



B & B
VIŠJA STROKOVNA ŠOLA

Diplomsko delo višješolskega strokovnega študija
Program: Komerčalist
Modul: Finančni

SOCIALNO PODJETNIŠTVO

Mentorica: mag. Terezija Povše Pesrl
Lektorica: Jasmina Vajda Vrhunec

Kandidatka: Olivera Spasić

Kranj, september 2011

ZAHVALA

Zahvaljujem se mentorici mag. Tereziji Povše Pesrl za usmerjanje in strokovne napotke pri izdelavi diplomskega dela.

Zahvaljujem se tudi lektorici Jasmini Vajda Vrhunec, ki je lektorirala moje diplomsko delo.

Zahvaljujem se vsem, ki so sodelovali pri izvedbi praktičnega dela diplomskega dela z izpolnjevanjem anketnega vprašalnika.

IZJAVA

»Študentka Olivera Spasić izjavljam, da sem avtorica tega diplomskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom mag. Terezije Povše Pesrl, univ. dipl. org.«

»Skladno s 1. odstavkom 21. člena Zakona o avtorski in sorodnih pravicah dovoljujem objavo tega diplomskega dela na spletni strani šole.«

Kranj, september 2011

Podpis: _____

POVZETEK

Pravica do dela in svobode dela je ustavno utemeljena. Tako 49. člen Ustave Republike Slovenije govori o svobodi dela, o prosti izbiri dela in da je vsakomur pod enakimi pogoji dostopno vsako delovno mesto. V zaposlitveni situaciji se invalidi ob tem, ko delajo, vsakodnevno potrjujejo kot ustvarjalne osebnosti. Občutek potrebnosti, da lahko skrbijo sami zase in za obstoj svojih družin, da lahko potrjujejo svoje sposobnosti in znanje, jim lahko daje le delo.

KLJUČNE BESEDE:

- socialno podjetništvo
- zaposlovanje invalidov
- socialna klima

ABSTRACT

The freedom of work is a constitutional right. So the Article 49 in the constitution of the Republic of Slovenia says that the freedom of work shall be guaranteed, that everyone shall choose his employment freely and shall have access under equal conditions to any position of employment. Disabled people when employed, daily prove themselves as creative. And only work can give them the feeling of being needed, and being able to take care of themselves and their family, as well as prove their skills and knowledge.

KEY WORDS:

- Social enterprise
- Employment of disabled people
- Social climate

KAZALO VSEBINE

1	UVOD	1
1.1	METODOLOGIJA.....	2
2	OPREDELITEV SOCIALNEGA PODJETNIŠTVA	2
2.1	OPREDELITEV ZNAČILNOSTI SOCIALNEGA PODJETNIKA.....	3
2.2	PODROČJA IN DEJAVNOSTI SOCIALNEGA PODJETNIŠTVA.....	3
2.3	ZNAČILNOSTI SOCIALNIH PODJETIJ.....	4
3	SOCIALNA EKONOMIJA – NOVE MOŽNOSTI ZA ZAPOSLOVANJE INVALIDOV.....	5
3.1	SOCIALNO PODJETJE	6
3.2	OPREDELITEV RANLJIVIH CILJNIH SKUPIN.....	7
3.3	RAZLIKE MED SOCIALNIMI IN OBIČAJNIMI PODJETJI	8
4	INVALIDI IN DELO.....	10
4.1	DEFINICIJA INVALIDNOSTI.....	10
4.1.1	KLASIFIKACIJA INVALIDNOSTI.....	10
4.2	POKLICNA REHABILITACIJA.....	11
4.2.1	TEMELJNA IZHODIŠČA POKLICNE REHABILITACIJE	11
4.2.2	REHABILITACIJSKI NAČRT	12
4.3	PODPORNO ZAPOSLOVANJE	13
4.4	ZAPOSLOVANJE INVALIDOV – SPODBUJANJE DELODAJALCEV	14
4.4.1	KVOTNI SISTEM IN KVOTE ZA ZAPOSLOVANJE INVALIDOV.....	14
5	ZAGOTAVLJANJE DOSTOPNOSTI IN NEDISKRIMINACIJE INVALIDOM	17
5.1	EVROPSKI SOCIALNI SKLAD V SLOVENIJI 2007–2013.....	18
6	SOCIALNA KLIMA V DELOVNEM OKOLJU	20
6.1	EMPIRIČNA ANALIZA SOCIALNE KLIME V DELOVNEM OKOLJU.....	21
7	SKLEP	38
	LITERATURA IN ELEKTRONSKI VIRI.....	40
	PRILOGA 1: ANKETNI VPRAŠALNIK	43

1 UVOD

Razvoj podjetništva v 21. stoletju je prinesel še eno obliko podjetništva. Ta oblika se imenuje socialno podjetništvo in predstavlja nov pristop podjetništva, ki temelji na razvoju socialnega kapitala in tudi na razvoju podjetniškega pristopa. V današnjem času predstavlja inovativni pristop v podjetništvu.

Avtorja Pavel in Štefanič socialno podjetništvo opredeljujeta kot mešanico poslovne dejavnosti in družbene odgovornosti, nedvomno uvrščeno med družbene inovacije. Zamisel se je razvila v okviru podjetništva in se kljub več kot sto let dolgemu obstoju uveljavila šele v zadnjih desetletjih. Od klasičnega pristopa k podjetništvu se razlikuje po tem, da temelji na razvoju socialnega kapitala. Ustvarjalnost in inovativnost sta gonilni sili njegovega razvoja. Socialni podjetniki imajo edinstven pristop, ki je razvojen in revolucionaren hkrati. Odločno sledijo svoji viziji o tem, kako nekaj rešiti ali izboljšati v družbi. To je sicer značilno za vse podjetnike, vendar nasprotno od klasičnih podjetnikov socialni podjetniki tega ne počnejo le zaradi lastnih materialnih ali denarnih koristi.

Avtorja navajata tudi to, da podjetništvo pomeni veliko več kot samo teorijo o ravnanju podjetnikov. Je način življenja, nepredvidljiv in vznemirljiv, a tudi naporen. Vpliva na poslovno vrenje v gospodarstvu, kjer nastajajo novi projekti in nova podjetja; pripomore h gospodarski rasti, ki je osnova za blaginjo vsake družbe. Uspešna družba, trajno naravnana k razvoju, gradi svoj razvoj na tehnoloških in družbenih inovacijah, ki so v veliki meri sad podjetništva.

Leta 1996 na konferenci v Linzu se je izoblikovala definicija socialnega podjetja: „Socialno podjetje je ustanovljeno z namenom zaposlovanja ljudi z dolgotrajnimi težavami v duševnem zdravju in drugimi težavami na odprtem trgu dela.“ Ukvarja se z dejavnostjo, ki uporablja svojo tržno naravnost proizvodnje blaga in izvajanja storitev za izpolnjevanje svojega socialnega poslanstva. Pomembni del predstavlja zaposleni. To so osebe z zmanjšano delovno sposobnostjo. Vsak delavec dobi polno plačo, ustrezno zaposlitvi, ne glede na produktivnost. Zaposlitvene možnosti morajo biti enake za osebe z manj možnosti kot za ostale.

V Sloveniji področje zaposlovanja invalidov ureja Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, ki je stopil v veljavo 25. 6. 2004. leta in ki omogoča različne oblike zaposlitev: podporno zaposlitev, zaščitno zaposlitev ter zaposlitev v invalidskem podjetju.

Naše zanimanje za to temo je pritegnilo spoznanje, da v stvarnem svetu obstaja ranljiva skupina ljudi, na katero vse spremembe v družbi (npr. gospodarska kriza) vplivajo veliko bolj kot na zdrave ljudi. Poleg teže zaposljivih ljudi, dolgotrajno brezposelnih oseb, ta skupina zajema tudi invalide. V teoretičnem delu diplomskega dela bomo predstavili socialno podjetništvo kot možnost zaposlovanja najbolj ranljivih skupin na trgu dela sodobne družbe. Za ciljno skupino smo izbrali invalide. Opredelili bomo, kaj je

invalidnost, predstavili, čez kakšne postopke mora invalid iti, preden bo sposoben sam opravljati svoje delo, kot tudi, kako družba spodbuja delodajalce, da invalide zaposlijo. Na koncu, v empiričnem delu bomo analizirali, kako se invalidi počutijo ob delu, oziroma segali bomo širše, analizirali bomo socialno klimo v invalidskem podjeju kot tudi rezultate, dobljene na podlagi anketnega vprašalnika.

Poseben problem pri pisanju o invalidski problematiki predstavlja terminologija. Ali naj govorimo o invalidih, prizadetih osebah, osebah s prizadetostmi, osebah s posebnimi potrebami, hendikepiranih? Odločili smo se, da bomo za oznako ciljne populacije dosledno uporabili izraz „invalid“.

1.1 METODOLOGIJA

V raziskovalnem delu diplomskega dela se bomo posvetili predvsem socialni klimi v delovnem okolju invalidov. Pomagali si bomo z anketo, s katero bomo poskušali zajeti čim širši krog udeležencev tako po stopnji izobrazbe in starosti kot po različni invalidnosti.

2 OPREDELITEV SOCIALNEGA PODJETNIŠTVA

Zamisel socialnega podjetništva ni nova. Že od nekdanj se organizacije ali posamezniki ukvarjajo z novimi rešitvami za socialne probleme. Širše se je začela uporabljati šele konec 90. let prejšnjega stoletja. Socialno podjetništvo pomeni trajno opravljanje dejavnosti socialnega podjetništva ali drugih dejavnosti pod posebnimi pogoji zaposlovanja, in sicer s proizvodnjo in prodajo proizvodov ali z opravljanjem storitev na trgu, pri čemer pa ustvarjanje dobička ni osnovni cilj opravljanja dejavnosti. Glavni namen socialnega podjetništva je zaposliti dolgotrajno brezposelne osebe in jih angažirati tako, da v okviru socialnega podjetništva samostojno ustvarjajo prihodke in poskrbijo za lastno preživetje.

Definicija socialnega podjetništva v Branco et al. (2004, str. 14) je, da je socialno podjetništvo oblika socioekonomskih struktur, povezav, institucij, organizacij in posameznikov, ki so sposobni preživeti in so podprti s socialnimi ugodnostmi. Nadalje Branco in drugi pravijo, da se socialno podjetništvo deli v dve kategoriji, in sicer v kategorijo profitnega sektorja, ki obsega in poudarja dejavnosti za socialno vključenost, in ugodnosti, ki pripadajo tistim, ki združujejo dobro s koristnim, ter v drugo kategorijo, ki se nanaša na aktivnosti, ki pospešujejo bolj podjetniške pristope v neprofitnem sektorju, z namenom povečati organizacijske učinkovitosti in doseči dolgoročne stabilnosti.

Socialno podjetništvo krepi družbeno solidarnost in kohezijo, spodbuja sodelovanje ljudi in prostovoljsko delo, krepi inovativno sposobnost družbe za reševanje socialnih, gospodarskih, okoljskih in drugih problemov, zagotavlja dodatno ponudbo proizvodov in storitev, ki so v javnem interesu, razvija nove možnosti zaposlovanja, zagotavlja

dodatna delovna mesta ter socialno integracijo in poklicno rehabilitacijo najbolj ranljivih skupin ljudi na trgu dela (cilj socialnega podjetništva).

2.1 OPREDELITEV ZNAČILNOSTI SOCIALNEGA PODJETNIKA

Z oblikovanjem definicij socialnega podjetništva in socialnega podjetja so se oblikovale tudi različne definicije socialnega podjetnika. Po Dees in drugi (2001, str.5) naj bi bili socialni podjetniki tisti posamezniki, ki v socialnem sektorju povzročajo spremembe, s tem da sprejmejo poslanstvo, da bi ustvarili in ohranili socialno vrednost. Za socialne podjetnike je socialno poslanstvo prioriteta stvar in ne ustvarjanje profita. Prizadevajo si za ustvarjanje dolgoročnih izboljšav. Kot drugo pa prepoznajo in iznajdljivo izkoriščajo nove priložnosti, zato da bi služili svojemu poslanstvu. Kjer drugi vidijo probleme, socialni podjetniki vidijo priložnost. Imajo vizijo, kako doseči svoje cilje, in so odločeni, da jih dosežejo. Socialni podjetniki so zavezani procesu stalne inovacije, prilagajanja učenju; socialni podjetniki iščejo inovativne načine, da bi njihovi podvigi ustvarjali socialno/družbeno vrednost in da bi pridobili potrebne vire in finančna sredstva za ustvarjanje vrednosti. Delujejo drzno, ne glede na omejenost virov sredstev. Imajo velik občutek odgovornosti do ljudi, ki jim služijo, in za rezultate; poskušajo zagotoviti socialne/družbene izboljšave za njihove koristnike in njihove skupnosti, prav tako poskušajo zagotoviti atraktivna specialna in finančna povračila njihovim investitorjem. Se pravi, da socialni podjetniki ustanovljajo socialna podjetja zato, da bi ustvarjali neko socialno vrednost in dosegli izboljšave v družbi. So inovativni, iznajdljivi in iščejo priložnosti, da bi dosegli svoj cilj. Dohodek socialnega podjetja pridobivajo na komercialni način, dodatno pa tudi na tradicionalen način (donacije, zasebne donacije itd.).

