *Zasebna psihiatrična ambulanta, Radenci*
- *Zasebna psihiatrična ambulanta, Slovenska Bistrica*
- *Dispanzer za mentalno higieno, Velenje*
- *Psihiatrična bolnišnica Vojnik*
- *Psihiatrična bolnišnica Begunje*
- *Dispanzer za zdravljenje alkoholizma in drugih odvisnosti*
- *Center za preprečevanje in zdravljenje odvisnosti (ZD Novo mesto)*
- *Društvo Zarek upanja – pomoč pri odvisnosti in zasvojenosti*

Literatura

- Anderson, P. in Baumberg, B. (2006). *Alcohol in Europe. A public health perspective. A report for the European Commission*. London: Institut of Alcohol Studies.
- Bilban, M. (2009). Alkoholizem v delovnem okolju. *Delo in varnost*, 4, 10–19.
- CPV (2016). *Alkohol na delovnem mestu*. Pridobljeno s <http://www.cpv.si/alkohol-na-delovnem-mestu.html>

- Čuček Trifkovič, K. (2014). *Kakovost življenja, socialna vključenost in odvisnost od alkohola* (Doktorska disertacija). Pedagoška fakulteta, Ljubljana.
- Krištofelc, S. (2014). Alkohol na delovnem mestu. *Delo in varnost*, 6, 12–13.
- Kržan, M. (2006). Farmakologija etanola in njegov vpliv na zmožnost za delo. *Delo in varnost*, 3, 16–18.
- Mangione, T. W., Howland, J., Amick, B., idr. (1999). Employee drinking practices and work performance. *Journal of Studies on Alcohol*, 60, 261–270.
- Milas, G. (2005). *Istraživačke metode u psihologiji i drugim društvenim znanostima*. Jastrebarsko: Naklada Slap.
- Ministrstvo za javno upravo (2011). *Skupna pobuda NVO na področju alkohola in alkoholne politike v Sloveniji (predlog za javno razpravo)*. Ljubljana: Republika Slovenija. Pridobljeno s https://www.google.si/search?client=safari&rls=en&q=www.preventivna+platforma.si/.../Pobuda_alkohol_PREDLOG_01&ie=UTF8&oe=UTF8&gws_rd=cr&ei=ctxVWPGyPKnNgAbWrY6QBg
- Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (2008). *Nacionalno poročilo o strategijah socialne zaščite in socialnega vključevanja 2008–2010*. Ljubljana: Republika Slovenija. Pridobljeno s http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/npszs08_10.pdf
- Močnik Bončina, U. (2005). Diagnostika škodljive rabe in odvisnosti od alkohola v ambulanti medicine dela, prometa in športa. V J. Milič in M. Pišlar (ur.), *Diagnostiranje odvisnosti od alkohola na različnih nivojih zdravstva* (str. 25–36). Idrija: Psihiatrična bolnišnica Idrija.
- Pajtler, J. (2012). *Uživanje alkohola na delovnem mestu* (Diplomsko delo). Fakulteta za zdravstvene vede, Maribor.
- Pavlič, M. (2012). Alkohol, droge in druge psihoaktivne snovi–ukrepi delodajalca. *Delo in varnost*, 3, 13–22.
- Ramovš, J. in Ramovš, K. (2010). *Preprečevanje omamljanja in zasvojenosti: priloga za prostovoljce–voditelje preventivnih delavnic*. Ljubljana: Inštitut Antona Trstenjaka za gerontologijo in medgeneracijsko sožitje.
- Zakon o varnosti in zdravju pri delu (2011). Uradni list RS, št. 43/2011 (17. 12. 2016). Pridobljeno s <https://www.uradni-list.si/1/content?id=103969>

Nekdanji odvisniki v programu reintegracije: zunanje in notranje ovire na poti do zaposlitve

Špela Debeljak, Eva Sirc Mitrovič in Klara Šurla

V poglavju smo se osredotočile na ovire, s katerimi se bivši odvisniki v reintegracijskem programu soočajo ob iskanju zaposlitve. V raziskavo smo vključile devet udeležencev moškega spola, starih od 24 do 44 let, ki so vključeni v program reintegracije v treh slovenskih društvih. Ugotovile smo, da so med najpogostejšimi ovirami, kot jih zaznavajo udeleženci, stigmatiziranje s strani nadrejenih in sodelavcev, pridobitev potrdila o nekaznovanosti (posameznik ni bil nikoli obsojen ali je bila obsodba izbrisana iz kazenske evidence) in težave s pozornostjo. Pridobitev potrdila, da udeleženci trenutno niso v kazenskem postopku (posameznik v tem trenutku ni v sodnem postopku), ni med ovirami. Ugotovile smo tudi, da je večina udeležencev nezaposlenih, vsi pa imajo nižjo izobrazbo. Hkrati so udeleženci večinoma izredno motivirani za iskanje zaposlitve in dodatno izobraževanje ter se želijo vrniti v vsakdanje življenje. Uporabnost naše raziskave vidimo predvsem v prepoznavanju ovir in omogočanju njihove premostitve ter možnosti izboljševanja programov reintegracije.

Uvod

Z raziskavo smo želele ugotoviti, s kakšnimi težavami se ob ponovnem vstopu na trg dela soočajo bivši zasvojeni po zaključenih programih rehabilitacije. Področje raziskovanja bivših zasvojenih kot ranljive skupine zaposlovanja je v Sloveniji predmet le redkih raziskav (Krajnc, 2011; Trbanc, Boškić, Kobal in Rihter, 2003; Vučak, 2000). Nekatere so se že osredotočale

na težave zaposlovanja posameznikov z zgodovino uporabe drog, za katere ni jasno, ali so se že vključili v rehabilitacijo, z našo raziskavo pa bomo skušale že izvedene raziskave dopolniti.

Težave nekdanjih odvisnikov pri iskanju zaposlitve

Problem zaposlovanja bivših odvisnikov je potrebno obravnavati, ker je brezposelnost tako pri bivših odvisnikih od drog kot od alkohola pomemben dejavnik tveganja za recidiv po že končanem zdravljenju (Henkel, 2011). Zaposlitev bivšim odvisnikom omogoča konstruktivno razporejanje časa in ekonomsko neodvisnost. Poleg tega pomembno vpliva na reintegracijo bivših zasvojenih v širšo družbo in tako zanje pomeni tudi odmik od mreže uporabnikov drog in priložnost za oblikovanje odnosov s posamezniki, ki podpirajo njegovo treznost (Mcintosh, Bloor in Robertson, 2008). Večinoma so ukrepi zaposlovanja najbolj ustrezni, če se vanje vključijo posamezniki takoj po vrnitvi z zdravljenja v skupnostih. Ti posamezniki so namreč takrat večinoma zelo motivirani in imajo veliko življenjskih načrtov. Če zaposlitve ali možnosti nadaljnjega izobraževanja ni, lahko pride do upada motivacije in do recidiva (Trbanc idr., 2003). Služba bivšemu odvisniku predstavlja tudi vir samospoštovanja, kar je lahko pomemben varovalni dejavnik pred recidivom. Imeti službo za to populacijo lahko predstavlja tudi dokaz uspešnega vračanja v tradicionalno življenje (Mcintosh idr., 2008).

Bivši odvisniki, ki se na trg dela vračajo po zaključenem zdravljenju, se sodeč po že izvedenih raziskavah soočajo s številnimi izzivi. Pri njih se pogosto pojavljata pomanjkanje samozavesti in črnogledost, ki je v določenih vidikih utemeljena. Ti posamezniki imajo namreč pogosto pomanjkljive spretnosti, delovne izkušnje in poklicne kvalifikacije, za čas zdravljenja vrzel v svojih življenjepisih in pogosto tudi kriminalne kartoteke. Pogoste so tudi težave z duševnim zdravjem, ki pri delodajalcih vzbudijo strah za absentizem (Klee, McLean in Yavorsky, 2002). Zunanje ovire, s katerimi se soočajo, so lahko pomanjkljiv režim ugodnosti za zaposlovalce te ranljive skupine, ki bi sicer lahko v primeru dobre organiziranosti deloval spodbudno, in odnos zaposlovalcev, ki je pogosto pod vplivom predsodkov, npr. da so te osebe nezanesljive in nepoštene (Klee idr., 2002). Ti posamezniki zato običajno opravljajo slabše plačana dela (Trbanc idr., 2003) in so večkrat prisiljeni v opravljanje dela na črno (Spencer idr., 2008).

Tudi v Sloveniji imajo bivši odvisniki pogosto oteženo pot do zaposlitve. Težave ob (ponovnem) vstopu na trg dela jim povzročajo pomanjkljiva

izobrazba, pomanjkanje delovnih izkušenj in zdravstvene težave, obenem pa dejstvo, da jih tudi v primeru, da delodajalcu ne priznajo svoje odvisnosti v preteklosti, na delovnem mestu kdo prepozna. Še vedno so prisotni predsodki s strani delodajalcev in sodelavcev, da posamezniki z zgodovino uživanja drog niso pošteni, zanesljivi in vredni zaupanja (Krajnc, 2011; Trbanc idr., 2003; Vučak, 2000).

Katere ukrepe sprejemamo na tem področju?

V Sloveniji področje zaposlovanja bivših odvisnikov ni podrobneje opredeljeno z nobenim zakonskim aktom, država pa občasno ponudi določene spodbude zaposlovanju te populacije. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti spodbuja razvoj socialnih podjetij, ki se lahko osredotočijo tudi na zaposlovanje bivših odvisnikov, preko javnih razpisov, ki se sofinancirajo iz sredstev Evropskega socialnega sklada (Ministrstvo za gospodarski razvoj in tehnologijo, 2016). V okviru Zavoda za zaposlovanje RS se izvajajo različni programi, katerih cilj je spodbujanje nadaljnega izobraževanja, usposabljanja ter zaposlovanja, a večinoma njihova ciljna skupina niso neposredno bivši odvisniki (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, 2013). Leta 2014 je bila sprejeta Resolucija o Nacionalnem programu na področju prepovedanih drog 2014–2020, katere cilj je bil med drugim pospešiti razvoj programov socialnega zaposlovanja bivših zasvojenih oseb.

Naš namen je bil pridobiti čim bolj celosten vpogled v težave, s katerimi se srečujejo rehabilitirani posamezniki ob (ponovnem) vstopu na trg dela, in s tem ponuditi izhodišča za nadaljnje praktično delo na tem področju. Boljše poznavanje njihovih težav bi pomagalo pri oblikovanju programov pomoči za nekdanje odvisnike, ki se vračajo na trg dela. V pomoč bo tudi delodajalcem, da bodo lažje prepoznali, kje morda nezavedno ustvarjajo ovire, pozneje pa tudi, na katerih področjih ti zaposleni potrebujejo največ podpore. Da bi čim bolj poglobljeno obravnavale težave in izzive, smo se odločile za kvalitativni način raziskovanja, pri čemer smo predhodno oblikovale vprašanja za intervju, ki pa smo jih sproti prilagajale glede na odgovore udeležencev. Na podlagi težav, ki so se v predhodnih študijah izkazale kot pogoste pri populaciji bivših zasvojenih, smo oblikovale tudi seznam možnih ovir, ki so ga udeleženci dopolnili po intervjuju.

Glede na predhodne ugotovitve raziskav smo si postavile tri hipoteze. Predvidevale smo:

- da bodo naši sogovorniki večinoma brezposelni posamezniki z nižjo izobrazbo,
- da pri iskanju zaposlitve zaznavajo stigmo s strani delodajalcev in bodočih sodelavcev ter
- da so v zaključni fazi programov rehabilitacije od drog in alkohola zelo motivirani za delo.

Metoda

Udeleženci

V raziskavo je bilo vključenih devet uporabnikov iz različnih programov reintegracije v Sloveniji. Iz Društva UP so bili v raziskavo vključeni trije, iz Fundacije Vincenca Drakslerja štirje in iz Društva Projekt Človek dva uporabnika. Vsi udeleženci so bili moškega spola. Povprečna starost udeležencev je bila 33,7 let ($SD = 7,6$). Dva udeleženca imata zaključeno osnovnošolsko izobrazbo, šest udeležencev ima zaključene različne poklicne šole, eden pa gimnazijsko izobraževanje. Sedem izmed udeležencev je bilo v času izvajanja intervjujev brezposelnih, eden je bil invalidsko upokojen, eden pa zaposlen za določen čas.

Pripomočki

V raziskavi smo uporabile polstrukturirani intervju. Vseboval je 12 vprašanj, s katerimi smo zajele zaposlitveni status udeležencev, njihov pogled na proces iskanja službe, pretekle delovne izkušnje, njihovo subjektivno oceno koristnosti programov reintegracije za zaposljivost in njihove ideje, kaj bi jim lahko še pomagalo pri izboljšanju lastne zaposljivosti. Poleg tega smo udeležence na koncu intervjuja vprašale tudi, kaj pomembnega bi še izpostavili, česar nismo zajele v intervjuju. Nazadnje smo uporabile še krajši seznam možnih težav na poti do zaposlitve, ki smo ga sestavile na podlagi strokovne literature (npr. Klee idr., 2002; Trbanc idr., 2003; Vučak, 2000) in je vsebovala področje težav pri pridobitvi zdravniškega potrdila, stigmatiziranje s strani sodelavcev, stigmatiziranje s strani nadrejenih, težave, povezane s kriminalno kartoteko, potrdilo o nekaznovanosti, potrdilo, da oseba ni v kazenskem postopku, izkoriščanje, težave s pozornostjo, nihanje razpoloženja in zdravstvene težave. Na ta način smo poskušale združiti različne možne ovire, s katerimi se bivši odvisniki srečujejo pri iskanju zaposlitve. Podatki, ki smo jih pridobile, so nam pomagali pri prepoznavanju najpogostejših ovir.

Postopek

Pri zbiranju vzorca smo uporabile namensko vzorčenje, saj smo zaradi narave raziskovalnega problema potrebovale udeležence s točno določenimi značilnostmi (odvisniki, vključeni v program reintegracije). Na spletu smo poiskale programe reintegracije odvisnikov, ki potekajo v Sloveniji. Izbrale smo štiri programe in po elektronski pošti vzpostavile stik z njimi. Pred intervjujem smo udeležencem razložile namen raziskave in jim priskrbele tiskana potrdila o raziskavi. Potrdila so udeležencem zagotovila prostovoljnost sodelovanja in anonimnost. Vsakega udeleženca smo pred začetkom izvajanja intervjuja vprašale, ali dovoli glasovno snemanje intervjuja. Zagotovile smo jim, da bodo ti posnetki uporabljeni samo za lažjo organizacijo podatkov in izbrisani ob zaključku našega dela. Osem od devetih udeležencev je v snemanje privolilo. Intervjuje smo izvajale v prostorih programov reintegracije. Skušale smo poiskati čim bolj mirne in zasebne prostore, tako da drugi uporabniki niso motili intervjujev. Intervjuji so v povprečju trajali 23 min.

Podatke, ki smo jih pridobile z intervjuji, smo analizirale s pomočjo utemeljene teorije (Glaser in Strauss, 1967). Gre za enega od kvalitativnih pristopov analize podatkov. Najprej smo odgovore udeležencev, ki so tvorili smiselno celoto, prepisale v Wordov dokument in jih med seboj pomešale. Skupaj smo izločile tiste odgovore, ki niso nosili pomena (npr. *nič, ne, da* ipd.). Nato je vsaka od nas ustvarila poljubno število kategorij prvega reda, glede na podobne odgovore, za katere bi lahko rekli, da govorijo o isti stvari. Te kategorije smo pregledale in ocenile, katere kategorije obdržati, katere združiti, katere pa preimenovati ali preoblikovati.

Rezultati

Po t. i. utemeljeni teoriji smo iz podatkov izločile 15 kategorij prvega reda, ki smo jih združile v šest kategorij drugega reda; te so predstavljene v tabeli 1. Prikazale smo tudi pogostost posamezne morebitne ovire na seznamu.

Tabela 1. Kategorije odgovorov udeležencev s prototipnimi primeri

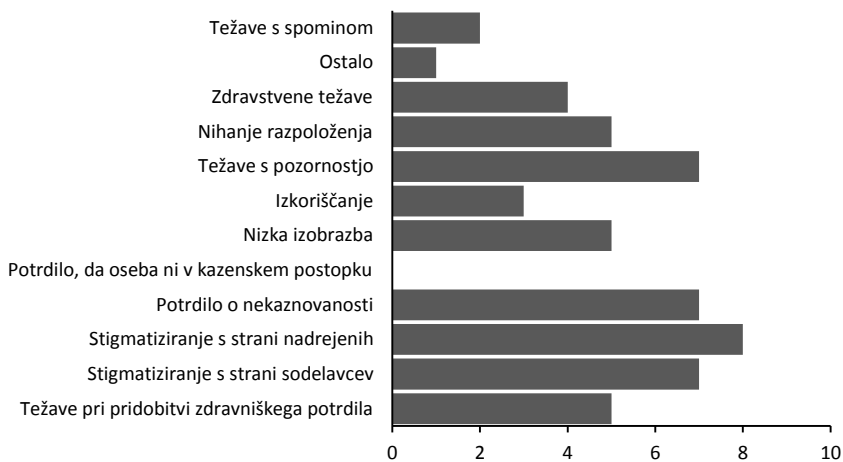
Primeri odgovorov	Kategorije prvega reda	Kategorije drugega reda
<p>“Službo iščem že več let, tudi vmes.”</p> <p>“Da, iščem zaposlitev, sem na zavodu že od leta 2014.”</p> <p>“Iščem po internetu za prosta delovna mesta (zaposlitev.si, mojedelo.si), gledam v Delu, oddajam prošnje (15–20 za zdaj, dobil sem samo 3 odgovore), delam na kmetiji (2–3 x na teden – prostovoljno), bil sem na zaposlitveni agenciji.”</p>	Aktivno iskanje zaposlitve	
<p>“Rad bi se vrnil v vsakdanje življenje.”</p> <p>“Sem zelo motiviran, kar delam, delam dobro. Rad imam svoj poklic, tako da se veselim službe. Želim še kaj narediti iz svojega življenja, veselim se prihodnosti.”</p> <p>“Najprej so me hoteli dati na invalidsko komisijo, da bi dobival pokojnino, ampak jaz imam še neke želje v življenju. Bi pa si želel delati, ampak nimam vozniškega izpita, ga pa želim narediti.”</p>	Motiviranost	Iskanje zaposlitve
<p>“V svojem poklicu sem nabral 5 let izkušenj, v zaporu pa sem delal v proizvodnji.”</p> <p>“Delal sem že po 15 restavracijah, ampak vse po 2, 3 mesece, ker nisem bil primeren.”</p> <p>“Sem že prej delal, tako da sem bolj pomagal drugim, največ delovnih izkušenj pa sem dobil v zaporu, kjer sem bil 15 let.”</p>	Izkušnje	
<p>“Zdravstvenega potrdila ne bi dobil zaradi bolezni ožilja.”</p> <p>“V roki mi je obtičal del igle, ki boli, če delam določene gibe.”</p> <p>“Pri pridobitvi zdravstvenega potrdila bi imel težave, ker jemljam tablete, antipsihotike.”</p>	Zdravstvene težave	
<p>“Ja, to je težava, ker potrdila o nekaznovanosti ne bom dobil še vsaj štiri leta.”</p> <p>“Bil sem v zaporu 15 let.”</p> <p>“Imam obsežno kartoteko, če bi jih to zanimalo, bi lahko imel hude probleme.”</p>	Kriminalna zgodovina	Objektivne ovire
<p>“Predusem pisanje življenjepisa in prošenj, nimam težav z izražanjem, temveč s pisanjem samim. Strah me je, da me bodo na razgovoru spraševali o moji preteklosti ... Mislim, da je moja preteklost ogromna ovira na poti do zaposlitve.”</p> <p>“Moje izkušnje so večinoma izpred 20 let, ko me vprašajo, kaj sem počel vmes, povem, da sem delal na črno in preko študentskega servisa.”</p> <p>“Ne bi se hvalil s svojo preteklostjo, delovne izkušnje iz zapora bi izpustil.”</p>	Vrzel v življenjepisu	

Primeri odgovorov	Kategorije prvega reda	Kategorije drugega reda
<p>“Sicer sem upokojen; če bi iskal službo, bi mi verjetno prišlo prav kakšno dodatno izobraževanje, saj imam samo poklicno šolo.”</p> <p>“Rad bi se bolj specializiral, se izobraževal (dodatno, v svojem poklicu).”</p> <p>“Pogrešam pridobivanje delovnih izkušenj, mogoče možnost dodatnih izobraževanj.”</p> <p>“Trenutno delam splošno maturo, potem nameravam pridobiti univerzitetno izobrazbo.”</p> <p>“Verjetno kakšne začasne zaposlitve, kjer bi imel poskusno dobo pa tudi pridobil priporočila za naprej, pomagalo bi, če bi bila vsa sveža delovna mesta na enem mestu, na primer na zavodu.”</p>	<p>Želja po izobraževanju</p>	<p>Izobrazba</p>
<p>“Verjetno tudi negotovost zaradi izobrazbe, imam dokončano samo srednjo šolo – gimnazijo.”</p> <p>“Je pa ovira tudi to, da imam samo osnovnošolsko izobrazbo.”</p> <p>“Poklicno izobrazbo imam, ampak me to ne moti, za moje ambicije je popolnoma dovolj.”</p>	<p>Zadovoljstvo z izobrazbo</p>	
<p>“Mogoče bi me videli kot drugačnega človeka, če bi povedal, da sem imel težave z drogo.”</p> <p>“Ja, odvisno od človeka, ker imajo nekateri o nas res velike predsodke in spremenijo mnenje o tebi, ko izvejo. Eni so bolj realni pa mogoče vidijo, da si se skušal pobrat. V primeru, da bi se odnos spremenil, bi poskusil najti drugo službo, saj so odnosi in delovno okolje pomembni.”</p> <p>“Pričakujem neke predsodke, upam, da se jih bodo znebili, ko me spoznajo.”</p> <p>»Vsi mislijo, da smo narkomani nepopravljivi.«</p>	<p>Pričakovanje stigme</p>	
<p>“Za delo v prejšnji službi sem v prošnji skrnil, da sem bil v komuni, ampak nekdo me je poznal. Prikril sem, ker me je bilo strah, da ne bi dobil zaposlitve, da bi me obsojali.”</p> <p>“Jaz ne skrivam svojega življenja, ni mi težko reči, da sem bil 15 let v zaporu, se pa seveda ne hvalim s tem. Vendar pa pri iskanju zaposlitve verjetno tega ne bi ravno izpostavljajal.”</p> <p>“Najbolj me skrbi, ali naj povem delodajalcu za svojo preteklost.”</p>	<p>Prikrivanje preteklosti</p>	<p>Subjektivne ovire</p>

Primeri odgovorov	Kategorije prvega reda	Kategorije drugega reda
<p><i>“Naštel bom svoje delovne izkušnje, kvalifikacije, lastnosti, da sem odgovoren, vesten, imam rad red, čistočo.”</i></p> <p><i>“Sem delaven, pripravljen na odgovornost in dogovore.”</i></p> <p><i>“Nisem konfliktna oseba, z vsakim bi se pogovarjal, ne obsojam nikogar, vsi smo enakopravni.”</i></p> <p><i>“Pomagalo bi, če bi vedel, kakšen je delodajalec, predvsem zaradi skupnih tem in da bi vedel, katere prednosti izpostaviti. Sicer pa bi povedal, da sem delaven, zanesljiv in da bi mi delo koristilo.”</i></p>	<p>Osebnostne prednosti</p>	<p>Osebnostne značilnosti</p>
<p><i>“Sem zelo jezikov, glasen, tega se skušam odvaditi. Sem tudi precej impulziven in trmast, kar mi je v preteklosti povzročalo težave.”</i></p> <p><i>“Predvsem lastna osebnost – prepirljiv, impulziven, hitro se premislim in to tudi izpeljem.”</i></p> <p><i>“Težko se podredim, nisem navajen sprejemati ukazov šefa.”</i></p>	<p>Osebnostne pomanjkljivosti</p>	
<p><i>“Neposredno sicer ne delamo na zaposljivosti, vendar vidim koristnost predvsem v urjenju drugih spretnosti – socialne, komunikacijske. Dobro je, da gremo na zaposlitvene dneve, karierne sejme, tako lahko stopimo v stik z bodočimi delodajalci. Program se mi zdi nekje srednje koristen za pridobitev zaposlitve.”</i></p> <p><i>“V društvu smo vključeni v to socialno podjetništvo v okviru reintegracije, kjer imamo vsak dan delovno terapijo. Ta program je zelo dober, se mi zdi koristen; res nisem vedel, da kaj takega obstaja, vsak dan delamo kaj novega.”</i></p> <p><i>“Ta zaposlitveni trening se mi zdi res konstruktiven, ker mi bo pomagal razvit debato z delodajalcem in da ne zmrznem na razgovoru.”</i></p> <p><i>“Ja, programi zaposljivosti se mi zdijo izredno koristni, si bolj siguren vase, poznaš prave izraze, razvijaš kompetence, veš, kaj pričakovat, kako se predstaviti.”</i></p>	<p>Subjektivna ocena koristnosti programa pri zaposlovanju</p>	
<p><i>“70 % sam, 30 % pa socialni krog: od njih pričakujem določene spodbude, da se lahko družim. Trenutno imam tudi prijatelja s podobno izkušnjo, sva skupaj v tem. Pomembno je pravzaprav sterilno okolje, v bistvu vata. Pomembno je tudi okolje tukaj, kjer si nič ne skrivamo.”</i></p> <p><i>“Mojo preteklost vsi poznajo in me spremljajo na poti, še zdaj. To mi malo olajšuje situacijo.”</i></p> <p><i>“Mislim, da je ovira predvsem okolje, v katerem živimo, predvsem zaradi vez in poznanstev, ki ti dajo prednost.”</i></p> <p><i>“Mislim, da bi pri iskanju zaposlitve potreboval veliko poznanstev in veliko truda.”</i></p>	<p>Podpora socialnega okolja</p>	<p>Viri podpore</p>

Primeri odgovorov	Kategorije prvega reda	Kategorije drugega reda
<p>“Super bi bilo več denarne pomoči – npr. prevozi do šole, šolnine itd.”</p> <p>“Mogoče, da bi bili boljše finančno podprti, s tem kar imamo, ne moremo živeti takega življenja kot drugi.”</p>	Finančna pomoč	

Opazimo lahko, da so si trditve v kategorijah prvega reda načeloma zelo podobne, vendar prihaja tudi do razlik, na primer pri zadovoljstvu z izobrazbo, saj so z njo večinoma – razen ene izjeme – nezadovoljni. Enako bi lahko rekli o prikrievanju preteklosti, ko bi nekateri udeleženci raje prikriili svojo preteklost, nekateri pa je sicer ne bi niti izpostavljali niti skrivali.



Slika 2. Odgovori intervjuvancev o pogostosti možnih ovir

Iz slike 2 je razvidno, da bivšim odvisnikom največje ovire predstavljajo pričakovanje stigmatiziranja s strani nadrejenih in sodelavcev, pridobitev potrdila o nekaznovanosti in težave s pozornostjo. Potrdilo, da oseba ni v kazenskem postopku, sodeč po odgovorih intervjuvancev ni ovira pri iskanju in pridobivanju zaposlitve.

Razprava

V raziskavi nas je zanimalo, s kakšnimi ovirami se na poti do zaposlitve srečujejo bivši odvisniki v reintegracijskih programih. Predvidevale smo, da

bo večina udeležencev brezposelnih, z nižjo izobrazbo, da bodo pričakovali stigmo pri delodajalcih ter sodelavcih in da bodo motivirani za delo.

Sprejele smo prvo hipotezo, saj je bil le eden od naših udeležencev v času intervjujev zaposlen, vsi udeleženci pa imajo nižjo izobrazbo (osnovna šola, poklicna šola, gimnazijska izobrazba) in so z njo večinoma nezadovoljni. To glede na raziskave ni presenetljivo, saj kažejo, da imajo ti posamezniki pogosto pomanjkljive spretnosti in poklicne kvalifikacije (Klee idr., 2002).

Sprejele smo tudi drugo hipotezo; izkazalo se je namreč, da bivši odvisniki pričakujejo predsodke in drugačen odnos do njih s strani delodajalcev in sodelavcev, če bi ti izvedeli za njihovo preteklost (npr. *»Pričakujem neke predsodke, upam, da se jih bodo znebili, ko me spoznajo.«*). Predvsem se pri njih pojavlja dilema, ali delodajalcu sploh povedati, da so nekdanji odvisniki, saj so tudi po raziskavah sodeč še vedno prisotni predsodki delodajalcev in sodelavcev, da ti posamezniki niso pošteni, zanesljivi in vredni zaupanja (Krajnc, 2011; Trbanc idr., 2003; Vučak, 2000). To je lahko povezano tudi s tem, da jih je v okviru zakonodaje težje zaščititi, saj niso nikjer evidentirani kot bivši odvisniki.

Sprejele smo tudi zadnjo hipotezo, da je večina udeležencev motiviranih za iskanje zaposlitve in delo. Udeleženci so namreč poročali, da se želijo vrniti v vsakdanje življenje in imajo željo po novih znanjih (npr. *»Najprej so me hoteli dati na invalidsko komisijo, da bi dobival pokojnino, ampak jaz imam še neke želje v življenju.«*), kar je skladno z raziskavami, saj naj bi bili odvisniki po vrnitvi iz reintegracijskih programov večinoma zelo motivirani in imeli veliko življenjskih načrtov (Trbanc idr., 2003).

Ena izmed ovir pri iskanju zaposlitve, ki smo jih odkrile v času intervjuvanja udeležencev, so zdravstvene težave (npr. *»Zdravstvenega potrdila ne bi dobil zaradi bolezni ožilja.«*), ki jih omenjajo tudi raziskave (Krajnc, 2011; Trbanc idr., 2003; Vučak, 2000). Pogosta ovira so težave s pozornostjo, ki so največkrat povezane z zlorabo substanc ali zdravstvenimi težavami, ki spremljajo udeležence. Več udeležencev je omenilo tudi, da bi pri iskanju zaposlitve potrebovali veliko poznanstev in vez, ki bi jim olajšale to pot oziroma bi delo na ta način lahko dobili veliko hitreje (npr. *»Mislim, da je ovira predvsem okolje, v katerem živimo, predvsem zaradi vez in poznanstev, ki ti dajo prednost.«*). Kot večja ovira pri iskanju zaposlitve se je izkazalo potrdilo o nekaznovanosti, ki ga večina intervjuvancev ne more pridobiti, (npr. *»Imam obsežno kartoteko, če bi jih to zanimalo, bi imel lahko hude probleme.«*). Nekateri se sicer prijavljajo na delovna mesta, ki tega potrdila ne zahtevajo,

a se zavedajo, da bi imeli težave, če bi ga delodajalec želel. Udeležencem neke vrste oviro predstavljajo tudi njihove osebnostne šibkosti (nekateri so poročali, da so impulzivni, prepirljivi), vendar to ne velja za vse udeležence, prav tako večinoma poročajo, da so delavni, poštenu in odgovorni. Izkazalo se je, da potrdilo, da oseba ni v kazenskem postopku, ni ovira, kar ni prese- netljivo, saj so naši udeleženci vključeni v programe reintegracije in so tako tik pred vrnitvijo v običajno življenje.

V raziskavo smo vključile udeležence treh različnih društev iz dveh raz- ličnih regij, zato menimo, da lahko naše ugotovitve vsaj delno posplošimo na populacijo bivših odvisnikov. Regionalna umestitev društva pravzaprav ne bi smela imeti vpliva na posplošljivost, saj so v društva vključeni bivši odvisniki iz vse Slovenije. Kot omejitev bi izpostavile spol udeležencev, vsi so bili namreč moškega spola, zato ne moremo vedeti, kakšne odgovore bi dobile od morebitnih ženskih udeleženk. Kljub temu menimo, da je naš vzorec razmeroma reprezentativen, saj smo intervjuje izvedle v treh društvih, vzorec pa se je nanašal na specifično stopnjo v programih za re- integracijo. Za večjo stopnjo posplošljivosti bi bilo potrebno zajeti večji vzorec, morda bi bilo bolje, da bi intervjuje izvajale v različnih časovnih obdobjih po društvih iz vse Slovenije, ker se uporabniki menjajo. Težave se pojavljajo pri pridobivanju udeležencev zaradi nepredvidljivih dogodkov, kot so hospitalizacija, upad motivacije, različni ukrepi (npr. udeleženca po- šljejo na »razmislek«).

Problem zaposlovanja in ovir pri iskanju zaposlitve bivših odvisnikov je potrebno raziskovati, saj o tem področju (sploh v Sloveniji) ne vemo ve- liko. Prav tako pri nas to področje ni podrobneje opredeljeno z nobenim zakonskim aktom. Nobena raziskava se ne osredotoča na sam proces re- integracije, ki je zaključna stopnja pred vstopom nekdanjih odvisnikov v vsakdanje življenje in na trg dela. Spoznanje, kaj ti posamezniki sami menijo, da je zanje ovira, je eden od načinov, s katerimi jim lahko poma- gamo pri premagovanju teh ovir. Naša raziskava tako lahko pripomore k izboljševanju programov reintegracije, saj se uporabnikom programi sicer zdijo koristni, vendar pogrešajo več poudarka na pridobivanju delovnih izkušenj ali dodatnih znanj. Dobro bi bilo podrobneje raziskati ovire, o katerih udeleženci poročajo, oziroma raziskati, ali obstajajo še kakšne druge, na katere se nismo osredotočile. Zanimivo bi bilo raziskati tudi, ali po končanem programu prihaja do upada motivacije za iskanje zapo- slitve, kadar udeleženci niso takoj zaposleni. Poleg tega bi lahko raziskali, ali je pogostost določenih ovir enako visoka, ko ti posamezniki že vsto- pijo na trg dela.

Zaključek in napotki za nadaljnje delo z nekdanjimi odvisniki

Ugotovile smo, da nekdanjim odvisnikom, vključenim v reintegracijske programe, največje ovire pri iskanju zaposlitve predstavljajo nizka izobrazba, pričakovanje stigme delodajalcev in bodočih sodelavcev, pridobivanje potrdila o nekaznovanosti in težave s pozornostjo. Večinoma so izredno motivirani za delo, iskanje zaposlitve in dodatno izobraževanje.

Splošna priporočila

Glede na ugotovitve naše raziskave priporočamo, da bi se programi reintegracije začeli povezovati s programi izobraževanja in šolami, saj so uporabniki večinoma izrazili željo po dodatnem izobraževanju. Prav tako bi v programe reintegracije lahko intenzivneje vključevali pridobivanje delovnih izkušenj oziroma bi se ti programi lahko povezali s podjetji, ki bi jim to omogočila. Delo je za nekdanje odvisnike zaščitni dejavnik pred recidivom, dejavnik, ki jim zvišuje samozavest in motivacijo, zato menimo, da bi bilo potrebnih več socialnih podjetij in drugih možnosti dela za te posameznike, saj bi jim to omogočilo finančno pomoč, ki si je želijo. V tujini že obstajajo programi reintegracije, ki se odvijajo na trgu dela, kar pomeni, da so bivši odvisniki v času reintegracije tudi ves čas delovno aktivni. Glede na uspehe teh programov bi jih bilo smiselno vzeti kot zgled za morebitno prenovo programov reintegracije v Sloveniji.

Tak program je npr. avstrijski Grüner Kreis, ki v času reintegracije v sodelovanju z organizacijo Public Employment Service Austria (AMS) uporabnikom priskrbi delovna mesta na najrazličnejših področjih (agrokultura, gradnja, tesarstvo, hotelirstvo, pisarniška dela, gostinstvo itd.), kjer delajo s kvalificiranimi strokovnjaki in se od njih tudi učijo. Poleg tega jim program ponuja karierno svetovanje in svetovanje glede iskanja zaposlitve, npr. pisanje življenjepisa, kako opraviti razgovor za službo, razna izobraževanja, prakse itd. (Grüner Kreis, b. d.). Po izteku programa reintegracije tako mnogi dobijo priložnost, da obdržijo delovno mesto, ki so ga zasedli še med potekom programa, ostali pa so veliko bolj opremljeni za spopad s trgom dela. Omenjeni program naslovi veliko težav in skrbi, ki smo jih odkrile med slovenskimi bivšimi odvisniki, saj lahko boljše zadosti željam po dodatnem izobraževanju in zmanjša strah pred stigmatiziranjem. Uporabniki so tako stalno vključeni v delovna okolja in se v času obiskovanja programa naučijo spopasti s tem strahom. Predlagani program vpliva na boljši osebni razvoj, saj lahko na delovnem

mestu izboljšajo svoja močnejša in šibkejša področja, kar jim omogoča socialno okolje, v katerega so vključeni. Poleg tega ti programi zmanjšujejo potrebo po finančni pomoči, saj posamezniki dobivajo redno plačilo.

Priporočila za delo z nekdanjimi odvisniki

Pomembno je predvsem informiranje delodajalcev in zaposlenih ter rušenje njihovih predsodkov, saj gre za posameznike, ki si želijo delati in iti naprej. Tako bi odpravili tudi dilemo, ali delodajalcu povedati za svojo preteklost, ki se pri bivših odvisnikih pogosto pojavlja. Tem posameznikom moramo omogočiti tudi individualno pomoč, na katero lahko računajo, kadar se znajdejo v stiski po zaključku programa (to v naših društvih večinoma že poteka).

Delodajalcem priporočamo:

- da se ne izogibajo zaposlovanju nekdanjih odvisnikov, saj so motivirani za delo in željni novih znanj;
- naj jih ne sodijo po njihovi preteklosti, udeleženci namreč poročajo, da imajo zdaj drugačno mišljenje in cilje, ki jih želijo v življenju doseči;
- glede na ovire in želje, o katerih govorijo udeleženci, naj jim delodajalci omogočajo dodatna izobraževanja in usposabljanja;
- delovne naloge naj bodo zaradi običajnih težav s pozornostjo razdeljene na več krajših enot, tako bodo delo opravljali bolj učinkovito;
- pri dodeljevanju delovnih nalog in podajanju navodil naj bodo konkretni;
- urnik dela naj strukturirajo tako, da imajo zaposleni nekdanji odvisniki možnost predčasnega odhoda iz službe, v primeru, da so vključeni v zunanje obravnave;
- predvsem je pomembno, da jim omogočajo delo v okolju, ki jim ne predstavlja tveganja za recidiv (npr. delo z zaposlenimi, ki imajo težave z alkoholom ali drogo).

Literatura

- Glaser, B. G. in Strauss, A. L. (1967). *The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research*. New Brunswick, London: Aldine Transaction. Pridobljeno s http://www.sxf.uevora.pt/wp-content/uploads/2013/03/Glaser_1967.pdf
- Gruner Kreis (b. d.). *AMS employment project*. Pridobljeno s <https://www.gruenerkreis.at/en/ams-employment-project>
- Henkel, D. (2011). Unemployment and substance abuse: a review of the literature (1990–2010). *Current Drug Abuse Reviews*, 4, 4–27.

- Klee, H. McLean, I. in Yavorsky, C. (2002). *Employing drug users: individual and systemic barriers to rehabilitation*. York: Joseph Rowntree foundation.
- Krajnc, U. (2011). *Stališča delodajalcev do ozdravljenih odvisnikov, njihovega izobraževanja in napredovanja* (Diplomsko delo, Fakulteta za organizacijske vede). Pridobljeno s <https://dk.um.si/Dokument.php?id=20675>
- Mcintosh, J., Bloor, M. in Robertson, M. (2008). Drug treatment and the achievement of paid employment. *Addiction Research and Theory*, 16(1), 37–45.
- Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (2013). *Katalog aktivne politike zaposlovanja*. Pridobljeno s www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.../zaposlovanje/apz_katalog_170513.doc
- Ministrstvo za gospodarski razvoj in tehnologijo (2016). *Socialno podjetništvo*. Pridobljeno s http://www.mgrt.gov.si/si/delovna_podrocja/socialno_podjetnistvo/
- Spencer, J., Deakin, J., Seddon, T., Ralphs, R. in Boyle, J. (2008). *Getting problem drug users back into employment*. London: UK Drug policy commission.
- Trbanc, M., Boškić, R., Kobal, 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: Fakulteta za družbene vede.
- Resolucija o Nacionalnem programu na področju prepovedanih drog 2014–2020 (2014). Uradni list RS št. 25 (12. 12. 2016). Pridobljeno s <https://www.uradni-list.si/1/content?id=116966>
- Vučak, D. (2000). *Problem zaposlovanja uživalcev nedovoljenih drog* (Diplomsko delo). VSD, Ljubljana.

O depresiji je bolje molčati – dejavniki uspešne integracije oseb z depresijo na delovnem mestu

Mirzeta Dorić, Doris Maljevac in Teja Štefančič

Raziskovale smo, kateri so dejavniki uspešne integracije oseb z depresijo na delovnem mestu. Zanimalo nas je, kaj lahko stori organizacija in kaj zaposleni, da oseba z depresijo na delovnem mestu učinkovito opravlja svoje delo in se ob tem dobro počuti. V raziskavi je sodelovalo 9 udeležencev, starih od 29 do 53 let, z različnimi stopnjami izobrazbe. Vsi se soočajo z depresijo več kot 10 let. Uporabile smo metodo polstrukturiranega intervjuja in podatke analizirale s postopkom za kvalitativno analizo. Ugotovile smo, da so za osebe z depresijo bistvenega pomena dobri medosebni odnosi na delovnem mestu, občutek sprejetosti in varnosti. Stigmatizacija in trpinčenje negativno vplivata na njihovo soočanje z depresijo. Pomembno je, da jim delodajalec omogoči prilagoditve, kot so skrajšan delovni čas, in prilagoditve dela, kot je bolj strukturirano delo. Izobraževanja o depresiji so izrednega pomena tako za delodajalce kot za zaposlene, saj pomanjkanje znanja vodi v neprimerne odzive na zaposlene z depresijo. Na podlagi ugotovitev smo navedle nasvete za posameznike, ki se soočajo z depresijo, in za organizacije, ki zaposlujejo te posameznike, da bi bilo njihovo sodelovanje čim bolj učinkovito.

Uvod

Depresija je pogosta duševna bolezen; pogostejša je pri ženskah, saj ocenjujejo, da je pri moških od 80 do 200 na novo zbolelih na 100.000 prebivalcev na leto, pri ženskah pa od 250 do 7.800 (Tavčar, 2013). Kaže se s slabim razpoloženjem osebe, upadom zanimanja za interese ali znižanjem splošnega zadovoljstva, zmanjšano energijo, doživljanjem krivde, nizko samopodobo,

motnjami spanja, motnjami teka (večinoma zmanjšanje s hujšanjem, redkeje povečanje teka) ali z moteno pozornostjo, takšne težave pa vodijo do opaznega upada zmožnosti delovanja osebe v vsakdanjem življenju (Tavčar, 2013). Poleg tega se po manjših naporih pogosto pojavi utrujenost. Depresija je torej povezana z različnimi kognitivnimi in socialnimi težavami, ki pa vodijo v zmanjšano učinkovitost na delovnem mestu in drugje, poleg znižanja kvalitete življenja pa je depresija velik dejavnik tveganja tudi za samomor (Lepine in Briley, 2011).

V Severni Ameriki in Evropski uniji stroški javnega zdravstva in tudi stroški delovnih organizacij na račun nižje učinkovitosti delavcev, ki se soočajo z depresijo, iz leta v leto rastejo. V Angliji so leta 2000 izgubili 109,7 milijonov delovnih dni kot posledico naraščajoče depresije, leta 2002 pa so ocenili, da je bila izguba zaradi depresije 15,46 milijona evrov. Pri tem je večina stroškov zajemala absentizem in prezgodnjo smrtnost kot posledico depresije (Thomas in Morris, 2003). Svetovna zdravstvena organizacija napoveduje, da bo do leta 2020 velika depresija poleg kardiovaskularnih bolezni eden od ključnih vzrokov zmanjšane zmožnosti ali nezmožnosti za delo (Corbiere idr., 2015).

Pomen prepoznavanja simptomov depresije na delovnem mestu

Simptomov hude depresije ni težko prepoznati, veliko težje pa prepoznamo depresijo v lažji obliki. Nolimail (b. d.) zato navaja, da je pomembno, da sodelavci v delovnem okolju opazijo simptome in ukrepajo. Pomembno je poudariti, da je začetne simptome težje prepoznati, vendar se težave povečujejo, tako da jih lahko sodelavci pozneje hitreje prepoznajo, predvsem ker se simptomi depresije pri večini izražajo na podoben način. Oseba z depresijo jih pogosto poskuša prekriti, saj jo je sram (Nolimail, b. d.). Mnogi zaposleni zato še vedno redno prihajajo na delo, a pri delu niso miselno zbrani in učinkoviti.

Svetovna zdravstvena organizacija (WHO) je pripravila smernice za izboljšanje zdravja pri zaposlenih, ki se med drugim nanašajo na odpravljanje pomanjkljive pozornosti do zaposlenih, odpravljanje nepravilnosti, slabih medosebnih odnosov, slabega vodenja in šibke komunikacije (Bender in Farvolden, 2008). Tudi na zakonski ravni (Zakon o varnosti in zdravju pri delu) je opredeljeno, da mora delodajalec skrbeti za ohranjanje in krepitev telesnega in duševnega zdravja delavcev.

V Sloveniji to področje opredeljuje Zakon o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 43/11). Ta se nanaša tako na fizično kot tudi na duševno

zdravje zaposlenih. V 9. odstavku 3. člena je opredeljen pojem promocija zdravja: »Promocija zdravja na delovnem mestu so sistematično ciljane aktivnosti in ukrepi, ki jih delodajalec izvaja z namenom ohranjanja in krepitev telesnega in duševnega zdravja delavcev.« Šesti člen navaja, da mora delodajalec načrtovati in izvajati promocijo zdravja na delovnem mestu, 2. odstavek 7. člena pa delodajalcu nalaga upoštevanje duševnih in telesnih zmožnosti delavcev ter zmanjševanje tveganja zaradi delovnih obremenitev, ki lahko vplivajo na varnost in zdravje delavcev pri delu. Člen št. 24 pravi, da mora delodajalec sprejeti ukrepe za preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnih mestih, ki lahko ogrozijo zdravje delavcev. Delodajalcu so pri načrtovanju promocije zdravja v pomoč smernice, ki jih izda minister, pristojen za zdravje (opredeljuje 32. člen).

Nolimal (b. d.) je na podlagi podatkov rednih zbirk Nacionalnega inštituta za varovanje zdravja ugotovil, da v obdobju od 1999 do 2014 odsotnost z dela zaradi depresije ni naraščala, vendar opozarja, da moramo biti previdni pri interpretaciji teh podatkov, saj sklepa, da je vzrok manjšega padca bolniške odsotnosti predvsem strah oseb z depresijo, da bodo izgubile zaposlitev. Opozarja tudi, da lahko to pomeni, da jih veliko ni poiskalo pomoči, čeprav bi jo potrebovali, zato so k zdravniku prišli prepozno, na bolniški pa so ostajali dlje.

Vrnitev na delovno mesto po odsotnosti zaradi depresije

Vrnitev na delovno mesto je zelo pomembna za okrevanje oseb z depresijo. Delo izboljšuje počutje in s tem kakovost življenja, osmišlja življenje, poleg tega nudi priložnost za socialno vključitev in podporo (Bajt, Jeriček Klanšček in Britovšek, 2015). Pri tem se moramo zavedati, da je vrnitev na delovno mesto za delavca precej stresen proces, zato je pomembno, da organizacija ozavesti dejavnike, ki lahko zaposlenemu pomagajo pri lažji ponovni vključitvi na delovno mesto (Corbiere idr., 2015). Lažja kot bo vrnitev delavca, bolj produktivno bo njegovo delo in posledično bo boljše tudi delovanje podjetja. Če pa delavec ne bo zmožl opravljati svojega dela oziroma ga bo opravljal nekakovostno, ker mu organizacija ne bo omogočala prilagoditev, bo to vplivalo tako na produktivnost organizacije kot na psihofizično stanje posameznika. To se lahko odrazi v poslabšanju zdravstvenega stanja, ponovni bolniški odsotnosti in višjih stroških za organizacijo. Bender in Farvolden (2008) ugotavljata, da je lahko merjenje nezadovoljstva na delovnem mestu uporaben pokazatelj depresije pri zaposlenemu.

Prednosti zaposlenega, ki se vrne na delovno mesto, so za organizacijo velike, saj že ima spretnosti in izkušnje, ki so pomembne za uspešno delovanje v organizaciji, poleg tega pa se organizacija izogne stroškom, ki nastajajo z zaposlovanjem ali usposabljanjem novih delavcev (Bajt idr., 2015). Vodstvo mora takšnemu delavcu nuditi podporo in se prilagajati njegovemu stanju. Prepoznati mora ovire za posameznika na delovnem mestu in jih poskušati odpraviti. Te se nanašajo predvsem na socialne odnose, v katerih lahko delavci z depresijo, ki se vrnejo na delovno mesto, doživljajo mobing, trpinčenje ali pa so stigmatizirani (Bajt idr., 2015). Tudi Hayes, Wilson, Gifford, Folletta in Strosahl (1996) so s svojimi raziskavami podprli pomembnost psihološkega sprejemanja v družbenem kontekstu pri spoprijemanju z različnimi psihološkimi težavami, med njimi tudi z depresijo. Preobremenjenost na delovnem mestu je povezana z večjo verjetnostjo izgorelosti, z depresivnimi simptomi in z depresivnimi motnjami (Bender in Farvolden, 2008). Bender in Farvolden (2008) poleg tega navajata, da imata ugotavljanje in preprečevanje trpinčenja in nasilja na delovnem mestu pozitivne učinke na mentalno zdravje zaposlenih. Zanimivo je, da depresija lahko vodi celo v nove primere trpinčenja, verjetno zaradi povečane nestrpnosti v delovnem okolju.

Van Oostrom idr. (2008) ugotavljajo, da je po vrnitvi na delovno mesto po bolniški odsotnosti zaradi večjih težav z duševnim zdravjem o tem težko spregovoriti, poleg tega pa je Wilton (2006) ugotovil, da je osebe z depresijo strah, da bo razkritje bolezni vodilo v odpustitev ali diskriminacijo na delovnem mestu. Po vrnitvi na delovno mesto jim je v veliko pomoč podpora sodelavcev in nadrejenih ter delovna rutina (Langlieb in DePaul (2008). Bender in Farvolden (2008) ugotavljata, da lahko povečanje možnosti odločanja in podpora sodelavcev ali supervizorjev ublažita negativne posledice preobremenjenosti na delovnem mestu. Tsutsumi idr. (2005) so s svojo raziskavo poudarili vpliv izobraževanja supervizorjev o duševnem zdravju zaposlenih na delovno klimo v podjetju. Ugotovili so, da je pri tistih supervizorjih, ki so bili deležni izobraževanja, prišlo do sprememb v znanju, odnosu in vedenju v zvezi z duševnim zdravjem.

Namen raziskave

Raziskav, ki bi se osredotočale na dejavnike uspešne integracije oseb z depresijo na delovna mesta, v Sloveniji ni. Različni priročniki, ki podajajo smernice za delo z osebami z depresijo, slonijo na tujih raziskavah, prav tako pa so ti podlaga za članke, v katerih slovenski avtorji opozarjajo na ekonomske, družbene in osebne vidike depresije.

Teoretična vrednost naše raziskave se nanaša na pregled dosedanjih raziskav na področju dejavnikov uspešne integracije oseb z depresijo na delovnem mestu, njena praktična vrednost pa se kaže v ugotovitvah, kakšne (če sploh) prilagoditve na delovnih mestih omogočajo slovenski delodajalci, da bi osebi, ki se sooča z depresijo, zagotovili optimalno delovno okolje. Zavedamo se pomena vrnitve zaposlenega na delovno mesto (tako za posameznika kot tudi za organizacijo), zato smo preverile pričakovanja posameznika ob vrnitvi na delovno mesto in kakšno vlogo pri tem prevzemajo delodajalci.

Zanimalo nas je, ali zaposleni skrb za odnose na delovnem mestu (z nadrejenimi in s sodelavci) razumejo kot dejavnik, ki pripomore k uspešnejši integraciji oseb z depresijo. Bajt idr. (2015) namreč ugotavljajo, da naj bi vodstvo delavcem z depresijo, ki se vračajo na delovno mesto, moralo nuditi podporo ter skrbeti za njihove medosebne odnose s sodelavci. V okviru tega področja smo se spraševale tudi o tem, kakšni so po mnenju udeležencev odnosi, ki omogočajo uspešno integracijo.

Oseba po vrnitvi na delovno mesto ali ob pojavu simptomov depresije zaradi svojega zdravstvenega stanja včasih ni sposobna opravljati enakega dela na enak način kot pred boleznijo. Z določenimi prilagoditvami lahko opravlja svoje delo bolj učinkovito in tako prispeva k optimalnemu delovanju organizacije. Nas je zanimalo, katere prilagoditve na delovnem mestu (delovni čas, dopust, način dela ipd.) pripomorejo k uspešnejši integraciji oseb z depresijo.

Metoda

Udeleženci

V skladu z namenom raziskave smo najprej na spletu poiskale organizacije, ki bi bile primerne za nabor udeležencev, a preko teh organizacij nismo uspele pridobiti posameznikov, ki bi želeli sodelovati. Iskanja udeležencev smo se lotile po metodi snežne kepe. Na ta način nam je relativno hitro uspelo zbrati dovolj udeležencev, za katere smo že pred izvajanjem intervjuja preverile, ali njihove lastnosti ustrezajo namenu raziskave. Ko smo imele dovolj velik vzorec, smo prenehale z iskanjem novih. Šlo je torej za kvotno in namensko vzorčenje.

V vzorec so bile vključene osebe z depresijo ali z depresijo v remisiji, ki so zaposlene, so bile zaposlene ali pa so morale zaradi svojih težav začasno prekiniti delo, nato pa so se na delovno mesto vrnile. Od 16 udeležencev, s katerimi smo bile v stiku, se jih je v končni vzorec uvrstilo 9, saj se preostali

niso odzvali vabilu na intervju (6 žensk in 3 moški). Njihov starostni razpon je bil od 29 do 53 let ($M = 40,6$; $SD = 9,0$), stopnja izobrazbe pa se je gibala od osnovnošolske do univerzitetne. Vsi udeleženci se soočajo z depresijo več kot 10 let.

Pripomočki

Podatke smo pridobile s pomočjo polstrukturiranega intervjuja, ki smo ga pripravile na podlagi teoretičnega izhodišča in ugotovitev dosedanjih raziskav. Prvi sklop intervjuja je zajemal splošne informacije o udeležencih (spol, starost, izobrazba, delovne izkušnje, trenutni zaposlitveni status, morebitna odsotnost z dela, opis dela, značilnost organizacije). Drugi sklop vprašanj se je navezoval na počutje na delovnem mestu, odnose s sodelavci in nadrejenimi, dejanske in želene prilagoditve na delovnem mestu. Tretji sklop vprašanj je bil namenjen le tistim udeležencem, ki so izkusili vrnitev na delovno mesto po daljši bolniški odsotnosti. Vprašanja so se navezovala na zeleno in dejansko ravnanje organizacije v času bolniške odsotnosti, odzive sodelavcev in nadrejenih po vrnitvi na delovno mesto ter želje in pričakovanja od sodelavcev in nadrejenih po vrnitvi. V četrtem sklopu vprašanj smo od udeležencev želele pridobiti splošna priporočila, ki jih želijo predati organizacijam z zaposlenimi z depresijo, ter splošne nasvete vsem tistim posameznikom, ki se nahajajo v podobni situaciji.

Postopek

Intervjuje smo izvajale osebno in preko telefona; intervjuji v živo so bili opravljeni posamično, v mirnih prostorih brez motečih dejavnikov. Intervjuji po telefonu so bili prav tako opravljeni v mirnih prostorih, brez prisotnosti drugih oseb ter v času, ki je ustrežal udeležencu. Glede na dovoljenja udeležencev smo nekatere intervjuje posnele, pri drugih smo si zapisovale ključne točke. Trajali so od 15 minut do ure in pol.

Vsem udeležencem sva najprej predstavili namen naloge in jih seznanili s tem, da je sodelovanje prostovoljno, odgovori anonimni in da imajo možnost kadarkoli prekiniti intervju. Postavili sva jim niz vprašanj, ki sva jih prilagajali glede na njihov status (zaposleni/nezaposleni, na bolniški, izkušnja vrnitve na delovno mesto ipd.). Vsi udeleženci so odgovarjali na prvi, drugi in četrti sklop vprašanj, na tretjega pa le tisti, ki so imeli izkušnjo vrnitve na delovno mesto po daljši bolniški odsotnosti. Pridobljene podatke smo analizirale tako, da smo pod vsako vprašanje

razvrstile odgovore vseh udeležencev. Nekateri od odgovorov so zajemali samo pomembne informacije, drugi pa so bili precej obširni, zato smo iz njih izključile dele brez večjega vsebinskega pomena. Odgovore vsakega od udeležencev smo označile z različno barvo (modra, zelena, črna, rdeča, rumena, siva, oranžna, rjava in vijolična), kar nam je pozneje pripomoglo pri kodiranju, saj smo lahko sledile izvoru vsake kode. Krueger in Casey (2000) poudarjata, da je pomembno slediti vsem virom informacij, saj nam lahko poznavanje tega, od kod informacija prihaja, pomaga pri interpretaciji. Ilustrativne izjave in opisi ponujajo boljše razumevanje, kaj je želela oseba sporočiti, in lahko podpirajo oziroma osmišljajo interpretacijo (Taylor, Bogdan in DeVault, 2015).

Podatke smo obdelale s pomočjo računalniških programov Word in Excel. Najprej smo v odgovorih odebelile posamezne vsebinske enote (kode), potem pa smo vsako kodo (vsebinsko enoto odgovora z eno informacijo) prenesle v posamezno celico, kjer smo jo prav tako kot prej obarvale z barvo udeleženca, ki mu koda pripada. Na ta način smo lahko ves čas sledile izvoru informacije. Poleg posameznih kod smo vpisovale tudi frekvenco pojavljanja. Sproti smo beležile tudi nekatere dobesedne izjave posameznikov, za katere se nam je zdelo, da dobro predstavijo pomen določenih kod.

Pri izbiri vsake kode smo premislile o nekaterih ključnih vprašanjih, ki se uporabljajo pri obdelavi kvalitativnih podatkov po pristopu dolge mize (ang. *long-table approach*; Krueger in Casey, 2000). Najprej smo preverile, ali koda res odgovarja na zastavljeno vprašanje. Če je, smo jo dodelile skupini, ki predstavlja to vprašanje, ali pa smo jo premestile v ustreznjšo skupino, če smo ugotovile, da je primernejša za odgovor v kakšni drugi skupini. Če se je izkazalo, da koda ni primerna za uvrstitev v nobeno od skupin, smo jo izločile. Med razvrščanjem smo ves čas preverjale, ali se izbrane kode med seboj kakorkoli povezujejo, na koncu smo jih razvrstile v kategorije. Najprej smo ustvarile 11 kategorij, te pa pozneje združile v štiri večje skupine (*počutje na delovnem mestu, odnosi na delovnem mestu, prilagoditve, vrnitev na delovno mesto po bolniški odsotnosti*).

Rezultati

Počutje na delovnem mestu

Udeležence smo najprej vprašale, kako se na splošno počutijo na delovnem mestu, pri tem pa smo jih prosile, naj se osredotočijo na stanje pred

bolniškim dopustom in po njem. Večina je govorila o občutku odtujenosti, nesprejetosti. Poleg tega so omenjali tudi nemoč. Ena od udeleženk je izjavila: »*Moje delo obsega predvsem večurno individualno delo s strankami. Pogosto sem bila zelo slabe volje. Nisem imela energije, z nikomer se nisem želela pogovarjati. Ena od mojih strank je bil starejši gospod. Opazila sem, da se je večkrat slabo počutil, ker se nisem pogovarjala z njim. Vem, da moja naloga ni, da se veliko pogovarjam z uporabniki, a se to od mene po tihem pričakuje. Počutila sem se krivo, ker nisem zmogla.*«

S tem je izpostavila tudi občutek krivde, saj včasih svojega dela ne zmore opravljati dobro.

Med odgovori o počutju na delovnem mestu se pojavlja tudi *jeza* kot posledica previsokih zahtev nadrejenih in nezmožnosti delavcev, da bi zahtevano delo opravili. Udeleženci poročajo tudi o psihični in fizični izčrpanosti, saj je takšno delo stresno in obremenjujoče.

Pri večini udeležencev ni razlik v počutju na delovnem mestu pred bolniško odsotnostjo in po njej, le ena izmed udeleženk, ki je deležna delovnih prilagoditev in pomoči sodelavcev, poroča, da se pred bolniškim dopustom na delovnem mestu ni počutila prijetno, po prihodu nazaj v službo pa so jo premestili na drugo delovno mesto, ki ga opravlja že nekaj let in je z njim zadovoljna, kar vpliva na njeno splošno počutje.

Odnosi s sodelavci in z nadrejenimi

V tabeli 1 so zapisane ključne značilnosti posameznih opisov odnosov s sodelavci in nadrejenimi.

Tabela 1. *Ključne značilnosti pogostih opisov odnosov s sodelavci in z nadrejenimi*

Oseba	Odnosi s sodelavci	Odnosi z nadrejenimi
1	Napetost	Zadržanost, napetost, odtujenost
2	Zaprta krog, ne sprejmejo novih sodelavcev	Korekten odnos nadrejenih do podrejenih, vendar gre bolj za pretirano (hlinjeno) prijaznost
3	Zamenjava kolektiva – zdaj boljši odnosi	Korektni odnosi, se trudijo
4	Vsak se drži zase	Nadrejenega se izogibajo, saj želi imeti vedno prav, je konflikten; ne upošteva mnenj drugih
5	Ni zaupanja, sproščenosti; veliko izkoriščanja	Veliko konfliktov, se ne odziva na potrebe zaposlenih

Oseba	Odnosi s sodelavci	Odnosi z nadrejenimi
6	Podpora, razumevanje med njimi	Podpora z njihove strani, pomoč, odprtost, sodelovanje
7	Nezaupanje, brez podpore drug drugemu	Prijazen odnos, vendar brez upoštevanja želja in potreb
8	Veliko konfliktov; generacijski prepad (starejši in mlajši sodelavci se ne razumejo)	Starejši nadrejeni mlajših podrejenih ne dojemajo kot »resne« delavce
9	Veliko tekmovalnosti, otežujejo si izvajanje delovnih nalog	Visoke zahteve od zaposlenih, vzvišenost

Iz tabele 1 lahko razberemo, da v večini organizacij, kjer so zaposleni udeleženci raziskave, vladajo neprijetni odnosi s sodelavci in z nadrejenimi. V teh odnosih ni zaupanja, sproščenosti, podpore, razumevanja. Poleg tega prihaja do konfliktov, tekmovalnosti, oteževanja dela in nesprejemanja novih sodelavcev v že obstoječe skupine. Ena od udeleženk je povedala: *»Gre za precej zaprt krog, ne sprejemajo novih. Pravzaprav jih ignorirajo, imajo svoje debate, ne dovolijo, da se še kdo pridruži. Oni se družijo, vsi ostali, ki so na novo, so pa na robu. So pripombe od direktorice, da so novi zase, da niso družabni – ampak v resnici jih stara družba ne sprejme.«* Druga udeleženka pa je z izjavo (*»Odnosi so bili slabi. Bilo nas je šest zaposlenih. Polovica je bila starejših, polovica mlajših. Nismo se dobro razumele med seboj. Mi smo bile mlade (okoli 30), vse ostale pa so bile starejše (po 50. letu). Niso nas resno jemale kot sodelavke.«*) poudarila tudi pomen medgeneracijskih težav, do katerih lahko pride na delovnem mestu in lahko negativno vplivajo ne medosebne odnose.

Prilagoditve na delovnem mestu zaradi drugačnih potreb in zmožnosti oseb z depresijo

Udeleženci niso poročali o prilagoditvah na delovnem mestu pred bolniško odsotnostjo. Po vrnitvi z bolniškega dopusta so bili po navodilih zdravnika upravičeni do polovičnega delovnega časa, a le za določeno obdobje.

Dve udeleženci poročata o zamenjavi delovnega mesta (znotraj organizacije), kar bi lahko razumeli kot eno od prilagoditev, ki jo lahko omogoči delodajalec. Ena od udeleženk je namreč želela drugo delovno mesto, saj je bilo predhodno prezahtevno. Izmensko in nepredvidljivo delo je bilo zanjo preobremenjujoče. Omenila je, da zaposleni z depresijo potrebujejo strukturirano, predvidljivo delo.

Druga udeleženka je bila po izteku svojega bolniškega dopusta napotena na drugo delovno mesto, ki je bilo lažje, saj je bil tempo dela primeren (in ne prehiter, kot opisuje svoje trenutno delovno mesto), kar je pozitivno vplivalo na njeno psihično stanje. A so jo kmalu premestili nazaj na prejšnje delovno mesto, zaradi česar je njeno zadovoljstvo na delovnem mestu ponovno upadlo.

Na vprašanje, ali bi lahko sami oblikovali idealne delovne pogoje na delovnem mestu, kjer ste trenutno in kako bi jih oblikovali glede na vaše potrebe, da bi lahko delovali čim bolj učinkovito, so udeleženci najpogosteje odgovorili, da si želijo nemoteno delati in da ne potrebujejo večjih prilagoditev. Spremeniti želijo le nekatere vidike dela, da bi lahko svoje delo učinkovito opravljali brez slabšanja zdravstvenega stanja.

Vrnitev na delovno mesto po bolniški odsotnosti

Vsi udeleženci z eno izjemo so jasno izrazili, da v času bolniške odsotnosti ne bi želeli komunicirati z organizacijo. Pojasnili so, da jim v času nestabilnega stanja ne ustrežajo nikakršni socialni stiki.

Ena izmed udeleženk je povedala, da so ji v organizaciji dovolili, da sama izbere osebo v kolektivu, s katero bo komunicirala o svojem stanju. Poudarila je, da tak pristop posamezniku omogoča ohranjati zasebnost in mu daje občutek varnosti, obenem pa organizacija ostaja v stiku s stanjem zaposlenega in so ji posredovane informacije, ki lahko koristijo pri nadaljnjem načrtovanju dela v organizaciji.

Udeleženci, ki so imeli izkušnjo vrnitve na delovno mesto po bolniški odsotnosti zaradi depresije, so poročali, da jih je bilo strah, kako jih bodo sprejeli sodelavci. Bali so se njihovih obsojanj in predsodkov. Ravno zato večinoma sodelavcem niso povedali, da imajo depresijo. Tudi udeleženka, ki deluje v kolektivu, kjer prevladujejo dobri odnosi in je med sodelavci dobro sprejeta, je izpostavila občutke strahu pred vrnitvijo na delovno mesto. Kljub temu poroča o prijetni izkušnji vrnitve, kar pripisuje predvsem okolju, ki je odprto, razumevajoče in kjer se ljudje že sicer ukvarjajo z družbenimi temami, o katerih je potrebno ozaveščati javnost. Sodelavci so jo spraševali, ali potrebuje pomoč, in ji dali vedeti, da ji bodo pomagali, zato se je ob vrnitvi na delovno mesto počutila dobro, kar ji je pomagalo pri lažji ponovni vključitvi. Kot primer dobrega ukrepa po povratku na delovno mesto je izpostavila tudi sestavo načrta svojega dela za naprej, pri katerem je lahko sodelovala skupaj s kadrovsko službo.

Rezultati kažejo, da so se udeleženci, ki na svojem delovnem mestu sodelavcem niso zaupali pravega vzroka odsotnosti, pogosteje zadrževali na samem in se z ostalimi niso samoiniciativno pogovarjali o svoji odsotnosti. Dva od udeležencev sta povedala, da sta bila po vrnitvi na delovno mesto dobro sprejeta, vendar sta izpostavila, da ne verjameta, da bi bilo tako, če bi izdala, zakaj ju toliko časa ni bilo. Izogibanje s strani sodelavcev po razkritju, da se sooča z depresijo, pa je izpostavila ena izmed udeleženk. Povedala je: *»Sodelavke so se me izogibale oziroma so se izogibale komunikaciji z mano. Ne verjamem, da so me želele užaliti ali pa mi s takšnim vedenjem škodovati. Imela sem občutek, da niso vedele, kako bi pristopile do mene, da ne bi kaj narobe rekle.«*

Udeleženci so navajali, da ob vrnitvi na delovno mesto od organizacije ne pričakujejo sprejema ali drugih družabnih dogodkov, saj se nočejo izpostavljati. Želijo pa si, da bi organizacija pripravila izobraževanje, na katerem bi zaposlene ozaveščala o depresiji. Menijo, da ljudje premalo poznajo posledice depresije, zato si ne želijo, da bi bili zaradi nepoučenosti drugih v svojem okolju kakorkoli stigmatizirani. Potrebo po izobraževanju sodelavcev izpostavi tudi eden od udeležencev z izjavo: *»Realno gledano je za slovenske razmere boljše, da se o duševnih težavah v službi, če je le mogoče, ne govori, ker so te še vedno tabu. Splošna populacija je premalo izobražena glede duševnih težav, glede na to, da je pogostost depresije po populaciji dokaj visoka. Posledično se v Sloveniji tovrstne težave raje zdravijo z alkoholom, ki je družbeno bolj sprejemljiv, pušča pa bistveno slabše posledice, kot pa zdravila za težave v duševnem zdravju.«* Udeleženka, ki deluje v spodbudnem delovnem okolju, je poudarila, da ozaveščenost o depresiji pripomore k večji odprtosti sodelavcev in iskreni ponudbi za pomoč, kar je opisala kot: *»Ves čas so mi govorili, da naj povem, ko ne bom zmogla in mi bodo pomagali. Čutila sem, da se lahko na vsakogar oprem in to me je res močno motiviralo.«*

Nasveti za organizacije in posameznike, ki se soočajo z depresijo

Udeleženci so na podlagi lastnih izkušenj in doživljanj podali nekatere predloge za boljše sodelovanje z organizacijami. Nasveti, navedeni v nadaljevanju, bi po mnenju udeležencev prispevali k boljšemu vključevanju zaposlenih z depresijo na delovnem mestu. Podatke, ki smo jih pridobile, smo razdelile v dve večji skupini, saj so se razlikovali glede na to, kateri ukrepi se lahko uvedejo na ravni organizacije in kateri na ravni posameznika. Podani predlogi so posplošljivi na različna delovna mesta in organizacije z različnimi zahtevami.

Nasveti organizacijam

Udeleženci bi na podlagi svojih izkušenj organizacijam predlagali večje razumevanje zaposlenih z depresijo. Želeli bi, da bi jih vodilni slišali, a se kljub temu zavedali, da so dovolj sposobni za delo in ne bi dvomili vanje. Želeli bi, da jim je v organizaciji zagotovljeno okolje, kjer jih ne bi bilo strah izraziti svojih težav (npr. nekdo ne pove, da se sooča z duševnimi težavami – ker se boji, da bo izgubil službo), kjer ne bi bili deležni zasmehovanjain pomilovanja. Večina udeležencev (sedem od osmih) je kot najpomembnejši ukrep na delovnem mestu izpostavila izboljšanje odnosov, saj naj bi ti najslabše vplivali na njihovo počutje in pripravljenost za delo. Primer dobre prakse predstavlja ena izmed udeleženk, ki je povedala, da so odnosi v kolektivu dobri – tako s sodelavci kot tudi z nadrejenimi. Prevladujejo spoštovanje, zaupanje in pomoč. Izpostavila je, da ji veliko pomeni, ker na delovnem mestu zaznava, da so sodelavci ves čas pozorni, če bi potrebovala pomoč. To je zanjo pomembno, saj ima občutek, da je v varnem okolju, kjer lahko v primeru težav vedno poišče pomoč.

Ostali ukrepi, ki so jih udeleženci izpostavili, so dodelitev novega delovnega mesta znotraj organizacije in prestrukturiranje dela tako, da je manj naporno. Dve udeleženci, ki sta bili deležni teh ukrepov, sta potrdili, da je to prineslo več pozitivnih učinkov na njuno učinkovitost in zadovoljstvo na delovnem mestu.

Nasveti posameznikom

Nekateri udeleženci (štirje od devetih) bi osebam, ki se prav tako soočajo z depresijo, svetovali, da ni dobro molčati, temveč je bolje povedati, s čim se soočajo. Ena izmed udeleženk je povedala: *»Na začetku je potrebno povedati vsaj nekemu npr. bližnjemu sodelavcu, če ne čutite, da bi lahko zaupali vsem. Potem ti lahko ta oseba, ki ji zaupaš, pomaga, da stopiš do nadrejenega ali pa pred ostale sodelavce.«*

Več udeležencev je izpostavilo fizične aktivnosti. Lahko gre za šport (tek, plavanje) ali pa za druge aktivnosti (npr. vrtičkanje), ki te spodbudijo, da si v naravi in se giblješ.

Trije udeleženci so izrazili, da so imeli težave pri postavljanju mej na delovnem mestu. Velikokrat so prevzeli delo koga drugega, ne da bi pomislili, koliko sploh zmorejo narediti. To je lahko vodilo v težave, zato so izpostavili, da se je pomembno asertivno odzivati na zahteve, ki jih postavljajo drugi.

Kot najpomembnejše je šest od devetih udeležencev izpostavilo, da vsak najde sogovornika oziroma podporno skupino, kjer so ljudje, ki se soočajo

s podobnimi težavami. Ena izmed udeleženk je povedala: »*Dobro je deliti svoje občutke, strahove še z ostalimi, ki imajo podobne izkušnje. Dobro je, da vidiš, da nisi sam in da je še ogromno takih, ki potrebujejo pomoč. Pomagajo nam lahko že različna pričevanja, zgodbe drugih ali pa tudi knjige.*«

Razprava in priporočilo organizacijam, v katerih so zaposlene osebe z depresijo

Osebe z depresijo menijo, da skrb za odnose na delovnem mestu (z nadrejenimi in sodelavci) pripomore k njihovi uspešnejši integraciji na delovno mesto. Ugotovitev, da je večina udeležencev govorila o občutku nesprejetosti na delovnem mestu, ko so se soočali z depresijo ali se z njo soočajo, kaže na neugodne psihosocialne pogoje v organizacijah, kjer so udeleženci zaposleni. Na podlagi naših rezultatov, skladno z avtorji Hayes idr. (1996), sklepamo na pomembnost psihološkega sprejemanja v družbenem kontekstu pri spoprijemanju z depresijo. Kot avtorja Bender in Farvolden (2008) smo ugotovile, da ima trpinčenje na delovnem mestu negativne učinke na mentalno zdravje zaposlenih. Skladno z Benderjem in Farvoldnom (2008) smo ugotovile, da je nezadovoljstvo na delovnem mestu lahko pokazatelj depresije pri zaposlenemu. Udeleženci so govorili o jezi kot posledici previsokih zahtev nadrejenih in nezmožnosti delavcev, da bi zahtevano delo opravili. Poleg tega se pojavlja psihična in fizična izčrpanost zaradi stresa in velikih obremenitev pri delu. Tudi glede na preučene vire (Bender in Farvolden, 2008) se prekrivanje fizične izčrpanosti (izgorelosti) z depresijo in/ali distimijo zdi verjetno, a še ni bilo sistematično preučeno. Preobremenjenost na delovnem mestu je povezana z večjo verjetnostjo izgorelosti, z depresivnimi simptomi in motnjami (Bender in Farvolden, 2008).