Socialni podjetniki so družbeni reformatorji in revolucionarji, ki socialne potrebe rešujejo na podjetniški način. Socialni podjetniki igrajo vlogo dvojnega agenta na socialnem področju; na eni strani s tem, da svoje poslanstvo posvečajo prepoznavanju, oblikovanju in ohranjanju socialnih vrednot, po drugi pa si nepopustljivo prizadevajo za vključevanje v proces nenehnega odkrivanja novih možnosti, inoviranja, prilagajanja in učenja. Poudarjajo neobremenjenost z rednimi viri in izražajo visoko raven občutljivosti za uporabnike svojih proizvodov (povzeto po Dees in drugi, 2001, str.19).

2.2 PODROČJA IN DEJAVNOSTI SOCIALNEGA PODJETNIŠTVA

Dejavnosti socialnega podjetništva, določena z zakonom o socialnem podjetništvu, se opravljajo na naslednjih področjih:

- socialnega varstva;
- družinskega varstva;
- varstva invalidov;
- znanosti, raziskovanja, izobraževanja in vzgoje;
- zagotavljanja in organiziranja mladinskega dela;

- varstva in promocije zdravja;
- zagotavljanja socialne vključenosti, spodbujanja zaposlovanja in poklicnega usposabljanja oseb, ki so brezposlene ali jim grozi brezposelnost;
- ekološke proizvodnje hrane;
- ohranjanja narave, urejanja in varstva okolja in zaščita živali;
- spodbujanja uporabe obnovljivih virov energije in razvoja zelene ekonomije;
- turizma za osebe, ki jim življenjske razmere onemogočajo ali ovirajo dostop do turističnih storitev, na način, ki spoštuje vrednote trajnosti, dostopnosti in solidarnosti (socialni turizem);
- trgovine za socialno ogrožene osebe (socialna trgovina) ter trgovine, ki zagotavljajo prodajo proizvodov majhnih proizvajalcev iz gospodarsko najbolj nerazvitih okolij na temelju etičnih, preglednih in enakopravnih poslovnih razmerij med proizvajalci in trgovcem, usmerjenim predvsem v zagotavljanje možnosti pravičnega plačila proizvajalcev in s tem njihovega preživetja (pravična trgovina), ter trgovine s storitvami in proizvodi iz dejavnosti socialnega podjetništva;
- kulture, tehnične kulture in ohranjanja kulturne, tehnične in naravne dediščine;
- amaterskega športa in telesne kulture, katere namen je rekreacija in socializacija;
- reševanja in zaščite;
- spodbujanja razvoja lokalnih skupnosti;
- podpornih storitev za socialna podjetja.

2.3 ZNAČILNOSTI SOCIALNIH PODJETIJ

Osnovna značilnost socialnega podjetja je nuditi zaposlitev fizično, psihično in socialno prikrajšanim osebam. Omenjena ciljna skupina je potencialna delovna sila za vključitev v socialno podjetje, kjer imajo osebe možnost spoprijemanja s prostim delovnim trgom, in posledično zmanjševati socialno marginalnost.

Bistvena cilja socialnih podjetij sta:

- zagotavljati podporno okolje, v katerem lahko osebe s posebnimi potrebami razvijajo svoje sposobnosti, ki so eden od pogojev produktivnega delavca;

- postati in ostati podjetje, ki se samo vzdržuje ter s svojim vključenim zagotavlja stalno zaposlitev.

Socialno podjetje je ekonomsko neodvisna enota le, če ima lastno finančno poslovanje. Je zasebno neprofitna organizacija (v skladu s svojim socialnim poslanstvom), kar pomeni, da je profit, ki ga ustvarja, namenjen primarnim ciljem podjetja: ustvarjanju novih delovnih mest za teže zaposljive.

Socialna podjetja delujejo po običajnih gospodarskih pogojih kot vsa ostala podjetja: prodajajo izdelke in nudijo storitve, ki jih tržijo na odprtem trgu. Samovzdrževalno mora

podjetje postati v obdobju treh let. Dopustno je, da se stroški ustanavljanja (začetna investicija, subvencije) skozi začetno fazo ne nadomestijo v celoti.

Socialno podjetje zagotavlja zaposlovanje teže zaposljivim, vendar ima lahko kot sekundarno tudi rehabilitacijsko vlogo, ki jo kot stranski učinek povzroča delo, delovno okolje in vključevanje v delovno življenje.

Med glavne dosežke socialnih podjetij vsekakor spada ustvarjanje novih zaposlitev, poleg tega pa še omogočajo:

- integracijo na odprtem trgu dela,
- zaposlitveno rehabilitacijo,
- pozitiven vpliv na duševno zdravje,
- dvig posameznikovega standarda in posledično boljšo kakovost življenja.

3 SOCIALNA EKONOMIJA – NOVE MOŽNOSTI ZA ZAPOSLOVANJE INVALIDOV

Socialna ekonomija predstavlja družbeno ekonomsko kategorijo, kjer vrsta najrazličnejših pravnih in fizičnih subjektov ustvarja podporno okolje za (ponovno) vključitev ranljivih skupin prebivalstva v socialno in delovno okolje, dokler socialno podjetništvo pomeni etičen, strokoven, inovativen in sistemski pristop, ki z različnimi aktivnostmi udejanja cilje socialne ekonomije.

Čeprav dejanska oz. jasna enotna definicija socialne ekonomije in socialnega podjetništva ne obstaja, je splošno sprejeto, da termin pokriva spekter organizacij, ki niso niti del javnega niti zasebnega sektorja. Gre za neko srednjo pot, ki se večinoma zanaša na inovativna partnerstva in kreativne tehnike menedžmenta, ki organizacijam v socialni ekonomiji omogočajo, da lahko delujejo v širokem okviru državne zakonodaje in fiskalnih struktur.

Socialna ekonomija ponuja nove možnosti za inovativno zaposlovanje ranljivih skupin na trgu dela. V državah zahodnega sveta se socialna ekonomija vse bolj povezuje s konceptom družbene odgovornosti in trajnostnega razvoja. Medtem ko je v marsikateri drugi državi članici, tudi v novih članicah (Poljska, Češka), s katerimi se zadnje čase radi primerjamo, socialna ekonomija na zavidljivem nivoju, saj ta sektor zagotavlja tudi do 10% delovnih mest na celotnem trgu dela, je v Sloveniji še vedno v povojih in se omenja predvsem v povezavi z invalidskimi podjetji.

Bistvo razvoja programov socialne ekonomije je vzpostavitev solidarnosti, kohezije, partnerstva, stalnega razvoja in socialnega podjetništva. Socialna ekonomija se razvija

v kooperativah, participativnih podjetjih, socialnih podjetjih, v različnih vzajemnih skladih ter v drugih neprofitnih organizacijah.

Socialna podjetja imajo poslovni pristop in pritegnejo lokalno okolje k povečanju njihovega ekonomskega in socialnega položaja. Glavni namen socialnih podjetij ni maksimalizacija dobička, ampak doseganje socialnih ciljev ter pridobivanje inovativnih rešitev za problem brezposlenosti – stalen razvoj in povezovanje. Socialna ekonomija s svojo široko usmeritvijo obsega prav vse posameznike, ki zaradi različnih vzrokov ne zmorejo živeti samostojnega, polnovrednega in neodvisnega življenja z dodeljenim statusom ali brez njega. Upošteva načelo enakovrednosti in enakopravnosti ter omogoča spoštovanje človekovih pravic, pri čemer ni pomemben status posameznika, marveč njegova nemoč, pomanjkanje izkušenj, znanja, sposobnosti za aktivno vključevanje v družbo. Razvoj programov socialne ekonomije je torej zelo odvisen od socialnega in ekonomskega ter pravnega in političnega stanja v vsaki državi.

3.1 SOCIALNO PODJETJE

Socialno podjetje je običajno podjetje s strukturo, ki zagotavlja dobrine in usluge pod pogoji in poslovnimi navadami, ki niso običajne. Organizirano je kot vmesna oziroma prehodna oblika zaposlitve, ki omogoča vključitev v delo in zaposlitev invalidov in teže zaposljivih oseb. Kot vmesna oblika omogoča popolno prehodnost med posameznimi organizacijskimi oblikami aktivnega zaposlovanja v invalidska podjetja, vmesne delavnice ali pa varstveno-delovne centre, kar zagotavlja, da bo vključena oseba našla pravo mesto glede na preostanek svojih sposobnosti za delo. V socialnem podjetju so torej zaposleni ljudje, ki niso primerni za druge oblike zaposlovanja in imajo vsi enake pravice in obveznosti ne glede na to, ali so delovno manj zmožni ali ne.

Socialna podjetja so namenjena zaposlovanju teže zaposljivih oseb oz. brezposelnih mladih, starejših od 55 let, invalidov. Socialna podjetja delujejo predvsem na področju: socialnega in družinskega varstva, varstva invalidov, znanosti, raziskovanja, izobraževanja in vzgoje, mladinskega dela, varstva in promocije zdravja, ekološke proizvodnje hrane, spodbujanja uporabe obnovljivih virov energije in razvoja zelene ekonomije, turizma, kulture in tehnike. Potrebe in interesi po nastanku socialnih podjetij izvirajo iz posameznih lokalnih trgov in zakonskih ureditev, ki niso enotne v vseh državah.

Status socialnega podjetja lahko pridobi nepridobitna pravna oseba, če:

- je ustanovljena za trajno opravljanje dejavnosti socialnega podjetništva na način, da bo trajno zaposlovala najmanj enega delavca v prvem letu in najmanj dva delavca v nadaljnjih letih poslovanja (socialno podjetje tipa A);
- je ustanovljena za zaposlovanje teže zaposljivih oseb, na način, da bo določeno dejavnost opravljala s trajnim zaposlovanjem najmanj tretjine teh delavcev od vseh zaposlenih delavcev (socialno podjetje tipa B).

Socialno podjetje mora dokazila o pričetku opravljanja dejavnosti predložiti pristojnemu ministrstvu v roku enega leta od pridobitve statusa:

- socialno podjetje tipa A mora predložiti dokazilo o zaposlitvi vsaj enega delavca po zaključku prvega leta poslovanja, o zaposlitvi najmanj dveh delavcev pa po zaključku drugega leta poslovanja;
- socialno podjetje tipa B mora dokazilo o zaposlitvi delavcev in njihovi strukturi predložiti v roku dveh let po pridobitvi statusa.

V pravnem prometu mora nepridobitna pravna oseba uporabljati firmo ali ime z dostavkom »socialno podjetje« ali okrajšavo »so. p.«.

Vključenim udeležencem socialno podjetje omogoča:

- prilagojeno organiziranje dela in delovnega časa,
- aplikacijo fleksibilnih oblik zaposlovanja (začasno delo, delo na domu, part-time zaposlitev),
- delo, prilagojeno psihofizičnim sposobnostim,
- nagrado za opravljeno delo,
- socialno integracijo,
- prehod v zaposlitev.