Naša raziskava je pokazala, da je med udeleženci zelo prisoten strah pred vrnitvijo na delovno mesto ob soočanju z depresijo. O prijetni izkušnji vrnitve na delovno mesto poroča le ena udeleženka, ki svoje delovno okolje opisuje kot odprto, razumevajoče in pripravljeno pomagati. Negativna klima v delovnem okolju je lahko tudi vzrok za to, da več kot polovica udeležencev v svojem delovnem okolju ni povedala, da se sooča z depresijo. Kot ugotavlja Wilton (2006), do razkritja bolezni v kolektivu pride, če se zaposleni počuti udobno pri razkrivanju svojih specifičnih primanjkljajev supervizorjem in menedžerjem. Če so zaposleni v podjetju zaskrbljeni, da bo razkritje bolezni vodilo v odpustitev ali diskriminacijo na delovnem mestu, o svojih težavah ne bodo spregovorili. Tudi v raziskavi Benderja in Farvoldna

(2008) se je izkazalo, da bi se večina zaposlenih počutila udobno govoriti o depresiji s svojim zdravnikom, le manjšina pa bi se počutila udobno o tem govoriti s svojim supervizorjem iz podjetja. Prav tako avtorji Van Oostrom idr. (2008) ugotavljajo, da je po vrnitvi na delovno mesto po bolniški odsotnosti zaradi večjih težav v duševnem zdravju o tem težko spregovoriti. Večina udeležencev naše raziskave je tako kot najpomembnejši ukrep na delovnem mestu izpostavila izboljšanje odnosov, ki slabo vplivajo na njihovo počutje in pripravljenost za delo. To se sklada z ugotovitvijo Langlieba in DePaula (2008), ki navajata, da je podpora na delovnem mestu lahko zaposlenim z depresijo v veliko pomoč.

Udeleženci so poročali o pomanjkljivem znanju s strani delodajalcev in zaposlenih o depresiji, kar vodi v neprimerne odzive na posameznike s to boleznijo. Po mnenju udeležencev osveščenost sodelavcev pripomore k bolj učinkovitemu vključevanju na delovno mesto. Prav tako tudi osveščenost nadrejenih, kar sovпада z izsledki avtorjev Tsutsumi idr. (2005), ki so ugotovili, da osveščenost o duševnih motnjah spremeni odnos in vedenje delodajalca do zaposlenih. To pri zaposlenih vodi k zmanjšanju stresa in višji samozaznani kakovosti izvedbe na delovnem mestu. Glede na naše rezultate si udeleženci želijo, da bi organizacija pripravila izobraževanja, na katerih bi zaposlene osveščali o depresiji.

Najpomembnejše prilagoditve, ki po mnenju udeležencev pripomorejo k uspešnejši integraciji oseb z depresijo na delovno mesto, so krajši delovni čas, premestitev na drugo delovno mesto znotraj organizacije in možnost prilagoditve dela, da je to bolj strukturirano. Zadnja ugotovitev se sklada z izsledki Langlieba in DePaula (2008), ki menita, da je delovna rutina ljudem z depresijo v veliko pomoč.

Naša raziskava ima nekatere omejitve. Pri kvotnem in namenskem vzorčenju se lahko pojavi težava v veljavnosti posploševanja rezultatov. Poleg tega je naš vzorec relativno majhen in morda zajema posameznike, ki so v določenih značilnostih specifični in ne odražajo lastnosti splošne populacije. Nismo raziskovale, za kakšno vrsto depresije pri posameznikih gre in ali so prisotni tudi psihotični simptomi pri hujših oblikah. Zaradi premajhnega vzorca in nepoznavanja specifične diagnoze udeležencev rezultatov ne moremo posploševati, lahko pa so podlaga za nadaljnje raziskovanje in dober vpogled v dejavnike integracije, ki bi jih bilo potrebno upoštevati. Rezultate smo pridobile s pomočjo intervjuja, kar je bilo najbolj smiselno, saj je ta problematika, sploh v Sloveniji, premalo raziskana. Z odprtimi in široko zastavljenimi vprašanji smo pridobile različne

temeljne vidike posameznih dejavnikov integracije na delovno mesto, ki jih osebe z depresijo na delovnem mestu sploh zaznavajo. Popolnoma razumljivo je, da to niso vsi, so pa vsekakor lahko pomemben pokazatelj pomembnosti in smiselnosti nekaterih ukrepov, ki bi jih morali delodajalci vpeljati v delovno okolje, da bi to bilo prilagojeno zaposlenemu z depresijo, ki bi lahko deloval bolj učinkovito.

Raziskovanje problema integracije oseb z depresijo na delovnem mestu je pomembno, saj je zaradi vse večje pojavnosti depresije to aktualna problematika na trgu dela tako z ekonomskega vidika kot z vidika kakovosti duševnega zdravja ljudi. Z rezultati raziskave želimo širiti informacije tako med zaposlene kot med delodajalce, da bo njihovo sodelovanje ob soočanju z depresijo čim bolj učinkovito.

Na naše raziskovalno vprašanje, ki se je nanašalo na raziskovanje dejavnikov uspešne integracije oseb z depresijo na delovno mesto, smo uspeli v celoti zadovoljivo odgovoriti. Dobile smo informacije o odnosih s sodelavci in nadrejenimi, o prilagoditvah in o usposabljanjih, o težavah v duševnem zdravju na delovnem mestu, poleg tega pa še precej obširne informacije o značilnostih vrnitve na delovno mesto po bolniški odsotnosti zaradi depresije, o splošnem stanju odnosa nadrejenega do zaposlenih in med zaposlenimi (pogosto nesprejemanje, pomanjkljiva ali nezadostna komunikacija) ter o odnosu kolektiva do posameznikov s težavami v duševnem zdravju (pogosta stigmatizacija).

Na tem področju bi bilo potrebno še podrobneje raziskati faktorje, ki vplivajo na uspešno vrnitev na delovno mesto po preboleni depresiji. Raziskati bi bilo potrebno, kje je izvor razlik med posamezniki, ki se po bolezni različno uspešno vrnejo v svoje delovno okolje. Predlagale bi vključitev večjega in bolj heterogenega vzorca udeležencev.

Priporočila organizacijam, v katerih so zaposlene osebe z depresijo

Ugotavljamo, da imajo zaposleni z depresijo mnogo potenciala na trgu dela, saj je zdravljenje ob zgodnji obravnavi in podpornem okolju lahko zelo uspešno. Če delodajalec hitro in učinkovito usmeri pozornost na zaposlenega z depresijo in prilagodi predvsem nekatere značilnosti njegovega socialnega delovnega okolja (občutek varnosti, zaupanje, skrb za odnose ipd.), mu omogoči nekatere prilagoditve, kot so polovični delovni čas ali prestrukturiranje dela, da je to nekoliko manj zahtevno, ter

zaposlene izobraziti na področju duševnega zdravja, lahko to vodi v izjemno hitre pozitivne rezultate.

Na podlagi naših izsledkov predlagamo nekatera priporočila za delodajalce, katerih zaposleni se soočajo z depresijo:

- **Skrbite za medosebne odnose v podjetju**, za ugodno vzdušje. Organizirate lahko neformalna druženja, skupne malice, kosila; morda kolektivne izlete, pohode. Spodbujajte zaposlene, da se družijo v skupnem prostoru. Stopite med zaposlene in se udeležite neformalnih srečanj. V svojih nagovorih spregovorite o pomembnosti ugodne klime v podjetju, ki jo s svojimi vsakodnevnimi ravnanji gradijo vsi zaposleni v organizaciji.
- **Gojite zaupanje, spoštovanje in občutek varnosti pri zaposlenih.** Spodbujajte medsebojno pomoč med zaposlenimi. Poudarjajte pomembnost vsakega zaposlenega na njegovi specifični poziciji. Bodite s svojim ravnanjem zgled spoštovanja in pravičnosti v podjetju. Bodite pozorni na svoje zaposlene, nenadne spremembe v njihovem obnašanju in produktivnosti pri delu. V primeru vidnih težav prvi pristopite k zaposlenemu in ga povabite k pogovoru.
- **Zmanjšajte strah pred odkritim pogovorom o depresiji.** To lahko storite s svojo odprto držo v odnosu do posameznikov s težavami v duševnem zdravju. V svojih javnih nagovorih pokažite sprejemanje in razumevanje tovrstnih težav. Spodbudite zaposlene, da odkrito spregovorijo o svojih težavah z depresijo.
- **Skrbite za ozaveščanje o depresiji.** Organizirajte izobraževanja, usposabljanja, informiranja znotraj organizacije tako za delodajalca kot za vse zaposlene. Depresijo je potrebno normalizirati, saj je pogosta bolezen današnjega časa. Zaposleni naj bodo deležni točnih informacij o bolezni in konkretnih napotkov za ravnanje s sodelavci, ki se soočajo z depresijo (npr. naj se jih ne izogibajo zaradi prepričanja, da bi jim kaj narobe rekli in jih s tem užalili – do njih naj raje pristopajo kot do popolnoma zdravih ljudi).
- **Omogočite prilagoditve.** Zaposlenim z depresijo zagotovite jasno strukturo dela. Delo mu lahko prestrukturirate ali pa ga (začasno) premestite na drugo, primernejše delovno mesto.
- **Spodbudite zaposlene, da poiščejo sogovornike oziroma strokovno pomoč.** Ta je lahko v obliki zaupnika, ki ga ima zaposleni z depresijo znotraj organizacije. Po pomoč pa se lahko obrne tudi zunaj organizacije. Zelo primerna je vključitev v podporno skupino (npr. pri Društvu DAM).

Literatura

- Bajt, M., Jeriček Klanšček, H. in Britovšek, K. (2015). *Duševno zdravje na delovnem mestu*. Ljubljana: Nacionalni inštitut za javno zdravje.
- Bender, A. in Farvolden, P. (2008). Depression and the workplace: a progress report. *Current Psychiatry Reports*, 10, 73–79.
- Corbiere, M., Renard, M., St-Arnaud, L., Coutu, M. F., Negrini, A., Sauve, G. in Le-comte, T. (2015). Union perceptions of factors related to the return to work of employees with depression. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 25(2), 335–347.
- Hayes, S. C., Wilson, K. G., Gifford, E. V., Follette, V. M. in Strosahl, K. (1996). Experiential avoidance and behavioral disorders: a functional dimensional approach to diagnosis and treatment. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 64, 1152–1168.
- Langlieb, A. M. in DePaulo, J. R. (2008). Etiology of depression and implications on work environment. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 50(4), 391–395.
- Krueger, R. A. in Casey, M. A. (2000). *Focus groups: a practical guide for applied research*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Lepine, J. P. in Briley, M. (2011). The increasing burden of depression. *Neuropsychiatric Disease Treatment*, 7(1), 3–7.
- Nolimal, D. (b. d.). *Prepoznavanje depresije na delovnem mestu: znaki in dejavniki tveganja*. Pridobljeno s http://www.osha.mddsz.gov.si/resources/files/NOLIMAL_3_Prepoznavanje_depresije.pdf
- Tavčar, R. (2013). Razpoloženske motnje. V P. Pregelj, B. Kores Plesničar, M. Tomori, B. Zalar in S. Zihlerl (ur.), *Psihopatologija* (str. 218–227). Ljubljana: Psihiatrična klinika.
- Taylor, S. J., Bogdan, R. in DeVault, M. (2015). *Introduction to qualitative research methods: a guidebook and resource*. New York: John Wiley and Sons.
- Thomas, M. C. in Morris, S. (2003). Cost of depression among adults in England in 2000. *The British Journal of Psychiatry* 183(6), 514–519.
- Tsutsumi, A., Takao, S., Mineyama, S., Nishiuchi, K., Komatsu, H., in Kawakami, N. (2005). Effects of a supervisory education for positive mental health in the workplace: a quasi-experimental study. *Journal of Occupational Health*, 47(3), 226–235.
- Van Oostrom, S. H., Anema, J. R., Terluin, B., De Vet, H. C. W., Knol, D. L. in Van Mechelen, W. (2008). Cost-effectiveness of a workplace intervention for sick-listed employees with common mental disorders: design of a randomized controlled trial. *BMC Public Health*, 8(12), 144–154.
- Wilton, R. D. (2006). Disability disclosure in the workplace. *Just Labour*, 8, 24–39.
- Zakon o varnosti in zdravju pri delu /ZVZD-1/ (2011). Uradni list RS, št. 43/11 (15. 5. 2017) Pridobljeno s <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/103969>

Izkušnje oseb z motnjami avtističnega spektra na delovnem mestu

Suzana Makarič, Renata Močnik in Monika Prijatelj

Poglavje opisuje osebe z motnjami avtističnega spektra (MAS), ki so oziroma so bile zaposlene. V raziskavi nas je zanimalo, kakšne izkušnje imajo ti posamezniki na delovnem mestu, s poudarkom na izkušnjah iz delovnega okolja in izkušnjah s sodelavci in nadrejenimi. V raziskavo smo vključile pet oseb, starih od 27 do 47 let, in sicer štiri z diagnozo Aspergerjevega sindroma, od tega ima ena oseba pridruženo motnjo lažje oblike cerebralne paralize. Z udeleženci smo izvedle polstrukturirane intervjuje.

Ugotovile smo, da imajo udeleženci tako pozitivne kot negativne izkušnje na delovnem mestu. Vsi imajo do zaposlitve pozitiven odnos, so motivirani za delo in se zavedajo svojih močnih področij. Večinoma opravljajo individualne naloge, kar jim ustreza. Pri delu jih motijo dražljaji iz okolja (npr. hrup), zato bi najraje delali v lastnem prostoru za zaprtimi vrati. Težave imajo s hitrostjo izvedbe, z dojemanjem navodil, če ta niso podana dovolj natančno, in na splošno s komunikacijo. Precej težav se pojavlja v odnosih s sodelavci, medtem ko so odnosi z nadrejenimi nekoliko boljši. Ugotavljamo, da imajo osebe z MAS sicer velik potencial za delo, a ga zaradi zaposlenosti na manj ustreznih delovnih mestih oziroma neustreznega fizičnega in socialnega delovnega okolja ne morejo v polni meri izkoristiti. Da bi se jim odprle boljše možnosti za zaposlitev, bi morali delodajalce informirati o njihovih prednostih.

Uvod

Motnje avtističnega spektra

Motnje avtističnega spektra so kompleksne nevrološko-biološke razvojne motnje, ki se kažejo predvsem kot kakovostno spremenjeno vedenje na področju socialne interakcije, besedne in nebesedne komunikacije in imaginacije (Macedoni - Lukšič idr., 2009; Mednarodna klasifikacija bolezni [MKB-10-AM], 2008). Mednarodna klasifikacija bolezni (MKB-10-AM, 2008) jih uvršča v skupino pervazivnih razvojnih motenj, za katere so značilne *»kvalitativne abnormnosti v vzajemnih socialnih interakcijah in vzorcih komunikacije ter utesnjen, stereotipen, ponavljajoč se repertoar interesov in aktivnosti«* (MKB-10-AM, str. 286). Omenjene motnje veljajo za najhitreje naraščajoče razvojne motnje, saj je v zadnjih letih pogostost otrok in mladostnikov z MAS izrazito narasla, veliko oseb pa je še vedno nediagnosticiranih.

Med pervazivne razvojne motnje uvrščajo tudi Aspergerjev sindrom (v nadaljevanju AS), za katerega so značilne težave v socialni interakciji, poleg tega pa še utesnjeni, stereotipni, ponavljajoči se vzorci aktivnosti in interesov. V nasprotju z avtisti pri osebah z AS ne prihaja do splošnega zaostanka v govornem in kognitivnem razvoju, se pa zaostanek kaže v razvoju motoričnih spretnosti (MKB-10-AM, 2008).

Najnovejši Diagnostični in statistični priročnik duševnih motenj (2013) Ameriškega psihiatričnega združenja ne loči več med avtizmom, Aspergerjevim sindromom in drugimi motnjami znotraj pervazivnih razvojnih motenj. Združuje jih v motnjo, ki so jo poimenovali motnja avtističnega spektra. Simptomi te motnje predstavljajo kontinuum od blage do hude okvare na področjih socialne komunikacije in interakcije ter omejene vzorce vedenja, interesov in aktivnosti (American Psychiatric Association, 2013).

Zaposljivost in zaposlovanje oseb z MAS

Najpomembnejši zakon, ki ureja področje zaposlovanja oseb z MAS, je Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (UL RS, št. 16/07). Osebe z MAS imajo pravico do priznanja statusa invalida in pravico do zaposlitvene rehabilitacije (Macedoni - Lukšič idr., 2009). Le-to v Sloveniji med drugimi izvaja tudi Center Kontura, ki želi izboljšati zaposljivost in kakovost življenja ter opolnomočiti ranljive skupine (Čerin, 2014), vendar je delodajalcev, ki zaposlujejo osebe z MAS, v Sloveniji

zelo malo (Štampar, 2015, v: Stanič, 2015). Ranljive skupine, med drugim tudi osebe z MAS, namreč ob pridobivanju, vstopu in vzdrževanju delovnega mesta doživljajo veliko ovir, zato je večina med njimi nezaposlenih (Holwerda, van der Klink, Groothoff in Brouwer, 2012). Britanska raziskava (Redman, Downie, Rennison in Batten, 2009) je pokazala, da je za polni delovni čas zaposlenih le 15 % oseb z MAS. V novejši raziskavi (Holwerda idr., 2012) so ugotovili, da so osebe z milejšimi oblikami MAS (običajno osebe z AS) zaposlene nekoliko pogosteje, a še vedno je zaposlenost med njimi zelo nizka (20–25 %). Med zaposlenimi je precejšen delež tistih, ki so zaposleni na delovnih mestih, za katera so preveč izobraženi, ali na takšnih, ki kako drugače niso primerna zanje (Seltzer idr., 2011, v: Baldwin, Costley in Warren, 2014).

Osebe z MAS na delovnem mestu

Področje dela odraslih oseb z MAS je manj raziskano, še posebej v Sloveniji, saj se večina raziskav o MAS osredotoča na obdobje šolanja. V redkih starejših študijah s področja dela (npr. Hurlbutt in Chalmers, 2004; Müller, Schuler, Burton in Yates, 2003) ugotavljajo, da imajo zaposlene osebe z MAS več negativnih kot pozitivnih izkušenj, tako z iskanjem zaposlitve kot z delom samim. Novejše raziskave (Hendricks, 2009; Lorenz, Frischling, Cuadros in Heinitz, 2016) pa poudarjajo pomembnost pozitivnega vidika zaposlitve in poleg težav nakazujejo tudi rešitve, kako premagati ovire, s katerimi se soočajo osebe z MAS na delovnem mestu.

Izkušnje oseb z AS na delovnem mestu so nedavno proučevali avstralski raziskovalci (Baldwin idr., 2014), ki so udeležence spraševali po njihovih najboljših in najslabših izkušnjah na delovnem mestu. V Sloveniji je podobno raziskavo izvedla A. Stanič (2015), ki jo je zanimalo, kako osebe z MAS ocenjujejo svoje zaposlitvene možnosti ter svoje delovno mesto (kakšne so prednosti in omejitve, kakšne so njihove potrebe in želje ter kaj bi spremenile). Opravila je kvalitativno raziskavo, v katero je vključila pet oseb z AS.

V nadaljevanju so v petih vsebinskih sklopih predstavljeni izsledki omenjenih raziskav.

Fizično delovno okolje

Udeleženci v avstralski raziskavi (Baldwin idr., 2014) so navajali tako pozitivne kot negativne izkušnje, povezane z delovnim okoljem. Nekateri

so poročali o ugodnih delovnih razmerah, kot so fizično okolje, lokacija in število delovnih ur, drugi pa so glede naštetih dejavnikov izrazili nezadovoljstvo. Nekateri so poročali o težavah, povezanih s senzorno občutljivostjo. Tudi v slovenski raziskavi (Stanič, 2015) je ena udeleženka poročala o slabši zmožnosti koncentracije zaradi slabših delovnih pogojev, kot je odsotnost dnevne svetlobe. Za osebe z MAS je namreč značilna nenavadna občutljivost čutil (Garnett in Attwood, 1995, v: Attwood, 2007).

Delovne naloge

V raziskavah so udeleženci poročali tako o pozitivnih kot negativnih izkušnjah, povezanih z delovnimi nalogami. Pozitivne izkušnje so bile užitek pri opravljanju tistih delovnih nalog, v katerih so lahko izkoristili svoje potenciale (Baldwin idr., 2014; Stanič, 2015). Med negativnimi izkušnjami so navajali dolgočasno, ponavljajoče se in ne izpopolnjujoče delo. Prav tako so poročali o pomanjkanju ustreznih navodil, usposabljanja in podpore ter o nepoštenosti in neupoštevanju (Baldwin idr., 2014). Težave se lahko pojavijo tudi pri organizaciji dela, kadar ne dobijo jasnih in natančnih navodil (Lorenz idr., 2016; Müller idr., 2003; Stanič, 2015), poleg tega slabše ločujejo med bolj in manj pomembnim (Stanič, 2015).

Prednosti oseb z MAS pri delu

Zaposlovanje oseb z MAS ima določene prednosti. Njihove močne točke so pozornost na podrobnosti, zanesljivost, trdo delo in kreativnost (Čerin, 2014). Podobno je ugotovila tudi A. Stanič (2015), poleg tega sta dva udeleženca v njeni raziskavi poročala tudi o tem, da svoje delo opravljata z veseljem, saj lahko v polni meri izkoristita svoje sposobnosti in sta pri svojem delu učinkovita. Pomembna prednost oseb z MAS je velika količina znanja o področju njihovega zanimanja ter požrtvovalnost in predanost delu.

Odnosi na delovnem mestu

Tudi na področju odnosov na delovnem mestu raziskave poročajo o različnih izkušnjah oseb z MAS. Nekateri so s sodelavci in strankami vzpostavili pozitivne odnose, npr. ko so imeli mentorja in sodelavce, ki so jim bili pripravljene pomagati pri novih nalogah in so jim pomagali krepiti njihova močna področja (Baldwin idr., 2014; Müller idr., 2003). Drugi so med sodelavci naleteli na nerazumevanje, kritiko in izključevanje ter

drugačno obravnavo kot ostali zaposleni (Baldwin idr., 2014). Konflikti in nerazumevanje s strani sodelavcev se največkrat pojavijo zaradi neinformiranosti ostalih zaposlenih o osebi z MAS (Stanič, 2015). Poleg tega nekateri poročajo o težavah v komunikaciji s sodelavci in drugimi, s katerimi se srečujejo na delovnem mestu (Baldwin idr., 2014). Udeleženko v slovenski raziskavi (Stanič, 2015) je zmotilo to, da so se sodelavci pogosto vmešavali v njeno delo. Ker se pri osebah z MAS kažejo težave v socialnem funkcioniranju, kot so težave pri navezovanju stikov, nerazumevanje neformalnih socialnih pravil in neprepoznavanje čustvenih stanj drugih (Hendricks, 2009; Tabaj, 2013), težje delajo v timu in s strankami (Lorenz idr., 2016).

Pomen zaposlenosti

Zaposlene osebe z AS poročajo o naslednjih pozitivnih vidikih svojega dela: možnost uporabe in razvoja znanja, spretnosti in interesov, avtonomija, občutek sprejetosti in lastne vrednosti ter možnost, da naredijo spremembo v življenju drugih ali v družbi. Prav tako kot pozitivne vidike zaposlitve izpostavljajo služenje denarja in pridobivanju bonitete, vendar po drugi strani nekateri poročajo o nezadovoljivi plači in nezadostnem dopustu (Baldwin idr., 2014). Udeleženec v slovenski raziskavi (Stanič, 2015) je poročal, da je bil zelo zavzet pri svojem delu, a ni dobil ustrezne podpore, da bi udeležal svoje ideje.

Pretekle raziskave so torej ugotovile, da imajo zaposlene osebe z MAS na delovnem mestu tako pozitivne kot negativne izkušnje, odvisno od dela, ki ga opravljajo, in od fizičnega in socialnega okolja, v katerem delajo. Ker smo zasledile le eno podobno raziskavo v Sloveniji, bo naša raziskava pomembno prispevala k osvetljevanju problema nezaposlenosti oseb z MAS v Sloveniji, predvsem pa bo predstavila njihove potrebe in želje na delovnem mestu.

V nasprotju z zgoraj navedenimi raziskavami, v katerih so udeležence spraševali tako o pozitivnih kot negativnih izkušnjah, pa v naši raziskavi nismo želele vnaprej predpostavljati, da se naši udeleženci na delovnih mestih soočajo s težavami, povezanimi z njihovo diagnozo. Vprašanja v intervjuju smo zato oblikovale tako, da so bila čim manj sugestivna, saj smo predvidevale, da bomo na ta način dobile najbolj pristne informacije o njihovih izkušnjah. Predvidevale smo, da se bodo njihove izkušnje na delovnih mestih razlikovale, saj so tudi izkušnje v normativni populaciji različne. Zanimalo nas je, kakšne izkušnje imajo osebe

z motnjo avtističnega spektra na različnih področjih dela. V ta namen smo si postavile naslednja raziskovalna vprašanja, ki sledijo prej opredeljenim sklopom:

1. Kakšni fizični delovni pogoji najbolj ustrezajo osebam z MAS?
2. Katere delovne naloge opravljajo na svojih delovnih mestih in kako jih doživljajo?
3. V čem vidijo svoje prednosti na delovnem mestu in v čem bi si želeli biti boljši?
4. Kakšne odnose imajo s sodelavci in nadrejenimi ter kakšne bi si želeli imeti?
5. Kaj jim pomeni zaposlenost?

Metoda

Udeleženci

Pri iskanju udeležencev smo po elektronski pošti vzpostavile stik s tremi slovenskimi društvi, v katera so včlanjene osebe z MAS, in s centrom, ki se ukvarja z zaposlitveno rehabilitacijo. Omenjene štiri organizacije so svojim uporabnikom posredovale našo prošnjo za sodelovanje pri raziskavi. Prošnja je vključevala predstavitev izvajalcev, pogoje in namen raziskave. Po elektronski pošti so se odzvale tri osebe, ki so bile evidentirane v centru za zaposlitveno rehabilitacijo in so izpolnjevale oba pogoja sodelovanja. Z eno udeleženko smo same vzpostavile stik preko spleta (javna predstavitev svoje diagnoze), po principu snežne kepe pa je ta za sodelovanje pridobila še eno osebo. V enem izmed društev smo pridobile kontakt še ene osebe, ki je sprva v sodelovanje privolila, a se je pozneje zaradi časovne stiske premislila.

V raziskavi je sodelovalo pet oseb, starih od 27 do 47 let ($M = 35,8$; $SD = 7,6$). Za sodelovanje v raziskavi sta morala biti pri udeležencih izpolnjena naslednja pogoja: (1) oseba je trenutno zaposlena ali je bila zaposlena v preteklosti in (2) oseba ima diagnozo motnje avtističnega spektra. Štirje udeleženci so na spektru avtizma imeli diagnozo Aspergerjevega sindroma. Ena udeleženska je imela v času dogovarjanja še diagnozo Aspergerjevega sindroma, v času intervjuja pa je imela spremenjeno diagnozo, shizoidno motnjo z anankastičnimi lastnostmi, vendar smo se zaradi podobnosti vsebine njenih odgovorov z drugimi udeleženci odločile, da je ne bomo izključile iz vzorca. Druga udeleženska pa je imela pridruženo motnjo, lažjo obliko cerebralne paralize. V tabeli 1 prikazujemo podrobnejše značilnosti udeležencev.

Tabela 1. Podatki o starosti, spolu, stopnji izobrazbe, delovnih mestih in zaposlitvenem statusu udeležencev

Starost	Spol	Stopnja izobrazbe	Vrsta del, ki jih oziroma so jih opravljali	Zaposlitveni status
20–29	ženski	V.	pakiranje	zaposlena
30–39	ženski	VII.	delo v tovarni, delo v knjižnici	zaposlena
30–39	moški	V.	skrb za tonsko podlago programa	brezposeln
30–39	ženski	VI.	poučevanje, administrativna dela, delo na projektu	brezposelna
40–49	moški	VI.	lektoriranje	zaposlen

Štirje udeleženci so iz osrednjeslovenske regije, en iz Primorske. Trenutno so zaposleni trije udeleženci, dva imata status invalida in sta za polni delovni čas vključena v program za invalide (zaposlitvena rehabilitacija), en pa je zaposlen redno, za polovični delovni čas. Dva udeleženca sta brezposelna, a sta bila v preteklih letih redno zaposlena. Najkrajša delovna doba udeležencev je 4 mesece, najdaljša pa s prekinitvami 12 let.

Pripomočki

V raziskavi smo uporabile polstrukturirani intervju, ki je bil oblikovan v namen raziskave in sestavljen iz uvodnega dela, petih vsebinskih sklopov vprašanj (fizično delovno okolje, delovne naloge, odnosi na delovnem mestu, pomen zaposlenosti) in zaključnega dela. V uvodnem delu smo udeležence prosile, če lahko pogovor posnamemo, in jim na kratko razložile, kaj raziskujemo in kakšna bo vsebina intervjuja. Poleg tega smo pridobile podatke o njihovi izobrazbi in zaposlitvah (kje, koliko časa, način zaposlitve). Preostale demografske podatke (starost, kraj bivanja, diagnoza) smo pridobile v zaključnem delu.

Primeri vprašanj po sklopih:

- Fizično delovno okolje: *Opišite prostor, v katerem delate. Kaj vam je všeč? Kaj vas moti? Kaj bi spremenili, če bi lahko?*
- Delovne naloge: *Opišite, kako poteka vaš običajen dan na delovnem mestu. Katere naloge opravljate na svojem delovnem mestu? Kakšne so vaše zadolžitve? Kaj radi počnete na delovnem mestu? Česa morda ne počnete najraje? Je delovno mesto prilagojeno za vas in kako? Kakšno obliko pomoči prejimate na delovnem mestu?*

- Močne in šibke točke: *Kakšne so vaše prednosti na delovnem mestu? Kaj še znate, pa to na delovnem mestu ostaja neizkoriščeno? V čem bi se želeli izboljšati?*
- Odnosi na delovnem mestu: *Kakšne izkušnje imate s sodelavci? Kakšen odnos imajo sodelavci do vas? Bi si z njimi želeli imeti drugačen odnos in kakšen? Kakšne izkušnje imate s šefom? Kakšen odnos ima šef do vas? Bi si z njim želeli imeti drugačen odnos in kakšen?*
- Pomen zaposlenosti: *Kaj vam osebno pomeni, da ste zaposleni? Kako se počutite na delovnem mestu? Kaj vas pri delu spodbudi, zakaj delate?*

Postopek

S tremi udeleženci smo intervjuje opravile osebno v mirnem prostoru. Dva intervjuja smo glasovno posnele in pozneje naredile transkripcijo, en pa je bil na željo udeleženca zgolj zapisan. Z eno udeleženko smo intervju zaradi krajevnosti oddaljenosti opravile preko Skypa, pogovor je bil tudi posnet. Dolžine trajanja intervjujev so bile različne, od 1 do 2,5 ure. Peta udeleženka je na svojo željo na vprašanja intervjuja odgovorila preko spletnega vprašalnika.

Vrstni red vprašanj ni sledil prej opisanemu sklopu vprašanj, pač pa smo ga nekoliko prilagodile. Začele smo z bolj spodbudnimi in sproščenimi vprašanji, kot so vprašanja o pomenu zaposlenosti, motivaciji pri delu, delovnih nalogah in fizičnem okolju, nato smo prešle na bolj osebna vprašanja o odnosih s sodelavci in nadrejenimi, proti koncu pa so spet sledila bolj spodbudna vprašanja o njihovih prednostih na delovnem mestu, željah po napredku in delu v prihodnosti.

Podatke smo analizirale na podlagi tehnike tematske mreže (Roblek, 2009). Sprva smo naredile transkripcijo posnetih intervjujev. Odgovore udeležencev smo kodirale tako, da smo izluščile vsebinsko pomembne dele besedila, pomensko nepomembne dele pa izločile. Enote kodiranja smo nato na podlagi njihove vsebine razvrstile v pet pomensko različnih kategorij. Oblikovane kategorije smo s skupnim dogovorom poimenovali: fizični delovni pogoji, delovne naloge, prednosti oseb z MAS pri delu, odnosi z drugimi osebami na delovnem mestu in pomen zaposlenosti. Znotraj vsake izmed kategorij smo oblikovale še dve podkategoriji, negativne izkušnje in pozitivne izkušnje. V zadnjem koraku smo oblikovano tematsko mrežo opisale tako, da smo iskale podobnosti in razlike med udeleženci.

Rezultati

Kakšni fizični delovni pogoji najbolj ustrezajo osebam z MAS?

Udeleženci omenjajo, da je pomembno, da je delovni prostor dovolj velik in ne pretesen, da ima dovolj svetlobe in da je toplo, vendar ne prevroče: *»Premalo je svetlobe. Prevroče, klima ne dela dobro.«* Udeleženec je izpostavil, da je pomembno, da so vrata v prostor zaprta oziroma da se avtomatsko zapirajo, drugi udeleženci pa je pomembno, da se obiskovalec vedno najavi s trkanjem, preden vstopi. Dve udeleženci, ki delata v prostoru skupaj z ostalimi zaposlenimi (okoli 15 ljudi v enem prostoru ali učitelji v majhni zbornici), bi raje imeli svoj prostor: *»Najraje pa imam svoj prostor«* in *»... sem bolj samotar. Sem navajena sama delati.«* Hrup je dejavnik, ki ga kot negativnega omenjajo trije udeleženci, bodisi gre za govorjenje ljudi v sosednjem prostoru, ko so vrata odprta, ali celo v istem prostoru, bodisi jih moti hrup iz glashbene šole.

Katere delovne naloge opravljajo na svojih delovnih mestih in kako jih doživljajo?

Udeleženci so (ali so bili) zaposleni na različnih delovnih mestih (na radiu, v tovarni, pisarni, šoli, muzeju, knjižnici ...) in imajo v skladu s tem različne delovne naloge. Te zavzemajo: pregledovanje, pakiranje in kontroliranje izdelkov, različna administrativna dela (razvrščanje, arhiviranje, vnos podatkov ...), izrezovanje člankov, popravljanje in dopolnjevanje tekstov, skrb za točnost in tehnično podlago radijskega programa, pedagoško delo ipd.

Kaj (ne)radi počnejo na delovnem mestu?

Vsi udeleženci zatrjujejo, da radi delajo in da jim je delo, ki ga opravljajo (ali so ga opravljali), všeč. Štirje so pri tem omenjali individualne naloge (pakiranje izdelkov, popis gradiva, vnašanje podatkov v bazo, implementacijo svojega znanja in reševanje problemov (pri skrbi za arhiv), delo z opremo in pošiljanje glasbe v eter), eden pa je omenil tudi sodelovanje s sodelavcem. To je metaforično opisal kot: *»Dostikrat sem imel občutek, da gremo vsi skupaj nekam, ne pa, da jaz sledim.«*

Težave se pojavijo, ko nimajo določene neke meje, kot poročata dva udeleženca. Meja je lahko časovna opredelitev neke delovne naloge (*»Mejo rabim, da mi jo postaviš, recimo, to moraš narediti v tem času, ali pa, za eno*

razglednico imaš 10 minut časa. To mi zelo olajša delo.«), lahko pa je tudi določena količina (udeležencu se je namreč težko omejiti pri izrezovanju pomembnih člankov). Opredelitev časovne meje se je izkazala za pomembno pri udeležencu, ki je skrbel za oddajanje radijskega programa v živo in ni bilo priložnosti za popravljanje napak, saj se je zavedal, da bi v nasprotnem primeru porabil preveč časa za iskanje in popravljanje napak in ne bi bilo konca izpopolnjevanju. Dvema udeležencema težave delajo tudi skupni sestanki in se jih nerada udeležujeta, saj se jima zdijo dolgočasni, ker tematika ne zadeva njunega dela konkretno, težko sledita pogovoru, marsičesa ne razumeta ali pa je preveč konfliktno vzdušje. Težave se pojavljajo tudi pri komunikaciji. Tako nekateri neradi pokličejo koga, ki na primer zamuja, ali pa, čeprav udeleženka rada poučuje, meni, da je zanjo interakcije z učenci preveč. Do težav prihaja tudi pri odločanju (koga uvrstiti v arhiv in koga ne; odločiti se, ali bo oddajo v primeru zamude zavrnil ali ne; ali bo nekemu pomagal pri pripravi instrumenta in zapustil svoje delovno mesto ali ne). Enemu udeležencu ni vseč rutinsko delo, medtem ko druga udeleženka prav v avtomatiziranih gibih vidi prednost, saj se lahko odklopi in razmišlja o drugih stvareh.

Prilagoditve na delovnem mestu

Le ena udeleženka ima prilagoditve na delovnem mestu: *»Labko delam bolj počasi, včasih mi dajo tudi delo, kjer lahko delam sama, da imam manj stika z ljudmi, saj me stiki z njimi utrudijo.*« Štirje udeleženci na delovnem mestu nimajo posebnih prilagoditev (razen da enemu dovolijo, da ne hodi na določene sestanke oziroma niso izrecno proti), od tega trije omenjajo, da posebnih prilagoditev povečini niti ne potrebujejo oziroma je že narava dela sama po sebi prilagojena njim. Hkrati ena udeleženka omenja, da če bi potrebovala prilagoditev, bi se lahko o tem dogovorila.

Čeprav niso deležni prilagoditev in jih povečini ne potrebujejo, se eni udeleženki zdi pomembno ozaveščanje ljudi o avtizmu in meni, da bi bilo potrebno delati na *»medsebojnih odnosih, da bi ljudje razumeli, sprejemali drugačnost*«. Drugi udeleženec pa bi si želel, da se sodelavci ne bi počutili užaljeno, če jih pošlješ iz sobe, in meni, da bi bilo dobro, da bi se vrata v delovni prostor avtomatsko zapirala, saj sodelavci pogosto pozabijo zapreti vrata za sabo, zunaj pa so ostali ljudje, ki se pogovarjajo in ustvarjajo hrup.

Na delovnem mestu se dve udeleženki lahko po pomoč obrneta k mentorju, en udeleženec pa je na lastno pobudo dobil pomočnika iz centra za avtizem,

vendar bi dodatno potreboval pomoč pri usklajevanju različnih opravkov in vzdrževanju reda, glede na to, da je zaposlen za polovični delovni čas in je edini, ki opravlja to vrsto dela.

Pogled v prihodnost

Štirje udeleženci so omenili, da na delovnem mestu nimajo organiziranih možnosti za izobraževanje in napredovanje. S tem je omejen tudi njihovo razvoj v prihodnosti. Ena udeleženka bi si želela tečajev in delavnic na delovnem mestu, saj bi se rada približala ljudem, drugi udeleženec pa je prepričan, da bi moral zapustiti delovno mesto, če bi se hotel razviti, kar je tudi storil. Samo ena udeleženka je omenila, da so na enem delovnem mestu ponujali veliko izobraževanj.

V prihodnosti bi dva udeleženca rada ostala na delovnem mestu, ki ga imata, predvsem zato, ker menita, da nimata druge možnosti. En udeleženec bi rad našel zaposlitev, kjer bi bil hkrati v stiku s svetom in delal sam. Za eno udeleženko bi bilo idealno delo na kmetiji, za dve udeleženki delo v knjižnici ali v muzejski dokumentaciji, en udeleženec pa bi si želel pogodbo za polni delovni čas in večjo plačo, vendar meni, da je to za zdaj še utopija.

V čem vidijo svoje prednosti na delovnem mestu in v čem bi si želeli biti boljši?

Udeleženci so navajali podobne prednosti, ki jih zaznavajo pri sebi pri delu. Vseh pet udeležencev je poročalo, da so natančni, torej da so pozorni na majhne napake in jih odpravijo ter sami delajo manj napak. Ena udeleženka je poleg tega navedla, da je sistematična in torej uporabna za vodenje evidenc, seznamov in za popisovanje. Druga udeleženka je poročala, da »*vidi delo*«, tretji udeleženec pa, da si zna vzeti čas za delo, ki ga zanima. Četrti udeleženec vidi svojo prednost v specialnih znanjih, ki jih ima, in v svoji splošni razgledanosti.

Svoje prednosti pa vidijo tudi v znanjih in sposobnostih, ki so na dozdajšnjih delovnih mestih ostale neizkoriščene. Tako dva udeleženca poročata, da bi rada prevzela specifične naloge na delovnem mestu, za katere menita, da imata dovolj znanja, a nista dobila te priložnosti. Dve udeleženki, ki imata dokončano srednjo šolo oziroma fakulteto, poročata, da imata veliko strokovnega znanja, a ga na trenutnih delovnih mestih ne moreta uporabiti – skratka, sta preveč izobraženi za svoje delovno mesto. Ena udeleženka je

omenila tudi znanje španščine, ki se je naučila sama. Peti udeleženec je poročal, da bi *»marsikaj lahko izkoristil, če bi šel delat kam drugam«*.

Po drugi strani bi bili dve udeleženki radi hitrejši pri izvedbi nalog, podobno tudi drugi udeleženec, ki se je izrazil tako: *»Biti v stiku s tem, kaj je tisti naslednji korak, da ne bi bil prevelik pritisk.«* Najstarejši udeleženec je izjavil, da bi bil rad boljši v vsem, kar dela, predvsem je izpostavil boljšo koncentracijo in spomin. Izboljšanje komunikacije in socialnih veščin je izpostavila ena udeleženka.

Kakšne odnose imajo s sodelavci in nadrejenimi ter kakšne bi si želeli imeti?

Odnosi s sodelavci

Vsi udeleženci so imeli s sodelavci tako pozitivne kot negativne izkušnje. Pozitivne izkušnje so opisovali zelo splošno, skorajda brez konkretnih primerov. Dve udeleženki sta poročali, da sta se s sodelavci razumeli dobro, ena udeleženka, da ima z večino sodelavcev v redu odnos, moška udeleženca pa sta poročala, da sta se z nekaterimi sodelavci ujela zelo dobro. Bolj konkretno je pozitivno izkušnjo opisala le ena udeleženka: *»Lahko rečem, da so me imeli radi. Ta gospa me je potem večkrat poklicala, ko sem nehal delati.«*

V nasprotju s pozitivnimi izkušnjami je vsak udeleženec navedel vsaj en konkretni primer negativne izkušnje s sodelavci. Trije udeleženci so navajali, da so se s sodelavci zapletali v nesporazume. Razlog za nesporazum je bil pri eni udeleženki ta, da je, ko bi morala sodelovati z ostalimi, želela delati vse po svoje in ji ni bilo všeč, če se je kdo vtikal v njeno delo. Druga udeleženka je poročala, da ne razume šal in metafor. Prav tako ne razume socialnih pravil, zato pove vse, kar v nekem trenutku misli: *»Je bila sodelavka prepotena, pa sem ji rekla, da je to dobro, ker se ji topi maščoba. In ona je užaljena, da tako se pač ne govori.«* Te težave se sicer zaveda: *»Včasih povem kaj nepremišljenega in so ljudje užaljeni, ampak jaz ne precenim, da bodo užaljeni. [...] Izrecno mi morajo reči, da nečesa ne smem povedati, drugače povem.«* Dva udeleženca sta poročala o tem, da so sodelavci kričali nanju in ju žalili. Drugi udeleženec je na kratko povedal, da mu ostali *»niso bili najbolj naklonjeni«*. Ena udeleženka je dobesedno izrazila, da *»nekaterih ne mara«*, in sicer zato, ker ves čas opravljajo. Ena izmed udeleženek je s primerom ponazorila, da ji niso ustrezali prepogosti stiki s sodelavci: *»Ni mi ustrezalo, da sem prepogosto, preveč z njimi. Tudi med odmori mi je bilo najbolj zoprno, ko smo šli skupaj na malico, ko se nisem mogla izognit. Šli smo*

v Mercator čez cesto, jaz pa bi najraje šla na svoje, da v miru pojem, ne pa da se moram tam pogovarjati.»

Trije udeleženci so poročali o tem, da bi si želeli imeti nekoliko drugačen odnos s sodelavci. Ena udeleženka pričakuje več razumevanja z njihove strani, zelo bi ji bilo všeč, če bi ji dali priložnost in jo poslušali. Želi si bližine z njimi in pogovora. Drugi udeleženec je poročal, da bi bilo idealno, če bi s sodelavci vzpostavljali »robotske« odnose, ter se čim bolj posvečali vsebini dela. Tretji udeleženec od sodelavcev pričakuje več korektnosti.

Odnosi z nadrejenimi

Udeleženci so imeli z nadrejenimi nekoliko več pozitivnih izkušenj kot s sodelavci. Le ena udeleženka je pozitivno izkušnjo z nadrejenim opisala brez konkretnih primerov, povedala je le, da je bil odnos v redu. Drugi udeleženki je bilo zelo všeč, da je bila nadrejena do nje korektna, da jo je bila pripravljena poslušati in je razumela njene težave, povezane z delom, ter ji pomagala uvideti, da to delo (poučevanje) ni zanjo. Spet drugemu udeležencu je bilo všeč, da ga je nadrejeni znal pohvaliti v pravem trenutku. Ena udeleženka je poročala zgolj o pozitivnih izkušnjah: *»Šef je v redu, dal mi je priložnost, da delam v njegovem podjetju, ima v redu odnos, spoštuje invalide.«* Pri enem izmed udeležencev nismo mogle razvrstiti, za kakšno valenco gre: *»Šef uveljavlja vrednote – okvir, točnost, zanesljivost. Pove, kakšna so pravila, in skrbi, da se izpolnjujejo.«*

Le en udeleženec je imel z nadrejenimi izrazito negativne izkušnje: *»Skoraj ni bilo šefa, ki ne bi kričal name.«* Njemu in še eni udeleženki je bilo težko, kadar od nadrejenih nista dobila natančnih navodil in zato nista vedela, kaj točno se od njiju pričakuje: *»Jaz želim vse natančno vedeti, ljudje so pa pri podajanju navodil površni. Če meni nekdo v enem stavku reče, kaj naj naredim, se počutim kot v zraku, ne vem, kaj naj naredim.«* Druga udeleženka je poročala, da njenemu nadrejenemu ni všeč, če določene stvari pove na glas, ko jih ne bi smela.

Udeleženec, ki ima največ negativnih izkušenj z nadrejenimi, je poudaril, da si z njimi želi vzpostaviti drugačen odnos. Zaveda se, da to ne bi koristilo le njemu samemu, pač pa tudi produktu njihovega dela. Konkretno si želi, *»da bi me šefica bolj poslušala in razumela, da imam jaz izkušnje že od prej«* ter *»več upoštevanja z njene strani«* v zvezi s področjem, kjer meni, da bi lahko s svojim znanjem nekaj doprinesel. Druga udeleženka si želi, da bi nadrejeni bolje razumel, da ima težave, ter da bi jo bil pripravljen poslušati v zvezi s tem. Tretja udeleženka si želi spremembe le glede podajanja navodil,

in sicer da bi ji postavili jasno časovno omejitev za dokončanje določene naloge. Ostala dva udeleženca nista izrazila želje po spremembi odnosa z nadrejenim.

Kaj jim pomeni zaposlenost?

Vsem udeležencem zaposlenost pomeni veliko in vsi jo doživljajo pozitivno. Dve udeleženci sta izpostavili, da se zaradi dela počutita bolj samostojno, predvsem v finančnem smislu. Ena od njiju poroča, da si zdaj lahko kupi, kar želi, druga pa, da je ponosna, da nekaj zasluži in s tem poskrbi tudi za to, da so starši z njo zadovoljni. Poleg tega poroča o večjem občutku samozavesti zaradi dela. Druga je izpostavila, da na delo hodi tudi zaradi sodelavcev, saj je rada med ljudmi. Tretji udeleženec po drugi strani poroča, da *»gotovo ne dela zaradi samega preživetja«*. Njemu veliko pomeni že sama vsebina dela, saj uživa v svojem delu. Meni, da je z delom del nečesa širšega, vseč mu je, da lahko z delom realizira nekaj, kar je bilo prej zgolj v njegovi glavi. Podobnega mnenja je tudi četrta udeleženka, ki poroča, da jo delo izpopolnjuje in da jo motivira že delo samo po sebi. Peti udeleženec na delo gleda kot na hobi, v katerem lahko izkoristi svoje znanje oziroma specifične veščine.

Razprava

Zaradi preobčutljivosti čutil, ki je značilna za osebe z MAS, lahko že sam prostor, v katerem delajo, predstavlja oviro za uspešno delo (Keel, Mesibov in Woods, 1997, v: Hendricks, 2009). V nedavni raziskavi (Lorenz idr., 2016) so celo ugotovili, da oprema in okolje predstavljata najpogostejšo oviro pri delu. Naše udeležence tako na delovnem mestu motijo slabi fizični delovni pogoji, kot so slaba osvetlitev, neprimerna temperatura in hrup. Občutljivost oseb z MAS na vizualne in avditorne dražljaje je ugotovila tudi E. Müller s sodelavci (2003). Predvidevamo, da omenjeni dejavniki na delovnem mestu predstavljajo vzrok stresa tudi v normativni populaciji, a ne v tolikšni meri: osebe z MAS namreč zmoti že govorjenje ljudi. Zaradi tega jim najbolj ustreza delo v lastnem prostoru za zaprtimi vrati, kjer obstaja najmanj možnosti za pojav zanje motečih dražljajev.

Udeleženci v naši raziskavi na svojih delovnih mestih večinoma opravljajo takšne naloge, ki so individualne, rutinske ter od njih zahtevajo sistematičnost in natančnost (npr. administrativna dela, pakiranje, popraviljanje tektov), kar jim v večji meri ugaja. Osebam z MAS naj bi namreč ustrezalo

delo, ki sledi jasno opredeljenim rutinam in zahteva malo socialnih spretnosti (Müller idr., 2003), vizualno mišljenje, sistematično procesiranje informacij ter natančne tehnične spretnosti (Baldwin idr., 2014). Po drugi jim ne ustreza, če ne dobijo jasnih in natančnih navodil za delo, kar so ugotovili tudi avstralski raziskovalci (Baldwin idr., 2014). Pomembno jim je, da jim jasno določijo, v kolikšnem času morajo opraviti določeno nalogo, saj si sicer vzamejo preveč časa za podrobnosti, ki se drugim zdijo nepomembne. Prav tako nekaterim manj ustrezajo naloge, ki zahtevajo več socialnih spretnosti, kot so poučevanje in udeleževanje sestankov, kar je razumljivo, saj je ena poglobitvenih značilnosti MAS ravno abnormnost v socialnih stikih in vzorcih komunikacije. Osebe z MAS velikokrat ne razumejo konteksta, v katerem se razvija socialna interakcija, zato njihovi odzivi v socialnih interakcijah običajno niso spontani. To vodi do tega, da se težje socialno in čustveno vključujejo znotraj socialnega konteksta (Milačić, 2006) in se večini socialnih situacij na delovnem mestu verjetno raje izogibajo. Nekaterim udeležencem ni prijetno, ko se morajo na delovnem mestu o nečem odločiti, kar je morda spet povezano s tem, da želijo imeti natančna navodila za svoje delo, torej da so čim manj prepuščeni lastni presoji.

Naši udeleženci imajo dokaj dober uvid v svoje prednosti na delovnem mestu, kar je spodbudno, saj bi jih verjetno znali predstaviti tudi potencialnemu delodajalcu. Opisujejo se kot natančne, sistematične in motivirane za delo, prav tako pa se zavedajo, da imajo veliko znanja s svojega področja zanimanja. Tudi drugi avtorji so prišli do podobnih ugotovitev. Tako G. Hawkins (2004) navaja, da so osebe z AS vztrajne, zanesljive, motivirane in stremijo k uspehu. Pozornost na podrobnosti in natančnost so omenjali udeleženci v raziskavi E. Müller in sodelavcev (2003). Ker se udeleženci torej zavedajo, česa so sposobni, nekateri izražajo nezadovoljstvo s trenutno delovno pozicijo, saj ta ne dosega njihovih znanj in sposobnosti. Res pa je, da je težko najti službo, skladno z njihovimi znanji in zanimanji, saj nekateri izražajo zelo specifične interese (Štampar, 2015, v: Stanič, 2015).

Zanimivo je, da so udeleženci precej skromneje odgovarjali na vprašanje, v čem bi se radi izboljšali. Čeprav so pri ostalih odgovorih pogosto izpostavili pomanjkanje socialnih spretnosti in težave v komunikaciji, je le ena udeleženka izjavila, da bi to rada izboljšala. Verjetno so ostali razmišljali bolj v smeri delovnih nalog, ki jih trenutno opravljajo, te pa so pri večini udeležencev individualne. Nekateri so navajali, da bi radi izboljšali hitrost izvedbe nalog. Podobno sta ugotovila tudi makedonska raziskovalca (Stankova in Trajkovski, 2010, v: Baldwin idr., 2014), ki navajata, da osebe z MAS težje izvajajo naloge, pri katerih se morajo hitro odzivati na določene

zahteve. En udeleženec je poročal o tem, da ima slabšo zmožnost koncentracije in da je pozabljen. Več avtorjev navaja, da imajo osebe z MAS lahko določene težave v kognitivnem funkcioniranju, kot so težave s pozornostjo, motoričnim načrtovanjem in delovnim spominom (Hume in Odom, 2007; Marks, Schrader, Longaker in Levine, 2000; Patterson in Rafferty, 2001, v: Hendricks, 2010).

Iz rezultatov je razvidno, da imajo udeleženci nekoliko več negativnih izkušenj s sodelavci kot z nadrejenimi. Podobno so ugotovili tudi Lorenz in sodelavci (2016). Morda je razlog v tem, da so njihovi nadrejeni seznanjeni z njihovo diagnozo in so zato bolj razumevajoči do njih, sodelavci pa ne. Podatkov o tem, kdo ve za njihovo diagnozo, sicer nismo pridobile, zato tega ne moremo z gotovostjo trditi. Howlin (1997, v: Stanič, 2015) poudarja, da je informiranje delodajalcev in zaposlenih o naravi motnje pomembno, saj bodo le tako z njimi učinkovito sodelovali in jim nudili podporo za lažje spoprijemanje s primanjkljaji. Tudi v raziskavi Lorenza in sodelavcev (2016) so osebe z MAS kot možno rešitev za premagovanje ovir navedle informiranje o svoji diagnozi.

Slabe izkušnje naših udeležencev s sodelavci, kot so različni nesporazumi, se najverjetneje pojavljajo zaradi njihovega primanjkljaja v socialnih spretnostih. Za osebe z MAS je značilno, da ne razumejo socialnih pravil (Howlin, 1997, v: Stanič, 2015), šal in metafor, ne uživajo v komunikaciji in imajo težave z izbiro teme pogovora (Tabaj, 2013), vse to pa so izpostavili tudi naši udeleženci. S strani sodelavcev so bili nekateri deležni tudi hude kritike v obliki žaljenja in kričanja, kar je lahko posledica neinformiranosti ali netolerantnosti sodelavcev do drugačnosti. Kritiko, izključevanje, stigmatizacijo in zaničevanje s strani sodelavcev so ugotovili tudi nekateri drugi raziskovalci (Baldwin idr., 2014; Müller idr., 2003). Razumljivo je, da si osebe z MAS torej želijo imeti drugačne odnose s sodelavci, ki bi bili bolj razumevajoči in korektni. Ker pa imajo težave v komunikaciji, je manj verjetno, da bodo te želje znali tudi ustrezno izraziti, zato bi pri tem potrebovali pomoč. Razumevanja in korektnosti pa so naši udeleženci v večji meri deležni s strani nadrejenih, kar je spodbudno. Očitno se osebe z MAS dostikrat počutijo nerazumljene, zato jim veliko pomeni že to, da jih je nekdo pripravljen poslušati.

Nadalje se je izkazalo, da vsem udeležencem veliko pomeni, da so zaposleni. To je po eni strani zelo spodbudno, saj s tem ohranjajo samostojnost, gradijo na samozavesti, udejanjano svoje interese in čutijo, da so del širše družbe. Po drugi strani pa to predstavlja nevarnost, da bodo sprejeli

kakršnokoli službo, ki se jim bo ponudila, četudi ne bo primerna zanje, in bodo vztrajali kljub nezadovoljstvu. Ker pa je zaposlenost oseb z MAS zelo nizka, tega seveda ne moremo trditi za vse osebe z MAS, temveč zgolj za zaposlene oziroma tiste, ki aktivno iščejo zaposlitev.

Nekateri udeleženci so poročali bolj o zunanji (npr. plača, zadovoljstvo staršev), drugi pa o notranji (npr. vsebina dela, občutek zadovoljstva) motivaciji za delo. Zunanja motivacija v glavnem prevladuje pri udeleženkah, ki nista zaposleni v poklicu, za katerega sta se izobraževali, zato je razumljivo, da ju to delo ne izpopolnjuje. Vsekakor pa zaposlitev predstavlja pomemben vidik njihovega življenja, zaradi katerega se morda ne počutijo tako drugačne od ostalih, kot se nezaposlene osebe z MAS.

Omejitve raziskave

Omejitev naše raziskave vidimo predvsem v vzorcu, ki je premajhen, da bi lahko posploševali na celotno populacijo oseb z MAS. Ustreznost vzorca prav tako ni najboljša, saj ena oseba nima več diagnoze Aspergerjevega sindroma, ena pa ima poleg Aspergerjevega sindroma tudi lažjo obliko cerebralne paralize. Ustrezno bi bilo, da bi v vzorec pridobile vsaj še 10 oseb, ki imajo diagnozo motnje avtističnega spektra oziroma Aspergerjevega sindroma brez pridruženih motenj. A zaposlenih oseb z MAS je zelo malo, tistih, ki so se pripravljene udeležiti intervjuja in odgovarjati na precej osebna vprašanja, pa še manj. Zaradi tega se je zgodilo tudi to, da so bili kar trije naši udeleženci vključeni tudi v prejšnjo slovensko raziskavo (Stanič, 2015), kar smo ugotovile po podrobnejši primerjavi rezultatov. To je tudi razlog, da v razpravo nismo vključile primerjave med obema raziskavama, saj ne bi bila smiselna. Naš prispevek k tej raziskovalni temi je tako manjši, kot bi si želele. Omejitev naše raziskave vidimo tudi v tem, da je ena udeleženka na vprašanja odgovorila elektronsko in torej nismo zagotovile povsem enakih pogojev za vse udeležence. Njeni odgovori so bili precej krajši in manj podrobni kot pri ostalih udeležencih, kjer smo imele možnost postavljati podvprašanja.

Prispevek raziskave in možnosti za nadaljnje raziskovanje

Vseeno pa ima naša raziskava dodano vrednost. V nasprotju s prejšnjo slovensko raziskavo (Stanič, 2015) smo namreč raziskale tudi, kaj osebam z MAS pomeni zaposlitev in kaj jih motivira pri delu. Slednjega nismo zasledile niti v nobeni tuji raziskavi. Slovenska raziskava (Stanič, 2015) tudi ni

posebej ločevala med odnosi z nadrejenimi in odnosi s sodelavci, v naši raziskavi pa smo jih analizirale ločeno in izkazalo se je, da obstajajo nekatere razlike. Pridobile smo tudi podatke o tem, kakšne so možnosti za napredek in kaj si udeleženci želijo v prihodnosti, kar je lahko izhodišče za razmišljanje o možnostih osebnostnega in strokovnega razvoja odraslih oseb z MAS po končanem izobraževanju. Raziskovanje izkušenj odraslih oseb z MAS na delovnem mestu nam pomaga pri vpogledu v delovno situacijo te ranljive skupine, za katero je v času izobraževanja sicer dobro poskrbljeno, na trgu dela pa so pogosto prepuščeni sami sebi. Izkušnje zaposlenih odraslih oseb z MAS so tako bogat vir informacij, ki jih lahko uporabimo za analizo delovnega okolja in njegovo optimizacijo.

Raziskati bi bilo potrebno še obveščenost nadrejenih in sodelavcev o diagnozi zaposlenega, zanimivo bi bilo analizirati, kako to vpliva na njihove odnose. Morda so odnosi boljši pri tistih posameznikih, kjer so drugi seznanjeni z njihovo diagnozo. Dodano vrednost na tem področju bi prinesli tudi podatki delodajalcev o tem, kako oni vidijo svoje zaposlene z MAS in kje vidijo njihove prednosti.

Zaključek in priporočila za delodajalce

Osebe z MAS v Sloveniji imajo tako pozitivne kot negativne izkušnje z zaposlitvijo. Naši udeleženci so bili zaposleni na različnih delovnih mestih in imajo v skladu s tem tudi dokaj različne izkušnje z odnosi na delovnem mestu, delovnimi nalogami in delovnim okoljem.

Iz raziskave je razvidno, da imajo osebe z MAS velik potencial za delo, saj v delu uživajo in so zanj motivirane in ustrezno izobražene, poleg tega pa so pri delu zelo natančne in vztrajne. Ugotavljamo, da svojih potencialov zaradi zaposlenosti na manj ustreznih delovnih mestih oziroma manj ustreznega fizičnega in socialnega delovnega okolja ne morejo izkoristiti v polni meri.

Ker je zanje priložnosti za ustrezno prilagojeno delo manj, saj zelo malo delodajalcev v Sloveniji zaposluje osebe z MAS, menimo, da bi morali informirati delodajalce o njihovih prednostih, da bi se jim odprle boljše možnosti za zaposlitev. Delodajalcem, ki že zaposlujejo osebe z MAS, bi prav prišle naše ugotovitve o najprimernejšem načinu dela z njimi, ki smo jih strnile v tabeli 2. Menimo, da naši izsledki ne bi koristili zgolj delodajalcem, temveč tudi strokovnim delavcem v šolski svetovalni službi, ki so pogosto v stiku z otroki in mladostniki z MAS, saj jim lahko

služi kot pomoč pri kariernem svetovanju.

Tabela 2. Priporočila delodajalcem za delo z zaposlenimi z MAS

Fizični delovni pogoji	<ul style="list-style-type: none"> • zaželeno je, da imajo svoj prostor, v katerem lahko delajo, ali vsaj tih kotiček, kamor se lahko umaknejo; • prostor naj prepušča čim manj hrupa iz okolice in tudi v prostoru naj bo čim manj motečih dražljajev; • njihov prostor naj ima vrata, ki se lahko zaprejo
Delovne naloge	<ul style="list-style-type: none"> • naloge naj bodo čim bolj individualne; • naloge naj bodo jasno strukturirane; • podana naj bodo zelo jasna in natančna navodila za delo; • naloga naj se časovno opredeli (toda časovni pritisk ne sme biti prevelik); • določi naj se, koliko se lahko spuščajo v podrobnosti
Odnosi	<ul style="list-style-type: none"> • lastno ozaveščanje in informiranje ter informiranje ostalih zaposlenih o MAS; • sporočila naj ne vsebujejo šal in metafor, temveč naj bodo podana dobesedno; • možnost neudeleževanja skupinskih sestankov oziroma pomoč pri vključevanju na skupnih sestankih; • pogovori naj bodo povezani z vsebino dela

Literatura

- American psychiatric association (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorder* (5. izdaja). Washington, DC.
- Attwood, T. (2007). *Aspergerjev sindrom: priročnik za starše in strokovne delavce*. Radomlje: Megaton.
- Baldwin, S., Costley, D. in Warren, A. (2014). Employment activities and experiences of adults with high-functioning autism and Asperger's disorder. *The Journal of Autism and Developmental Disorders*, 44(10), 2440–2449.
- Čerin, V. (2014). *Zaposlitev oseb z Aspergerjevim sindromom*. Pridobljeno s <http://društvo-as.si/voxalia/download/leto-2014/Vox%20alia-%20pomlad%2014.pdf>
- Hawkins, G. (2004). *How to find work that works for people with Asperger syndrome*. London: Jessica Kingsley Publishers.
- Hendricks, D. (2009). Employment and adults with autism spectrum disorders: challenges and strategies for success. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 32(2), 125–134.
- Holwerda, A., Van der Klink, J. J., Groothoff, J. W. in Brouwer, S. (2012). Predictors for work participation in individuals with an autism spectrum disorder: a systematic review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 22(3), 333–352.
- Hurlbutt, K. in Chalmers, L. (2004). Employment and adults with Asperger syndrome. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 19(4), 215–222.
- Lorenz, T., Frischling, C., Cuadros, R. in Heinitz, K. (2016). Autism and overcoming

- job barriers: comparing job-related barriers and possible solutions in and outside of autism-specific employment. *PLoS ONE*, 11(1).
- Macedoni-Lukšič, M., Jurišič, B. D., Rovšek, M., Melanšek, V., Potočnik Dajčman, N., Bužan, V. ... Davidovič Primožič, B. (2009). *Smernice za celostno obravnavo oseb s spektroavtističnimi motnjami*. Ljubljana: Ministrstvo za zdravje.
- Milačič, I. (2006). *Aspergerjev sindrom ali visokofunkcionalni avtizem*. Ljubljana: Center Društvo za avtizem.
- Müller, E., Schuler, A., Burton, B. A. in Yates, G. B. (2003). Meeting the vocational support needs of individuals with Asperger syndrome and other autism spectrum disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 18(3), 63–175.
- Nacionalni inštitut za javno zdravje (2016). *Mednarodna klasifikacija bolezni in sorodnih zdravstvenih problemov za statistične namene, Avstralska modifikacija (MKB-10-AM). Pregledni seznam bolezni (6. izdaja)*. Ljubljana. Pridobljeno s http://www.nijz.si/sites/www.nijz.si/files/uploaded/podatki/klasifikacije_sifranti/mkb/mkb10-am-v6_v03_splet.pdf
- Redman, S., Downie, M., Rennison, R. in Batten, A. (2009). *Don't write me off: make the system fair for people with autism*. London: The National Autistic Society.
- Stanič, A. (2015). *Doživljanje socialnega življenja odraslih oseb z avtističnimi motnjami* (Magistrsko delo). Pedagoška fakulteta, Ljubljana.
- Roblek, V. (2009). Primer izpeljave analize besedila v kvalitativni raziskavi. *Management*, 4(1), 53–69.
- Tabaj, A. (2013). *Standardi znanj za prilagoditve delovnih mest – motnje avtističnega spektra, epilepsija, sladkorna bolezen*. Pridobljeno s http://www.ir-rs.si/f/docs/Razvojni_center_za_zaposlitveno_rehabilitacij/Standardi_znanj_za_prilagoditev_DM_.pdf
- Tomori, M. (2013). Duševne motnje v razvojnem obdobju. V P. Pregelj, B. Kores Plešničar, M. Tomori, B. Zalar in S. Zihelr (ur.), *Psihiatrija* (str. 299–320). Ljubljana: Psihiatrična klinika.
- Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (2004). Uradni list RS, št. 16 (14. 1. 2017). Pridobljeno s <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO3841>

**V.
ZAPOSLENI, KI PRIHAJAJO IZ
TUJEJEZIČNIH OKOLIJ**

Zaposlovanje Hrvatov v Sloveniji

Sandra Antolović, Nikola Komes in Špela Kresnik

Hrvati v Sloveniji predstavljajo etnično manjšino, zaradi česar spadajo med ranljive skupine na trgu dela. Zanimalo nas je, kakšne so njihove priložnosti, težave in ovire v procesu iskanja zaposlitve, pri zaposlovanju in delu samem. S pomočjo polstrukturiranih intervjujev smo o določeni problematiki intervjuvali 14 Hrvatov, zaposlenih v Sloveniji. V vzorcu je bilo 5 moških in 9 žensk, starih med 24 in 37 let, vsi imajo visokošolsko ali univerzitetno izobrazbo. Vse intervjuje smo analizirali oziroma obdelali s pomočjo kodiranja.

Rezultati so pokazali, da večina udeležencev vidi boljše zaposlitvene priložnosti v Sloveniji kot na Hrvaškem, predvsem zaradi razlike v plači in življenjskem standardu. Poročali so o tem, da delodajalci zahtevajo znanje slovenskega jezika, vendar to Hrvatom v Sloveniji ne predstavlja ovire pri zaposlovanju. Kot največjo oviro, s katero se srečujejo pri delu v Sloveniji, so navedli zakonodajo oziroma težave s pridobivanjem delovnih dovoljenj, z nezmožnostjo zaposlitve v javnem sektorju, dvojnimi obdavčenjem in nejasno birokracijo. Zaradi navedenega si večina intervjuvancev želi sprememb na tem področju. Izkazalo se je, da imajo nekateri slovenski delodajalci negativna stališča in predsodke o Hrvatih. Večina udeležencev pa je mnenja, da Hrvati niso enakopravni Slovencem na slovenskem trgu dela zaradi njihovih težav z zaposljivostjo, administrativnih težav, pomanjkanja poznanstev in nepoznavanja zakonodaje.

Rezultati naše raziskave so lahko uporabni tako za hrvaške državljane, ki iščejo oziroma imajo zaposlitev v Sloveniji, kot tudi za slovenske delodajalce, ki imajo zaposlene oziroma načrtujejo zaposlitev hrvaških delavcev.

Uvod

Ozemlje, na katerem danes leži Republika Slovenija, ni bilo nikoli etnično homogeno. V različnih zgodovinskih obdobjih se je v skladu s spreminjanjem političnih meja spreminjalo število etničnih manjšin, njihov obseg, gospodarska in politična moč. Komac (2007) pravi, da je zadnje spreminjanje državnih meja z letom 1991 na območju Slovenije pustilo kar pestro zbirko pripadnikov neslovenskih etničnih skupin. V pričujočem besedilu se ukvarjamo predvsem s pripadniki hrvaške etnične manjšine, saj so Hrvati glede na registrski popis leta 2002, poleg Srbov in Bošnjakov, ena največjih etničnih skupin v Sloveniji (1,85 % slovenskega prebivalstva). Medtem ko je Ustava Republike Slovenije s 64. členom poskrbela za posebne pravice avtohtone italijanske in madžarske skupnosti (Ustava, 64. člen), Hrvatom v Sloveniji še ni priznan status nacionalne manjšine, kar pomeni, da nimajo zakonskih nacionalnih pravic (Središnji državni ured za Hrvate izvan Republike Hrvatske, 2016).

Hrvati kot etnična manjšina v Sloveniji predstavljajo prikrajšane delavce, ki spadajo v ranljive skupine na trgu dela, te pa so opredeljene v Zakonu o urejanju trga dela. V članku smo s pomočjo polstrukturiranih intervjujev, izvedenih s Hrvati, ki so zaposleni oziroma iščejo zaposlitev v Sloveniji, želeli raziskati, kakšen je položaj Hrvatov na trgu dela v Sloveniji. Bolj konkretno, zanimalo nas je, kakšne so njihove priložnosti, težave in ovire v procesu iskanja zaposlitve, pri zaposlovanju in delu samem.

Zakonodaja zaposlovanja etničnih manjšin

Zaposlitev je temelj ekonomske varnosti in omogoča vzpostavljanje stikov med manjšinami in večinskim prebivalstvom (Bešter, 2007). R. Bešter (2007) pravi tudi, da se na začetku številni priseljenci zadovoljijo z zaposlitvijo v manj privlačnih sektorjih trga dela z manj konkurence. Med glavnimi ovirami pri konkuriranju za boljša delovna mesta avtorica navaja nezadostne kvalifikacije oziroma nepriznavanje teh s strani novega okolja, nezadostno znanje jezika, strukturne ovire in odkrite ali prikrite oblike diskriminacije. Poleg tega avtorica ugotavlja tudi, da priseljenci nimajo enakih možnosti za zaposlitev na bolj uglednih delovnih mestih kot preostali Slovenci. Omenjene ovire in težave pri zaposlovanju tujcev smo želeli raziskati v primeru zaposlovanja Hrvatov v Sloveniji in s tem tudi dopolniti prejšnje raziskave oziroma posodobiti podatke na tem področju. Predvidevali smo, da se Hrvati, zaposleni v Sloveniji, srečujejo z določeno mero predsodkov na nacionalni osnovi.

V Sloveniji je na področju zaposlovanja in delovnih razmerij diskriminacija na podlagi etnične, verske in kulturne pripadnosti prepovedana z Zakonom o delovnih razmerjih (3. točka 6. člena) in Zakonom o uresničevanju načela enakega obravnavanja (4. člen). Zaposlovanje, samozaposlovanje in delo državljanov Hrvaške v Sloveniji pa ureja Zakon o podaljšanju prehodnega obdobja pri prostem gibanju hrvaških državljanov in njihovih družinskih članov. V prehodnem obdobju po vstopu Hrvaške v Evropsko unijo velja, da hrvaški državljani v prvih dveh letih zakonitega prebivanja v Sloveniji še naprej potrebujejo dovoljenje za zaposlitev, ki ga izda Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. Dovoljenje za zaposlitev se izda za obdobje, krajše od enega leta, obstajajo pa tudi določeni pogoji za izdajo. Dovoljenje se izda, če v evidenci brezposelnih ni ustreznih kandidatov, če hrvaški državljan izpolnjuje pogoje, ki jih delodajalec zahteva, in če je priložena pogodba o zaposlitvi za obdobje, za katero se pridobiva dovoljenje. Poleg tega mora biti delodajalec v Sloveniji ustrezno registriran in vpisan v poslovni register oziroma register kmetijskih gospodarstev (ZPPOPGHR, 2. člen).

Prost dostop na slovenski trg dela imajo državljani Hrvaške, ki v Sloveniji neprekinjeno zakonito živijo že najmanj dve leti; so slovenskega rodu do drugega kolena v ravni vrsti; imajo dovoljenje za stalno prebivanje v RS; v Sloveniji prebivajo na podlagi združitve družine z državljanom Švice, Evropskega gospodarskega prostora (EGP) ali EU (razen Hrvaške); so v RS v zadnjih dveh letih pridobili najmanj visokošolsko izobrazbo ali zaključili program raziskovalnega dela ali so določeni za zastopanje pravne osebe ali samostojnega podjetnika. Ravno tako dovoljenja za zaposlitev ne potrebujejo hrvaški državljani in njihovi družinski člani, ki se samozaposlijo ali delajo v Sloveniji na podlagi pogodb civilnega prava (ZPPOPGHR, 2. člen).

Inštitut za narodnostna vprašanja je leta 2005 izdal obsežno poročilo z naslovom Percepcije slovenske integracijske politike (PSIP). Dokument nam daje samo okvirne rezultate, saj jih ne moremo z gotovostjo posplošiti na celotno populacijo iste etnične pripadnosti, ker je število odgovorov znotraj skupin premalo. Rezultati poročila kažejo, da večina zaposlenih Hrvatov v Sloveniji nima vodstvenega položaja (42,8 %), brezposelnih pa je 12,3 %. Skoraj tri četrtine Hrvatov se strinja s tem, da imajo enake možnosti za zaposlitev kot preostali Slovenci, 22,5 % Hrvatov pa meni, da so dobro plačana delovna mesta rezervirana samo za Slovence. V intervju smo vključili tudi vprašanja o percepciji enakopravnosti hrvaških in slovenskih delavcev v Sloveniji, tako da bi naše rezultate lahko primerjali tudi z morda že zastarelim poročilom Inštituta za narodnostna vprašanja. Glede na to, da je od raziskave PSIP minilo

že 11 let in da trenutna zakonodaja Hrvatom ne dovoljuje prostega dostopa do trga dela, smo pričakovali, da se bo odstotek Hrvatov, ki se na trgu dela počutijo enakopravne Slovincem, občutno znižal.

Pogledi nekaterih Slovencev na Hrvate

V Sloveniji so hrvaški državljani pogosto objekt predsodkov. Tako tudi v slovenskih in hrvaških medijih lahko preberemo, kaj si nekateri Slovenci mislijo o Hrvatih, in sicer »Hrvati so hinavski naduti purgerji z večvrednostnim kompleksom, z izjemo Dalmatincev, ki so uživaški pevci in galebi« (Hrastar, 2013), »Slovenci mislijo, da so bolj kulturni in naprednejši od Hrvatov« (Dujmović, 2016), »Slovenci menijo, da so Hrvati spolitizirani, ljubosumni in leni, obenem pa cenijo njihovo gostoljubnost« (MMC RTV SLO, 2012). Nezaželenost Hrvatov kot sosedov je za SIOL komentiral tudi psiholog Marko Polič, ki je mnenja, da je to stališče Slovencev odraz trenutnega političnega dogajanja in odprtih vprašanj med Slovenijo in Hrvaško (Rupar, 2015). Veliko podatkov o odnosih Slovencev do priseljencev iz držav bivše Jugoslavije je bilo zbranih z raziskavami slovenskega javnega mnenja. Rezultati teh raziskav so pokazali, da več kot polovica udeležencev misli, da se zaradi priseljencev povečuje število kaznivih dejanj, 45 % pa jih meni, da priseljenci zasedajo delovna mesta ljudem, ki so rojeni v Sloveniji (Salihović, 2012). Raziskava, ki so jo poimenovali Medkulturni odnosi in jo je izvedla Fakulteta za uporabne družbene študije v Novi Gorici, se je ukvarjala tudi z vprašanjem, v kolikšni meri Slovenci zaupajo narodom s prostora bivše Jugoslavije. Rezultati so pokazali, da Slovenci najbolj zaupajo Makedoncem, najmanj pa Hrvatom (Salihović, 2012). Omenjeni predsodki so nam se zdeli precej aktualni, zato smo pričakovali, da jih bomo potrdili tudi z našo raziskavo.