3.2 OPREDELITEV RANLJIVIH CILJNIH SKUPIN

Ranljive skupine so tiste skupine, pri katerih se pojavljajo različne oblike prikrajšanosti, kot so na primer finančna oziroma materialna, izobrazbena, zaposlitvena in podobno. Zaradi svojih lastnosti, načina življenja in okoliščin, v katerih živijo, se te skupine pogosto težje prilagajajo hitrim spremembam sodobne družbe, zato so tudi manj konkurenčne na trgu dela, za katerega vemo, da je značilna velika tekmovalnost med iskalci zaposlitve. Posledično so osebe, ki pripadajo tem skupinam, odrinjene na rob družbe in so na določen način tudi socialno izključene (Študija obstoječega stanja na področju socialne ekonomije v Sloveniji, 2005, str. 28)

Podrobneje bomo ranljive skupine opredelili takole:

- **prvi iskalci zaposlitve:** brezposelne osebe, ki so na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje prijavljene več kot šest mesecev in jim je po zaključku izobraževanja to prva zaposlitev ali so po dokončanem univerzitetnem, visokošolskem ali višješolskem strokovnem izobraževanju zaključili pripravništvo ali jim je prenehal status mladega raziskovalca;
- **invalidi,** katerih invalidnost je ugotovljena z odločbo pristojnega organa;
- **dolgotrajno brezposelne osebe:** so osebe, ki so brez zaposlitve zadnjih 24 mesecev ali več;
- **brezposelne osebe,** pri katerih so z odločbo pristojnega organa ugotovljene trajne posledice telesne ali duševne okvare ali bolezni in imajo zato bistveno

manjše možnosti, da se zaposlijo ali ohranijo zaposlitev ali v zaposlitvi napredujejo.

○ **Teže zaposljive osebe:**

- osebe, stare nad 55 let starosti;
- pripadniki romske skupnosti;
- mladoletne osebe brez zaključenega osnovnega ali nižjega poklicnega izobraževanja;
- osebe, ki več kot šest mesecev niso imele redno plačane zaposlitve in še ni preteklo eno leto od prestane kazni zapora oziroma so v času pogojenega odpusta;
- begunci, vključeni v programe integracije;
- osebe v programu ali v dveh letih po zaključku programa zdravljenja odvisnosti od alkohola ali drog;
- brezdomci.

3.3 RAZLIKE MED SOCIALNIMI IN OBIČAJNIMI PODJETJI

Kljub temu da je socialno podjetništvo v bistvu le veja podjetništva in da je za vsakega podjetnika pomembna priložnost, ustvarjalna rešitev za določen problem, delovanje v smeri rešitve problema in vseskozi veliko poguma, obstajajo nekatere razlike med »običajnimi« in socialnimi podjetniki. Ena najpomembnejših je predvsem ta, da socialne podjetnike pri njihovem delu usmerjajo socialni cilji in tako delujejo v korist družbe, ranljivih skupin, ki jim grozi izključitev iz družbe. Poleg tega je pomembno tudi dejstvo, da je pri socialnih podjetjih veliko težje meriti ustvarjeno vrednost kot pri običajnih podjetjih, kjer je dobiček indikator te vrednosti. Koristi, ki jih imajo ranljive skupine od socialnih podjetij, je namreč težje meriti. Nekatero osnovne razlike med običajnimi in socialnimi podjetji smo razdelili takole:

- Socialno podjetje:

- vodilo predstavlja humanost in solidarnost;
- zaposluje delovno nezmožne oziroma omejeno zmožne osebe za delo in ljudi, ki so na trgu delovne sile nezanimivi;
- delovno vzdušje omogoča opravljanje dela tistim, ki imajo telesne in psihične omejitve;
- osebe obravnava kot človeški vir s pozitivnim potencialom;
- sistem vrednot ni organiziran z namenom ustvarjanja dobička za podjetnika, temveč je prilagojeno socialnim ciljem – delovati v korist ranljivih skupin na trgu;
- ustvarjeno vrednost je težje meriti, saj je težko meriti koristi in izboljšave pri ranljivih skupinah. Samo preživetje socialnega podjetja ni dokaz njihove učinkovitosti oziroma uspešnosti pri izboljševanju družbenih razmer;
- glede ustvarjanja premoženja je poslanstvo zasnovano v skladu s socialnimi cilji, kar pa ni ustvarjanje premoženja;

- dobiček in presežki prihodkov socialnega podjetja morajo ostati v podjetju. Kot je določeno z zakonom, socialno podjetje dobiček in presežke prihodkov namenja za:
 - investicije v osnovna sredstva, potrebne za opravljanje dejavnosti,
 - ohranjanje in povečevanje števila delovnih mest,
 - izobraževanje in usposabljanje delavcev in prostovoljcev.

- Običajno podjetje:

- vodilo predstavlja finančni uspeh;
- sistem vrednot je oblikovan skladno z namenom služiti trgom, ki si lahko privoščijo proizvode oziroma storitve, in ustvarjati dobiček;
- ustvarjena vrednost je enostavno merljiva – indikator je dobiček;
- je pomemben način merjenja ustvarjene vrednosti in je ključno za obstanek na trgu;
- dobiček in presežke prihodkov lahko razporedi na način, ki mu najbolj ustreza.

V socialnem podjetju so torej zaposleni ljudje, ki niso primerni za druge oblike zaposlovanja in imajo vsi enake pravice in obveznosti, ne glede na to, ali so delovno manj zmožni ali ne. To pomeni, da delajo vsi skupaj pod enakimi pogoji. Poleg sposobnosti zaposlenih se upoštevajo tudi osebne potrebe, interesi posameznika in potrebe trga.

4 INVALIDI IN DELO

Kot smo že omenili, 6.člen Zakona o socialnem podjetništvu določa, katere skupine ljudi socialno podjetje lahko zaposli. Pravica do dela in svobode dela je ustavno utemeljena. Delo predstavlja za invalide sploh osrednjo vrednoto. V zaposlitveni situaciji se invalidi ob tem, ko delajo, vsakodnevno potrjujejo kot ustvarjalne osebnosti. Občutek potrebnosti, da lahko skrbijo sami zase in za obstoj svojih družin, da lahko potrjujejo svoje sposobnosti in znanje, jim lahko daje le delo.

Po drugi strani pa spet ni dovolj, da invalide le zaposlimo. Uspešnosti zaposlitvene rehabilitacije namreč ne merimo le z zaposlitvijo invalida, vključuje tudi zadovoljstvo pri delu, stopnjo odgovornosti, razvoj osebnosti, možnosti poklicnega napredovanja, nadaljnega izobraževanja, končno tudi urejenost prevoza oziroma dostopa do dela in urejenost stanovanjskih razmer.

4.1 DEFINICIJA INVALIDNOSTI

Invalidnost pomeni poškodbo, deformacijo, funkcionalno insuficienco ali motorno motnjo, narejeno s poškodbo lokomotornega sistema, centralnega in perifernega nervnega sistema ali kroničnimi boleznimi.

Izraz „invalid“ pomeni vsako osebo, ki zaradi prirojene ali pridobljene pomanjkljivosti v svojih telesnih ali duševnih sposobnostih ni sposobna sama, delno ali v celoti zadovoljevati potreb in normalnega individualnega in/ali družinskega življenja. (Definicija iz Deklaracije Združenih narodov o pravicah invalidov, 1975.)

Definicija, na katero se nam zdi vredno opozoriti in je posebej povezana s problematiko, ki jo tu obravnavamo, pa je povzeta iz Konvencije Mednarodne organizacije dela, št.159, o zaposlovanju in poklicni rehabilitaciji invalidov. V tej konvenciji pomeni izraz „invalid“: „osebo, katere možnosti, da si zagotovi in obdrži ustrezno zaposlitev ter da v njej napreduje, so bistveno zmanjšane zaradi telesne ali duševne okvare, priznane po predpisih“.

4.1.1 KLASIFIKACIJA INVALIDNOSTI

Obstajajo številne klasifikacije invalidnosti, odvisno od kriterija določanja:

- 1) **Etiološka klasifikacija** kot kriterij zajema vzroke invalidnosti, na podlagi katerih obstajata dve skupini:
 - podedovana invalidnost,
 - dobljena invalidnost (pod vplivom bolezni, poškodb, socio-kulturnih vplivov).

2) **Funkcionalna klasifikacija** predstavlja razdelitev invalidnosti na:

- **Fizično:**

- 1. **Senzorna:**

- poškodbe vida,
 - poškodbe sluha,
 - poškodbe govora in glasu.

- 2. **Telesno:**

- poškodbe lokomotornega sistema,
 - poškodbe centralnega in perifernega živčnega sistema,
 - poškodbe kroničnih bolezni,
 - delne poškodbe psihomotorike.

- **Psihična:**

- 1. **mentalno prizadete osebe,**
 - 2. **mentalno bolne osebe.**

- **Multipla** (z dvema ali več primarnima poškodbama).

4.2 POKLICNA REHABILITACIJA

Nekaj, kar predstavlja prehodno fazo med brezposelnostjo invalida in zaposlenim ter uspešno usposobljenim za to delovno mesto, je zagotovo poklicna rehabilitacija. Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov poklicno rehabilitacijo obravnava kot pravico invalida. Gre za sklop storitev, s katerimi se povečuje zaposljivost invalida, in to tako, da se usposobi za ustrezno delo, se zaposli, zaposlitev obdrži oziroma v njej napreduje ali da spremeni svojo poklicno kariero. Standarde storitev zaposlitvene (poklicne) rehabilitacije je pripravil inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo, sprejel pa minister, pristojen za invalidsko varstvo.

Zaposlitvena rehabilitacija se izvaja kot javna služba, njeni izvajalci pa so javni zavodi oziroma koncesionarji v okviru mreže izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije. Na območju Slovenije deluje trinajst ustrezno usposobljenih izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije.

4.2.1 TEMELJNA IZHODIŠČA POKLICNE REHABILITACIJE

Rehabilitacija je celoten rehabilitacijski pristop/proces, ki temelji na upoštevanju potreb invalida (telesne, duševne, psihološke, socialne in ekonomske okoliščine) ter potreb po urejanju njegovega položaja v družbi v skladu z načeli enakih možnosti in polnega sodelovanja.

Sodobna rehabilitacija zahteva vse večje vključevanje posameznika pri določanju vrste in oblike pomoči (rehabilitacije), ocenjevanje rezultatov posameznih faz rehabilitacije ter spremljanje in prilagajanje temu procesu.

V definiciji poklicne rehabilitacije sta določeni dve obliki poklicne rehabilitacije, in sicer:

- pridobitev novega poklica,
- usposobitev za opravljanje istega poklica ali dela z ustrezno prilagoditvijo delovnega mesta z ustreznimi tehničnimi pripomočki.

4.2.2 REHABILITACIJSKI NAČRT

Da bi poklicno rehabilitacijo izpeljali do konca tako, kot je treba, in da bi bila uspešna, je treba narediti rehabilitacijski načrt. Rehabilitacijski načrt je dogovor o vrsti in načinu izvajanja poklicne rehabilitacije. Predstavlja smiselno, vsebinsko in časovno razporeditev rehabilitacijskih ukrepov, s katerimi želimo zadovoljiti zavarovančeve potrebe. Ustrezno vsebino rehabilitacijskega načrta lahko skupaj z zavarovancem oblikujemo le, če so pravilno vodeni vsi predhodni postopki: zbiranje relevantnih informacij, ugotavljanje potreb, usklajevanje z možnostmi, podajanje predlogov za njihovo realizacijo, način doseganja zadanih ciljev in drugo. Rehabilitacijski načrt je dokument, ki ga podpišeta strokovni delavec in zavarovanec in je podlaga za sklenitev pogodbe o poklicni rehabilitaciji.

Obvezni elementi vsakega rehabilitacijskega načrta so naslednji:

○ Cilj

Cilj same poklicne rehabilitacije mora biti jasno definiran, npr.: pridobitev nove strokovne izobrazbe, izvedba usposabljanja na delovnem mestu, premestitev na drugo delovno mesto in drugo. Jasna opredelitev nam omogoča, da v kasnejših fazah lahko izvajamo evalvacijo uspešnosti poklicne rehabilitacije oz. preverjamo doseganje zadanih ciljev. Predhodni postopki nam zagotavljajo dosegljivost in realističnost zadanega cilja.

○ Vsebina

V okviru vsebine navajamo povzetek priloženega programa poklicne rehabilitacije oz. sam naziv učnega programa oz. programa usposabljanja in izvajalca usposabljanja, npr.: ekonomski tehnik, srednja ekonomska šola, naslov ali privajanje na delo šivilje na delovnem mestu, Firma, d. o. o., naslov ...

○ Terminski načrt

Treba je definirati trajanje programa poklicne rehabilitacije (leta, meseci, dni, ure), začetek in predviden zaključek izvedbe.

- **Obveznosti zavarovanca – spremljanje**

Pri definiranju obveznosti zavarovanca v smislu izpolnjevanja obveznosti, ki izhajajo iz samega programa in obveznosti javljanja in sporočanja o spremembah, ki bi vplivale na izvedbo programa, upoštevamo vsebino in trajanje programa ter druge objektivne okoliščine, kot so: oddaljenost in podobno. Definiramo obdobja oz. pogostost (vsak mesec, enkrat na 3 mesece) in način javljanja (pisno, ustno, po telefonu).