Ekonomske razlike med Slovenijo in Hrvaško

Minimalna bruto plača za delo s polnim delovnim časom v Sloveniji je leta 2016 znašala 791 EUR, na Hrvaškem pa 414 EUR oziroma 3.120 HRK. Povprečna mesečna bruto plača v Sloveniji znaša 1.558 EUR, na Hrvaškem pa 1.014 EUR oziroma 7.644 HRK (Statistični urad Republike Slovenije, 2016, oktober; Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske, 2016, september). Z vstopom Republike Hrvaške v Evropsko unijo se državljanom Hrvaške odpira trg dela v Sloveniji. Razlika v znesku minimalne in povprečne bruto plače v Sloveniji in na Hrvaškem bi lahko bila eden od najpomembnejših motivov za iskanje zaposlitve v Sloveniji.

Izhodišča in cilji raziskave

Poleg ekonomskih razlogov za iskanje zaposlitve v Sloveniji so bila naša glavna izhodišča oziroma raziskovalna vprašanja stereotipi in predsodki, ki jih lahko imajo Slovenci do Hrvatov in kako se lahko izražajo na delovnem mestu ali pa pri iskanju dela in zaposlovanju. Dodatni dejavnik, ki lahko po našem mnenju pomembno vpliva na položaj Hrvatov na trgu dela v Sloveniji, je jezik oziroma njihovo neznanje slovenskega jezika.

Cilj naše raziskave je bil boljše razumevanje razlogov, zakaj Hrvati prihajajo živeti in delati v Slovenijo, razumevanje problematike Hrvatov na slovenskem trgu dela oziroma ovir, možnosti in priložnosti, s katerimi se srečujejo. Rezultati raziskave so uporabni tako za hrvaške delavce, ki iščejo oziroma že imajo zaposlitev v Sloveniji, kot za slovenske delodajalce, ki imajo zaposlene oziroma bodo kdaj zaposlili delavce s Hrvaške. Glede na zaključke pri pregledu dostopne literature so bile naše hipoteze naslednje:

- H1: Slovenska zakonodaja je največja ovira pri zaposlovanju Hrvatov v Sloveniji.
- H2: Razlika v plači oziroma življenjskem standardu med Slovenijo in Hrvaško je eden od pomembnejših motivov za iskanje zaposlitve v Sloveniji.
- H3: Za hrvaške državljane je neznanje slovenskega jezika ena od ključnih ovir pri iskanju zaposlitve v Sloveniji.
- H4: Pri slovenskih delodajalcih so prisotna negativna stališča in predsodki do hrvaških državljanov, ki iščejo zaposlitev oziroma so zaposleni v Sloveniji.
- H5: Hrvati se na slovenskem trgu dela ne počutijo enakopravne Slovincem.

Metoda

Udeleženci

Udeležence smo pridobili s pomočjo osebnih poznanstev in Društva hrvaških študentov v Sloveniji (DHŠŠ). Intervjuje smo opravili na tri načine: v živo, preko videopovezave in v pisni obliki na spletu.

V raziskavi je sodelovalo 14 udeležencev, njihove demografske značilnosti so prikazane v tabeli 1.

Tabela 1. Demografske značilnosti udeležencev

Šifra	Spol	Starost (leta)	Delovno mesto/poklic	Izobrazba	Delovna doba v SLO (leta)
1	moški	20–29	upravljavec skupnosti (angl. Community manager)	univerzitetna	1
2	moški	30–39	direktor	visokošolska	11
3	moški	20–29	teniški trener	univerzitetna	2
4	moški	30–39	razvijalec programske opreme	univerzitetna	5
5	moški	20–29	android inženir	univerzitetna	3
6	ženska	20–29	samostojna strokovna delavka v visokem šolstvu	univerzitetna	1
7	ženska	20–29	referent v nabavi	univerzitetna	4
8	ženska	20–29	učiteljica flavte	univerzitetna	2
9	ženska	20–29	delavka v proizvodnji	visokošolska	1
10	ženska	30–39	novinar, producent	univerzitetna	3,5
11	ženska	30–39	poslovna sekretarka	univerzitetna	2,5
12	ženska	30–39	mлади raziskovalec	univerzitetna	1
13	ženska	20–29	mobilna logopedinja	univerzitetna	1
14	ženska	20–29	dipl. med. sestra – babica	visokošolska	4

Za sodelovanje v raziskavi smo vzpostavili stik s 30 udeleženci, v končni vzorec pa smo jih uvrstili skoraj 50 % ($N = 14$). V vzorcu je bilo 5 moških in 9 žensk, starih od 24 do 37 let ($M = 28,3$; $SD = 3,9$), vsi z visokošolsko ali univerzitetno izobrazbo. Povprečna delovna doba v Sloveniji pri udeležencih je znašala 4 leta in 2 meseca ($SD = 2,7$).

Pripomočki

Za pridobivanje podatkov smo uporabili polstrukturirani intervju. Oblikovali smo ga na osnovi pregledane literature in razdelili na šest sklopov: demografija (spol, starost, delovno mesto/poklic, izobrazba, delovna doba v Sloveniji), razlogi za iskanje zaposlitve in zaposlitvene priložnosti (*Kateri je glavni razlog za iskanje zaposlitve v Sloveniji? Glede na vaše*

želje in izobrazbo, kakšne so zaposlitvene priložnosti za vas v Sloveniji?), slovenščina kot tuji jezik (znanje slovenščine, zahteve delodajalcev glede znanja slovenščine, ovire na jezikovnem področju), stališča, predsodki, stereotipi (Kakšna so stališča slovenskih delodajalcev do iskalcev zaposlitve, ki prihajajo iz Hrvaške? Ali imajo slovenski delodajalci predsodke ali stereotipe o Hrvatih? Če da, kakšne in kako se kažejo na delovnem mestu? Kakšno je mnenje iskalcev zaposlitve iz Hrvaške o slovenskih delodajalcih?), časovni okvir (Kdaj ste se prvič zaposlili v Sloveniji? Kako je zdaj v primerjavi s takrat, ko ste se prvič zaposlili v Sloveniji? Se je kaj spremenilo?), ovire in ostalo (Katere so največje ovire, s katerimi se srečujete na trgu dela v Sloveniji? Ali si želite sprememb na trgu dela v Sloveniji? Kakšne? Ali so iskalci zaposlitve iz Hrvaške v primerjavi s Slovenci v enakopravnem položaju na slovenskem trgu dela? Dodatni komentarji, pripombe, izkušnje ali situacija, ki bi jo delili z nami?).

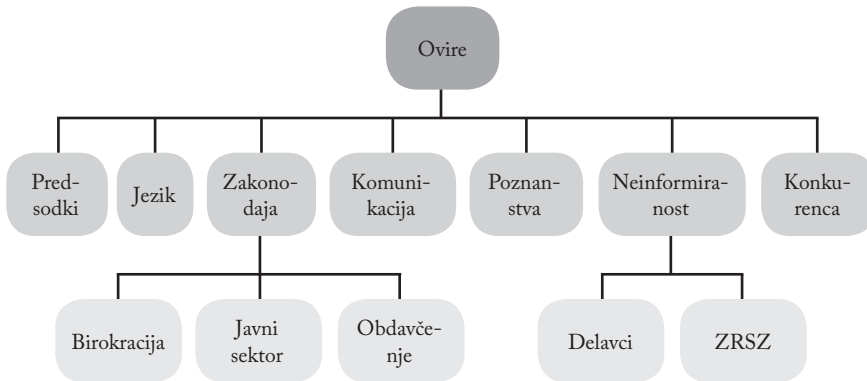
Postopek

Intervjuje v živo smo opravili na različnih lokacijah v Ljubljani, pri tem sta bila vedno prisotna dva izvajalca raziskave, eden je intervjuval udeleženca, drugi pa je v računalnik sproti zapisoval odgovore. Za to metodo smo se odločili, ker smo bili mnenja, da bi lahko snemanje intervjuja povzročilo manj iskreno odgovarjanje udeležencev. Intervjuji so trajali med 30 minut in 1 uro. Pri spletnih intervjujih v tekstualni obliki smo udeležencem poslali dokument, ki je vseboval vsa vprašanja, udeleženci pa so na vprašanja odgovorili in nam vrnilo izpolnjen dokument.

Podatke smo potem s pomočjo kodiranja obdelali po sklopih. V besedilu smo označili in kategorizirali besede, pojme in izjave, ki ponazarjajo neko skupno idejo, in jih povezali s skupno kodo. Celotno besedilo je potem vsak od nas ponovno prebral, nato smo odstranili ponavljanja in podobne kode ter jih združili v nadredne pojme, kjer je bilo mogoče. V zadnjem koraku analize podatkov smo se osredotočili na iskanje najpomembnejših kod oziroma kod z najvišjo frekvenco, hierarhične strukture kod in povezav med kodami.

Rezultati in razprava

Ovire, s katerimi se hrvaški delavci srečujejo na trgu dela v Sloveniji



Slika 1. Shematski prikaz ovir, s katerimi se hrvaški delavci srečujejo pri delu v Sloveniji

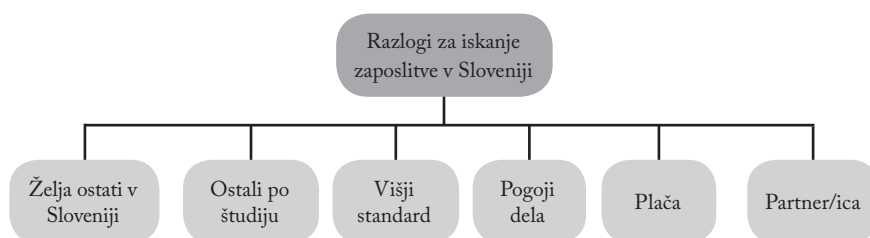
Največja ovira, s katero se udeleženci srečujejo pri delu v Sloveniji (slika 1), je zakonodaja ($N = 8$). V skladu s tem smo sprejeli našo prvo hipotezo, ki predvideva, da je zakonodaja največja ovira za Hrvate pri delu v Sloveniji, saj ta v posredni ali neposredni obliki povzroča težave večini udeležencev. Ovire z zakonodajo se v največji meri nanašajo na težave s pridobivanjem delovnih dovoljenj, nezmožnostjo zaposlitve v javnem sektorju, dvojnimi obdavčenjem in nejasno birokracijo: »*Birokracija. Zakoni in pravila, katere si vsak razlaga po svoje in je vse odvisno od referenta, kakšne papirje bomo potrebovali in ali bomo lahko delali. Davčni sistem na Hrvaškem in v Sloveniji – noben nam ne zna povedati, kaj vse moramo narediti in kako.*«; »*Delovna dovoljenja so kar nadležna in puščajo vtis ,nižje' obravnavanega delavca.*«

Za tri udeležence je bila največja ovira pri delu v Sloveniji neinformiranost delodajalcev in uslužbencev Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje. Udeleženci pravijo, da so delodajalci izjemno slabo informirani glede zaposlovanja hrvaških delavcev in izjem v primeru daljšega bivanja v Sloveniji. Udeleženka je z nami delila izkušnjo z Zavoda za zaposlovanje: »*Imela sem izkušnjo, kjer mi uslužbenka Zavoda za zaposlovanje ni znala povedati, kaj točno potrebujem za zaposlitev v Sloveniji in ali sploh rabim delovno dovoljenje.*«

Ovire, ki jih udeleženci navajajo v manjši meri (po en udeleženec od štiri-najstih), so še ovire zaradi neznanja slovenščine, velika konkurenca na trgu dela, pomanjkanje poznanstev v Sloveniji in predsodki na nacionalni ravni, npr: »*Kot študentka sem imela zelo slabe izkušnje s delodajalci, ker so mi želeli*

plačati manj ali me sploh niso hoteli zaposliti, ko sem rekla, da sem Hrvatica. Takrat sem nehala govoriti o svojem rojstnem mestu, občasno pa sem tudi rekla, da sem ‚Štajerka‘ (ker prihajam iz predela Hrvaške, kjer uporabljamo kajkavsko narečje, ki je zelo podobno štajerskemu).« Druga udeleženka je kot oviro navedla tudi način komunikacije v Sloveniji: »Način komunikacije. Moja kultura komuniciranja je precej direktna. Zdi se mi, da Slovenci ne govorijo direktno in jih grozno moti, ko nekaj povem direktno.«

Razlogi za iskanje zaposlitve v Sloveniji in zaposlitvene priložnosti

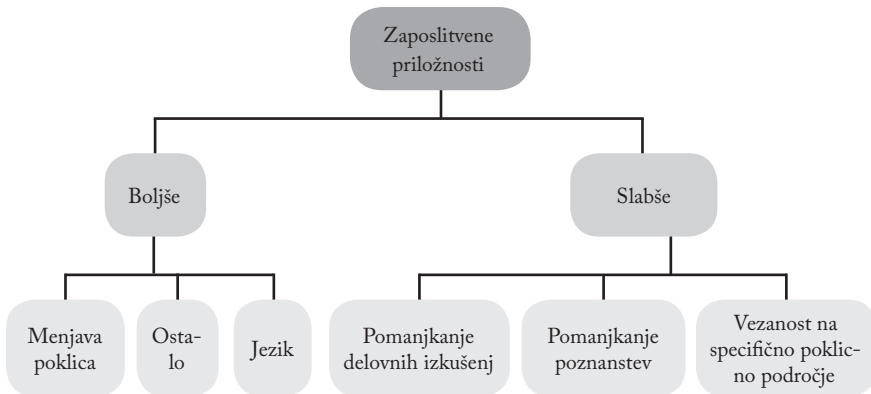


Slika 2. Shematski prikaz razlogov za iskanje zaposlitve v Sloveniji

Kot glavne razloge za iskanje zaposlitve v Sloveniji (slika 2) so udeleženci v glavnem navajali, da želijo ostati v Sloveniji bodisi zaradi tukaj končanega študija ($N = 7$) bodisi zaradi tega, ker jim je življenje v Sloveniji všeč ($N = 5$): »Želim živeti v Sloveniji.«; »Dokončal sem študij v Sloveniji in zaradi tega ostal.«

Tri udeleženke so za glavni vzrok navedle v Sloveniji živečega partnerja; dva udeleženca sta kot razlog iskanja zaposlitve v Sloveniji navedla boljši standard; pet udeležencev je poročalo o boljši plači v Sloveniji v primerjavi s Hrvaško in dva sta med drugim navedla boljše pogoje dela, npr: »Boljša kvaliteta oziroma standard življenja, boljši delovni pogoji za enak poklic (višja urna postavka, plačana malica, regres in potni stroški) ter višje plačilo.«

Udeleženci v večji meri ($N = 10$) na Slovenskem vidijo boljše zaposlitvene priložnosti kot na Hrvaškem (slika 3), npr: »Boljše kot na Hrvaškem, čeprav trenutno ne delam v stroki. Sem pa vsaj redno zaposlena (za določen čas) z dokaj dobrimi delovnimi pogoji in relativno blizu mojem strokovnem področju.« Nekateri od teh navajajo na splošno in govorijo o dobrih, celo odličnih zaposlitvenih možnostih, medtem ko drugi navajajo, da so sicer boljše, vendar šele po zamenjavi poklica. Eden od udeležencev v svojem poklicu vidi boljše zaposlitvene priložnosti, vendar kot težavo izpostavlja nestabilnost delovnih mest.



Slika 3. Shematski prikaz mnenja udeležencev o zaposlitvenih priložnostih v Sloveniji

Štirje udeleženci govorijo o slabših možnostih zaposlitve v Sloveniji v primerjavi s Hrvaško. Udeleženka, ki sicer nima veliko izkušenj z iskanjem službe, meni, da bi ji neznanje slovenskega jezika pri tem lahko povzročalo težave: »Nimam veliko izkušenj z iskanjem službe, ampak mislim, da bi imela probleme, posebej zato, ker moraš za delo v medijih slovenščino obvladati v nulo (novinarstvo, PR).« Druga udeleženka govori o tem, da za njen poklic delodajalci zahtevajo ogromno delovnih izkušenj. Tretja udeleženka meni, da so zaposlitvene možnosti slabše, če nimaš potrebnih vez in poznanstev, četrta pa težko dobi priložnost za delo, saj meni, da je vezana samo na eno področje.

Našo drugo hipotezo, ki pravi, da je razlika v plači oziroma v standardu eden od najbolj pomembnih motivov za iskanje zaposlitve v Sloveniji, smo na podlagi analize pridobljenih podatkov sprejeli. Glede na to, da je po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije in podatkih Državnega zavoda za statistiko Republike Hrvaške minimalna bruto plača na Slovenskem 377 EUR višja od plače na hrvaškem in da je razlika v povprečni mesečni bruto plači 544 EUR (Statistični urad Republike Slovenije, 2016, oktober; Državni zavod za statistiko Republike Hrvatske, 2016, september), naši rezultati niso presenetljivi.

Slovenski jezik kot ovira pri iskanju zaposlitve, zaposlovanju in delu Hrvatov v Sloveniji

Udeleženci so na 5-stopenjski lestvici ocenjevali svoje znanje slovenskega jezika. Povprečna ocena vseh udeležencev je 4,1, in sicer se razpon ocen

giblje med 2,5 in 5. Dva udeleženca sta svoje znanje ocenila z najvišjo možno oceno.

Udeleženci v večini ($N = 8$) poročajo, da delodajalci zahtevajo znanje slovenskega jezika. V večini so te zahteve povezane s vrsto poklica, ki ga opravljajo, oziroma funkcije, ki jo v poklicu zasedajo. Udeleženec pravi, da pri njegovem delu znanje slovenščine ni pomembno, je pa zaželeno. Dve od udeleženk glede na svoj poklic poročata o prednosti dvojezičnosti na njenem delovnem mestu: »*Dvojezičnost na mojem delovnem mestu je prednost. Veliko dvojezičnih otrok potrebuje logopedsko obravnavo.*«

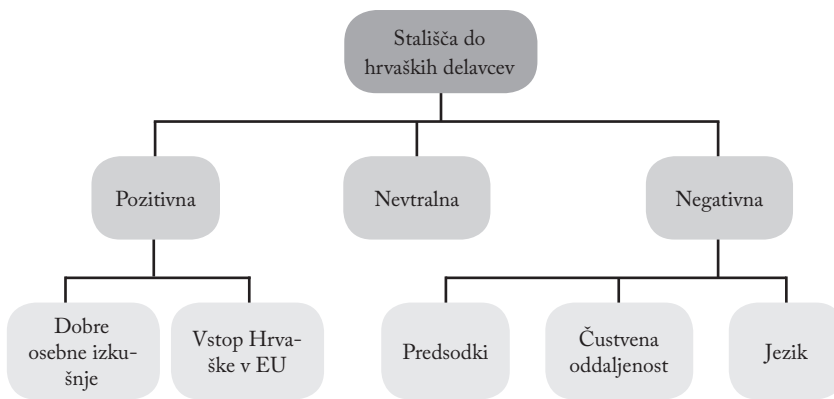
Večino udeležencev ($N = 9$) njihovo znanje slovenskega jezika na delovnem mestu ni oviralo oziroma jim ni predstavljalo težav. Udeleženka poroča, da je njen delodajalec dokaj zahteven glede znanja jezika, vendar so glede tega tudi zelo fleksibilni in ji na tem področju radi pomagajo s preverjanjem besedil itd. Pet udeležencev poroča o občasnih težavah na delovnem mestu, zaradi političnih ali ksenofobnih predsodkov svojih sodelavcev, zmerjanj sodelavcev zaradi naglasa in splošne neprijetnosti pri izražanju v slovenskem jeziku, npr: »*Sem imela slabo izkušnjo, ko me je sodelavka zmerjala zaradi naglasa.*«; »*Večjih težav ni bilo, je pa kljub temu jezik manjša ovira. Zavedam se, da kdaj povem ali napišem kaj, kar ni prav v duhu slovenskega jezika, uporabim napačno besedo, narobe naglasim ali ne najdem prave besede.*«

Tretje hipoteze, ki predvideva, da je za hrvaške državljane neznanje slovenskega jezika ena od največjih ovir pri iskanju zaposlitve v Sloveniji, nismo sprejeli, saj se večina udeležencev ni srečala z ovirami na tem področju. Tako se naši rezultati razlikujejo od rezultatov R. Bešter (2007), ki je znanje jezika uvrstila med največje ovire, s katerimi se Hrvati srečujejo pri nas. Do neskladja rezultatov bi lahko prišlo zaradi premajhnega vzorca, saj odgovori štirinajstih udeležencev ne morejo tako kakovostno predstaviti omenjene problematike kot številčnejši vzorec, ki ga je pri svoji raziskavi uporabila R. Bešter (2007). Prav tako moramo upoštevati, da je znanje slovenščine naših udeležencev nadpovprečno in da bi bili sicer odgovori lahko drugačni.

Stališča in predsodki slovenskih delodajalcev o hrvaških delavcih

Mnenja Hrvatov o stališčih, ki jih imajo slovenski delodajalci do njih (slika 4), so enakomerno porazdeljena med tistimi, ki menijo, da so ta stališča pozitivna ($N = 6$), in tistimi, ki menijo, da so negativna ($N = 6$). Eden izmed udeležencev je podal nevtralen odgovor oziroma meni, da so stališča odvisna

od posameznika in da svojega odgovora ne more posplošiti. Ena udeleženka odgovora ni podala. Večina udeležencev, ki poroča o pozitivnih stališčih slovenskih delodajalcev, izhaja iz lastnih izkušenj in poroča o tem, kako ne zaznavajo razlik med Hrvati in Slovenci pri delu in kako se počutijo dobrodošli. Eden od udeležencev je izpostavil, da so se stališča slovenskih delodajalcev izboljšala z vstopom Hrvaške v EU. Tisti, ki so mnenja, da imajo slovenski delodajalci negativna stališča do hrvaških delavcev, izpostavljajo predsodke, ki narekujejo taka stališča. Trije od teh so kot glavni razlog za taka stališča izpostavili neznanje slovenskega jezika, npr: »Nekateri delodajalci imajo predsodke zaradi jezika, posledično pa so Hrvati na slabšem položaju, ker so ‚manj sposobni‘.«

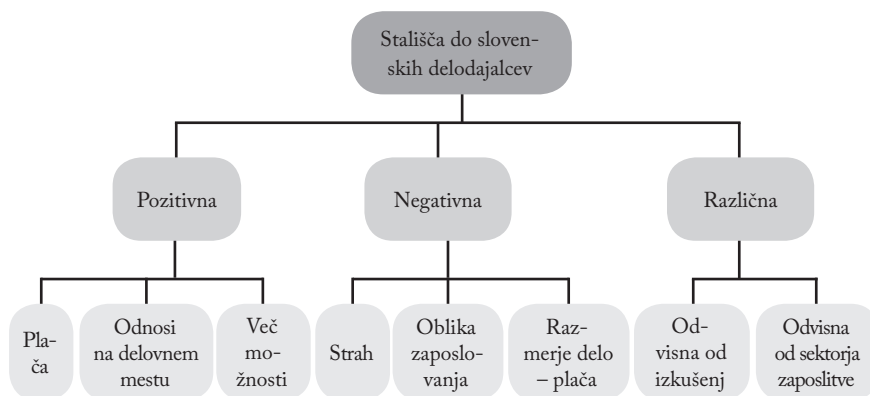


Slika 4. Shematski prikaz stališč slovenskih delodajalcev do hrvaških delavcev

Dva udeleženca poročata o zaznani čustveni oddaljenosti od Hrvatov oziroma o distanci in zadržanosti, ki jo včasih čutita s strani slovenskih delodajalcev. Izkazalo se je, da več kot polovica udeležencev ($N = 7$) meni, da slovenski delodajalci nimajo predsodkov do hrvaških delavcev, medtem ko šest udeležencev meni, da ti obstajajo. Ena od udeleženk ni hotela odgovoriti na vprašanje zaradi nezadostnih izkušenj. Posledično smo našo četrto hipotezo, da so pri slovenskih delodajalcih prisotna negativna stališča in predsodki o Hrvatih, lahko le delno potrdili. Pet od sedmih udeležencev, ki mislijo, da slovenski delodajalci nimajo predsodkov o Hrvatih, je tudi mnenja, da pri njih prevladujejo pozitivna stališča, kar je verjetno povezano z dobrimi osebnimi izkušnjami. Mnenje, da imajo slovenski delodajalci negativna stališča in predsodke o Hrvatih, bi bilo torej lahko odvisno od samega delovnega mesta oziroma določenega delodajalca in tudi osebnih izkušenj udeležencev, ki so zelo različne.

Udeleženci menijo, da ti predsodki obstajajo, ne navajajo pa predsodkov iste vrste. Edini predsodek, ki se ponavlja, je jezik, in sicer dva udeleženca poročata o splošnem predsodku, da Hrvati ne znajo slovenskega jezika, poleg tega udeleženci poročajo še o tem, da so Hrvati arogantni, da so tatovi in da so navajeni na urejanje stvari preko vez in poznanstev, npr: »*Včasih se sliši ‚tat Hrvat‘ in podobno. Predvsem v času težav s Piranskim zalivom se je slišalo ‚kradete nam morje‘ in podobno.*«

Stališča hrvaških delavcev do slovenskih delodajalcev



Slika 5. Shematski prikaz stališč hrvaških delavcev do slovenskih delodajalcev

Rezultati so pokazali (slika 5), da je več hrvaških delavcev, ki imajo pozitivna stališča do slovenskih delodajalcev ($N = 5$), kot tistih, ki imajo negativna ($N = 4$). Trije udeleženci mislijo, da so pri slovenskih delodajalcih višje plače kot na Hrvaškem, eden od njih izpostavlja tudi, da te bolj redno izplačujejo. Dva udeleženca sta izpostavila, da imajo delodajalci v Sloveniji boljše odnose s svojimi zaposlenimi kot na Hrvaškem. Dvakrat se je tudi pojavil odgovor, da v Sloveniji obstaja več možnosti za dobro zaposlitev. Med drugim so omenjali tudi poštenost delodajalcev in dejstvo, da cenijo delavce. Med udeleženci, ki imajo negativna stališča do slovenskih delodajalcev, je ena udeleženka izpostavila strah, ki ga je čutila med delom. Poročala je namreč o tem, da včasih pri njej prevladuje občutek, da se mora več truditi pri delu kot ostali, da bi dosegla isti cilj. Dva udeleženca sta nezadovoljna z razmerjem med delom in plačo, mislita namreč, da zaslužita manj, kot bi morala glede na vloženo delo. Eden izmed udeležencev je izpostavil, da ga

moti oblika zaposlovanja v Sloveniji: »Pogosto je zaposlovanje delavcev preko samostojnega podjetništva in podobne oblike, ki nam ne zagotavljajo veliko varnosti.«

Pomembno je omeniti, da imata dva od štirih udeležencev, ki imajo negativna stališča do slovenskih delodajalcev, enaka stališča tudi do hrvaških delodajalcev. Ne menita, da so določeni problemi (npr. prenizka plača glede na vloženo delo) vezani specifično na Slovenijo, kar najverjetneje izraža splošno nezadovoljstvo, ne pa nezadovoljstvo s slovenskimi delodajalci.

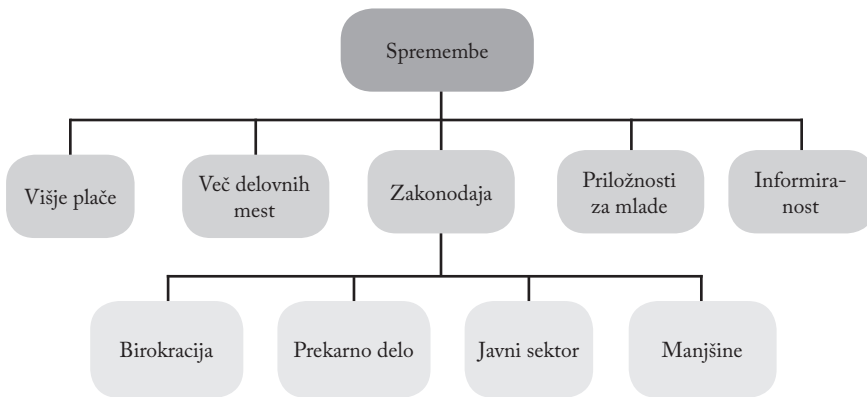
Štirje udeleženci so izpostavili, da so stališča, ki jih lahko imajo hrvaški delavci do slovenskih delodajalcev, zelo različna. Ena udeleženka je izpostavila, da je mnenje lahko zelo odvisno od sektorja (javnega/zasebnega), v katerem je posameznik zaposlen: »Mislim, da v državnih podjetjih ni pomembno, od kod prihajaš, vendar tvoje znanje. V zasebnem sektorju se je težje zaposliti, ker se gledajo druge stvari (pomembno je, kje živiš, zaradi potnih stroškov ipd.). Mislim, da lastniki oziroma direktorji različnih podjetij občasno izkoriščajo Hrvate, ker mislijo, da ,manj razumejo‘ – posledično pa jim lahko manj plačajo.«

Ostali trdijo, da so ta stališča zelo odvisna od lastnih izkušenj, želja in pričakovanj. Tako je npr. udeleženec izpostavil različne izkušnje – na enem delovnem mestu zelo negativne (zamuda plačila, psihični pritiski, preobremenitev), medtem ko so na drugem zelo pozitivne (prijetno vzdušje, točno določene naloge, veliko komunikacije v podjetju, redno plačilo, občutek varnosti). Odgovori, ki so jih udeleženci podajali glede stališč in predsodkov slovenskih delodajalcev o Hrvatih in stališč hrvaških delavcev do slovenskih delodajalcev, so zelo različni in so verjetno v večji meri odvisni od osebnih izkušenj udeležencev.

Časovni okvir zaposlovanja hrvaških delavcev in zaznane spremembe v tem času

Vsi udeleženci so se v Sloveniji zaposlili med letoma 2005 in 2016. Sedem od štirinajstih udeležencev pravi, da ni bilo sprememb na slovenskem trgu dela od takrat, ko so se prvič zaposlili v Sloveniji, pet udeležencev je zaznalo pozitivne spremembe, dva udeleženca pa sta brez odgovora. Udeleženci, ki so zaznali pozitivne spremembe, navajajo boljše pogoje dela v javnem sektorju, izboljšanje razmer po finančni krizi leta 2008 in lažji dostop do trga dela zaradi vstopa v EU: »Zdaj ko je Hrvaška u EU, se mi zdi, da imamo lažji dostop do delovnih mest.«

Spremembe, ki si jih hrvaški delavci želijo na trgu dela v Sloveniji



Slika 6. Shematski prikaz sprememb, ki si jih hrvaški delavci želijo na slovenskem trgu dela.

Večina udeležencev ($N = 11$) si želi sprememb na trgu dela, dva udeleženca sta brez odgovora, en udeleženec pa ne želi sprememb na slovenskem trgu dela (slika 6). Sprememb si večinoma želijo na področju zakonodaje ($N = 8$), kjer je največja ovira odvečna in pogosto nejasna birokracija, npr: »*Želel bi manj dokumentacije za vse.*«; »*Zdaj ni možno enostavno prehajati iz ene države v drugo zaradi zdravstva in pokojninskega zavarovanja.*«

Poleg tega si udeleženci na področju zakonodaje želijo lažje zaposlovanje manjšin in možnost zaposlitve v javnem sektorju ter urejen status prekar-nih delavcev: »*Želim si sprememb, ki niso posebej vezane na status oziroma državljanstvo. Oziroma, drugače povedano, želim si, da bi se uredil predvsem status prekar-nih delavcev.*« Na slovenskem trgu dela si udeleženci želijo višje plače in višjo minimalno plačo, več delovnih mest, boljše informiranost delodajalcev in več priložnosti za mlade: »*Želim si več priložnosti za mlade ljudi brez izkušenj.*«

Enakopravnost hrvaških delavcev s slovenskimi

Večina udeležencev ($N = 9$) je mnenja, da Hrvati niso enakopravni Sloven-cem na slovenskem trgu dela. Za to navajajo naslednje razloge: težja zapoljivost Hrvatov, administrativne težave, Slovenci so v prednosti zaradi vez in poznanstev, nepoznavanje zakonodaje. Ena od udeleženk je povedala:

»Zavrnejo nas zaradi že omenjene birokracije. Delodajalci tako kot iskalci zaposlitve ne poznajo zakonov in pravil za zaposlitev tujih državljanov.«; druga je dodala: »Če si tujec, te enostavno nima kdo priporočiti.«

Dva udeleženca poročata tudi o tem, da se jima zdi, da morata v primerjavi s Slovenci delati več za enako plačilo ali pohvalo: »Hrvati morajo več delati, da bi se delodajalcu dokazali in npr. dobili isto pohvalo, kot jo dobi Slovenec.« Drugi udeleženec razloge za neenakopravnost vidi v tem, da slovenski delodajalci slabo poznajo hrvaške univerze: »Niso enakopravni, ampak to je razumljivo. So pa v prednosti, če so študirali v Sloveniji, saj slovenski delodajalci bolj poznajo slovenske univerze kot hrvaške in jim posledično tudi bolj zaupajo.«

V skladu z rezultati smo sprejeli peto hipotezo, da se hrvaški državljani na slovenskem trgu dela ne počutijo enakopravne slovenskim državljanom. To je povezano tudi z našo drugo hipotezo, saj so predsodki lahko eden izmed glavnih razlogov za to, da Hrvate v Sloveniji na delovnem mestu ne obravnavajo enako kot Slovence.

Ker je bilo v raziskavo je vključeno relativno majhno število udeležencev, smo morali biti pri posploševanju zaključkov raziskave na celotno populacijo Hrvatov v Sloveniji posebej pazljivi. Poleg tega je bil vzorec dokaj homogen, saj razpon starosti udeležencev znaša le 13 let, vsi udeleženci pa imajo zaključeno visokošolsko oziroma univerzitetno izobrazbo. Raziskava je kljub temu pomembno izhodišče za obravnavano temo, saj je za zdaj edina, ki se ukvarja s tovrstno tematiko in nudi relativno podroben vpogled v problematiko zaposlovanja Hrvatov v Sloveniji. Z raziskavo smo odgovorili na vsa zastavljena raziskovalna vprašanja, vendar bi bilo v prihodnosti v namene večje veljavnosti potrebno raziskavo razširiti z večjim vzorcem. V ta vzorec bi morali vključiti udeležence vseh stopenj izobrazbe, večjega starostnega razpona, z različno delovno dobo in z zaposlitvijo v različnih sektorjih.

Zaključek in priporočila delodajalcem

Pri obravnavi Hrvatov kot ranljivi skupini na slovenskem trgu dela smo ugotovili, da so glavni razlogi za iskanje zaposlitve v Sloveniji s strani Hrvatov želja živeti v Sloveniji, bodisi zaradi tukaj končanega študija bodisi ker jim življenje tukaj zaradi boljšega standarda oziroma plače, pogojev dela ali tukaj živečega partnerja bolj odgovarja. Na slovenskem Hrvati v večini vidijo boljše zaposlitvene možnosti, pri čemer jim ovire predstavljajo neznanje jezika, pomanjkanje delovnih izkušenj in poznanstev. Kadar so predsodki do Hrvatov s strani slovenskih delodajalcev prisotni, se nanašajo predvsem

na neznanje slovenskega jezika. Hrvaški delavci imajo pretežno pozitivna stališča do slovenskih delodajalcev, in sicer poročajo o redni in boljši plači, boljšem odnosu slovenskih delodajalcev z zaposlenimi, njihovi poštenosti in večjih možnostih za zaposlitev. V kolikor se negativna stališča pojavijo, so ta odvisna od izkušenj, sektorja zaposlitve, razmerja med vloženim delom in izplačilom, obliko zaposlovanja in strahom, ki ga čutijo med delom. Hrvaškim delavcem pri zaposlovanju na Slovenskem največjo oviro poleg jezika predstavlja zakonodaja, in sicer imajo težave s pridobivanjem dovoljenja, nezmožnostjo zaposlitve v javnem sektorju, dvojnimi obdavčenjem in birokracijo. Prav tako jim pri iskanju zaposlitve ovire predstavljajo slaba informiranost delodajalcev glede zaposlovanja hrvaških delavcev, konkurenca na trgu dela in predsodki. Posledično se Hrvati na slovenskem trgu ne počutijo enakopravni s Slovenci in si želijo sprememb predvsem na področju zakonodaje in informiranosti delodajalcev. Želijo več delovnih mest, boljše plače in več priložnosti za mlade.

Z izsledki raziskave želimo opozoriti na pomanjkljivosti v zakonodaji, ki so povezane z zaposlovanjem Hrvatov. Prav tako so naše ugotovitve pomembne za tiste, ki se na delovnem mestu srečujejo s hrvaško populacijo, bodisi kot delodajalci bodisi kot posamezniki.

S številnimi ukrepi lahko pomagamo ali vsaj omejimo ovire, s katerimi se srečujejo hrvaški iskalci zaposlitve na Slovenskem. Med te ukrepe bi lahko uvrstili:

- **Sprejetje zakonodaje o preprečevanju diskriminacije.** Čeprav je diskriminacija glede etnične, verske in kulturne pripadnosti prepovedana z Zakonom o delovnih razmerjih (3. točka 6. člena) in z Zakonom o uresničevanju načela enakega obravnavanja (4. člen), je ta še vedno prisotna. Zato bi morali uvesti nadzor nad izvajanjem te zakonodaje, pri čemer bi bile kršitve zakona ustrezno kaznovane.
- **Vzpostavitev učinkovitega mehanizma pritožb,** s pomočjo katerega bi na slovenskem živeči Hrvati opozorili na krivice, ki se jim dogajajo, in bi jih bilo lažje spremeniti/odpraviti.
- **Vzpostavitev pravičnega sistema ocenjevanja in priznavanja kvalifikacij,** ki so jih Hrvati pridobili zunaj države, v kateri zdaj živijo. Mnogo priseljencev, med katerimi so tudi Hrvati, kvalifikacije pridobi zunaj slovenskih meja. Ker so sistemi izobraževanja, ocenjevanja in pridobivanja kvalifikacij na Slovenskem in v tujini različni, se mnogokrat zgodi, da Hrvatom pri nas ne priznajo določenih kvalifikacij. Posledično

bi morali uvesti sistem, ki bi kvalifikacije, pridobljene zunaj Slovenije, ustrezno pretvoril v skladu s slovenskimi standardi.

- **Vzpostavitev posebnih programov za utrjevanje dejanske enakopravnosti** priseljencev v izobraževalnem sistemu, na trgu dela itd.

Pripravili smo tudi priporočila, ki so neposredno namenjena delodajalcem, ki želijo posameznike s Hrvaške zaposliti, oziroma na katere vidike naj bodo pozorni v primeru, da imajo že zaposlenega posameznika hrvaške etničnosti:

- Delodajalci naj se zavedajo, da je brisanje državnih meja v okviru trga dela vse bolj pogosto. Ogromno podjetij hkrati posluje tako na slovenskem kot na hrvaškem trgu (Mercator, Petrol, Lesnina, Krka, Gorenje, Sportina, Pikapolonica, Perutnina Ptuj ...). Posledično je posameznik hrvaške etničnosti lahko bolj primeren za določena delovna mesta od posameznika slovenskega porekla.
- Delodajalci naj bodo pozorni na vse morebitne oblike diskriminacije. Z namenom preprečevanja diskriminacije naj organizirajo delavnice, na katerih delavce poučijo o diskriminaciji, stereotipih in predsodkih ter jim predstavijo posledice, ki jih ti lahko imajo.
- Za večjo povezanost zaposlenih ne glede na etnično pripadnost naj delodajalci organizirajo razne *team buildinge*, izlete, piknike, druženja, s pomočjo katerih se zaposleni bolje spoznajo, so bolj povezani in na delovnem mestu delujejo kot celota.

Hrvatom, ki se želijo zaposliti v Sloveniji oziroma so že zaposleni v Sloveniji, pa priporočamo:

- Ob preselitvi v Slovenijo naj se pridružijo raznim društvom, ki povezuje Hrvate, živeče v Sloveniji. Na ta način si lahko ustvarijo socialno mrežo in poznanstva, saj jih pri nas živeči Hrvati najlažje seznanijo z informacijami in lastnimi izkušnjami glede zaposlitve.
- Bodoči zaposleni oziroma že zaposleni naj v primeru slabega znanja slovenščine obiščejo tečaj slovenskega jezika oziroma naj se ti posamezniki priključijo različnim aktivnostim (šport, kultura ...) s pomočjo katerih bi utrjevali znanje slovenskega jezika.
- Zaposleni naj se informirajo o zaposlovanju Hrvatov na Slovenskem in na ta način bodočemu delodajalcu olajšajo breme, ki ga s sabo prinese birokracija.
- Posamezniki, ki želijo delati v Sloveniji, naj preverijo svoje kompetence, pridobljene v tujini, in jih na ustrezen in prepričljiv način predstavijo v svojem življenjepis.

Literatura

- Bešter, R. (2007). Socioekonomska integracija priseljencev iz prostora nekdanje Jugoslavije in njihovih potomcev v Sloveniji. V: M. Komac (ur.), *Priseljenci: Študije o priseljevanju in vključevanju v slovensko družbo* (str. 219–255). Ljubljana: Inštitut za narodnostna vprašanja.
- Državni zavod za statistiko Republike Hrvatske (2016). *Prvi rezultati*. Pridobljeno s <http://www.dzs.hr/>
- Dujmović, K. (2015). *Zašto se Slovenci smatraju kulturnijima i naprednijima od Hrvata?* Pridobljeno s <http://m.tportal.hr/vijesti/385498/Zasto-se-Slovenci-smatraju-kulturnijim-i-naprednijim-od-Hrvata.html>
- Hrastar, M. A. (2013). *Črnci imajo dolge, Slovenke pa rade dajo*. Pridobljeno s <http://siol.net/novice/svet/crnci-imajo-dolge-slovenke-pa-rade-dajo-292765>
- Komac, M. (ur.). (2007). *Priseljenci: študije o priseljevanju in vključevanju v slovensko družbo*. Ljubljana: Inštitut za narodnostna vprašanja.
- Komac, M. in Medvešek, M. (ur.). (2005). *Percepcije slovenske integracijske politike*. Ljubljana: Inštitut za narodnostna vprašanja.
- MMC RTV SLO (2012). *Hrvati leni in gostoljubni, Slovenci delavni in zadržani*. Pridobljeno s <http://www.rtvsl.si/tureavanture/novice/hrvati-leni-in-gostoljubni-slovinci-delavni-in-zadržani/285751>
- Rupar, A. (2015). *Zakaj si Slovenci domišljamo, da smo bolj podobni Nemcem kot Hrvatom*. Pridobljeno s <http://siol.net/novice/slovenija/zakaj-si-slovinci-domisljamo-da-smo-bolj-podobni-nemcem-kot-hrvatom-2926>
- Salihović, S. (2012). *Odnos Slovencev do pripadnikov nekdanje Jugoslavije* (Diplomsko delo). Fakulteta za uporabne družbene študije, Nova Gorica.
- Središnji državni ured za Hrvate izvan Republike Hrvatske (2016). *Hrvatska manjina u Republici Sloveniji*. Pridobljeno s <http://www.hrvatiizvanrh.hr/hr/hmiu/hrvatska-manjina-u-republici-sloveniji/13>
- Statistični urad Republike Slovenije (2016). *Plače*. Pridobljeno s <http://www.stat.si/StatWeb/pregled-podrocja?idp=74&headerbar=13>
- Ustava republike Slovenije (1991). Uradni list RS, št. 33/91 (28. 12. 1991). Pridobljeno s <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=USTA1>
- Zakon o delovnih razmerjih (2013). Uradni list RS, št. 21/13 (13. 3. 2013). Pridobljeno s <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5944>
- Zakon o podaljšanju prehodnega obdobja pri prostem gibanju hrvaških državljanov in njihovih družinskih članov (2015). Uradni list RS, št. 46/15 (26. 6. 2015). Pridobljeno s <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO7220>
- Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (2007). Uradni list RS, št. 93/07 (6. 5. 2004). Pridobljeno s <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO3908>

Zaposlovanje beguncev v Sloveniji

Blaž Podobnik

Poglavje predstavlja problematiko zaposlovanja beguncev, ki je v današnjem času aktualna zaradi begunske krize, ki je nedavno pretresla Evropo. V evropski prostor se namreč priseljuje vse več beguncev, ki jim zaposlitev pomaga pri integraciji v družbo. Izvedenih je bilo deset intervjujev z begunci in s tremi osebami, ki beguncem pomagajo pri integraciji. Študija je raziskala, s kakšnimi ovirami se srečujejo begunci pri zaposlovanju in kako iščejo zaposlitev na slovenskem trgu dela. Rezultati kažejo, da je največja ovira beguncev pri njihovem zaposlovanju neznanje slovenskega jezika, večinoma pa opravljajo dela, za katera so preveč usposobljeni. Pri vstopu na trg dela beguncem pomagajo predvsem na Slovenski filantropiji in na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje. Begunci bi lahko pridobili boljši položaj na trgu dela z znanjem slovenskega jezika, kar pomeni, da bi morali za to skupino sistemsko urediti več tečajev učenja slovenskega jezika.

Uvod

Z begunskimi valovi v zadnjih letih se število beguncev v državah Evropske unije močno povečuje, zato je vedno več pozornosti usmerjeno v njihovo zaposlovanje. Begunci se na področju zaposlovanja uvrščajo med najbolj ranljive skupine. V povprečju je zaposljivost beguncev v Evropski uniji 10 % manjša kot zaposljivost ostalih prebivalcev Evropske unije (OECD, 2016).

Leta 2014 je bilo po poročanju OECD (2016) v državah Evropske unije zaposlenih le nekaj več kot polovica beguncev. Zaposlovanje jim omogoča vzpostavljane enakopravnosti in samostojnosti, zato je temeljnega pomena

za njihovo aktivno vključevanje v družbo (Kromar, Grosek in Lukavačkić, 2005). Begunci se pri iskanju zaposlitve soočajo s številnimi ovirami. Raziskave (Bevelander, 2011; Cebulla, Megan in Zurawan, 2010; Cheung in Phillimore, 2014; Damas de Matos in Liebig, 2014; De Vroome in Van Tubergen, 2010; OECD, 2016) skušajo ugotoviti, katere so najbolj pogoste ovire pri zaposlovanju in kateri dejavniki še vplivajo na uspešnost beguncev na trgu dela v novi državi. Mnogo raziskav o beguncih in njihovem zaposlovanju je bilo narejenih na območjih ZDA, Kanade in Avstralije, manj pa v evropskih državah (De Vroome in Van Tubergen, 2010). Trgi dela v različnih državah se precej razlikujejo, zato poskuša ta raziskava s pomočjo intervjujev ugotoviti, s kakšnimi ovirami se srečujejo begunci pri zaposlovanju v Sloveniji. Poleg ovir, s katerimi se srečujejo, pa na zaposlovanje beguncev vplivajo tudi mnogi drugi dejavniki. Tako je za boljše razumevanje v raziskavo vključenih tudi nekaj podpornih organizacij, ki beguncem pomagajo pri zaposlovanju.

Zaposlovanje beguncev in njihova integracija

Zaposlitev beguncev pomembno vpliva na njihovo integracijo v novo ekonomsko in socialno okolje, ki je zelo pomembna za njihovo nadaljnje življenje v novi državi (Grosek, 2007). V Veliki Britaniji se begunci srečujejo s pomanjkanjem samospoštovanja, saj kljub visoki motivaciji za delo in identifikaciji s svojim poklicem ne dobijo dela. V domači državi so imeli občutek samozavesti, odgovornosti in sreče. Čutili so, da nekomu pomagajo in prispevajo k skupnosti. Zaradi nezaposlenosti so zato pogosto depresivni, sami sebi se zdijo neuporabni in doživljajo občutke sramu, ker novi državi ne vračajo gostoljubja, ki jim ga nudi (Willott in Stevenson, 2013). Iračani v ZDA denimo predstavljajo eno izmed največjih skupin beguncev v preteklih letih, a se soočajo z izrazito družbeno izolacijo. Pred prihodom v ZDA so pričakovali »nebesa«, naleteli pa na pomanjkanje služb in diskriminacijo ter slabše življenjske pogoje, kot so jih imeli v Iraku. Vse to negativno vpliva na njihovo čustveno blagostanje (Yako in Biswas, 2014). Integracija beguncev na trg dela je v državah Evropske unije zelo počasna (Damas de Matos in Liebig, 2014). Približno 20 let traja, da begunec pri zaposlovanju postane enakovreden domačinu (OECD, 2016).

Zmanjševanju časa integracije beguncev na trg dela in raziskovanju ovir pri zaposlovanju ter integraciji beguncev bi v trenutnih svetovnih razmerah morali nameniti veliko pozornosti. Ta raziskava tako ponuja dodaten vpogled v zaposlovanje in integracijo beguncev na trg dela v Sloveniji.

Zakonske določitve in zaposlovanje beguncev

Na zaposlovanje beguncev močno vplivajo politike in zakonske določbe posamezne države (De Vroome in Van Tubergen, 2010). V Sloveniji imajo pravico do zaposlitve in dela tudi osebe, ki jim je priznana mednarodna zaščita. Mednje uvrščamo tudi begunce. Status begunca se prizna posamezniku, ki je državlján tretjih držav in se zaradi strahu pred preganjanjem nahaja zunaj države, katere državlján je, in ne more oziroma zaradi strahu ne želi sprejeti varstva te države. Razlogi za preganjanje so lahko pripadnost določeni rasi ali etnični skupini, veroizpovedi, narodni pripadnosti, pripadnosti posebni družbeni skupini ali političnemu prepričanju. Status begunca se prizna tudi osebi brez državljanstva, ki se nahaja zunaj države, kjer je imela prebivališče, in se zaradi utemeljenega strahu noče ali ne more vrniti v to državo. O pravici o zaposlovanju mora begunce v najkrajšem možnem času informirati ministrstvo. Osebe s statusom begunca lahko uveljavljajo pravice iz naslova zaposlovanja in dela v skladu s predpisi, ki urejajo zaposlovanje in delo tujcev, pravico do dostopa na trg dela pa imajo tudi prosilci za mednarodno zaščito (Zakon o mednarodni zaščiti, UL RS, št. 22/16).

Iskanje zaposlitve

Begunci v Veliki Britaniji so pri iskanju zaposlitev pisali življenjepise in jih pošiljali delodajalcem, ki so jih našli preko oglasov, najpogosteje pa so za pomoč zaprosili pristojne službe (Cebulla idr., 2010). V Sloveniji pa begunci zaposlitev najpogosteje iščejo preko poznanstev, najredkeje pa preko oglasov (Kromar idr., 2005). Pri iskanju zaposlitve ima pomembno vlogo posameznikova socialna mreža (Cheung in Phillimore, 2014; De Vroome in Van Tubergen, 2010), ki beguncu omogoča dostop do informacij o trgu dela. Še posebej so pomembni stiki z domačini (De Vroome in Van Tubergen, 2010). Na podlagi omenjenih ugotovitev predpostavljám, da bodo begunci v Sloveniji zaposlitev iskali sami ali preko poznanstev.

Pogosta ovira pri integraciji in zaposlovanju beguncev je neznanje jezika (Bevelander, 2011; Cebulla, Megan in Zurawan, 2010; Cheung in Phillimore, 2014; Damas de Matos in Liebig, 2014; De Vroome in Van Tubergen, 2010; OECD, 2016). Večina delovnih mest zahteva določeno mero znanja jezika (De Vroome in Van Tubergen, 2010; Kromar idr., 2005), boljše znanje jezika pa beguncu omogoča večjo izbiro delovnih mest (Chiswick in Miller, 2001). Begunci, ki dobro govorijo jezik države gostiteljice, so kar dvakrat bolj zaposljivi kot posamezniki, ki jezika ne znajo oziroma ga ne

govorijo dobro (OECD, 2016). Znanje jezika v večji meri vpliva na zaposljivost beguncev kot njihova izobrazba. Učenje jezika bi tako lahko bila ena izmed najbolj učinkovitih pomoči beguncem pri integraciji (Damas de Matos in Liebig, 2014; OECD, 2016). Prosilci za azil v Sloveniji kot razlog za nezaposlenost pogosto navajajo pomanjkljivo znanje slovenščine (Kromar idr., 2005). Na podlagi teh ugotovitev predpostavljam, da bo jezik glavna ovira pri zaposlovanju beguncev v Sloveniji.

Izobrazba je pri zaposlovanju beguncev zelo pomembna (Cebulla idr., 2010; Cheung in Phillimore, 2014; Damas de Matos in Liebig, 2014; De Vroome in Van Tubergen, 2010; OECD, 2016). Raziskave (De Vroome in Van Tubergen, 2010) kot eno izmed glavnih težav navajajo razliko v kakovosti izobraževalnih sistemov med različnimi državami. Delodajalci in institucije beguncem pogosto ne priznajo njihovih kvalifikacij ali pa jim jih priznajo le delno (Cebulla idr., 2010; De Vroome in Van Tubergen, 2010). Pri iskanju zaposlitve imajo tako večji vpliv kvalifikacije, pridobljene v državi gostiteljici (Damas de Matos in Liebig, 2014; De Vroome in Van Tubergen, 2010). Pogosto je težava tudi v pomanjkanju dokumentov ali dokazov o izobrazbi (OECD, 2016). Po poročanju OECD (2016) je kar 60 % beguncev v Evropski uniji s terciarno izobrazbo preveč kvalificiranih za svoje delovno mesto. Na podlagi predstavljenih ugotovitev predpostavljam, da imajo begunci v Sloveniji težave s priznavanjem zaključene izobrazbe (H3) in opravljajo dela, za katera so preveč kvalificirani.

Pri integraciji beguncev na trg dela imajo pomembno vlogo rudi različne državne politike, ki urejajo področje priseljevanja in integracije. Pomembna področja, ki jih urejajo, so predvsem pomoč pri učenju jezika in iskanju zaposlitve ter praktična podpora (De Vroome in Van Tubergen, 2010; Kromar idr., 2005). Vse navedene aktivnosti zmanjšujejo ovire, s katerimi se begunci soočajo, in jim s tem omogočajo hitrejšo integracijo in tudi večjo zaposljivost. Predpostavljam, da država beguncem v Sloveniji sistematično pomaga pri integraciji na trg dela (H5).

Metoda

Udeleženci

Udeleženci za raziskavo so bili zbrani s pomočjo organizacij, ki nudijo pomoč beguncem in drugih aktivistov na tem področju. Na prošnjo za sodelovanje se je odzvala Slovenska filantropija, ki je pomagala pri iskanju udeležencev.

V študiji je sodelovalo 13 udeležencev, od tega deset beguncev in tri osebe, ki pomagajo beguncem. V skupini beguncev so bile štiri ženske in šest moških ($N = 10$), stari so bili med 19 in 48 let ($M = 35,5$; $SD = 9,3$), prihajali so iz Irana, Kazahstana in Iraka. Sedem udeležencev je imelo višjo izobrazbo, trije pa nižjo. Udeleženci v Sloveniji živijo od pol leta do deset let ($M = 5,9$; $SD = 3,1$). Osem udeležencev je že imelo priznan status mednarodne zaščite (pridobljen status begunca), dva udeležena pa sta bila prosilca zanj. Intervju je bil izveden tudi s tremi osebami, ki se ukvarjajo z nudenjem pomoči beguncem, vse so bile ženskega spola. Dve udeleženci se z nudenjem pomoči beguncem ukvarjata poklicno, ena pa prostovoljno.

Pripomočki

Za zbiranje podatkov in pogovor z begunci ter osebami, ki se nudijo pomoč beguncem, je bila uporabljena metoda polstrukturiranega intervjuja.

Vprašanja za begunce:

- *Ali ste zaposleni?/Ali ste bili že kdaj zaposleni v Sloveniji?*
- *Ali ste že iskali zaposlitev v Sloveniji?*
- *Kako ste iskali zaposlitev?*
- *Zakaj ne želite oziroma ne morete delati?*
- *Ali vam je država nudila pomoč pri iskanju zaposlitve? Če da, kakšno?*
- *Kdo vam je še pomagal pri iskanju zaposlitve? Kako?*
- *Kaj bi izboljšalo vaše možnosti pri iskanju zaposlitve?*
- *Kaj je vaša glavna težava/ovira pri zaposlovanju?*
- *Kakšno težavo vam je/vam pri iskanju zaposlitve povzročal jezik? Se soočate/ste se soočali s kakšnimi posebnimi težavami pri priznavanju vaše izobrazbe?*
- *Menite, da so delodajalci v Sloveniji pripravljeni zaposliti osebo s statusom begunca?*

Vprašanja za osebe, ki delajo z begunci:

- *Kako pomagata beguncem pri iskanju zaposlitve?*
- *S kakšnimi težavami se begunci najpogosteje srečujejo pri iskanju zaposlitve?*
- *Menite, da so delodajalci v Sloveniji pripravljeni zaposliti osebo s statusom begunca?*
- *Kaj se vam zdi glavna ovira beguncev pri iskanju zaposlitve?*
- *Kakšna se vam zdi vloga zaposlitve begunca pri njegovi integraciji v družbo?*

Postopek

Podatki so bili zbrani s polstrukturiranimi intervjuji, ki so trajali med 15 in 45 minut. Vprašanja so se prilagajala glede na odgovore posameznikov.

Podatke sem analiziral s kvalitativno metodologijo, in sicer z metodo utemeljene teorije, za katero je značilno, da je induktivno izpeljana iz študije pojava, ki ga proučuje (Glaser in Strauss, 1999). Zbiranju podatkov je sledilo začetno kodiranje. Najprej so bile določene enote kodiranja, in sicer so pri vsakem vprašanju označene besede oziroma skupine besed z oznakami (kodami). Te kode so nato po podobnosti združene v tri nadredne kategorije, in sicer 1) ovire pri iskanju zaposlitve, 2) vloga zaposlitve pri integraciji in 3) proces iskanja zaposlitve.

Rezultati in razprava

Prvi del vsebuje kategorije, v katere so umeščeni kodi, drugi del pa predstavlja rezultate analize glede na zastavljene hipoteze (tabela 1).

Tabela 1. *Kategorije odgovorov udeležencev*

Odgovori	Kategorija
Če ne znaš jezika, ne moreš delati.	Ovire pri iskanju zaposlitve
Jezik je drugačen.	
Jezik je težak.	
Jezik je problem pri iskanju dobre službe.	
Če ne znaš jezika, je težko spoznavati ljudi.	
Če bi znal jezik, bi imel boljše možnosti zaposlitve.	
Želel bi si več možnosti za učenje jezika.	
Diplome nimam s seboj.	
Če za nekaj časa preineš študij, je težko nadaljevati.	
Nimam s seboj papirja o svoji izobrazbi.	
Službo bi lažje našla, če bi imela izkušnje tudi iz Slovenije.	
Ovira je tudi vera, želim delati tam, kjer so zaposlene samo ženske in kjer sem lahko pokrita ter lahko molim.	
Nisem navajen delati z ženskami, v naši državi ženske običajno ne delajo.	
Prosilci za mednarodno zaščito lahko začnejo delati šele devet mesecev po vložitvi prošnje.*	
Prosilci lahko pridobijo dovoljenje za delo le za tri mesece.*	

Odgovori	Kategorija
Na delu se učim jezika.	
Z delom dobiš socialno mrežo.	
Ko sem imela delo, sem se dobro počutila.	
Ne maram jemati denarja od države, saj imam veliko znanj in bi raje delala.	
Če ne delam, se ne počutim koristno.	
Delo daje beguncem občutek, da nekaj zmorejo.*	Vloga zaposlitve pri integraciji
Delo pripomore k boljši samopodobi beguncev.*	
Tisti begunci, ki delajo, so bolj neodvisni.*	
Soočam se z depresijo, ker sem izgubila vse, prej sem imela visok položaj v službi, zdaj pa nimam nič.	
Begunci bi radi delali, saj želijo nekaj vrniti državi, ki jim je ponudila zaščito.*	
Služba je pomembna, ker ti omogoča, da imaš svoj denar in da se družiš z ljudmi.	
Moj prijatelj ima bar, kjer mu občasno pomagam.	
Na zavodu so mi poiskali tečaj za prekvalifikacijo.	
Na filantropiji so mi pomagali poiskati tečaj.	
Zavod za zaposlovanje mi je našel delo v tovarni.	
Na spletu spremljam oglase za zaposlitev.	
Pomagajo mi na zavodu za zaposlovanje, na filantropiji in v društvu Odnos.	
Včasih delam pri prijatelju, ki ima frizerski salon.	Proces iskanja zaposlitve
Pomaga nam zavod za zaposlovanje.	
Službo iščem sam.	
Od države nisem dobil posebne pomoči pri iskanju zaposlitve, samo od zavoda za zaposlovanje.	
Beguncem nudimo pomoč v vseh korakih iskanja zaposlitve (pisanje CV-ja in prošenj, komunikacija z delodajalci, učenje jezika, spremljamo jih na zavod).*	
Imam prijatelje, ki mi pomagajo pri tem.	

Opomba (*): Predstavlja odgovore oseb, ki pomagajo beguncem.

V tabeli 1 so prikazane kategorije, ki so oblikovane na podlagi odgovorov udeležencev. Odgovori, ki so navedeni v prvem stolpcu, so nekoliko preoblikovani, in sicer so združeni tako, da povzemajo različne odgovore, ki so si bili med seboj pomensko podobni. Odgovori so združeni v tri nadredne kategorije. Prva kategorija je poimenovana Ovire pri iskanju zaposlitve; vanjo uvrščamo odgovore, povezane z različnimi ovirami, s katerimi se srečujejo

begunci pri zaposlovanju v Sloveniji. Kot najpogostejšo in največjo oviro pri zaposlovanju begunci navajajo predvsem neznanje jezika. Drugo kategorijo sestavljajo odgovori, ki so povezani z vlogo zaposlitve pri integraciji v družbo. Glede na odgovore je očitno, da zaposlitev predstavlja pomemben del integracije in jo tudi olajša. Tretja kategorija pa zajema odgovore, ki so povezani s procesom iskanja zaposlitve. Različni posamezniki iščejo zaposlitev na različne načine in se za pomoč obračajo k različnim posameznikom in organizacijam.

Načini iskanja zaposlitve

Odgovori, povezani z iskanjem zaposlitve, kažejo na to, da prihaja do precejšnjih razlik pri iskanju zaposlitve med posameznimi udeleženci. Nekateri iščejo zaposlitev sami, najpogosteje preko spleta iščejo oglase za delo, nekaterim pomagajo tudi prijatelji. Večini udeležencev pa pomagajo tudi na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje (ZRSZ), v Slovenski filantropiji, nekaterim pa tudi v društvu Odnos. Nekateri udeleženci pa so poročali tudi o kombinaciji obeh možnosti (*»Prijavljena sem na zavod za zaposlovanje, oni mi pošljejo delovna mesta, ki bi lahko bila zanimiva oziroma primerna zame. Službo iščem tudi sama, tako da brskam po internetu. Napišem prošnjo in življenjepis in nato pošljem podjetjem.«*). Hipoteze, da begunci zaposlitev v Sloveniji iščejo sami in preko poznanstev, zaradi različnih odgovorov posameznikov ne moremo sprejeti. Ta ugotovitev se ne sklada s predhodnimi raziskavami na slovenskem področju (Kromar idr., 2005), kjer so begunci večinoma iskali zaposlitev preko poznanstev. Opazno je, da država bolj aktivno sledi trendom večjih evropskih držav in v večji meri pomaga beguncem pri iskanju zaposlitve (Cebulla idr., 2010). Odstopanja v načinu iskanja zaposlitve različnih dejstev: begunci sami težko iščejo zaposlitev, ker v novi državi ne poznajo nikogar, nimajo dobre socialne mreže in se obenem soočajo z mnogimi predsodki (Cheung in Phillimore, 2014; De Vroome in Van Tubergen, 2010). Hkrati pa jim iskanje zaposlitve otežuje tudi neznanje jezika, saj se težje sami sporazumejo z delodajalcem, napišejo prošnjo za delo in iščejo oglase.

Ovire pri zaposlovanju beguncev

Hipotezo, da je jezik glavna ovira beguncev pri zaposlovanju, lahko sprejmemo, saj so udeleženci brez izjeme poudarjali, da je jezik največja težava pri iskanju službe. Zdi se jim, da bi jim znanje jezika izboljšalo zaposlitvene možnosti in olajšalo iskanje zaposlitve (*»Povsod želijo, da bi znala govoriti*

slovensko, če ne znaš ali ne razumeš slovensko, ne moreš delati, zato mi je zelo težko najti službo.»

Tudi osebe, ki pomagajo beguncem, menijo, da je neznanje jezika največja ovira, s katero se srečujejo begunci pri iskanju zaposlitve. Podobne ugotovitve izpostavljajo tudi druge raziskave (OECD, 2016; Kromar idr., 2005). Posamezniki s slabim znanjem slovenščine se lahko srečujejo s težavami pri zaposlitvenih intervjujih, saj ne morejo pokazati svojega dejanskega znanja. Ljudje, ki so v Sloveniji že več let, se lahko soočajo tudi z različnimi predsodki, saj jih drugi lahko ocenijo kot lene, ocenijo pa jih lahko tudi kot nespoštljive do slovenske kulture, saj bi se v tem času že lahko naučili slovenskega jezika.

Rezultati, povezani s priznavanjem izobrazbe, se zelo razlikujejo od posameznika do posameznika. Nekateri niso imeli težav s priznavanjem izobrazbe in imajo tudi dokazila o svoji izobrazbi v slovenskem jeziku, drugi pa so imeli težave pri priznavanju izobrazbe, ker s seboj niso imeli dokazil o izobrazbi (*»Naredila sem šolo za računovodkinjo, a diplome nimam s seboj.»*) oziroma so imeli težave pri določanju stopnje izobrazbe, saj so izobraževalni sistemi v različnih državah različni. Tudi osebe, ki se ukvarjajo s pomočjo beguncem, menijo, da imajo posamezniki pogosto težave pri priznavanju njihove izobrazbe, saj s seboj nimajo dokazil o izobrazbi. Hipoteze o težavah s priznavanjem izobrazbe ne moremo sprejeti, saj so rezultati nekonsistentni. V eni od raziskav (De Vroome in Van Tubergen, 2010) so ugotovili, da je glavni vzrok težav s priznavanjem izobrazbe drugačen izobraževalni sistem, kar se je delno pokazalo tudi v naši raziskavi.

Glede na odgovore, pridobljene v intervjujih, posamezniki pogosto opravljajo dela, za katera so prekvalificirani, podobno pa opažajo tudi osebe, ki se ukvarjajo s pomočjo beguncem. Izjemoma begunci opravljajo dela, ki so primerna njihovi izobrazbi. Večinoma namreč opravljajo fizična dela ali dela, za katera je potrebna nižja izobrazba, kot jo imajo. Tudi sami iščejo delovna mesta, ki so nižja od njihovih kvalifikacij, saj glede na izkušnje opažajo, da se lahko zaposlijo samo na takšnih delovnih mestih (*»Prej sem bil profesor na fakulteti, zdaj pa delam v tovarni.»*). Hipotezo, da begunci v Sloveniji opravljajo dela, za katera so prekvalificirani, lahko sprejmemo, do podobnih ugotovitev pa so prišli tudi drugi avtorji (Cebulla idr, 2010; Damas de Matos in Liebig, 2014; OECD, 2016). Begunci se raje odločajo za dela, za katera so prekvalificirani, saj za npr. fizična dela ne potrebujejo poglobljenega znanja slovenskega jezika. Prav tako pa predsodki v družbi lahko vplivajo na zaposlitvene možnosti beguncev, saj

državljeni Slovenije v beguncu, zaposlenem na delovnem mestu za višjo izobrazbo, lahko vidijo osebo, ki jim jemlje delovno mesto, in ne osebe, ki je za ta položaj najbolj usposobljena.

Pomoč države pri zaposlovanju beguncev

Begunci imajo občutek, da jim država neposredno ne pomaga pri iskanju dela (*»Od države nisem dobila pomoči, samo na filantropiji.«*), vendar jim pomagajo osebe z Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje (*»Na zavodu so mi tudi uredili tečaj, s katerim bo priznana moja izobrazba.«*), pomoč pa dobijo tudi na Slovenski filantropiji. Glede na to, da gre za organizacijo, ki ju financira država, lahko predpostavimo, da država pomaga beguncem pri integraciji na trg dela, in posledično sprejmemo peto hipotezo. Država torej skrbi za zaposlovanje beguncev, kar jim pomaga pri integraciji v novo ekonomsko in socialno okolje (Grosek, 2007). Vendar pa se tu pokaže težava z nepoznavanjem sistema pomoči v Sloveniji, saj begunci teh dveh organizacij pogosto ne štejejo kot državne organizacije, ampak kot samostojne entitete. Posledično pa imajo občutek, da jim država ne pomaga in da državi ni mar za njih. Tako bi lahko z boljšim poznavanjem delovanja države pripomogli k zaznanemu zadovoljstvu beguncev z državo. Trdimo lahko, da je v Sloveniji, podobno kot v drugih državah Evropske unije, integracija beguncev na trg dela organizirana in zakonsko urejena, vendar poteka zelo počasi (Damos de Matos in Liebig, 2014).

Omejitve raziskave in napotki za nadaljnje raziskovanje

Ena glavnih omejitev raziskave je bila velikost vzorca, saj je bil ta majhen. Skupina ljudi, vključenih v raziskavo, je zelo ranljiva, prav tako pa je bila tematika intervjuja za to skupino zelo občutljiva, kar je najverjetneje predstavljalo razlog za težave pri iskanju udeležencev. V pogovoru z osebami, ki pomagajo beguncem, se je pokazalo, da ti posamezniki pogosto sodelujejo v raznovrstnih intervjujih, kjer jih sprašujejo podobne stvari, njihova situacija pa se zaradi tega ne spremeni, kar je prav tako lahko razlog za pomanjkanje motivacije in volje za sodelovanje. Drugo omejitev raziskave je predstavljalo neznanje jezika pri udeležencih. Nekateri niso govorili niti angleško niti slovensko oziroma so imeli opravljen zgolj krajši tečaj slovensščine, zato je bilo sporazumevanje z njimi oteženo. V kolikor bi bili intervjuji opravljeni v njim poznanem jeziku, bi verjetno pridobili več informacij, ki bi bile tudi bolj poglobljene.

Raziskave na tem področju so pomembne predvsem v luči nedavnih dogodkov. Begunska kriza je pretresla celotno Evropo in pomembno je poznavanje dejanske situacije na področju zaposlovanja v državi. Taka raziskava lahko osvetli področje, ki ga mediji pogosto spregledajo. Raziskava lahko pomaga delodajalcem, ki zaposlujejo begunce, pri razumevanju njihovih potreb. Na podlagi izsledkov raziskave lahko vzpostavijo boljše delovno okolje za nove zaposlene, in z upoštevanjem predlogov, ki so omenjeni v nadaljevanju, olajšajo integracijo begunca na delovno mesto. Pomaga lahko državnim institucijam pri pripravi delavnic, tečajev in drugih programov, namenjenih beguncem in njihovi pripravi na zaposlitev. Tovrstne institucije bi lahko pripravile organizirane tečaje slovenskega jezika, s sprotnim preverjanjem znanja. Tako bi več beguncev pripravili na življenje v Sloveniji.

Zaključek in priporočila za delodajalce

Begunci se v Sloveniji srečujejo z mnogimi težavami pri zaposlovanju. Poleg slabega znanja slovenskega jezika, ki predstavlja glavni razlog za pojavljanje težav, jim zaposlovanje otežujeta tudi nepriznavanje pridobljene izobrazbe in šibka socialna mreža.

Pomembno je, da se državne organizacije in delodajalci zavedajo težav, s katerimi se soočajo begunci, saj so oni tisti, s katerimi so begunci najpogosteje v stiku. Če izvzamemo spremembe na državni ravni, prav oni lahko v največji meri vplivajo na integracijo in zaposlitev beguncev v Sloveniji.

Delodajalcem priporočam različne ukrepe, namenjene lažji integraciji begunca med zaposlene:

- Delodajalec naj se seznaní s kulturo, iz katere prihaja zaposleni, saj bo tako poznal in lažje razumel njegove želje in ideje. Imela pa bi tudi skupno točko za pogovor.
- Delodajalec predhodno informira zaposlene o novem članu ekipe. Zaposleni se tako lahko seznanijo z državo in kulturo zaposlenega. S tem bi se razblinili številni predsodki in odprle bi se možnosti za pogovor z novim zaposlenim.
- Zaposlenemu naj se ponudi možnost predstavitve svoje dežele in kulture drugim zaposlenim. S tako predstavitvijo bi zaposleni lahko sodelavcem približal svojo kulturo, državo in vero. Spodbudil bi pogovor in spoznavanje med zaposlenimi, omogočilo pa bi mu tudi lažjo integracijo na delovno mesto.

- Delodajalci naj spodbujajo zaposlenega, da se nauči slovenskega jezika z organiziranimi tečaji. Tečaji so lahko zasnovani tako, da se posameznik nauči besedišča, ki ga bo potreboval na delovnem mestu. Lahko pa poiščejo druge zaposlene, ki bi želeli spoznati novo državo in kulturo in organizirajo pogovorno skupino, kjer bi se posameznik lahko učil jezika preko sproščenega pogovora s sodelavci.
- Ob zaposlitvi naj zaposlenemu ponudijo mentorja ali tutorja, ki bi mu pomagal ob začetku dela, ga predstavili sodelavcem in ga vključil v svoj socialni krog.
- Begunci imajo veliko težav z birokracijo. Kadrovska služba naj bo zato izobrazena na področju zaposlovanja beguncev, saj s tem lahko prihranijo veliko težav novemu zaposlenemu in mu omogočijo lažji sprejem v podjetje.

Literatura

- Bevelander, P. (2011). The employment integration of resettled refugees, asylum claimants, and family reunion migrants in Sweden. *Refugee Survey Quarterly*, 30(1), 22–43.
- Cebulla, A., Megan, D. in Zurawan, A. (2010) *Spotlight on refugee integration: findings from the survey of new refugees in the United Kingdom*. Pridobljeno s https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/116062/horr37-report.pdf
- Cheung S. Y. in Phillimore, J. (2014). Refugees, social capital, and labour market. Integration in the UK. *Sociology*, 48(3), 518–536.
- Chiswick, B. R. in Miller, P. (2001). A model of destination–language acquisition: application on male immigrants in Canada. *Demography*, 38(3), 391–409.
- Damas de Matos, A. in Liebig, T. (2014). The qualifications of immigrants and their value in the labour market: a comparison of Europe and the United States. V *OECD/European Union, Matching Economic Migration with Labour Market Needs* (str. 187–228). Paris: OECD Publishing.
- DeVroome, T. in Van Tubergen, F. (2010). The employment experience of refugees in the Netherlands. *International Migration Review*, 44(2), 376–403.
- Glaser, B. G. in Strauss, A. L. (1999). *The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research*. New York: Aldine de Gruyter.
- Grosek, N. (2007). Multicultural diversity at work: the employment prospects of the asylum seekers in Slovenia. *Anthropological Notebooks* 13(1), 75–77.
- Kromar, K., Grosek, N. in Lukavačkić, L. (2005). Zaposlovanje prosilcev za azil [poročilo o raziskavi]. *Socialno delo*, 44(4–5), 345–349.
- OECD. (2016). *How are refugees faring on the labour market in Europe*. Pridobljeno s <https://ec.europa.eu/migrant-integration/librarydoc/how-are-refugees-faring-on-the-labour-market-in-europe>

- Willott, J. in Stevenson, J. (2013). Attitudes to employment of professionally qualified refugees in the UK. *International Migration*, 51(5), 120–132.
- Yako, R. M. in Biswas, B. (2014). »We came to this country for the future of our children. We have no future«: acculturative stress among Iraqi refugees in the United States. *International Journal of Intercultural Relations*, 38, 133–141.
- Zakon o mednarodni zaščiti /ZMZ-1/ (2016). Uradni list RS, št. 22 (25. 3. 2016). Pridobljeno s <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO7103>

Izkušnje arabske manjšine pri vključevanju na trg dela v Sloveniji

Kristjan Černič, Sanja Karas in Katarina Slevec

V času vse večje globalizacije smo deležni sprememb v družbi, politiki in ekonomskem sistemu. Možnost širšega trgovanja, ekonomski in osebni napredek, politično preganjanje in vojno stanje so pogosti razlogi za migracije ljudstev. Države so tako lahko izvor migracij, prehodne točke ali končno mesto priselitve, običajno celo vse troje hkrati. V Sloveniji trenutno ni velikega števila raziskav, ki bi se osredotočale na arabske priseljence in njihovo delovanje ter njihov vpliv na slovenski trg dela. Odločili smo se, da sami raziščemo, kakšne so izkušnje arabske manjšine pri zaposlovanju v Sloveniji. Intervjuvali smo 10 arabskih priseljenec in ugotovili, da večinoma nimajo večjih težav pri zaposlovanju, saj do zaposlitve običajno pridejo preko lastnega mreženja in sodelovanja. Lažjemu mreženju, ohranjanju kulturnih navad in grajenju socialnega kapitala je namenjen tudi Arabski klub s sedežem v Ljubljani. Večjih težav so arabske manjšine deležne zunaj delovnega okolja, kjer so pogosto žrtve predsodkov, zavračanja in stereotipnih prepričanj.