4.3 PODPORNO ZAPOSLOVANJE

V pogojih zaostrenih gospodarskih razmer se pogosto porajajo vprašanja, kako resnično stimulirati delodajalce za zaposlovanje invalidov. Podporno zaposlovanje je nedvomno ena od teh oblik.

Podporna zaposlitev je zaposlitev invalida na delovnem mestu v običajnem delovnem okolju s strokovno in tehnično podporo invalidu, delodajalcu in njegovemu delovnemu okolju. Invalidu se pri vključevanju na delo v takem delovnem okolju zagotavlja tehnična podpora s prilagoditvijo delovnega mesta in sredstev za delo ter strokovna podpora, osebna asistenca, spremljanje pri delu, razvoj osebnih metod dela in ocenjevanje njegove delovne uspešnosti. Ob zaposlitvi na takšno delovno mesto ima invalid pravico do subvencije plače, če dosega nižje delovne rezultate.

Podporno zaposlovanje je model storitev, ki omogočajo invalidom usposabljanje in zaposlovanje na odprtem trgu dela. Za model je značilno posredovanje trenerja dela (*Job Coach*) ali specialista s področja zaposlovanja (*Employment Specialist*), ki invalidu pomaga najti primerno zaposlitev, ga usposablja na delovnem mestu in mu zagotavlja dolgoročno podporo. Podporno zaposlovanje se uporablja kot alternativa zaposlovanju v invalidskih podjetjih in varstveno delovnih centrih in se ne nanašata na odprti trg dela.

Podporno zaposlovanje temelji na vključevanju, usposabljanju in zaposlovanju invalidov v socialno družbo. Odprto je za vse vrste invalidnosti in vse stopnje, tudi za tiste invalide z najtežjimi prizadetostmi. Delovni trenerji omogočajo invalidom vrsto pomoči, ki jo potrebujejo glede na njihove specifične potrebe. Pri tistih invalidih, ki pomoč potrebujejo, je le-ta prilagojena glede na vrsto in stopnjo pomoči. Eden od poudarkov podpornega zaposlovanja je usposabljanje invalidov za delo v podjetju.

Definicija podpornega zaposlovanja tako vključuje naslednje elemente:

- plačano delo/zaposlitev,
- integrirano delovno okolje,
- usposabljanje in podpora na delovnem mestu.

Glavni dejavniki uspešnega podpornega zaposlovanja so:

- zmožnost delavca, da opravlja delo;
- osebnost uporabnika, ki vključuje motivacijo za uspeh;
- ukrep usposabljanja in podpore, ki ga zagotovi izvajalec storitev;

- podporni sodelavci;
- delodajalec, ki je pripravljen prilagoditi, podpirati in biti realističen v pričakovanjih;
- nadomestila delodajalcu za kompenzacijo za daljše obdobje usposabljanja in dodatne suspenzije.

Temeljna stebra podpornega zaposlovanja sta usklajenost zahtev delovnega mesta in uporabnika (invalida) ter podpora. Glavni cilj vsake organizacije, ki se ukvarja s podpornim zaposlovanjem, je usklajenost med invalidom in primernim delom. Ocenjevanje uporabnika je proces, ki upošteva njegove veščine, interese ter pričakovane potrebe po podpori glede na najboljše možno ujemanje z delom. Ocenjevanje zajema analizo delovnega mesta in usklajenost delovnega mesta ter sposobnosti in značilnosti invalida. Pri ocenjevanju ima prednost kvalitativna analiza pred kvantitativno. Ključni kriteriji so tako:

- motivacija uporabnika in njegove družine za delo,
- veščine komuniciranja, praktične izkušnje neodvisnega življenja,
- profesionalne izkušnje.

Ocena se opravlja na delovnem mestu in v skupnosti. Ocena je merodajna, če se upošteva več različnih situacij.

4.4 ZAPOSLOVANJE INVALIDOV – spodbujanje delodajalcev

Invalidi se v Sloveniji lahko zaposlujejo v običajnem delovnem okolju na delovnih mestih, prilagojenih njihovim sposobnostim. Takšno zaposlitev jim omogočajo tudi invalidska podjetja, ki predstavljajo enega izmed pomembnejših instrumentov, s katerimi država stimulira zaposlovanje invalidov. Osnovni cilj državnih ukrepov je, da invalidom pomaga pri vstopanju na trg dela. Ti ukrepi so kvotni sistem zaposlovanja invalidov, zaščita pred odpuščanjem, subvencija plač ter delna oprostitev plačila davkov in prispevkov na plače ipd. Tako so v plačah zaposlenih in dajatvah na plače v invalidskih podjetjih vključeni davki in prispevki, ki jih invalidsko podjetje obračuna, vendar ne plačuje – odstopljeni prispevki.

4.4.1 KVOTNI SISTEM IN KVOTE ZA ZAPOSLOVANJE INVALIDOV

V državah Evropske unije so za zaščito skupin brezposelnih, ki na trgu ne morejo enakovredno nastopati in kjer že dalj časa deluje trg dela, poleg ukrepov izenačevanja uvedli tudi zakonsko obvezno zaposlovanje invalidov, tako imenovani kvotni sistem, oziroma kvotno-davčni sistem. Njegov namen je pospeševanje zaposlovanja invalidov v običajnem delovnem okolju. Pri tem gre za administrativni ukrep, s katerim se delodajalcem naloži, da določen delež delovnih mest namenijo invalidom.

Za neizpolnjevanje zaposlitvene kvote uveljavljajo države različne obveznosti – sankcije, med katere spadajo različne administrativne prepovedi in različne oblike plačil.

Na drugi strani pa tistim, ki obveznosti izpolnjujejo nad predpisanimi kvotami, namenijo ustrezno stimulacijo – subvencijo.

Davčno-kvotni sistem za razliko od kvotnih programov dovoljuje delodajalcem, da za neizpolnjeno število invalidov po kvotnem sistemu pokrijejo določene davčne obveznosti ali obveznosti iz zavarovanj v korist posebnih skladov za rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov, ki jih v obvezni kvoti niso realizirali. Davčne obveznosti se zbirajo v posebnih rehabilitacijskih skladih, od koder se redistribuirajo različnim delodajalcem, invalidom ali izvajalcem. Sredstva rehabilitacijskega fonda se namenijo izključno za izvajanje usposabljanja in zaposlovanja invalidov.

Vsi delodajalci, ki zaposlujejo več kot 20 zaposlenih, so dolžni zaposlovati invalide v okviru določenega deleža od celotnega števila zaposlenih – torej v okviru kvote, ki ne more biti nižja od 2 % in ne višja od 6 % od skupnega števila zaposlenih delavcev. V skladu s 4. členom Uredbe o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov (Uradni list RS, št. 32/2007)) se kvota določi različno po dejavnostih v skladu z Uredbo o uvedbi in uporabi Standardne klasifikacije dejavnosti (Uradni list RS, št. 2/2002).

V kvoto se štejejo invalidi, ki jih delodajalci prijavijo v zavarovanje in imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za najmanj 20 ur tedensko. Pri izpolnjevanju kvote se šteje invalid, zaposlen v podporni zaposlitvi za dva invalida, za izpolnitev kvote pa se šteje tudi sklenitev pogodbe o pogodbenem sodelovanju z zaposlitvenim centrom ali invalidskim podjetjem. Če delodajalec zaposluje invalide nad predpisano kvoto, in tisti delodajalec, ki zaposluje manj kot 20 delavcev, in če invalidnost ni odraz poškodb pri delu ali poklicne bolezni pri tem delodajalcu, lahko uveljavlja nagrado za preseganje kvote.

Ocenjevanje uspešnosti kvotnih sistemov je zelo kočljiva zadeva. Na eni strani jim delodajalci niso naklonjeni, saj jih doživljajo kot dodaten davek in/ali kot omejitve svobode pri kadrovanju. Ravno tako tej obliki pozitivne diskriminacije niso naklonjeni nekateri invalidi, saj ukrep doživljajo kot poudarjanje njihove "nesposobnosti" v odnosu do neinvalidov, namesto da bi jih delodajalec sprejel zaradi njihove sposobnosti, da zmorejo uspešno opravljati delo, oziroma zaradi njihovega prispevka k uspešnemu poslovanju podjetja. Ob tem pa seveda ne moremo mimo pozitivnih primerov (npr. v Nemčiji, Avstriji in Franciji), kjer imajo kvote pozitiven vpliv na zmanjševanje stopnje brezposelnosti, ohranjanje zaposlitve in nenazadnje tudi na višino sredstev, namenjenih vzpodbujanju zaposlovanja. Tako lahko sklenemo, da ostaja kvotni sistem eden od dobrih ukrepov, vendar le, če se ga dosledno izvaja in so predpisane sankcije za neizpolnjene kvote. Vendar tudi to ni zagotovilo, da bo kvotni sistem dejansko uspešen. Dopolnjen mora biti z antidiskriminacijsko zakonodajo, različnimi drugimi finančnimi vzpodbudami, in končno, o čemer se žal premalo govori, z aktivnostmi za osveščanje javnosti, še prav posebej delodajalcev.

Pri zaposlovanju invalidov se torej lahko priznajo naslednje finančne vzpodbude:

1. Subvencije plač invalidom – delodajalcu odobri Sklad za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov zaradi njihovega doseganja nižjih delovnih rezultatov, ki so posledica njihove invalidnosti. Subvencija plače je pravica invalida, ki je zaposlen na

zaščitenih delovnih mestih, v podporni zaposlitvi in pri zaposlitvi v invalidskih podjetjih. Glede na obliko zaposlitve je lahko subvencija v naslednjih odstotkih od minimalne plače (osnova za subvencijo):

- v zaščitni zaposlitvi od 30 % do 70 % minimalne plače,
- v podporni zaposlitvi od 5 % do 30 % minimalne plače,
- v invalidskem podjetju od 5 % do 30 % minimalne plače.

2. Plačilo stroškov prilagoditve delovnega mesta in sredstev za delo – lahko uveljavlja delodajalec s predložitvijo načrta prilagoditve delovnega mesta in sredstev za delo ter izjavo o nameravani zaposlitvi invalida za nedoločen čas ali za določen čas najmanj 24 mesecev. Sklad lahko povrne do 70 % stroškov prilagoditve delovnega mesta in sredstev za delo.

3. Plačilo stroškov storitev v podpornem zaposlovanju – lahko uveljavlja delodajalec na podlagi izdelanega individualiziranega načrta podpore invalidu in delodajalcu do višine 30 ur mesečno, če invalid nima več pravice do zaposlitvene rehabilitacije in ima z invalidom sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas ali za določen čas najmanj 24 mesecev ali pa gre za zaposlitev invalida nad predpisano kvoto.

4. Oprostitev plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje – delodajalci, ki zaposlujejo invalide, in samozaposleni invalidi lahko pri Skladu uveljavljajo oprostitev plačila prispevkov za obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje.

5. Nagrada za preseganje kvote – lahko jo uveljavlja delodajalec, ki zaposluje invalide nad predpisano kvoto, in tisti delodajalec, ki zaposluje invalide, če zaposluje manj kot 20 delavcev, če invalidnost ni odraz poškodb pri delu ali poklicne bolezni pri tem delodajalcu. V skladu z 8. členom Uredbe lahko delodajalec, ki en mesec presega kvoto, vloži vlogo na Sklad do 20. v mesecu, Sklad pa delodajalcu izda odločbo, s katero mu prizna pravico do nagrade za preseganje kvote za začetni mesec in še največ pet naslednjih zaporednih mesecev, v katerih bo presegal določeno kvoto zaposlenih invalidov. Nagrada je v višini 20 % minimalne plače na mesec za vsakega zaposlenega invalida nad predpisano kvoto.

6. Letne nagrade za dobro prakso – lahko uveljavlja delodajalec s prijavo na javni natečaj Sklada, v katerem so opredeljena merila za izbor delodajalcev z dobro prakso na področju zaposlovanja invalidov.

5 ZAGOTAVLJANJE DOSTOPNOSTI IN NEDISKRIMINACIJE INVALIDOM

Doseganje popolne dostopnosti je ključnega pomena za doseganje ciljev enakopravne udeležbe in socialne vključenosti invalidov. Dostopnost je ključni predpogoj za možnost sodelovanja invalidov v družbi. Dostopni bi morali biti vsi tisti proizvodi in storitve, ki se ponujajo javnosti in se financirajo iz strukturnih skladov. Še posebej dostopnosti grajenega okolja, transporta in informacijskih ter komunikacijskih tehnologij so ključne za vključitev invalidov. Te različne aplikacijske domene so močno povezane med seboj.