Uvod

Arabci so etnična skupina, naseljena v arabskem svetu. Primarno ti posamezniki živijo v arabskih državah v zahodni Aziji, v severni in severovzhodni Afriki ter na zahodnih otokih Indijskega oceana. Naseljujejo 22 držav znotraj t. i. Arabske lige (tj. politična zveza arabskih držav): Alžirija, Bahrajn, Komori, Džibuti, Egipt, Irak, Jordan, Kuvajt, Libanon, Libija, Mavretanija, Maroko, Oman, Palestina, Katar, Savdska Arabija,

Somalija, Sudan, Sirija, Tunizija, Združeni arabski emirati, Jemen (Frischkopf, 2010). Povezujejo jih etnične, lingvistične, kulturne, zgodovinske, nacionalne, geografske in politične vezi. Arabci imajo lastne običaje in navade, jezik (arabščina), arhitekturo, literaturo, glasbo, umetnost, ples, družbo, šport, mitologijo ipd. Dandanes večina Arabcev pripada muslimanski veroizpovedi, najdemo pa tudi nekaj krščanskih manjšin. Skupno število Arabcev je ocenjeno na 450 milijonov, zaradi česar so označeni kot druga največja etnična skupina (Nydell, 2012).

Posamezniki arabskega porekla iz političnih in ekonomskih razlogov migrirajo v druge države (Bommes, Fassmann in Sievers, 2014; Lamberger, 2009a; Pušič, 2009). Eden izmed razlogov za migriranje je pomanjkanje regionalnih vodnih virov in zapleti z rabo razpoložljivih virov, kar vnaša vrsto konfrontacij v geopolitični kontekst in posledično priložnosti za odprte konflikte (Semmoud, 2010, v Zupančič, 2012). Drugo plat predstavljajo korenite socialne spremembe znotraj arabskih družb, kot so nagla rast števila prebivalstva, urbanizacija in večanje gostote prebivalstva v mestih, spreminjanje tradicionalno kmečko-obrtniške družbe v industrijsko in storitveno ter večji stik z zahodno civilizacijo. Arabske družbe so postale tudi vse bolj gospodarsko ranljive, saj se je ob povečanem številu prebivalstva državna usmeritev na uradništvo, naftno industrijo, kmetijstvo in turizem soočala z brezposelnostjo vse bolj izobražene mladine (Zupančič, 2012).

V letu 2014 je okoli 11 milijonov ljudi migriralo zaradi konfliktov v Iraku, Siriji in Afganistanu, z namenom, da bi se izognili nasilju (Boehler in Pecanha, 2015, v: Young, 2015). V istem letu je za politični azil v 44 evropskih državah zaprosilo kar 149.600 Sircev, kar je trikrat več kot prejšnje leto (Ostrand, 2015). Tako je nastala zmeda med ločevanjem ekonomskih migrantov in tako imenovanimi 'begunci' oziroma iskalci političnega azila.

Glavna razlika med ekonomskimi migranti in iskalci političnega azila je, da prvi iščejo politični azil z namenom ekonomskega napredka in drugih osebnih razlogov za izboljšanje lastnega življenja, drugi pa zato, da se izognejo političnemu preganjanju in okoliščinam, ki ogrožajo njihovo življenje (Adelson, 2004).

Najbolj priljubljena destinacija za arabske priseljence prve generacije, torej okoli leta 2000, je bila Evropa. Tja se je preselilo kar 59 % vseh arabskih priseljencev oziroma 4.897.462 od 8.347.869 posameznikov (Fargues, 2006). Sledijo ji arabske naftne države, predvsem države ob Perzijskem zalivu in Libija, šele tretja in mnogo manj pogosta izbira je Severna Amerika.

Potrebno je upoštevati dejstvo, da je ta statistika merjena le v petih državah – Alžiriji, Egiptu, Libanonu, Maroku in Tuniziji –, saj le nekatere arabske države objavljajo svojo statistiko o izseljencih arabskega porekla. Najbolj pogosta država priseljevanja prve generacije Arabcev v Evropi je Francija, kamor se je do leta 1999 priselilo kar 1.733.441 posameznikov arabskega porekla. Španija je druga najbolj pogosta država priseljevanja v Evropi, kamor se je do leta 2005 preselilo 566.967 posameznikov, sledita ji Italija (347.156 do 2003) in Nemčija (222.807 do 2002). Leta 2002 je ob popisu prebivalstva v Sloveniji 130 posameznikov izbralo arabščino kot materni jezik, natančnih podatkov pa nimamo, saj ima večina slovensko državljanstvo (Lamberger, 2009a). Slovenijo so si za državo bivanja izbrali predvsem iz osebnih razlogov (ustvarjanje družine).

Migracijska sistemska teorija povezuje migracijska gibanja s tesnim sodelovanjem držav izvora in držav sprejema, ki temelji na kolonizaciji, političnih stikih, trgovskih investicijah in kulturnih vezeh (Castles in Miller, 1998, v Lamberger, 2009a). Tako lahko, na primer, razložimo migracije iz Alžirije v Francijo kot posledico francoske kolonialne prisotnosti v Alžiriji. V Francijo so migrirali, ker so Francozom predstavljali zanesljivo in ugodno delovno silo. Arabski migranti so v Franciji trenutno nezaželeni, razlog pa lahko iščemo v kontekstu ekonomske krize (Pušič, 2009). Celotna Evropa se sooča s težavo, kaj storiti z ogromnim pritokom arabskih beguncev, ki so posledica vztrajajočih konfliktov in civilnih vojn v arabskem svetu (Diaconu, 2015). Lamberger (2009a) navaja, da imata ZDA in Evropa (in s tem tudi Slovenija) poenoten odnos do migrantov arabskega porekla, ter do lastnih državljanov arabskega porekla, ki ostaja sumničav in izključujoč. Imigracijske politike in mediji diskriminatorno obravnavajo arabske imigrante predvsem po letu 2001, ker naj bi predstavljali grožnjo svetovnemu miru in potencialne teroriste.

Zaposlovanje visoko izobraženih arabskih priseljencev je v državah, ki so del OECD (Organizacija za ekonomsko sodelovanje in razvoj), pogosto (Dumont, 2006). Njihova zaposljivost je 70-odstotna, a običajno še vedno nižja kot zaposljivost domačinov. V državah, ki so bolj prijazne do priseljencev, kot sta Španija in Italija, je izid trga dela pozitiven in kdaj celo višji kot pri podobnih skupinah domačinov. V dolgoletnih državah članicah OECD, kot sta Francija in Belgija, pa situacija ni tako ugodna, vendar je kljub temu boljša kot v izvornih državah priseljencev.

V Sloveniji je najpomembnejša podlaga za zaposlovanje in delo tujcev zapisana v Zakonu o zaposlovanju in delu tujcev (ZZDT-1, UL RS, št. 26/2011, v Tušek, 2015). Opredeljuje pogoje zaposlovanja tujcev, ki

morajo biti izpolnjeni tako s strani morebitnega delodajalca kot s strani tujca samega, ter naloge države pri urejanju trga dela v Sloveniji, katere cilj je tudi zaščita vseh aktivnih oseb. Osnovni pogoj za pridobitev dovoljenja za prebivanje, ki ga izda posamezna upravna enota, je v Sloveniji delovno dovoljenje, ki ga izda Zavoda RS za zaposlovanje in specifičira vsebino dela in njegovo časovno omejenost. Delovno dovoljenje tujec lahko pridobi na podlagi vloge za izdajo delovnega dovoljenja, k temu pa mora priložiti dokazila o izobrazbi, pridobljenem znanju ipd. Tujci imajo možnost zaprositi tudi za osebno delovno dovoljenje, na podlagi katerega lahko v času njegove veljave pridobijo status samozaposlene osebe ali pa se svobodno aktivira na trgu dela, saj ga, v nasprotju z dovoljenjem za zaposlitev, ne veže na določenega delodajalca (ZRSZ 2014c; zzdt-1, UL RS, št. 26/2011, 20. člen, v Tušek, 2015). Za izdajo osebnega delovnega dovoljenja mora tujec izpolnjevati nekatere pogoje, kot so: zakonitost bivanja v RS, enoletna neprekinjenost bivanja v RS, deset tisoč evrov lastnih finančnih sredstev, lastnik ali z najemno pogodbo zakoniti najemnik poslovnega prostora, v katerem opravlja svojo dejavnost (ZZDT-1, UL RS, št. 26/2011, 21. člen, v Tušek, 2015).

Delodajalci se poleg nekaterih zakonskih izzivov, izpostavljenih v Zakonu o zaposlovanju in delu tujcev, na področju zaposlovanja tujcev soočajo z različnimi izzivi. Ti so lahko posledica kulturnih raznolikosti, ki zajemajo razlike na področju vrednot, norm, navad in prepričanj njihove izvirne države. Velik problem predstavljata tudi komunikacija in sporazumevanje, kar je eden izmed glavnih razlogov, da se delodajalci ne odločijo za zaposlovanje tujcev (Tušek, 2015).

Od vstopa RS v EU do konca leta 2008 oziroma v letih gospodarskega vzpona Slovenije je poleg povečanja delovno aktivnih prebivalcev RS naraščal delež zaposlenih tujcev. Tako je bilo v Sloveniji konec leta 2005 35.932 tujih delavcev, konec leta 2008 pa že 90.528. Številka je začela znatno upadati konec leta 2011, ko je bilo pri nas zaposlenih tujcev le 29.652. Nestabilnost slovenskega trga dela v času recesije je bila razlog, da je vlada RS leta 2009 sprejela Uredbo o omejitvah in prepovedih zaposlovanja in dela tujcev (UL RS, št. 33/10), zaradi česar Zavod RS za zaposlovanje od začetka njene veljave ne sme izdajati novih delovnih dovoljenj. S tem je vlada želela zaščititi slovensko delovno silo, ki ji cenejša tuja delovna sila predstavlja veliko konkurenco. Kljub temu pa vlada dovoljuje zaposlovanje visoko usposobljenih tujcev ne glede na izvorno državo (Tušek, 2015).

Tabela 1. Število vseh izdanih dovoljenj pripadnikom arabske manjšine v obdobju od decembra leta 2005 do decembra leta 2011

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Alžirija		1		3	2	1	1
Egipt	8	16	5	36	11	13	10
Irak		1	1	2	4	4	2
Iran	9	4	4	8	7	11	24
Libanon	6	2	1	4		1	2
Libija						1	
Maroko	1	14		5	2	3	1
Sirija	1	1	1	1	3	4	2
Sudan	5				1		4
Tunizija	3	7	2	10	7	12	6
Turčija	30	34	27	40	83	46	104

Vir: SURS (2014, v: Tušek, 2015)

Pomen doma je za arabsko manjšino močno povezan s pomenom identitete in pripadnosti (Lamberger, 2009a). Temu namenu služi tudi Arabski klub v Sloveniji, ustanovljen leta 1992, ki deluje kot kulturno društvo s sedežem v Ljubljani. Klub sestavlja okoli 150 arabskih članov, ki živijo na različnih predelih Slovenije (Lamberger, 2009b). Namenjen je predvsem ohranjanju kulturnih navad in jezika ter mreženju. Solidarnost, sodelovanje, enakopravnost in zaupanje znotraj kluba gradijo socialni kapital.

Naša raziskava osvetljuje trenutno stanje Slovencev arabskega porekla na trgu dela. Zanimalo nas je, kakšne so izkušnje arabske manjšine pri vključevanju na trg dela. Zastavili smo 2 raziskovalni vprašanji, in sicer, kakšne so izkušnje arabske manjšine glede zaposlovanja v Sloveniji in kateri so tisti dejavniki, ki ovirajo zaposlovanje pripadnikov arabskih manjšin. Vsi intervjuvanci so bili arabskega porekla in uradno slovenski državljani. Po definiciji, zaradi navedenih razlogov priseljevanja, predstavljajo ekonomske migrante. Ta naziv jim ni najbolj všeč in se raje imenujejo Slovenci arabskega porekla (Lamberger, 2009b), kar bomo v nadaljevanju tudi upoštevali.

Pridobljene informacije, ki se nanašajo na izkušnje pri zaposlovanju pripadnikov arabske manjšine v Sloveniji, predstavljajo teoretično moč raziskave. Praktično vrednost pa zajemajo ugotovitve in napotki, ki so podani v nadaljevanju članka.

Metoda

Udeleženci

Zaradi težjega dostopa do ciljne skupine smo se odločili, da udeležence poiščemo v različnih podjetjih, ki ponujajo arabske izdelke in storitve ter zaposlujejo posameznike arabskega porekla. Tako smo pridobili prvega udeleženca, ki smo ga po opravljenem intervjuju prosili za kontakte njegovih znancev arabskega porekla, ki živijo v Sloveniji. Pogoj za izvedbo intervjuja je bilo znanje angleškega ali slovenskega jezika. Preostale udeležence smo zbrali s pomočjo metode snežne kepe, saj smo po vsakem opravljenem intervjuju, razen pri zadnjem, vedno prosili za kontakte morebitnih primerljivih kandidatov za našo raziskavo.

Vzpostavili smo stik z 10 pripadniki arabske manjšine, vsi so se uvrstili v končni vzorec. Vsi udeleženci so bili moškega spola, stari od 26 do 46 let ($M = 34,0$ $SD = 5,1$). Štirje udeleženci so imeli zaključeno nižjo stopnjo izobrazbe (IV. in V. stopnja izobrazbe), šest udeležencev pa višjo stopnjo izobrazbe (vsaj VI. stopnja izobrazbe). Udeleženci so imeli različna delovna mesta, v raziskavo so bili vključeni: kuhar, polagalec parketa, natakar, lastnik lokala, lastnik turistične agencije. Udeleženci v Sloveniji živijo od 2 do 14 let.

Pripomočki

Za pridobivanje podatkov smo uporabili polstrukturirani intervju. Na začetku intervjuja smo uporabili zaprta vprašanja, ki so jim sledila bolj odprta vprašanja. Za intervju smo si predhodno pripravili naslednja vprašanja:

- *Kako dolgo živite v Sloveniji?*
- *Kakšen je vaš razlog za prihod v Slovenijo?*
- *Kako vam je, kot zaposlenemu, všeč življenje v Sloveniji?*
- *Ali menite, da imate težave pri iskanju zaposlitve in zakaj?*
- *Kakšna je bila vaša prva izkušnja pri iskanju zaposlitve?*
- *Kakšni so vaši odnosi s sodelavci, ali imate pogosto težave z njimi?*
- *Kakšni so vaši odnosi z nadrejenimi/podrejenimi?*
- *Imate na delovnem mestu možnost napredovanja?*

Če je udeleženec na vprašanje odgovoril zelo kratko, smo ga povprašali po izkušnjah in konkretnih primerih. Pripravili smo si tudi angleško različico vprašanj, saj smo udeležencem prepustili odločitev, v katerem jeziku želijo opraviti intervju.

Zapisovali smo zgolj relevantne podatke. Intervjuji so potekali različno dolgo, od 10 do 50 minut, saj so bili udeleženci različno zgovorni, kot pomemben faktor dolžine intervjuja pa se je izkazalo tudi (ne)znanje jezika. Udeleženci niso privolili v snemanje intervjuja, saj so kljub zagotovitvi o anonimnosti izražali skrb in občutek neprijetnosti.

Postopek

Intervjuje smo opravili na dveh lokacijah, in sicer v lokalu in v restavraciji, saj so bili udeleženci prilagodljivi glede lokacije. Na začetku smo postavljali zaprta vprašanja, kot so starost, zaposlitev, koliko časa bivajo v Sloveniji. Nadaljevali smo z odprtim tipom vprašanj, kot so razlogi za prihod v Slovenijo, izkušnje na področju zaposlovanja v Sloveniji, odnosi med sodelavci in problemi na področju zaposlovanja. Slabše razumevanje jezika se je odražalo pri odgovorih nekaterih udeležencev, saj so odgovarjali zelo skopo, zgolj z eno besedo, drugi pa so odgovarjali na široko in se pogosto oddaljili od teme. Pri enem udeležencu je bila izvedba intervjuja zelo otežena, saj večkrat ni razumel vprašanj. Kljub temu se ni počutil neprijetno, saj je dobil veliko pozitivnih spodbud in smo po začetnih težavah le našli skupni jezik ter se celo nasmejali načinu sporazumevanja, saj smo uporabljali različne kretnje in telesno govorico.

Pridobljene podatke smo kvalitativno analizirali. Vse transkripcije opravljenih intervjujev smo na začetku združili v skupno datoteko, ki smo jo oblikovali tako, da smo si izpisali vprašanja, ki smo jih zastavljali na intervjujih, nato pa smo pod posamezno točko zapisali le relevantne odgovore udeležencev (označili smo jih z ustreznimi številkami, tako da smo znali razločiti, kaj je kdo povedal). Na ta način smo podatke lažje kodirali, saj so se že s pomočjo same razvrstitve po vprašanjih hitro porajale ideje o poimenovanju posameznih kategorij.

Podatke smo kodirali vsi trije avtorji raziskave. Na začetku je delo potekalo individualno (vsak je sam prebral transkripcije in izpisal posamezne kategorije ter podkategorije). Sledil je skupinski del: poročali smo o svojih ugotovitvah in skupaj oblikovali dokončna imena kategorij. Potem smo ločeno opisali vsako kategorijo in tako odgovorili na zastavljena raziskovalna vprašanja.

Rezultati

V pričujoči raziskavi nas je zanimalo, kakšne so izkušnje pripadnikov arabske manjšine pri zaposlovanju v Sloveniji in s kakšnimi ovirami se soočajo pri zaposlovanju in pri delu. Kategorije in podkategorije dobljenih odgovorov prikazujemo v tabeli 2.

Tabela 2. Pregled kategorij in podkategorij rezultatov

Kategorija	Podkategorije
Izkušnje pri zaposlovanju v Sloveniji	Iskanje zaposlitve Zadovoljstvo pri delu Odnosi s sodelavci Zasluzek Možnosti napredovanja
Ovire pri zaposlovanju in delu	Slaba socialna mreža Jezik Finančna sredstva Administrativni zapleti Stereotipi in predsodki do pripadnikov arabske manjšine

Izkušnje pri zaposlovanju v Sloveniji

Udeleženci, s katerimi smo opravili intervjuje, so izpostavili, da so delo dobili s pomočjo vez in poznanstev ($f = 8$). Po večini so se zaposlili pri prijateljih ali skupaj s prijatelji začeli samostojno poslovno pot (odprli so lokal ali restavracijo). Pri tem je potrebno omeniti, da so vsi omenili, da so prijatelji prav tako pripadniki arabske manjšine. Intervjuvanci pri iskanju zaposlitve, razen začetnih zapletov ob prihodu v državo ($f = 2$, več o tem pod drugo točko tega poglavja), niso izkusili posebnih težav. Večinoma ($f = 8$) so delo dobili zelo hitro (*»Pri iskanju dela nisem imel težav, saj so me v Slovenijo povabili prijatelji in sem se zaposlil pri njih.«*; *»Že preden sem prišel v Slovenijo, sem imel delo zagotovljeno. To je bil tudi eden izmed glavnih razlogov, da sem se preselil – da pomagam prijatelju v restavraciji.«*).

Udeleženci so pogosto izpostavili ($f = 9$), da so s svojim delom zelo zadovoljni in da imajo radi svojo službo (*»Rad delam, dobro mi gre ...«*; *»V službi se odlično počutim.«*; *»V službi imam dobre prijatelje, rad prihajam.«*). Čeprav zelo veliko delajo ($f = 9$), se pri delu ne počutijo obremenjene, ampak so sproščeni ($f = 6$): *»Delam ves čas, a to kar delam, imam rad. V službi se dobro počutim, nisem pod stresom ...«*

Všeč jim je, da pri delu spoznajo veliko ljudi, nekateri pa so izpostavili tudi, da jim je všeč, da so pri delu avtonomni ($f = 3$). Ne počutijo se omejene, saj imajo več priložnosti, da vnašajo svoje ideje glede poslovanja (npr. sodelujejo pri pripravi jedilnika, oblikujejo recepte, ponudbe napitkov ipd).

Udeleženci so povedali, da se s sodelavci zelo dobro razumejo ($f=9$, »*Resnično imamo v lokalni dobri odnose. Imamo skupne interese. Če pride do kakšnih težav, se o stvarih pogovorimo. Nisem še imel izkušnje, da bi prišlo do velikega konflikta.*«). Družijo se tudi v prostem času in so dobri prijatelji ($f=5$; »*Ko zaključimo v lokalni, se še naprej družimo. Hodimo na kosila, na pijače, gledamo televizijo.*«; »*Sodelavci so moji dobri kolegi in lahko jim zaupam. Vedo veliko tudi o mojem privatnem življenju. Naši otroci se skupaj igrajo, žene se poznajo.*«). Sodelavci so večinoma prav tako del arabske manjšine ($f=9$) in se poznajo že dlje časa ($f=6$). Nekateri so se poznali že pred prihodom v Slovenijo, tu pa so se še bolj povezali, zaradi poslovne plati sodelovanja ($f=2$). Dobre odnose imajo tako z nadrejenimi kot s podrejenimi (npr. lastniki lokala se razumejo z natakarji, natakarji spoštujejo lastnike). Udeleženci so povedali, da nimajo težav s sodelavci, vendar pa opažajo splošne težave v odnosih z ljudmi, in sicer s Slovenci, torej s stiki zunaj arabske manjšine ($f=2$, »*Običajno se dobro razumem z ljudmi, s katerimi delam, so pa izjeme. Po navadi pride do težav, ko delam s Slovenci, ki ne razumejo mojih običajev, imajo predsodke do mene in je zato težje sodelovati z njimi.*«). O tem si lahko več preberete pod 2. točko v tem poglavju.

Udeleženci so izrazili mnenje, da je Slovenija revna država ($f=3$). Nekateri so bili mnjenja, da je potrebno veliko delati, a da se to ne pozna pri zaslužku ($f=3$, »*Če ti zelo veliko pomeni denar, je bolje, da se zaposliš v drugi državi, saj v Sloveniji težko veliko zaslužiš tudi, če veliko delaš.*«) Zaslužek so ocenili kot slab ($f=7$) in izpostavili željo po večjem zaslužku ($f=8$). Eden izmed udeležencev je omenil tudi, da Slovenci zelo pazijo na denar in da je v drugih državah Evrope (na področju gostinstva) občutno več prometa. Občutek imajo, da je veliko konkurence in da se morajo ves čas boriti za stranke ($f=4$, »*Vedno se odpre kaj novega in ljudje grejo drugam, saj se naveličajo ponudbe. Vedno je potrebno nekaj delati in biti iznajdljiv ...*«).

Izkušnje glede napredovanja so bile pri intervjuvancih različne. Nekateri udeleženci so povedali, da pri delu nimajo možnosti napredovanja ($f=3$, »*Ne morem napredovati, saj vsi opravljamo isto delo v lokalni. Tudi naš delodajalec dela to kar mi.*«). 6 intervjuvancev je že na najvišjem položaju (so lastniki lokalov). Nekateri od njih so izpostavili možnost, da bi lahko razširili svojo dejavnost in odprli še kakšen lokal ter si s tem povečali zaslužek ($f=2$), drugi pa ne razmišljajo o napredovanju ($f=3$).

Ovire pri zaposlovanju in delu

Intervjuvanci so bili prepričani, da je za arabsko manjšino pri iskanju zaposlitve velika omejitev slaba socialna mreža. Bili so namreč mnjenja, da bi

v primeru, če ne bi imeli prijateljev, zelo težko dobili zaposlitev ($f = 7$). Pri tem so nekateri izpostavili problem gospodarske krize ($f = 4$, »V Sloveniji ni dovolj služb. Že Slovenci govorijo o tem, da težko najdejo zaposlitev, kaj šele če si tujec ...«; »S šefom sva bila prijatelja v Egiptu. Poznala sva se že preden sem prišel sem ... Če ne bi poznal svojega šefa že od prej, ne bi tako enostavno dobil službe.«). Kot smo že omenili, sami niso izkusili težav pri iskanju zaposlitve, so pa poročali o težavah, s katerimi se srečujejo njihovi prijatelji, ki se želijo zaposliti v drugih panogah. Omenili so, da slovenski delodajalci dajejo prednost iskalcem zaposlitve, ki so rojeni v Sloveniji ($f = 5$) in da se zato nekateri pripadniki arabske manjšine v Sloveniji zelo težko zaposlijo ($f = 7$, »Moja žena ni dobila službe, še vedno je brez. Ne pokličejo jo niti na razgovor. Menim, da je težava v tem, da dajejo prednost Slovencev, prav tako so v Sloveniji ljudje zelo izobraženi in so konkurenčni ...«).

Udeleženci so zelo pogosto izpostavili, da so imeli ob prihodu v Slovenijo največ težav s slovenskim jezikom, ki so ga zelo slabo obvladali ($f = 8$, »Ko sem prišel v Slovenijo, sem zelo težko komuniciral s Slovenci. Moral sem urediti veliko papirjev, in to je bil izziv, saj nisem obvladal jezika in nisem razumel, kaj od mene hočejo pravniki.«; »Težave sem imel s slovenščino. Nisem razumel strank, težko sem se pogovarjal z njimi.«; »Če bi bolje govoril slovensko, bi hitreje našel delo.«). S temi težavami se še vedno srečujejo (ampak v precej manjši meri). Opažajo, da prihaja v komunikaciji s Slovenci pogosteje do težav ($f = 4$, npr. Slovenci zaradi slabe izgovorjave ne razumejo, kaj jim želijo povedati, ali pa oni sami ne razumejo Slovencev).

Nekateri udeleženci (posebej tisti, ki so lastniki gostinskih objektov, $f = 6$), so izpostavili, da so se ob prihodu v Slovenijo srečevali pred vsem s finančnimi ovirami. Za odprtje lastnega lokala so namreč potrebovali veliko kapitala, zato so morali precej varčevati (»Na začetku je bilo težko. Vse, kar sem imel, sem vložil v lokal. Tudi življenje v Sloveniji je drago.«; »V Slovenijo sem prišel s prihranki, ki pa so hitro pošli, saj sem moral skoraj vse vložiti v delo.«).

Nekateri udeleženci ($f = 3$) so se ob prihodu v Slovenijo srečali z določenimi administrativnimi ovirami. Začetne zaplete pa je eden izmed udeležencev opisal tako: »Sprva sem imel velike težave, ker je bilo potrebnih 6 mesecev, da so mi priznali izobrazbo in mi dovolili, da lahko delam. Pravniki so mi dali samo papir, na katerem je pisalo, da dokler ne overijo veljavnosti izobrazbe, ne smem delati. Zaradi tega sem imel precej finančnih težav ...«. Motilo jih je, da so morali zelo dolgo čakati na to, da so lahko pridobili ustrezno dokumentacijo, ki so jo nujno potrebovali za to, da so lahko začeli z delom. Čeprav so imeli delo zagotovljeno, niso smeli delati in so zaradi tega izkusili finančno

stisko (*»Na začetku sem samo čakal na papirje. To je bila zelo slaba izkušnja, saj takrat nisem mogel služiti denarja in sem živel zelo skromno. Ko sem potrošil prihranke, so mi na srečo prijatelji posodili denar za nujne stvari in mi nudili prenočišče.»*«)

Intervjuvanci so pogosto omenili, da se v Sloveniji srečujejo z različnimi stereotipi in predsodki do arabske manjšine ($f = 7$, *»Slovenci imajo določeno predstavo o tem, kdo sem ...«*; *»Velikokrat me gledajo z viška in obsojajo mojo kulturo.«*; *»Srečal sem se že z vprašanji, če sem bil vzgojen tako, da podpiram terorizem, in če se mi zdi čudno, da v Sloveniji pretepanje žensk ni sprejemljivo.«*; *»Ljudje me povezujejo z verskimi vojnami, z nošenjem hidžaba ...«*). Občutek imajo, da jim Slovenci ne zaupajo, v odnosu do njih so pogosto zadržani in zaprti ($f = 3$, *»Ko sem kakšnega Slovence povabil na kavo, so vedno našli nek izgovor, češ da nimajo časa, da se jim mudi.«*; *»Ko sem pristopil do njih, so bili zelo sumničavi, nekako sem imel občutek, da dvomijo vame. Niso bili odprti za druženje, zato sem nehal poskušati in se družim raje s svojimi prijatelji iz Turčije, ki me bolj razumejo.«*) Zdi se jim, da Slovenci ne razumejo njihove kulture in običajev ($f = 5$; *»Ko sem govoril o tem, da v našem lokalu ponujamo šišo, so me čudno gledali. Tega ne poznajo.«*). Udeleženci so izrazili željo po tem, da bi se s Slovenci bolje razumeli ($f = 4$). Dva sta omenila, da se sama zelo trudita vzpostaviti dober odnos s Slovenci, a da imata občutek, da ju ne sprejemajo. Iz opisanih razlogov, se ti posamezniki ($f = 9$) družijo med seboj (znotraj manjšine).

Razprava

Izkušnje pripadnikov arabske manjšine pri zaposlovanju v Sloveniji so podobne kot v drugih državah, ki so del OECD. Arabski Slovenci radi opravljajo svoje delo in menijo, da je stanje boljše kot v njihovi rodni državi. Delo so pridobili tako, da so samostojno začeli poslovno pot, ali preko poznanstev. To nas pelje k drugemu raziskovalnemu vprašanju: S kakšnimi ovirami se soočajo arabski Slovenci pri zaposlovanju? Arabski Slovenci se pogosto srečujejo z nerazumevanjem in neodobravanjem drugih Slovencev, predvsem pri izražanju navad in kulturnih običajev. Pogosto so navajali občutek, da jim drugi ne zaupajo. ZDA in Evropa imata do arabskih priseljencev sumničav in izključujoč odnos, predvsem ker imigracijske politike in mediji diskriminatorno obravnavajo arabske imigrante (Lamberger, 2009a). Bolj zaprti Slovenci najverjetneje obravnavajo Slovence arabskega porekla kot nezaželeni priseljenke, ki jih v medijih pogosto omenjajo kot teroriste in grožnjo svetovnemu miru. Težave imajo posledično tudi s

socialno mrežo, saj bi brez lastnega mreženja med arabskimi Slovenci zelo težko dobili zaposlitev. Lamberger (2009b) navaja, da je ohranjanju kulturnih navad, mreženju in ohranjanju jezika namenjen tudi Arabski klub v Sloveniji, kjer gradijo socialni kapital. Je torej pomembna komponenta, ki jim omogoča izražanje kulturnih običajev, daje občutek pripadnosti in ustvarja možnost mreženja.

Udeleženci, ki smo jih intervjuvali, so bili večinoma zaposleni v gostinstvu (natakarji, lastniki in solastniki lokalov ali restavracij, kuharji), kar je najverjetneje vplivalo na rezultate raziskave. Vzorec je bil zelo specifičen in sklepamo, da se v rezultatih odražajo določene značilnosti samega dela v gostinstvu (delo z ljudmi, strežba ipd). Precejšnja pomanjkljivost vzorca se nam zdi tudi, da v raziskavo niso bile vključene ženske. Vsi udeleženci so bili namreč moškega spola. Razlog za to je, da nismo uspeli pridobiti ustreznih kontaktov, saj se pripadnice ženskega spola niso žele izpostavljati in sodelovati v intervjujih. Zadržanost pri podajanju odgovorov pa smo opazile tudi pri naših udeležencih. Poleg nekoliko slabšega znanja jezika so bili udeleženci dokaj zadržani pri vprašanjih o odnosih z nadrejenimi in sodelavci, saj se s svojimi odgovori niso želeli zameriti ostalim zaposlenim.

Zaradi omenjenih specifik in omejitev našega vzorca pridobljenih rezultatov ne moremo posplošiti na vse pripadnike arabske manjšine v Sloveniji. Menimo pa, da rezultati zelo dobro opisujejo specifično skupino znotraj arabske manjšine, in sicer osebe, zaposlene na področju gostinstva.

Ugotovitve raziskave bi težko posplošili z vzorca na populacijo, saj vzorec, poleg ostalih zgoraj omenjenih specifik, tudi zaradi uporabljene metode snežne kepe ni reprezentativen. Kljub temu ima raziskava pomembno vrednost z vidika napotkov za ostale pripadnike arabske manjšine, ki se želijo zaposliti v Sloveniji.

Pri raziskavi smo uporabili metodo snežne kepe, kjer je zbiranje udeležencev z določenimi lastnostmi hitro, enostavno, vendar je majhna verjetnost veljavnosti posploševanja. Naš vzorec zajema lastnike lokala in restavracije, natakarje, kuharja, polagalca parketa in lastnika turistične agencije. Udeleženci se med seboj poznajo in so nam bili pri zbiranju kontaktov za raziskavo v veliko pomoč. Za metodo snežne kepe smo se odločili, ker je arabska manjšina specifična, dokaj zaprta skupina.

Menimo, da je naša raziskava kljub svojim omejitvam pomembno doprinesla k razumevanju položaja pripadnikov arabskih manjšin na trgu dela v Sloveniji. V Sloveniji je namreč ta populacija zelo slabo raziskana,

znanstvene literature o njenih pripadnikih pa skorajda ni. Raziskava je pokazala pomembnost mreženja, saj so se udeleženci ob prihodu v Slovenijo zaposlili pri prijateljih. Kot pomemben vidik pri zaposlovanju se je izkazalo tudi znanje slovenskega ali angleškega jezika. Glede na to, da so udeleženci raziskave dobro izkoristili arabsko kulturo kot tržno nišo, menimo, da bi lahko delodajalci na pripadnike arabske manjšine že zaradi posebnosti njihove kulture gledali kot na dodano vrednost podjetja.

Možnosti za nadaljnje raziskovanje vidimo predvsem na področju raziskovanja pripadnikov arabske manjšine, katerih sodelavci so Slovenci. Pomembno bi bilo preveriti, do kakšnih odnosov prihaja v kolektivih, v katerih ne prevladujejo pripadniki arabske manjšine. Prav tako bi bilo zanimivo problematiko raziskati z vidika slovenskih delodajalcev (kako oni zaznavajo pripadnike arabske manjšine, kako je sodelovati z njimi, ali se srečujejo s kakšnimi ovirami, kako poteka komunikacija ipd.). Slednje nas je zelo zanimalo, a nismo uspeli pridobiti ustreznih udeležencev. V nadaljnjih raziskavah bi se lahko osredotočili tudi na nezaposlene pripadnike arabske manjšine in na položaj žensk arabske manjšine na trgu dela v Sloveniji.

Priporočila

Ker se arabska kultura močno razlikuje od življenjskega okolja v Sloveniji, le to lahko oteži njihovo prilagajanje v novo družbo ter posledično vpliva na raven zadovoljstva in nivo učinkovitosti pri delu. Zelo pomemben vidik zato predstavlja integracija v zanje novo okolje, saj lahko le z integracijo tujcev v novo družbeno in delovno okolje ustvarijo enakovredne in funkcionalne člane družbe, ki bodo, tudi zaradi zadovoljstva z življenjem in delom v novi državi, pripomogli tako k uspehu podjetja, v katerem so zaposleni, kot tudi k razvoju družbe nasploh. Integracija je dvostranski proces, ki zahteva določena prilagajanja tako od države migriranja kot od vpletenih priseljencev in poteka celoten čas njihovega bivanja in dela v novem okolju (Bešter, 2003, v Tušek, 2015). Za zadovoljstvo priseljencev v novi državi mora tako država kot delodajalci poskrbeti za njihovo integracijo.

Bešterjeva (2003, v Tušek, 2015) opisuje tri različne modele integriranja tujcev, ki so si različni glede na pravne ureditve področja integracij. Prvi model je model diferencialnega izključevanja, ki so ga so prevzele predvsem države, katerih nacionalnost temelji na etničnih opredelitvah in tradicionalnih kulturah (npr. Anglija, Nemčija, Švica). Migracije tujih delavcev so v tem primeru začasna rešitev pomanjkanja domače delovne sile. Drugi model, model diferenciranega vključevanja, je značilen za Francijo in ZDA

ter prelega breme prilagajanja predvsem na stran priseljence, saj mora opustiti jezikovne, kulturne in družbene značilnosti svoje države ter prevzeti kulturo, norme in navade nove družbe. Vloga države je, da zagotovi hitro individualno integracijo, ki poteka preko naturalizacije. Model pluralističnega vključevanja kot tretji model dopušča in celo spodbuja, da priseljenci kljub političnemu vključevanju v novo družbeno okolje ohranijo vrednote in kulturo izvorne države. Udeleženci raziskave so poudarili pomembnost arabske kulture in vrednot na njihova življenja (*»Družina je zame najpomembnejša. Delam veliko, zato da lahko ženi in otrokom omogočim dobro življenje.«*; *»Staršem včasih pošljem denar. Želim skrbeti za njih in jim pomagati, če jim lahko.«*; *»Islam je zame zelo pomemben. Tako sem bil vzgojen in to vedno nosim s seboj.«*), zato sklepamo, da bi bil za arabske priseljence primeren tretji model integracije.