V novem tisočletju so glavni cilji na področju preprečevanja diskriminacije ciljna področja: rasna in etnična pripadnost, religija, prepričanje, invalidnost, starost ali spolna usmerjenost.

Obstajajo številne organizacije ki bijejo vojno za doseganje teh ciljev, a se nam zdi smiselno da tukaj omenimo le Evropski socialni sklad. Ustvarjanje enakih možnosti in boj proti vsem oblikam diskriminacije je eno izmed ključnih področij Evroskega socialnega sklada (ESS).

Evropski socialni sklad (ESS), ustanovljen leta 1957, je glavno finančno orodje Evropske unije za vlaganje v ljudi. Podpira zaposlovanje ter pomaga ljudem do boljše izobrazbe in kompetenc. S tem izboljšuje njihove možnosti za zaposlitev.

Pet prednostnih nalog financiranja ESS na ravni Evropske unije se v obdobju 2007–2013 osredinja na:

- pomoč delavcem in podjetjem pri prilagajanju na spremenljive pogoje v gospodarstvu;
- izboljševanje dostopa do zaposlitve in lažje vključevanje v delovno silo;
- izboljševanje usposabljanja in veščin za posameznike;
- spodbujanje partnerstva med akterji, kot so: delodajalci, sindikati in nevladne organizacije, za reformo na področju zaposlovanja in vključenosti na trg dela;
- spodbujanje socialne vključenosti prikrajšanih ljudi in boj proti diskriminaciji na trgu dela.

EU se zaveda, da globalizacija in tehnološki napredek hitro spreminjata potrebe delavcev in podjetnikov. Podjetja so pod velikim pritiskom hitrega prilagajanja in razvijanja svojih izdelkov in storitev. Če se želijo obdržati na trgu, se morajo neprestano prilagajati načinom proizvodnje in delovni sili. To podjetjem nalaga obveznosti, da pomagajo svojim delavcem pri pridobivanju novih izkušenj. Da bi lahko načrtovali svojo življenjsko in poklicno pot, potrebujejo delavci nove vrste varnosti, ki jim pomagajo obdržati zaposlitev in se spopadati s spremembami.

5.1 EVROPSKI SOCIALNI SKLAD V SLOVENIJI 2007–2013

Slovenska strategija za financiranje iz Evropskega socialnega sklada ima preprost cilj, tj.: vlagati v ljudi in s tem doseči bolj konkurenčno gospodarstvo z manj regionalnimi razlikami, višjo stopnjo zaposlenosti, boljšo socialno vključenost in višji življenjski standard.

Operativni program (OP ESS) razvoja človeških virov (2007–2013) je podlaga za črpanje sredstev iz ESS v novi finančni perspektivi; Evropska komisija ga je potrdila 21. 11. 2007. Namen slovenskega operacijskega programa za financiranje iz ESS z naslovom Razvoj človeških virov v obdobju 2007–2013 je vlaganje v ljudi in s tem pospeševanje inovativnosti, zaposljivosti in gospodarske rasti, s čimer bi zagotovili visoko stopnjo zaposlenosti in socialne vključenosti ter zmanjšanje regionalnih razlik.

Temeljno načelo, na katerem temelji slovenski operativni program, je načelo nediskriminacije ter spoštovanje in spodbujanje enakosti možnosti. Načelo nediskriminacije bo usmerjeno tudi k ciljnemu področju invalidnosti.

Invalidi oz. področje invalidnosti pa se lahko vključujejo tudi v druge razvojne prioritete, kot so definirane v operativnem programu, oz. njihovo vključevanje temelji na horizontalni ravni vključevanja v naslednjih tematskih področjih (prioritet):

- **Spodbujanje podjetništva in prilagodljivosti** – spodbujanje mobilnosti med visoko strokovno izobraženimi kadri in prilagajanje na spremembe je med glavnimi cilji Slovenije. Aktivnosti bodo usmerjene v spodbujanje prenosa znanja med ustanovami za raziskave in razvoj, univerzami in podjetji; podpiranje konkurenčnosti gospodarstva; usposabljanje zaposlenih; izpopolnjevanje veščin tistih zaposlenih, katerih zaposlitev je najbolj ogrožena zaradi pomanjkanja priložnosti za usposabljanje – tudi zaradi prestrukturiranja.

- **Spodbujanje zaposljivosti iskalcev dela in neaktivnih** – v okviru te prioritete bodo iskalci dela prejeli podporo in pomoč pri iskanju možnosti za vključitev na trg dela. Brezposelnim, neaktivnim brezposelnim ljudem in starejšim delavcem bodo na voljo informacije, spodbude in strategije za razvoj kariere, prilagojene njihovim potrebam, vključno z dostopom do programov usposabljanja in izobraževanja. Spodbujanje zaposlovanja v manj razvitih območjih bo zmanjšalo regionalne razlike v brezposelnosti.

V drugi razvojni prioriteti bodo za invalide v okviru horizontalne usmeritve »zagotavljanje enakosti možnosti« namenjeni predvsem programi in aktivnosti za usposabljanje in izobraževanje za večjo zaposljivost invalidov in drugih brezposelnih funkcionalno oviranih ljudi, tj. v okviru naslednjih dejavnosti:

- krepitev informiranja, svetovanja, motiviranja in vseživljenjske karierni orientacije ter razvoj multimedijskih pripomočkov za učinkovito karierno svetovanje brezposelnim in neaktivnim;
- programi oz. projekti za spodbujanje neaktivnih za uspešen vstop na trg dela;

- usposabljanje in izobraževanje brezposelnih za pridobivanje potrebnih znanj in veščin;
- usposabljanje na delovnem mestu in druge krajše oblike usposabljanja;
- spodbujanje zaposlovanja v regijah z nizkim gospodarskim potencialom.

• **Razvoj človeških virov in vseživljenjsko učenje** – tu bo poudarek na posodobitvi sistemov izobraževanja in usposabljanja ter na spodbujanju in izboljševanju dostopnosti vseživljenjskega učenja za posameznike. Poklicne kvalifikacije bodo usmerjene v potrebe gospodarstva in trga dela. Podprlo se bo dostopnost informacijskih in komunikacijskih tehnologij pa tudi dejavnosti za zmanjšanje števila tistih, ki zgodaj zapustijo izobraževanje, ter tistih, ki ne končajo šole. Skupni cilj je razvoj človeških virov v Sloveniji s posodobitvijo obstoječega sistema izobraževanja in z vpeljevanjem novih priložnosti za vseživljenjsko učenje.

• **Enakost možnosti in spodbujanje socialne vključenosti** – boju proti diskriminaciji na trgu dela, v sistemu izobraževanja in družbi ter zmanjšanju socialne izključenosti in spodbujanju enakih možnosti bodo namenjena tri področja delovanja. Prvič, podprte bodo socialne in druge inovativne oblike podjetništva, ki bodo ustvarjale nova delovna mesta in širile socialne storitve za ranljive skupine prebivalstva. Drugič, med mladimi bodo spodbujane enake možnosti in socialna vključenost, še posebej v sistemih izobraževanja in usposabljanja. Tretjič, inovativni ukrepi bodo povečali zavedanje javnosti o enakih možnostih kot pozitivnih vrednotah in spodbudili delodajalce k opuščanju diskriminacijskih postopkov pri zaposlovanju.

Med ranljive skupine prebivalstva, ki se srečujejo z večjo stopnjo tveganja socialne izključenosti in neenakih možnosti, kot smo že rekli, sodijo tudi invalidi. Njihova stopnja brezposelnosti je namreč višja kot splošna stopnja brezposelnosti. Prav tako je za invalide značilno daljše trajanje brezposelnosti. Invalidi se v manjši meri kot preostalo prebivalstvo odločajo za vstop na trg dela. Če se invalidi že odločijo za prijavo v evidenco brezposelnih, pa jim njihove strukturne značilnosti – starost in izobrazba, ne pomagajo pri pridobivanju služb, ampak ravno nasprotno. Večinoma pa invalidi prejemajo invalidske pokojnine ali nadomestila. Na trgu dela zasledimo le manjši delež tega prebivalstva – od približno 170.000 le 43.000.

6 SOCIALNA KLIMA V DELOVNEM OKOLJU

Na delovnem mestu človek preživi polovico učinkovitega dne ali celo več, zato je zanj pomembno, da ima tudi pri opravljanju dela možnost negovati zdrave socialne vezi s svojimi sodelavci, kar vpliva na njegovo počutje.

Obkroženi z drugimi ljudmi, s katerimi smo v medsebojni interakciji, oblikujemo specifično vzdušje, strokovno imenovano socialna klima, od katere je odvisno naše počutje. Tovrstno klimo determinirajo še drugi dejavniki, med njimi imajo izrazit vpliv strukturne značilnosti okolja, v katerem se oblikuje. Osredotočimo se na delovno okolje, v katerem invalidnega posameznika obkrožajo sodelavci, s katerimi je pri opravljanju dela v pogostem stiku in z njimi neizbežno vzpostavlja določene socialne odnose.

Kadar se v skupini ljudi ustvari ugodna socialna klima, ta pozitivno vpliva na posameznikovo počutje. Že naš subjektivni občutek nam pove, da v skupinah, v katerih se dobro počutimo, želimo več prispevati in smo zato posledično tudi bolj produktivni. Nasprotno nas neugodna klima, ki nastane v kolektivu, odbija, za uspeh vložimo manj napora in truda, kot bi ga sicer, sčasoma začnemo izgubljati voljo in motivacijo, da bi še naprej sodelovali v taki družbi.

Če prezrcalimo celotno situacijo na delovno organizacijo, lahko predpostavimo, da njena uspešnost ni odvisna le od uspešnega marketinga, primerne tehnologije, nizkih stroškov proizvodnje itd., temveč tudi od vzdušja, ki se v njej izoblikuje. Socialna klima v nekem delovnem okolju je lahko ugodna in neugodna. Indikatorji, ki kažejo na ugodno socialno klimo, so:

- motivacija,
- pripadnost,
- lojalnost,
- solidarnost,
- sprejemanje organizacijskih ciljev,
- zadovoljstvo ipd.

Indikatorji, ki v nekem delovnem okolju kažejo negativno socialno klimo, so naslednji:

- demotivacija,
- nezdrava konfliktnost,
- absentizem,
- fluktuacija,
- nastanek klik ipd.

Indikatorji socialne klime niso samo kazalci trenutnega vzdušja. Po njih lahko sklepamo, kakšni procesi se bodo začeli odvijati v organizaciji, če se bo klima izboljšala oziroma slabšala. Slaba komunikacija v podjetju pripelje do tega, da konfliktov ne rešujemo konstruktivno. Pogosto jih zanikamo ali pometemo pod preprogo. Ker ostajajo nerešeni, namesto da bi prispevali k napredku, stalno kvarijo komunikacijsko in s tem tudi

organizacijsko klimo. To vodi v nezadovoljstvo, nižjo motiviranost za delo in posledično v nižjo produktivnost. Podjetja, ki se zavedajo pomembnosti ugodne organizacijske klime ter njenega vpliva na zadovoljstvo zaposlenih in uspešnost poslovanja, si prizadevajo ustvariti takšno vzdušje, ki bo nudilo najboljše poslovne rezultate. Temelj za vzpostavitev ugodne organizacijske klime v podjetju je v korektnosti med sodelavci na vseh nivojih, v vzpostavljanju enakovrednega ali partnerskega odnosa posameznika z okoljem. Ko osvojimo ta način komunikacije, smo sposobni konflikte reševati na konstruktiven način, pomembno pa je tudi to, da doživljamo bistveno manj stresa.

6.1 EMPIRIČNA ANALIZA SOCIALNE KLIME V DELOVNEM OKOLJU

Eno izmed najpomembnejših področij, s katerimi se mora ukvarjati vsako vodstvo v delovni organizaciji, so medsebojni odnosi. Pogojeni so z delom vseh zaposlenih, njihovo komunikacijo, navadami, osebnostnimi značilnostmi itd. Vse naštetje je pomembno za izpolnjevanje delovnih nalog in s tem za doseganje zastavljenih ciljev organizacije. Organizacija, ki je sodelovala z nami pri merjenju socialne klime, je želela ostati anonimna. Gre za invalidno podjetje oziroma proizvodno-storitveno organizacijo, ki ima zaposlenih 49 invalidnih oseb. Naš vzorec sestavlja 30 anketiranih.