Za uspešno integracijo tujcev v novo življenjsko okolje je zelo pomembna aktivna vloga države. Ta naj bi z določenimi ukrepi pripomogla k lažjemu vključevanju tujcev v novo družbeno, kulturno in gospodarsko življenje, premagovanju morebitnih začetnih ovir, njihovem sprejemanju novih vrednot, norm in navad ter prevzemanju novih vlog v vseh družbenih sferah. Na podlagi Zakona o azilu (ZAzil, UL RS, št. 61/1999) in Zakona o tujcih (ZTuj-2, UL RS, št. 50/2011) mora Republika Slovenija priseljencem zagotoviti vse informacije, ki jih ti potrebujejo za lažjo vključitev v družbo (Bešter, 2003, v Tušek 2015). V kontekstu trga dela se nam zdi pomembno, da omenjene zakone dobro poznajo in upoštevajo tudi delodajalci ter svoje zaposlene znajo ustrezno usmerjati – kar konkretno pomeni, da so delodajalci razgledani, se pozanimajo, kakšne informacije potrebujejo zaposleni in kje jih lahko dobijo: npr. jih usmerijo na ustrezen tečaj ali na izobraževanje, če ocenijo, da ga potrebujejo.

Menimo, da sta torej kritična dva dejavnika: arabska manjšina mora spoznati in se prilagoditi Slovencem, hkrati pa je pomembno, da se tudi Slovenci prilagodijo arabski manjšini. Med intervjuji in pripravo članka smo večkrat pomislili na to, da tujci morda želijo spoznati slovensko kulturo, a da se pogosto zgodi, da se znajdejo v situaciji, ko so zavrjnjeni. Tega bi se bilo potrebno lotiti na ravni celotne države in na ravni posameznih delodajalcev, ki zaposlujejo te posameznike. Kot je bilo predstavljeno v rezultatih, so naši intervjuvanci večkrat omenili, da se srečujejo s predsodki, stereotipi, z zavračanjem. Dobro bi bilo ustvariti okolje, v katerem bi se ti posamezniki lahko počutili bolj sprejete, zato se nam zdi pomembno, da tudi Slovenci spoznamo arabsko kulturo, da se naučimo razumeti, zakaj imajo tujci drugačne običaje, vrednote. V ta namen bi lahko delodajalci organizirali različne delavnice, v katerih bi

sodelovali vsi zaposleni. Delavnice bi temeljile na spoznavanju arabske kulture (značilnosti, dejstva, norme, vrednote ...) in na komunikaciji med udeleženci (npr. drug drugemu bi lahko iskreno postavljali vprašanja in izvedeli stvari, ki jih zanimajo). Na ta način bi pridobili znanje, hkrati pa izboljšali medosebne odnose.

Na delovnem mestu so za dobro počutje zaposlenih in učinkovitost pri delu pomembni tudi odnosi med zaposlenimi. Če delodajalec opazi, da je delavec socialno izključen (npr. pripadnik arabske manjšine je zavržen, sodelavci ga ne vključujejo v aktivnosti med odmorom), lahko v ta namen organizira različne timske aktivnosti, lahko se pogovori z zaposlenimi, jih opozori na opaženo in skuša z njimi aktivno poiskati rešitev. Seveda je zato pomembno, da je delodajalec pozoren na dogajanje in na odnose. Menimo, da bi se lahko na ta način kolektiv med seboj bolje spoznal in povezal, zmanjšali bi se predsodki in stereotipi o arabski manjšini.

Pomemben dejavnik tako pridobitve zaposlitve kot tudi vključitve v novo družbo je znanje jezika države migriranja. Priporočamo, da se priseljenci ob prihodu v novo državo vključijo v enega izmed javnoveljavnih programov za priseljence (Vrečer in Očkon, 2014). Lahko se vključijo v program Slovenščina za tujce, ki v celoti obsega 500 ur izobraževalnega dela, ob upoštevanju predhodnega znanja, hitrosti napredovanja ipd. Program je namenjen odraslim osebam z željo po sporazumevanju v slovenščini, po izmenjavi izkušenj s slovensko govorečimi osebami in spoznavanju socialne, kulturne, politične in gospodarske podobe Slovenije. Program je namenjen posameznikom, ki potrebujejo javno veljavno listino iz znanja slovenskega jezika (npr. za opravljanje poklica, pridobitev slovenskega državljanstva in vpis na slovensko univerzo ali visoko šolo). Cilj programa je omogočanje doživljanja slovenskega okolja z ozaveščanjem statusa slovenskega jezika kot državnega in seveda tudi uradnega jezika.

Poleg opisanega programa se priseljenci lahko udeležijo še dveh javnoveljavnih programov za priseljence, in sicer Začetna integracija priseljencev ter Spoznavanje slovenske zgodovine, kulture in ustavne ureditve v Sloveniji. Priseljenci se lahko udeležijo tudi programov neformalnega izobraževanja za priseljence, ki niso javnoveljavni, in sicer programov Ko tujina postane dom, Nova šola za vse, Slovenija je tudi vaš dom, Govorim slovensko, Zaživimo v novi državi, POMP – psihosocialna pomoč družinam, aktivno vključevanje v skupnost v novi državi, Osnovno izobraževanje za lažje vključevanje priseljencev v lokalno okolje, Meje jezika

so meje sveta ... Programi ne vključujejo zgolj poučevanja slovenskega jezika, temveč tudi pomembne informacije za priseljence o njihovih pravicah in tudi za njihove družine (Vrečer in Očkon, 2014).

Tako npr. program Zaživimo v novi državi vključuje ne le pridobitev znanja za učinkovito sporazumevanje v slovenskem jeziku, ampak tudi pridobitev praktičnih znanj za večjo funkcionalno pismenost ter osnovne informacije in znanja ter veščine za uspešno vključevanje v življenje in delovanje v novi državi (spoznavanje Slovenije in kraja, kjer živijo – kulturne, zgodovinske in geografske značilnosti, družina in bivanje, zdravje in socialna varnost, javno življenje itd.). Program pomaga usposobiti priseljence za načrtovanje in spremljanje razvoja lastne kariere preko spoznavanja samega sebe, izobraževalnih možnosti v regiji, načrtovanja izobraževalnih ter zaposlitvenih ciljev, izdelave osebnega izobraževalnega in zaposlitvenega načrta ter izdelave lastne zbirne mape oziroma e-portfolija s predstavitvijo sebe, svojih izkušenj in kompetenc z namenom učinkovitejše predstavitve delodajalcu ali pa za namen nadaljnjega izobraževanja. Omogoči, da se priseljenci seznanijo z možnostmi izobraževanja, poklicnimi področji in zaposlovanjem v Sloveniji, z veščinami in potmi iskanja zaposlitve, z delovno kulturo v Sloveniji ter tudi etiko, organizacijsko kulturo in pravicami iz delovnega razmerja. Področju načrtovanja kariere program namenja 10 ur, poklicu, delu in iskanju zaposlitve, kjer se seznanijo z različnimi poklici, deli in nalogami, delovnimi mesti, okoliščinami, zaslužkom, davki in prispevki, pogodbami o zaposlitvi, načini in viri iskanja zaposlitve, pravicami in dolžnosti zaposlenega, dohodnino, prispevki za zdravstveno, pokojninsko zavarovanje, sociokulturnimi navadami Slovencev na delovnem mestu pa kar 12 ur (Vrečer in Očkon, 2014). Menimo, da imajo ti programi veliko vrednost za priseljence, saj jim lahko ponudijo veliko informacij in podporo pri vključevanju v novo okolje in pri iskanju zaposlitve.

Ugotovili smo, da imajo pripadniki arabske manjšine pri zaposlovanju na slovenskem trgu dela kar nekaj težav, obenem pa so zgradili skupnost, ki je medsebojno zelo povezana, si pomaga in ustvarja delovna mesta za svoje pripadnike. Brez skupnosti se arabska manjšina pri zaposlovanju sooča predvsem s problemom jezika, z administrativnimi zapleti in pomanjkanjem socialnega mreženja. Največje težave se pojavljajo zunaj delovnega okolja, kjer so redno deležni predsodkov ter stereotipnih prepričanj, ki vplivajo prav na lažje vključevanje v slovensko skupnost, zaposlitev in nemožnost izražanja lastnih kulturnih običajev in prepričanj.

Pri raziskavi se je kot pomemben dejavnik izpostavila povezava z bodočimi delodajalci, ki so pripadniki arabske manjšine in so odprli svoje podjetje v Sloveniji. Menimo, da je to dobra priložnost za učenje jezika, vendar pa morajo paziti, da na delovnem mestu ne obstanejo in da poskušajo čim več komunicirati v slovenskem jeziku, kar se lahko izkaže kot problem, če je tudi nadrejeni ali sodelavec pripadnik arabske manjšine. Koristno bi bilo torej, da si najdejo zaposlitev, če je le mogoče v okolju, ki bo spodbujalo učenje jezika.

Ob prihodu v Slovenijo je dobra tudi vključitev v Arabski klub v Sloveniji, ki omogoča nova poznanstva in s tem nove priložnosti za delo. Prav tako lahko povprašajo po izkušnjah ostale pripadnike arabske manjšine, morda dobijo stike bodočih delodajalcev, navete, kako do zaposlitve.

Pri raziskavi smo opazili, da si udeleženci ne iščejo dela v okviru svoje izobrazbe, zato menimo, da bi se lahko na Zavodu za zaposlovanje RS pozanimali, ali lahko dobijo delo, ki ustreza njihovi izobrazbi. Pred zaposlitvenim razgovorom bi bilo dobro, da napišejo svoje močne in šibke točke na področju dela ter kaj lahko doprinesejo k delu, in se tako bolje predstavijo delodajalcu, mu predstavijo svojo dodano vrednost.

Literatura

- Adelson, W. (2004). Economic migrants and political asylum seekers in the United Kingdom: crafting the difference. *The Michigan Journal of Public Affairs*, 1, 1–25.
- Bommes, M., Fassmann, H. in Sievers, W. (2014). *Migration from the Middle East and North Africa to Europe past developments, current status and future potentials*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Diaconu, L. (2015). The refugees and the economic growth in the EU states: challenges and opportunities. *CES Working Papers*, 7(4), 881–890.
- Dumont, J. C. (2006). Immigrants from the Arab countries to the OECD: from past to the future. Pridobljeno s [http://www.un.org/esa/population/migration/turin/Symposium_Turin_files/P11_Dumont\(OECD\).pdf](http://www.un.org/esa/population/migration/turin/Symposium_Turin_files/P11_Dumont(OECD).pdf)
- Fargues, P. (2006). International migration in the Arab region. Pridobljeno s http://www.un.org/esa/population/migration/turin/Symposium_Turin_files/P09_Fargues.pdf
- Frishkopf, M. (2010). *Music and media in the Arab world* (1. izdaja). Cairo: The American University in Cairo Press.
- Lamberger, M. (2009a). Migracijski procesi iz arabskih držav, zgodovinski kontekst na primeru Združenih držav amerike, Evrope in Slovenije. *Glasnik SED*, 49, 3–4.
- Lamberger, M. (2009b). Social networks among Arabs in Slovenia. *Razprave in gradivo*, 58, 140–158.
- Nydel, M. K. (2012). *Understanding Arabs: a contemporary guide to Arab society* (5. izdaja). London: Quercus Publishing.

- Ostrand, N. (2015). The Syrian refugee crisis: a comparison of responses by Germany, Sweden, the United Kingdom, and the United States. *Journal on Migration and Human Security*, 3(3), 255–279.
- Pušič, N. (2009). *Arabski priseljenci v Franciji* (Diplomsko delo). Fakulteta za humanistične študije, Koper.
- Tušek, K. (2015). *Zaposlovanje tujcev na področju gradbeništva v Sloveniji in vloga le-tega ter države pri njihovi integraciji v novo družbeno okolje* (Magistrsko delo). Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
- Vrečer, N. in Očkon, U. (2014). *Dobre prakse izobraževalnih programov za priseljence*. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
- Young, K. E. (2015). *Refugee crisis and economic migration: regional economic interdependence and the Arab gulf states*. Washington: Arab Gulf States Institute in Washington.
- Zupancič, J. (2012). Arabski prostor v geopolitični perspektivi. *Delo*, 38, 71–87.

Povzetki poglavij/Abstracts

EMPLOYMENT AND PSYCHOLOGICAL PERSPECTIVES OF VULNERABLE GROUPS ON THE WORK MARKET

Eva Boštjančič

The field of research and treatment of vulnerable groups at work today is even more important than it used to be since representatives of various vulnerable groups often experience exclusion from the labour market or violate their human rights. There are numerous plans and programs in Slovenia, which define vulnerable groups differently or include representatives of different socio-demographic groups. It is worth emphasising that there are much more vulnerable groups on the labour market than we present in our book, and the work with them can possess a unique challenge, which brings employers into a long-term diversity and creates an organisational culture that is encouraging, nondiscriminatory and ethical.

PREGNANT WOMEN AT WORKPLACE ARE A VULNERABLE GROUP: YES OR NO, THAT'S THE QUESTION NOW

Kim Majoranc, Jerica Urbančič and Klara Vrbnjak

The purpose of this research was to investigate whether pregnant women at work are a vulnerable group or not. Eleven participants were included, aged between 22 and 37. All participants were pregnant during the interview or had given birth up to one year ago and were employed. We used a qualitative method of semi-structured interviews to find out what pregnant women experience during their pregnancy at work. Results show that most of the participants experienced negative emotions when they

had to tell their employers about their pregnancy. Some felt disapproval from their employers but in third of the cases employers expressed positive emotions towards pregnancy. More than a half of participants felt good and able to work during pregnancy and those that were not able to work or felt less able the medical reasons were the main cause for it. Third of participants wishes they had some sort of adjustments at their workplace during pregnancy but they weren't given any. Adjustments for pregnant women at their workplace contribute to their well being and work efficacy. Nine out of eleven participants reported their values had changed from that where before career mattered more than family but now it is the other way around. Eight of participants reported that they felt more productive and successful at their work and felt no difficulty coordinating their private and career life. General findings of this study show that pregnant women at work are a vulnerable group but can be just as successful and efficient as they were before pregnancy if only minimal adjustments are made for their work. When women return from their maternity leave they are, in most cases, more motivated for work and to progress in their career.

BALANCING FAMILY AND PROFESSIONAL RESPONSIBILITIES OF SINGLE PARENT FAMILIES

Katarina Kastelic, Karmen Novak and Iris Poklar

In existent research we tried to find out, what is the meaning of support network in Single parent families and the role of organization in offering help to employees. The sample consists of nine women, from three different regions of Slovenia and which average age was 41.6 years. All participants were single for at least 2 years. We used the semi-structured interview with participants and after transcript we used long-table approach to organize the data. Results show, that parents are the most important source of support network. They are involved in the day care of children, they also accompany their grandchild to and out of school or kindergarten, and help participant with other responsibilities. Participants spend most of their free time with their children. Results also show, that they are challenged with many obstacles in their workplace. They are sometimes faced with difficulties around their job tasks, when they return from sick leave, in principle they are not prioritized by planning their vacation and they don't have flexible work schedule. Situation is better, when it comes to extra days off and possibility for teleworking, in general we also noticed the difference between public and private sector. In private sector a child can be an

obstacle in promotion. We can summarize, that we got the answers to our research questions. Single parent families face specific challenges, to which employer specially don't pay enough attention. At the end of article, we discuss what specifically can employers do in this area.

PARENTS OF CHILDREN WITH DISABILITIES THROUGH THE PRISM OF EMPLOYMENT

Manja Kuzma, Anja Pušnik and Martina Škoberne

Parents of children with disabilities represent a neglected vulnerable group for employment that faces many obstacles and difficulties. In addition to all work obligations they are obliged to coordinate also those they have for their special needs children. Our research is concerned with the extent to which parents of children with disabilities are familiar with the adjustments that are possible for them at work, if their employers offer them these options, and what is the relationship between their job satisfaction and the degree of stress they experience. In the method we used either a short questionnaire or interview, which verified our research question. The answers of the participants were then analyzed qualitatively. Results showed that parents are rarely familiar with the adjustments that belong to them in the workplace. Most parents decide to pursue a career, because of the large financial costs incurred by taking care of a child with special needs. They also stay employed full-time, only in a few cases, parents opt for shorter working hours. The latter is the most common adjustments that this group of employees benefits, in addition to the utilization of additional vacation days and flexible working hours. The significant correlation between experiencing stress and satisfaction in the workplace did not show, as parents, irrespective of the satisfaction experienced medium to high levels of stress in relation to child care. The study makes an important contribution to raising awareness of parents of children with disabilities about the possibilities of adjustment and also informs the employers. Due to poor awareness of parents of children with disabilities about the possibilities of adjustment there is a need of regulation of this field also on a more systemic level.

EMPLOYMENT SEEKING OF YOUNG PEOPLE WITH NO MORE THAN PRIMARY EDUCATION

Sabina Čepon, Nika Osredkar and Urška Umer

Unemployment of young people is nowadays an important issue. Young people with low education level represent an especially vulnerable group. The aim of our qualitative research was to investigate, which areas and kinds of employment are available to young people with low education level, how they search for a job and what feelings and possible obstacles occur in the process of job seeking. We interviewed 10 participants, nine male and one female (average age = 21.2 years, $SD = 2.7$ years). The results showed that young people with low levels of educations mainly search for easier jobs, which do not require higher levels of education and are ready to accept different kinds of work as long as they have something to do. They mostly want a stable job, but are willing to also accept different kinds of precarious work. They mainly search for job on ZRSZ and world wide web with help of PUM-O and family members. Some of them also take part in different courses and workshops, for which they believe will be of a benefit in their job-seeking. Participants have different feelings about job-seeking; some remain hopeful while others deal with different negative feelings. Our research identified many practical implications that professionals can use in their work when dealing with young people with low levels of education to raise their level of employability.

STRENGTHS AND WEAKNESSES OF ELDERLY EMPLOYEES IN THE WORKPLACE

Sanja Kovačić, Hana Zega and Marjeta Žagar Rupar

The aim of the research ($N = 10$) was to find out what are the strengths and weaknesses of elderly employees compared to younger employees, as seen by the elderly employees themselves. The method we used was a semistructured interview. Participants were aged between 55 and 60 ($M = 57.4$; $SD = 2.1$) and had an average of 36.8 years of service ($SD = 1.6$). The sample included 4 participants with high or higher education and 6 participants with lower education. The results showed that the elderly employees highlighted a weaker knowledge of technology, harder adjustments to innovations and lower productivity as weaknesses in their age group. As their strengths, they highlighted commitment to the organization, work experience, occupational skills responsibility and reliability at the workplace. The results

also showed that the relationship between the elderly and the younger employees is mutual from a standpoint of knowledge transfer. The elderly employees bring their expertise, skills and knowledge to the relationship which enables the younger employees to achieve their expected goals faster. On the other hand, younger employees bring knowledge of using new technologies and contemporary methods to the relationship which can help increase the productivity of elderly employees. On the basis of obtained results and reviewed literature we also formed recommendations on how to treat elderly employees in organizations for the purpose of warning of risks and critical areas connected to an aging workforce and we offer potential solutions.

CHALLENGES AND OBSTACLES OF HOMELESS WOMEN AND MEN AT SEEKING AND OBTAINING A JOB

Lina Berlot, Blažka Plahutnik Balob and Aleksandar Jerinić

Homeless women and men are one of the most vulnerable groups on the labor market, as they face difficulties with searching and obtaining jobs in addition to other difficult life circumstances. In present research we wanted to find out (1) what the history of employment of homeless women and men looks like, (2) how the current situation with finding and obtaining jobs in the homeless population looks like, (3) what are the main factors that cause difficulties or prevent homeless women and men to search for, obtain or keep jobs. Based on our interviews we can conclude that all of our participants have a rich history of working experiences and that most of them are searching for a job, but are faced with numerous obstacles. The most common obstacles, highlighted by our participants, are inadequate housing, age, stigma and prejudice, trouble with citizenship, outdated knowledge, mental health difficulties and addiction. We think that our conclusions can help all those who are in contact with the homeless population and represent their source of help and support in finding, obtaining and keeping jobs.

DO HOMOSEXUAL INDIVIDUALS IN 21ST CENTURY STILL FACE DISCRIMINATION IN THE WORKPLACE?

Stanislava Grachova, Tanja Repič and Viktorija Smole

Homosexual individuals represent a vulnerable group on the labor market. They face difficulties while searching for a job; either they feel discriminated on the work place. The main questions of our research were (1) do homosexual individuals reveal their sexuality to all colleagues or only to some of them, (2) which factors influence coming out to colleagues, (3) do relationships do after coming out (4) to what extend do homosexual individuals feel discriminated on a work place, (5) and how do homosexuals confront with discriminatory behavior. On the basis of nine interviews we concluded that the majority of participants have revealed their sexuality to some of the colleagues through random conversation. Afterwards the relationships with colleagues has stayed good and friendly. The main factors of coming out were good relationships with colleagues and duration of an employment. Interviewees reported about frequently facing jokes, but rarely ignorance and other kinds of discrimination. The majority of them does not undertake any measures and tolerates such behavior. Our conclusions could be used by employers while employing homosexuals, by other employees with LGBT individuals and can help diminishing discrimination towards homosexually oriented staff in the workplace.

DISABILITY IN WORKPLACE: EMPLOYERS VIEW ON EMPLOYMENT

Karin Grgurić, Kaja Meh and Katarina Menoni

Companies for people with disabilities play one of the main roles in the employment of the disabled people in Slovenia. 17 % of employees with disabilities were employed in these companies in 2015. Under the legislation, all Slovenian companies are obliged to fulfill the quota, i.e. to employ a certain percentage of persons with disabilities. There are also companies for people with disabilities, where at least 50 % of disabled workers must be employed. Many of different disabled are employed in these companies. Currently there is also an Action program for the disabled in Slovenia, which concerns that lives and employment of people with disabilities will be easier. 12 organizations were included into the study. We used a structured interview with predetermined, open-ended questions. We have found

out that employers see a great advantage in employing people with disabilities, because they are highly motivated for work, they are friendly and go to work with joy. Employment of the disabled person usually requires adaptation of the workplace and sometimes also additional training or retraining of individual worker is necessary. Unfortunately, companies for people with disabilities are highly dependent on government subsidies. Modern practice advocates inclusive employment of people with disabilities on the open market, where they are not distinguished from other employees. In Slovenia, that is still difficult sometimes, though there are positive changes since the introduction of the quota system. Employers are making endeavour that the state would help people with disabilities even more and would also take care of raising public awareness. Above all, they emphasize that disabled people should not be seen as people who have problems at work, but that we need to see their benefits and advantages and make the best of it.

OBSTACLES AND CHALLENGES OF PARAPLEGICS AT THE WORKPLACE

Rosana Majhenič, Metka Guštin and Tjaša Furlan

Our study wants to determine difficulties and challenges of paraplegics in work environment. We researched the amount of social support that is given to paraplegics, what their self-perception in comparison to other co-workers is and how employment effects their well-being and life satisfaction. In our study we included 9 participants (5 men), who are all members of a paraplegics association (Društvo paraplegikov Slovenije) and have at least 5 years of work experience. Data were collected using a semi-structured interview (due to some logistic difficulties we sent an internet questionnaire to some of our participants). The results demonstrated that paraplegics make decisions about their careers based mostly on their interests, offered payment and work qualification and are not based on work adjustments. They have the biggest difficulties with getting a new employment and getting promoted, which can be an important obstacle in their career planning. In most cases, our paraplegics are given a high amount of social support from their families and from their co-workers, who mostly offer them physical support. The participants see themselves as equal members of their work teams, they think they are as competent as their co-workers, but they still come across to some prejudices. Employment is very important for the paraplegic's well being and life satisfaction, it brings them a sense of social security and because of the employment they feel

useful, helpful and an equal member of the society. Our findings are important for all paraplegics and also for general public, but our primary target are the employers. It's important that they become aware of the difficulties paraplegics have in their work environment so that they can try to reduce or eliminate them.

EMPLOYMENT RELATED EXPERIENCES OF YOUNG BLIND AND VISUALLY IMPAIRED JOB SEEKERS AND EMPLOYEES WITH HIGHER EDUCATION

Vesna Šuštersič, Ana Munda and Polona Kalc

To date, only few studies have focused on employment of blind and visually impaired jobseekers in Slovenia. In our qualitative study, we examined the employment related experiences of young blind and visually impaired jobseekers and employees with higher education (max. ten years after their qualification). Ten participants (three blind and seven visually impaired) were asked about their labour market experience and the employment barriers they have faced. The findings suggest the biggest problem remains public attitude toward disabled individuals. Furthermore, employers prefer hiring sighted jobseekers to those who are blind or visually impaired. The study exposed some employment barriers for blind and visually impaired individuals, but also some positive aspects of the issue. More research is needed on this topic, but our findings can be of value for employers, professionals in this field, and blind or visually impaired jobseekers.

READY TO GO BACK TO WORK AFTER CANCER TREATMENT? OF COURSE!

Staša Doležalek, Mateja Dolinar and Ksenija Zečević

Oncological diseases are becoming more and more frequent, also among working people which means that they must return to work after they get better. The disease often causes changes which influence a person's abilities and their vital rhythm which can show when they return to work. With this research we aimed to find out how people who were successfully treated for cancer experience the return to their workplace, regardless of the fact whether they changed jobs after getting better. We included 10 people in our research and questioned them using semi-structured interviews. Even though each participant responded to the disease differently, they all

informed their superiors and while being absent from work they all focused primarily on the treatment. As a problem after returning to work they often exposed getting tired faster, some of them also a slightly reduced working efficiency even though not so much that they wouldn't be able to work; they still feel effective when working. They didn't have a lot of information about returning to work but they weren't looking for them either. Their co-workers' and superiors' warm reception made it easier for them. We advise the employers to discuss the adjustments at work with each employee returning to work after cancer treatment because each individual is able to estimate their own abilities and needs the most accurately.

PEOPLE WITH ALCOHOL DEPENDENCE SYNDROM AT WORK

Sabina Hočevar, Maja Hočevar and Domen Hartte

The following research examines the problems of people with alcohol dependence syndrome in their work environment from different viewpoints: relationships with co-workers and their superior, job performance and other issues that people with alcohol dependence syndrome face at work. Twelve people with alcohol dependence syndrome in the process of treatment who are included in the association "Zarek upanja" participated in the survey. Eight of them are male and four female, aged between 36 and 63 years (the average age is 52.13 years). We have concluded that the people with alcohol dependence syndrome maintain good relationships with their co-workers. Despite knowing about their alcohol abuse, employers often take no measures. In spite of the fact that alcohol can decrease job performance in the long term, we have observed that people with alcohol dependence syndrome strive to perform better precisely because of their issues with alcohol abuse. With the right measures and treatment support, the employer can use the increased performance as an individual's potential. The study enables employers to become acquainted with alcohol abuse at work and includes guidelines how to take measures in such situations.

FORMER ADDICTS IN REINTEGRATION PROGRAMS: EXTERNAL AND INTERNAL OBSTACLES ON THEIR WAY TO AN EMPLOYMENT

Špela Debeljak, Eva Sirc Mitrovič and Klara Šurla

Our research focused on the obstacles that former addicts in reintegration programs are confronted with when searching for a job. We included nine male participants, age 24 to 44, included in a reintegration program of three Slovenian associations. Among the most common obstacles, as perceived by our participants are anticipation of stigma by employers and coworkers, acquiring impunity confirmation (that a person was never convicted or that the conviction has been removed from their criminal record) and problems with attention. Acquiring confirmation they are no longer part of penal proceedings (that a person is not part of litigation at the moment) is not an obstacle. We have also gathered that most of the participants are unemployed and all of them have lower education. Also, most of the participants are extremely motivated to find a job, get additional education and get back to their everyday lives. Our research is mostly useful for improving reintegration programs and understanding the obstacles and enable former addicts to overcome them.

IT IS BETTER NOT TO TALK ABOUT DEPRESSION IN THE WORKPLACE – FACTORS OF SUCCESSFUL INTEGRATION OF PEOPLE WITH DEPRESSION INTO THE WORKPLACE

Mirzeta Dorić, Doris Maljevac and Teja Štefančič

Our research deals with factors of successful integration of people suffering from depression into the workplace. We wanted to know what the organization and the employees can do so that the person suffering from depression can do their job in the workplace effectively and feel good while doing it. Nine people, aged from 29–53, with different levels of education participated in the research, all of which have been facing depression for over 10 years. The method we used was semi structured interview and the data were analyzed using the procedure for the qualitative analysis. We discovered that good relationships in the workplace and feelings of acceptance and safety are vital for people suffering from depression. Stigmatization and bullying affect their coping with depression negatively. It is important that the employer allows them certain adjustments, such as fewer working hours and work adjustments, so that the latter is more structured.

Education on depression is also crucial, both for employers and employees, because lack of knowledge leads to inappropriate reactions to people with depression. Based on our findings we listed some advice for individuals that suffer from depression and for organizations that employ these individuals, so that their cooperation could be as effective as possible.

WORKPLACE EXPERIENCES OF PEOPLE WITH AUTISM SPECTRUM DISORDER

Suzana Makarič, Renata Močnik and Monika Prijatelj

In our research we focused on adults with autism spectrum disorder, who are or had been employed, because we were interested in which and what kind of experiences they have within their workplace. We were interested in their experiences with the work environment, work tasks, co-workers and superiors. Five adults (27–47 years old) participated in our research. Four of them were diagnosed with Asperger syndrome, of which one person has an associated disorder of mild form of cerebral paralysis. Data was collected through semi-structured interviews. Our participants were found to have both positive and negative experiences within the workplace. All participants have a positive attitude towards employment, are motivated for work and are aware of their strengths. They mostly perform individual tasks, which they prefer. They are easily disturbed by stimuli from the environment (e.g. noise) while working, therefore they would rather work in their own place, behind closed doors. They have difficulties in speed performance, the perception of instructions if not specified in detail and communication in general. Many problems occur in relations with co-workers, while relations with superiors are somewhat better. Our research highlights that people with ASD otherwise have great potential for work, but it cannot be fully exploited due to the employment in less appropriate jobs or less adequate physical and social working environment. It would be necessary to inform employers about their advantages, so they can get better opportunities for an employment.

IS THE GRASS REALLY GREENER ON THE OTHER SIDE? THE ISSUES OF EMPLOYMENT OF CROATIAN CITIZENS IN SLOVENIA

Sandra Antolović, Nikola Komes and Špela Kresnik

The goal of this study was to explore the position of Croatians in the labor market in Slovenia. Croatians in Slovenia represent an ethnic minority, which is why they are one of the vulnerable groups in the Slovenian labor market. In the center of our interest were the opportunities, problems and obstacles Croatians face in seeking employment, employment and work itself. Using structured interviews we interviewed 14 Croatians who are employed in Slovenia. Our participants were 5 men and 9 women, aged between 24 and 37 and all have a higher or university education. The answers were later processed by analyzing and encoding the content. The results showed that most participants see better work opportunities in Slovenia than in Croatia; mainly due to differences in salaries and living standard. They reported that employers do require knowledge of Slovenian language, however it doesn't represent an obstacle to employment. The biggest obstacle they confront as employees in Slovenia is legislation (i.e. difficulties in obtaining work permits, inability to be employed in the public sector, double taxation and confusing bureaucracy). The majority wants changes in that area due to everything listed. It was found that Slovenian employers partially do have negative attitudes and prejudice towards Croatians. Most of participants believe that Croatians and Slovenes are not equal in the Slovenian labor market due to their difficult employability, administrative problems, lack of acquaintances and unfamiliarity with legislation. The results of this study may be useful for Croatian citizens who seek employment or are employed in Slovenia. The results also may be useful for Slovenian employers who already have Croatian employees or plan to hire them.

THE EMPLOYMENT OF THE REFUGEES IN SLOVENIA

Blaž Podobnik

In this research, we tried to highlight the issue of employment of refugees in Slovenia. Nowadays this presents a big issue, because of the refugee crisis, which recently shook Europe. Increasing numbers of refugees are looking for safety in the European Union. Employment helps them with integration into society and is therefore a very important subject. The interviews were conducted with ten refugees and three people who assist

them to integrate into the society ($N = 13$). The objective of this research was to understand what kind of obstacles the refugees face in the labour market and how they seek employment. The results show that the biggest obstacle is a poor grasp of Slovene language. Refugees in Slovenia are also mostly overqualified for the jobs that they are doing. When entering the labour market the Slovenian Philanthropy and Service of Slovenia for employment mainly assist them. The situation of the refugees in the labour market would improve if they were able to speak Slovenian. The main take-away of this research is that it is important to introduce more courses of Slovenian language for the refugees and proactively help them to integrate into the society.

EMPLOYMENT EXPERIENCES OF THE ARAB MINORITY ON THE SLOVENIAN LABOUR MARKET

Kristjan Černič, Sanja Karas and Katarina Slevce

In times of world globalization, we face community, politic and economic differences. Possibility of global trade, economic and personal growth, political persecution and war state are the main reasons for migration. A state can present an origin of, a transitional point or an aim for migration. Usually it's all of the three combined. There is little current researches about migrants of Arab origin and their effect on Slovenian employment market. Therefore, we have decided to make our own research about the experience of Arab migrants with employment in Slovenia. We interviewed 10 Slovenian citizens of Arab origin. The results indicate, that they do not have major employment issues, because of their own social networking and cooperation. For better social networking, conservation of cultural customs and social capital building they established the Arab club, located in Ljubljana. Slovenians of Arab origin experience more issues in their daily life by frequently being victims of prejudice, rejection and stereotypical beliefs.

Stvarno kazalo

A

absentizem 71, 77
aktivne oblike (politike)
 zaposlovanja 17, 18, 24, 91, 96,
 166, 184, 264
alkoholiziranost 240–244, 249–255
anksioznost 143, 220, 221, 228
arabska manjšina 347
Aspergerjev sindrom 291, 292
avtonomija pri delu 60

B

begunci 333
bolniki z rakom 219
brezdomstvo 123

C

CV 97, 100, 339

D

delazmožnost 32, 221–222, 235,
 242, 244
delovna storilnost 239, 242, 249, 253
delovna učinkovitost 20, 117, 165,
 175, 177, 241, 253

delovna uspešnost 21, 31, 60, 195,
 221, 334
delovna zavzetost 20, 62, 177,
delovne obremenitve 32–33, 44, 70,
 118, 221–223, 275–276, 281,
 285
delovno zadovoljstvo 21, 65, 66, 77,
 120, 141, 223, 282, 285, 354,
 359
depresija 183, 220, 273, 334, 339
diskriminacija 16, 18–19, 20–24,
 30–33, 104, 106, 134, 139,
 149–151, 153

E

enostarševske družine 49
etično vedenje 23, 359

H

Hrvati 313

I

integracija 181, 182, 220, 259,
 285–287, 315, 333, 335–336,
 339, 342–343, 359

- invalid 16–19, 22, 161, 197, 221, 227, 230, 292
- invalidska podjetja 163
- iskanje zaposlitve 69, 85, 96, 100, 123, 132, 183, 202, 205–208, 259, 293, 321–322, 335, 340, 354
- istospolno usmerjeni 139
- izgorelost 276, 285
- izobraževanje 21, 23, 53, 87–89, 91, 96, 101, 117–118, 125, 150, 177, 259, 265, 270–271, 276, 288, 329–330, 361–362
- K**
- kadrovska agencija 90, 100
- kadrovska služba 161, 167, 177, 282, 334
- kadrovski strokovnjak 23
- kariera 29, 41, 96
- karierno svetovanje 100, 155, 270, 309
- kognitivne sposobnosti 111, 243, 274, 306
- kompetenca 86, 88, 95, 100, 118, 165, 362
- M**
- manjšine 140, 313, 347
- mladi slepi in slabovidni 197
- mladi z nizko izobrazbo 85
- motnje avtističnega spektra 292, 307
- medosebni odnosi 88, 131, 273
- N**
- nekdanji odvisniki 259
- nosečnice 29
- O**
- odnosi s sodelavci 77, 131, 141, 148, 223, 235, 248, 280, 302
- odnosi z nadrejenimi 247, 252, 280, 303
- odpuščanje 31, 173, 184, 231
- organizacija 32, 38, 43, 55–57, 118–120, 125, 137, 155, 172, 174, 184, 191, 202, 241, 243, 249, 253, 274–276, 282–287, 249
- osebe s sindromom odvisnosti od alkohola 239
- ovire na delovnem mestu 32
- ovire pri iskanju zaposlitve 89, 98, 100, 126, 132
- ovire pri napredovanju 57, 60
- P**
- paraplegik 179
- podporna mreža 50, 53–54
- poklicna pot 179, 184, 187, 190
- posebne potrebe 65–66, 69, 166
- psiholog 20, 23, 155, 256
- prehod na trg dela 198, 202
- prenos znanja 114–115
- pridobivanje zaposlitve 124, 128, 132–134, 136–137, 267
- prilagoditve na delovnem mestu 75, 164, 170, 222, 277, 281, 300
- program reintegracije 259, 263, 270
- R**
- ranljive skupine 33, 41, 43, 59, 99, 124, 126, 140, 259, 292–293, 314, 333
- S**
- seleksijski postopek 19, 36, 44, 137, 209
- socialna podpora 179, 188, 191, 194–195

sodelavci 41, 45, 70, 90, 106, 116,
 143, 146–147, 151, 153–156,
 183, 189–190, 192, 211–212,
 232–237, 240–241, 253, 261,
 268, 274, 282–284, 286, 288,
 299, 306, 323, 343–344, 361
 starejši zaposleni 103
 starši otrok s posebnimi potrebami
 65
 svetovanje 91, 100, 137, 155, 223,
 244

T

timsko delo 107, 132, 155, 361
 trg dela 41, 50, 67–69, 86, 91, 125,
 127, 135, 184, 191, 198–200,
 207, 213–214, 259–261, 269,
 315–316, 334–336, 342, 351

V

visoka izobrazba 95, 198, 206, 213
 vplivi alkohola 241

Z

zadovoljstvo na delovnem mestu
 66, 71, 282, 284–285
 zadovoljstvo z življenjem 180, 185,
 190, 192, 223
 zakonodaja 104, 143, 165–166, 173,
 180, 199, 242, 314, 316, 320
 zaposlitev 52–53, 59, 69–70, 88–92,
 94–99, 124–127, 131–132,
 135–136, 162, 169, 171–172,
 180, 183–185, 190–192, 198–
 202, 206, 208–209, 212–214,
 260, 301, 307, 308, 314–315,
 325, 329, 335, 340, 343, 358,
 362–363

zaposlitvene možnosti 80, 91, 172,
 198, 202, 293, 321–322, 328,
 340–341
 zaposljivost 18, 86–87, 96–97, 166–
 167, 175, 181, 199, 212, 223,
 292, 327, 333, 336, 349,
 zaposlovanje invalidov 161