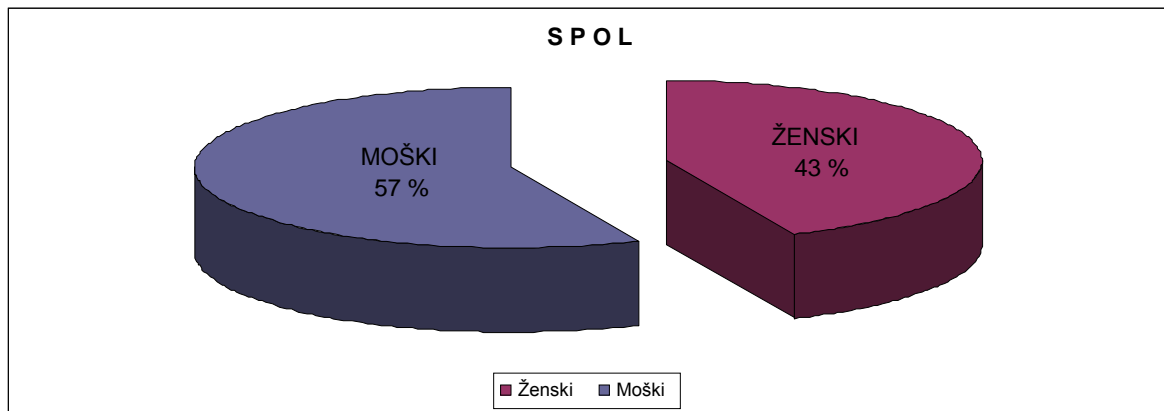
V nadaljevanju bomo vrednosti posameznih kategorij predstavili grafično in opisno.

1. Demografski podatki

a) Spol

Spol	V številu	V odstotkih
Ženski	13	43 %
Moški	17	57 %

Tabela 1: Spol



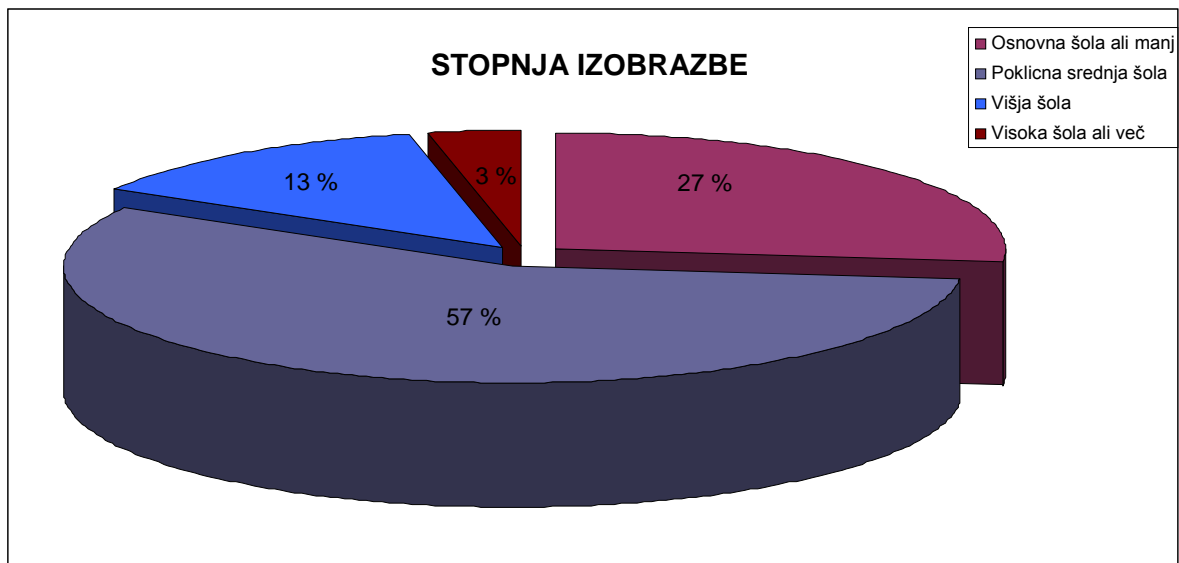
Slika 1: Spol anketirancev

Iz grafa je razvidno, da je struktura anketirancev glede na spol precej izenačena. Od 30 izbranih sodelujočih je bilo 13 oziroma 43 odstotkov ženskega spola, 17 anketiranih oziroma 57 odstotkov pa je bilo moškega spola.

b) Stopnja izobrazbe

	V številu	V odstotkih
Osnovna šola ali manj	8	27 %
Poklicna srednja šola	17	57 %
Višja šola	4	13 %
Visoka šola ali več	1	3 %

Tabela 2: Stopnja izobrazbe



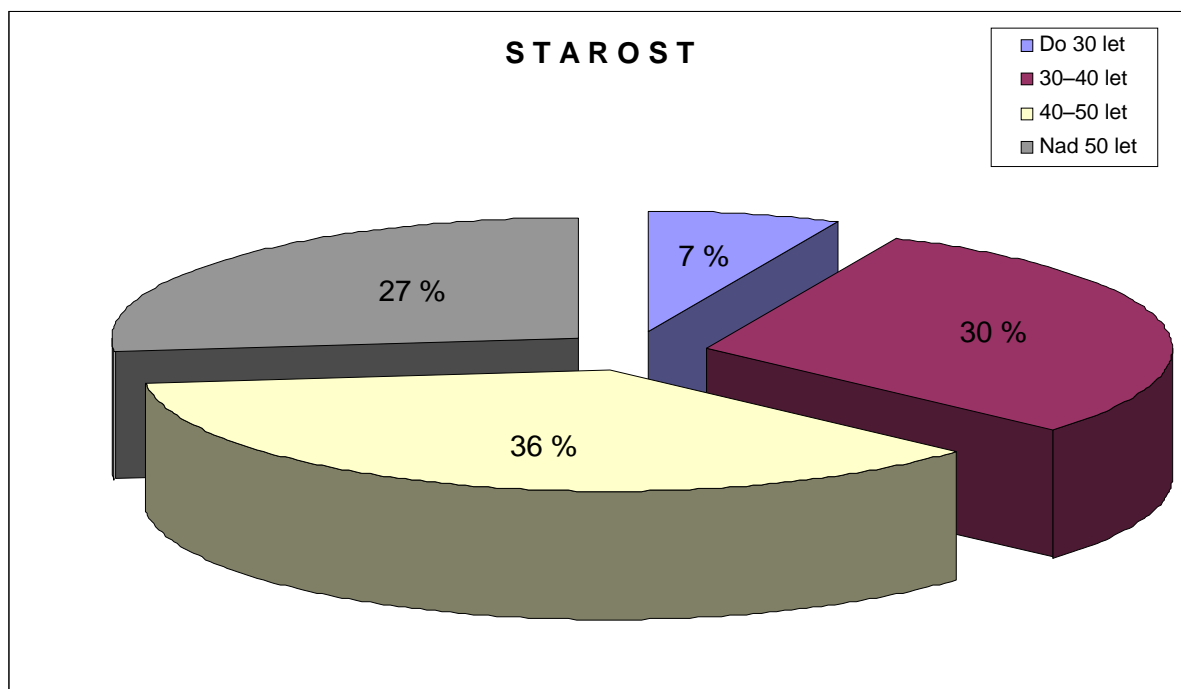
Slika 2: Stopnja izobrazbe v odstotkih

Iz grafa je razvidno da so med anketiranci prevladovali tisti s poklicno srednjo šolo (17 oziroma 57 odstotkov), sledijo jim tisti z osnovno šolo (8 oziroma 27 odstotkov), sledijo še tisti, ki imajo dokončano višjo šolo (4 oziroma 13 odstotkov), najmanjši delež pa odpade na tiste, ki imajo visoko šolo ali več.

c) Starost

	V številu	V odstotkih
Do 30 let	2	7 %
31–40 let	9	30 %
41–50 let	11	36 %
Nad 51 let	8	27 %

Tabela 3: Starost



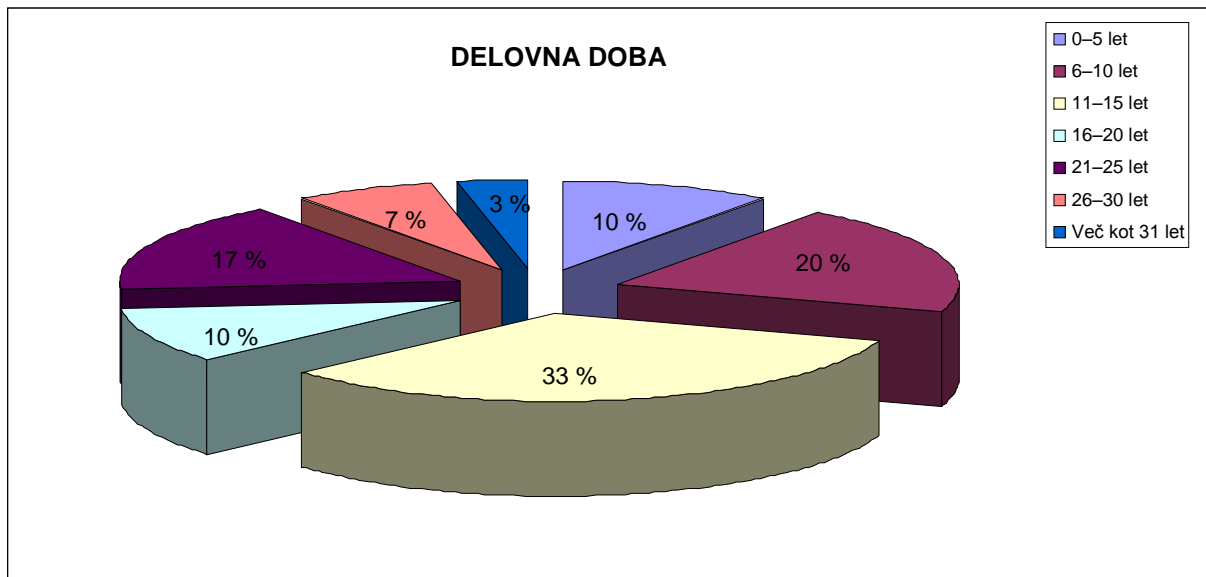
Slika 3: Starost anketiranih v odstotkih

Podatke o starosti smo zaradi lažje obdelave razdelili po starostnih kategorijah, in sicer: do 30 let, od 31 do 40 let, od 41 do 50 let in nad 51 let. Med vsemi zaposlenimi anketiranci je največji delež v starostni skupini od 41–50 let, 11 anketiranih oziroma 36 odstotkov, sledi ji starostna skupina od 31 – 40 let, 9 anketiranih oziroma 30 odstotkov, nato pa sledi starostna skupina nad 51 let ki šteje 8 anketiranih oziroma 27 odstotkov. Najmanjši delež ostane skupini do 30 let, in sicer 2 anketirani osebi oziroma 7 odstotkov.

d) Delovna doba

	V številu	V odstotkih
0–5 let	3	10 %
6–10 let	6	20 %
11–15 let	10	33 %
16–20 let	3	10 %
21–25 let	5	17 %
26–30 let	2	7 %
več kot 31 let	1	3 %

Tabela 4: Delovna doba



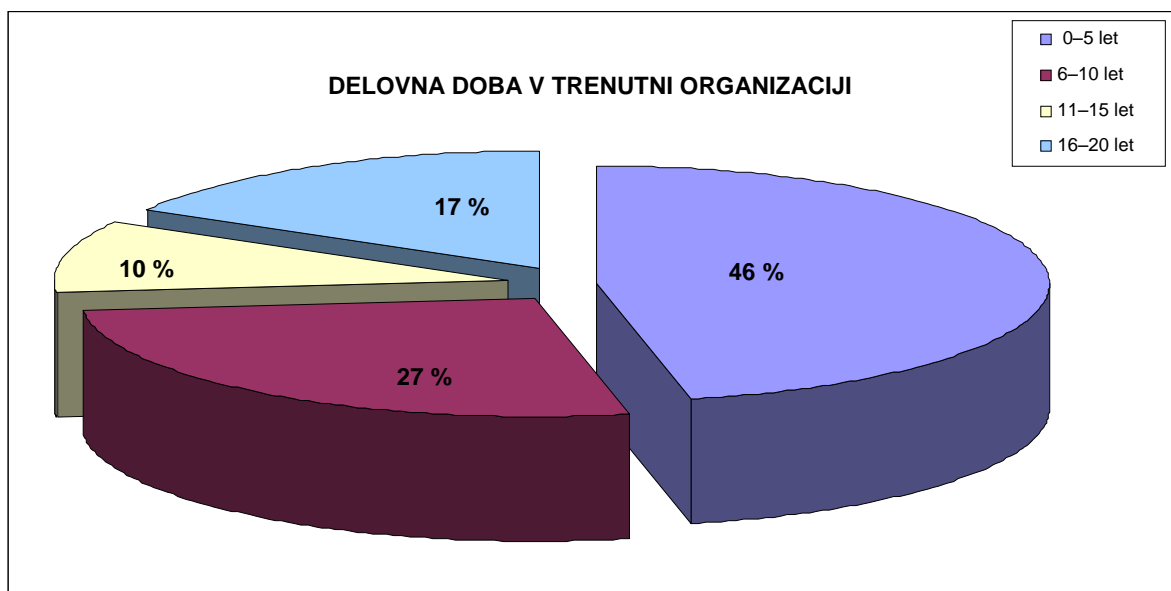
Slika 4: Delovna doba v odstotkih

V anketi je v največjem številu zastopana skupina z delovno dobo od 11–15 let, in sicer s 33 odstotki oziroma 10 anketiranimi. Sledi ji skupina z delovno dobo od 6–10 let z 20 odstotki oziroma 6 anketiranimi, nato je skupina od 21–25 let s 17 odstotki in 5 anketiranimi. Skupini z delovno dobo od 0–5 let in 16–20 let sta enaki in sicer po 10 odstotkov in 3 anketirani. V manjši meri je tu skupina z delovno dobo od 26–30 let. Skupina z več kot 31 leti delovne dobe šteje enega zaposlenega oziroma 3 odstotke.

e) Delovna doba v trenutni organizaciji

	V številu	V odstotkih
0–5 let	14	47 %
6–10 let	8	27 %
11–15 let	3	10 %
16–20 let	5	16 %

Tabela 5: Delovna doba v trenutni organizaciji



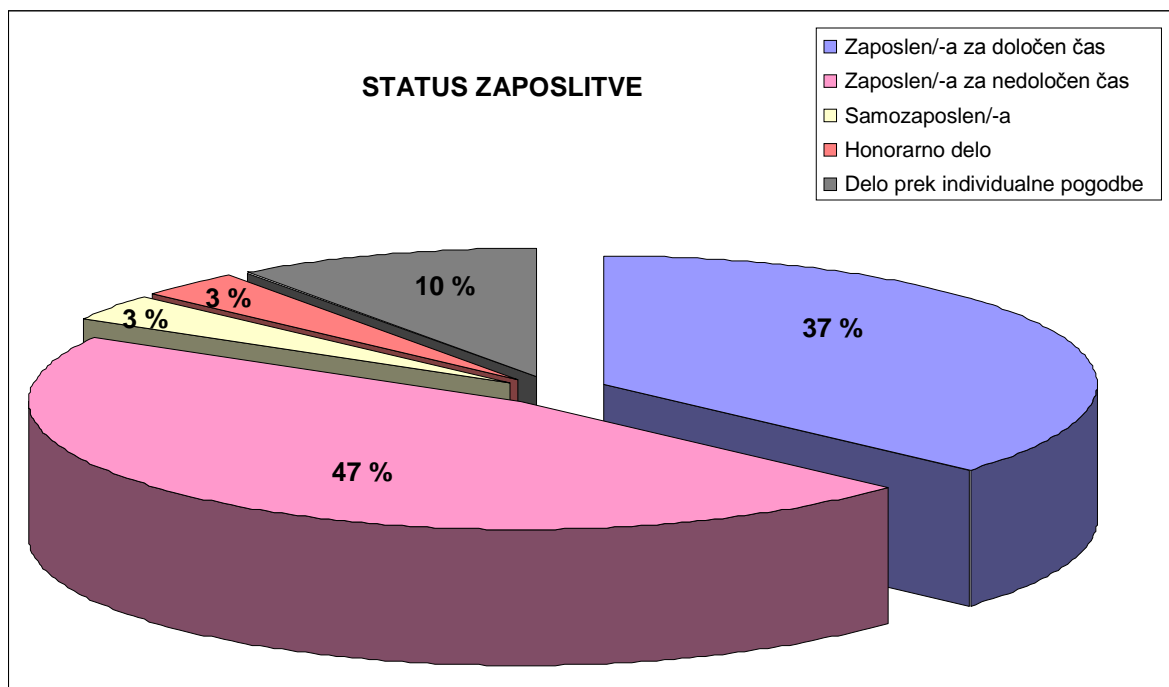
Slika 5: Delovna doba v trenutni organizaciji v odstotkih

Glede na to, da gre za relativno mlado podjetje, ki uspešno obratuje 17 let, so rezultati ankete pokazali, da je največ tistih ki so v organizaciji zaposleni od 0–5 let, in sicer 14 oziroma 47 odstotkov. Sledi skupina z delovno dobo v organizaciji od 6–10 let, 8 oziroma 27 odstotkov, potem pa skupina z delovno dobo v organizaciji od 16–20 let, zaposlenih je 5 ljudi oziroma 16 odstotkov. Najmanj je tistih, ki so v organizaciji zaposleni od 11–15 let, 3 oziroma 10 odstotkov.

f) Status zaposlitve v organizaciji

	V številu	V odstotkih
Zaposlen/-a za določen čas	11	37 %
Zaposlen/-a za nedoločen čas	14	47 %
Samozaposlen/-a	1	3 %
Honorarno delo	1	3 %
Delo prek individualne pogodbe	3	10 %

Tabela 6: Status zaposlitve v organizaciji



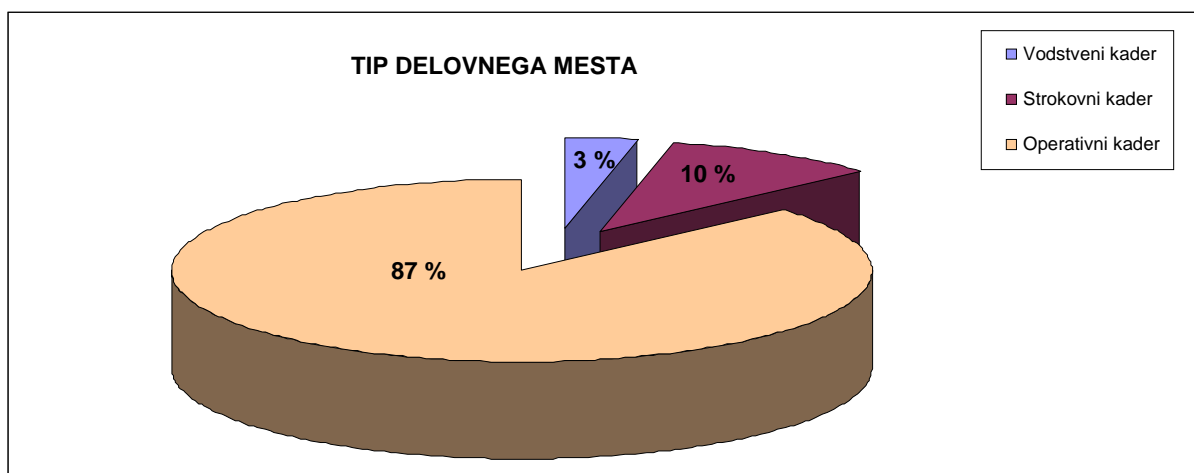
Slika 6: Status zaposlitve v organizaciji v odstotkih

Največ, kar 47 odstotkov oziroma 14 invalidov je zaposleno za nedoločen čas, sledijo jim tisti, ki imajo sklenjeno pogodbo za določen čas, takih anketiranih je 11 oziroma 37 odstotkov. Individualno pogodbo imajo 3 anketirani oziroma 10 odstotkov. Najmanj je samozaposlenih oziroma delavcev, ki delajo honorarno, in sicer po eden oziroma 3 odstotki.

g) Tip delovnega mesta

	V številu	V odstotkih
Vodstveni kader	1	3 %
Strokovni kader	3	10 %
Operativni kader	26	87 %

Tabela 7: Tip delovnega mesta, ki ga zaposleni zaseda



Slika 7: Tip delovnega mesta, ki ga zaposleni zaseda

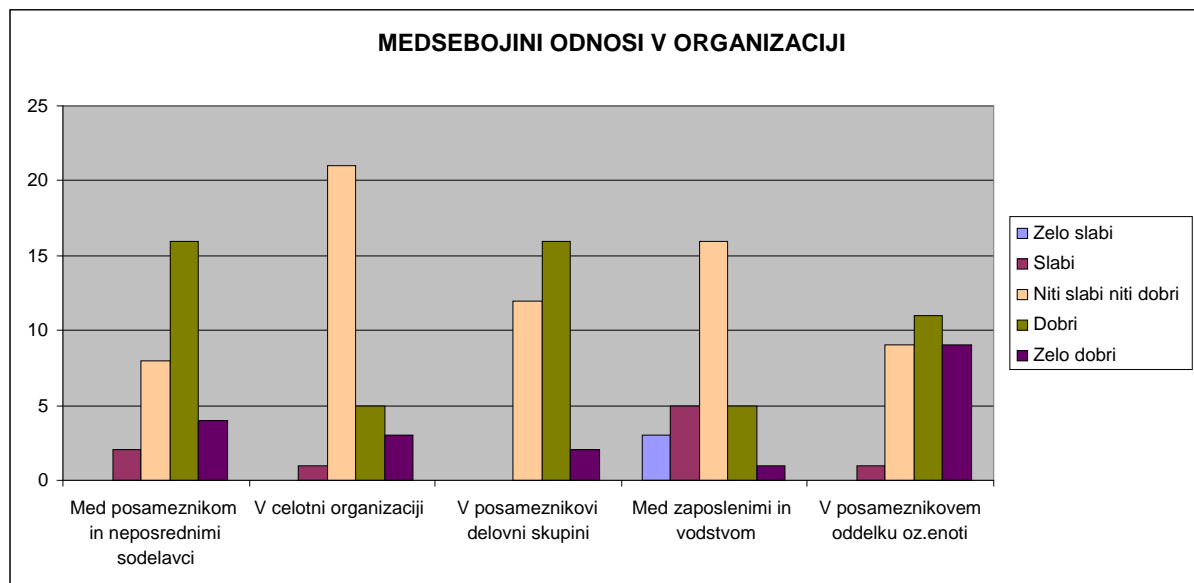
Iz prikazanega je razvidno, da največji delež anketiranih sestavlja operativni kader, in sicer 26 oziroma 87 odstotkov. Sledijo tisti, ki so zaposleni v strokovnem delu s 3 anketiranimi, oziroma 10 odstotkov, eden pa je iz vodstvenega kadra oziroma 3 odstotki.

2. ODNOSI V ORGANIZACIJI

a) Medsebojni odnosi v organizaciji

RELACIJA	Ocena	1	2	3	4	5	V povprečju
Med posameznikom in neposrednimi sodelavci		0	2	8	16	4	3,73
V celotni organizaciji		0	1	21	5	3	3,33
V posameznikovi delovni skupini		0	0	12	16	2	3,67
Med zaposlenimi in vodstvom		3	5	16	5	1	2,87
V posameznikovem oddelku oz.enoti		0	1	9	11	9	3,93

Tabela 8: Ocene medsebojnih odnosov v organizaciji



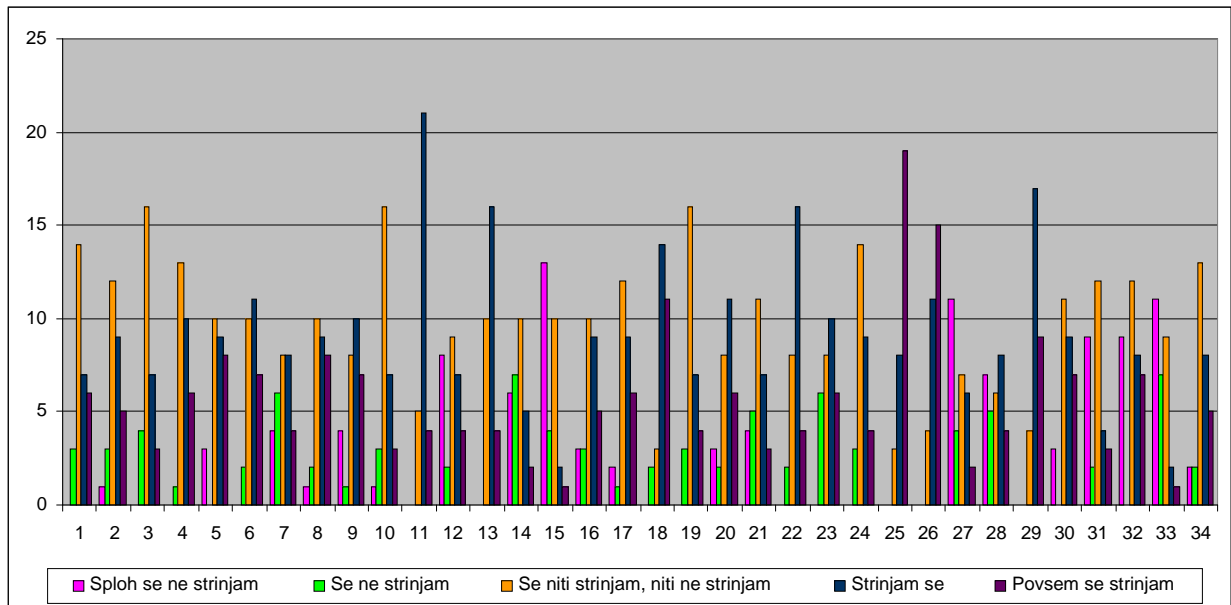
Slika 8: Medsebojni odnosi v organizaciji v številu

Iz prikazanega je razvidno, da je največje število anketiranih povprečno zadovoljno z medsebojnimi odnosi, dober del je kar zadovoljnih in se lepo počutijo v svoji organizaciji, najmanj je tistih, ki so nam povedali, da so odnosi v organizaciji slabi.

b) Trditve

	TRDITEV	OCENA					V povprečju
		1	2	3	4	5	
1	Vzdušje v organizaciji, kjer delam, je dobro	0	3	14	7	6	3,53
2	Vzdušje v oddelku, kjer delam, je dobro	1	3	12	9	5	3,47
3	Z neposrednimi sodelavci imam zelo dobre odnose	0	4	16	7	3	3,30
4	Podjetje, kjer delam, posveča veliko pozornosti svojim zaposlenim	0	1	13	10	6	3,70
5	S sodelavci si medsebojno zaupamo	3	0	10	9	8	3,63
6	S sodelavci se srečujem tudi izven delovnega časa	0	2	10	11	7	3,77
7	Če imam težave pri delu ali zasebnem življenju, mi sodelavci pomagajo	4	6	8	8	4	3,07
8	V naši organizaciji so konflikti redki	1	2	10	9	8	3,70
9	Konflikte rešujemo sproti in na konstruktiven način	4	1	8	10	7	3,50
10	Med zaposlenimi v naši organizaciji ni nezdravega rivalstva	1	3	16	7	3	3,27
11	Zaposleni v naši organizaciji smo zavzeti za svoje delo	0	0	5	21	4	3,97
12	Dober rezultat se v naši organizaciji hitro opazi in je pohvaljen	8	2	9	7	4	2,90
13	Podjetje, v katerem delam, je dobro organizirano in ima velik ugled v okolju	0	0	10	16	4	3,80
14	Čutim določeno mero pripadnosti do naše organizacije	6	7	10	5	2	2,67
15	Skozi čas so se v naši organizaciji oblikovale nekatere klike	13	4	10	2	1	2,13
16	Napetosti v kolektivu povzročajo vedno ene in iste osebe	3	3	10	9	5	3,33
17	Cilji ki jih moramo zaposleni doseči so realno postavljeni	2	1	12	9	6	3,53
18	Zaposleni smo samostojni pri opravljanju dela	0	2	3	14	11	4,13
19	Vodstvo posreduje informacije zaposlenim na razumljiv način	0	3	16	7	4	3,40
20	V naši organ. so postavljene zelo visoke zahteve glede delovne uspešnosti	3	2	8	11	6	3,50
21	V naši organizaciji cenimo delo svojih sodelavcev	4	5	11	7	3	3,00
22	Organiz. zaposlenim nudi potrebno usposabljanje za dobro opravljanje dela	0	2	8	16	4	3,73
23	Zaposleni se učimo drug od drugega	0	6	8	10	6	3,53
24	Za slabo opravljeno delo sledi ustrezna graja oziroma kazen	0	3	14	9	4	3,47
25	Zaposlitev v naši organizaciji mi daje občutek varnosti	0	0	3	8	19	4,53
26	Brez težav in vedno pravočasno opravim delo ki se od mene pričakuje	0	0	4	11	15	4,37
27	Zaposleni na vseh nivojih imamo realne možnosti za napredovanje	11	4	7	6	2	2,47
28	V naši organizaciji odpravljamo ukazovalno vodenje	7	5	6	8	4	2,90
29	Zaposleni v naši org.smo zadovoljni z dosedanjim osebnim razvojem	0	0	4	17	9	4,17
30	V naši org.se vodje in sodelavci pogovarjamo sproščeno in enakopravno	3	0	11	9	7	3,57
31	Razumem in si lahko razložim vsebino plačilne liste	9	2	12	4	3	2,53
32	Odnosi med zaposlenimi so dobri	9	0	12	8	7	3,73
33	Zaposleni prejemajo plačo, ki je enakovredna ravni plače na tržišču	11	7	9	2	1	2,17
34	V organ.se počutim enako koristno kot moji neinvalidni sodelavci	2	2	13	8	5	3,40

Tabela 9: Strinjanje oziroma nestrinjanje v zvezi s trditvami



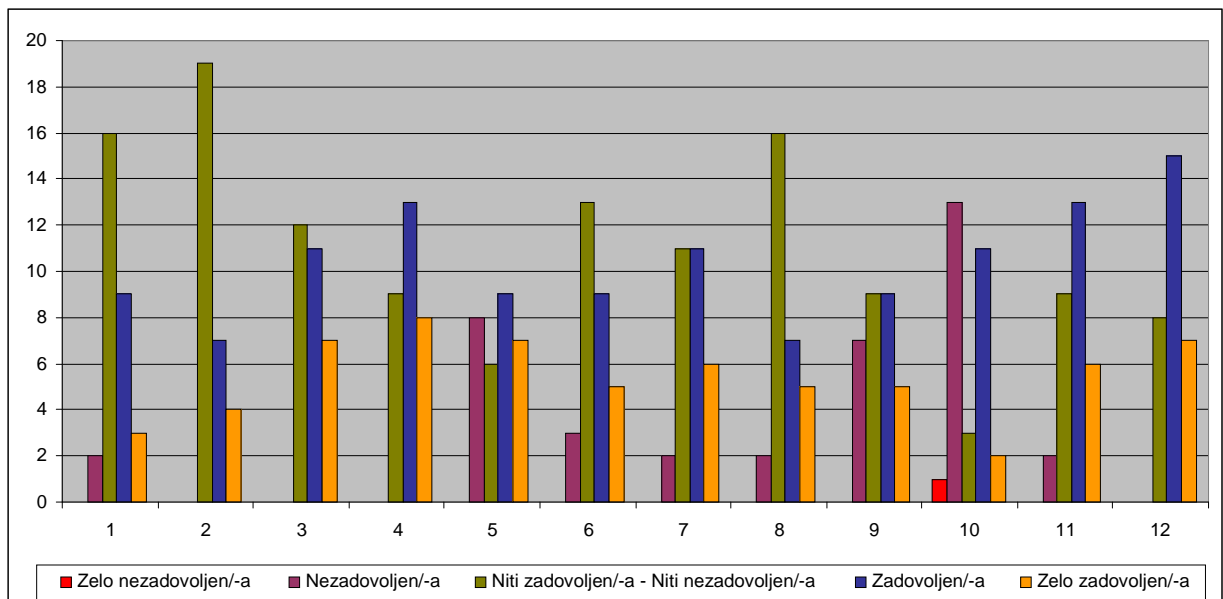
Slika 9: Strinjanje oziroma nestrinjanje v zvezi s trditvami

Iz prikazanega je razvidno, da je v povprečju približno enako število anketiranih, ki se ne morejo odločiti za pozitivno oziramo negativno trditev, in tistimi, ki se strinjajo z navedeno trditvijo. V osi x so oštevilčene trditve, os y pa nam pokaže število anketiranih, ki so odgovorili z: 1 – sploh se ne strinjam, 2 – se ne strinjam, 3 – se niti strinjam, niti ne strinjam, 4 – strinjam se ter 5 – povsem se strinjam.

c) Zadovoljstvo posameznika z delom

ZADOVOLJSTVO		OCENA					V POVPREČJU
		1	2	3	4	5	
1	Z delom	0	2	16	9	3	3,43
2	Z vodstvom organizacije	0	0	19	7	4	3,50
3	S sodelavci	0	0	12	11	7	3,83
4	Z neposredno nadrejenim	0	0	9	13	8	3,97
5	Z možnostmi za napredovanje	0	8	6	9	7	3,50
6	S plačo	0	3	13	9	5	3,53
7	S statusom v organizaciji	0	2	11	11	6	3,70
8	Z delovnimi pogoji (oprema, prostor)	0	2	16	7	5	3,50
9	Z možnostmi za izobraževanje	0	7	9	9	5	3,40
10	S stalnostjo zaposlitve	1	13	3	11	2	3,00
11	S prilagojenostjo delovnih zahtev mojim zmožnostim	0	2	9	13	6	3,77
12	Z delovnim časom	0	0	8	15	7	3,97

Tabela 10: Zadovoljstvo posameznika z delom



S

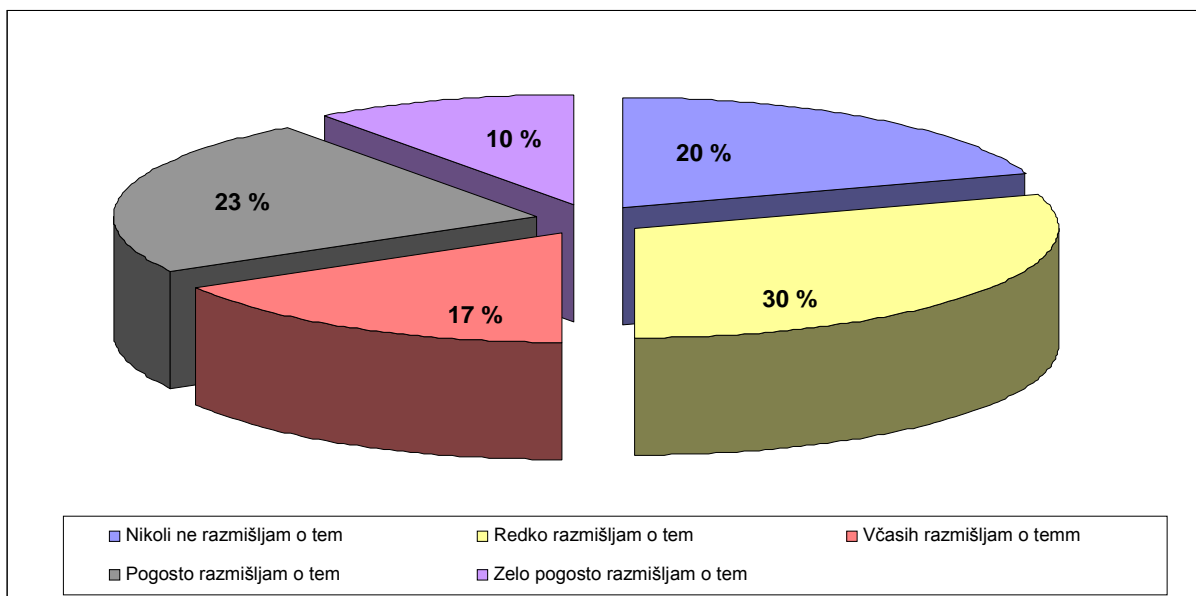
Slika 10: Zadovoljstvo posameznika z delom

Iz prikazanega lahko zaključimo, da je med vprašanimi največje število ljudi, ki so povprečno zadovoljni oziroma niti zadovoljni niti nezadovoljni. Kar dobro število odpade na ljudi, ki so z delom zadovoljni, sledijo jim tisti, ki so zelo zadovoljni.

d) Ali kdaj razmišljate, da bi zapustili organizacijo, v kateri delate?

	V številu	V odstotkih
Nikoli ne razmišljam o tem	6	20 %
Redko razmišljam o tem	9	30 %
Včasih razmišljam o tem	5	17 %
Pogosto razmišljam o tem	7	23 %
Zelo pogosto razmišljam o tem	3	10 %

Tabela 11: Potreba posameznika po zapustitvi organizacije, kjer je zaposlen



Slika 11: Potreba posameznika po zapustitvi organizacije, kjer je zaposlen

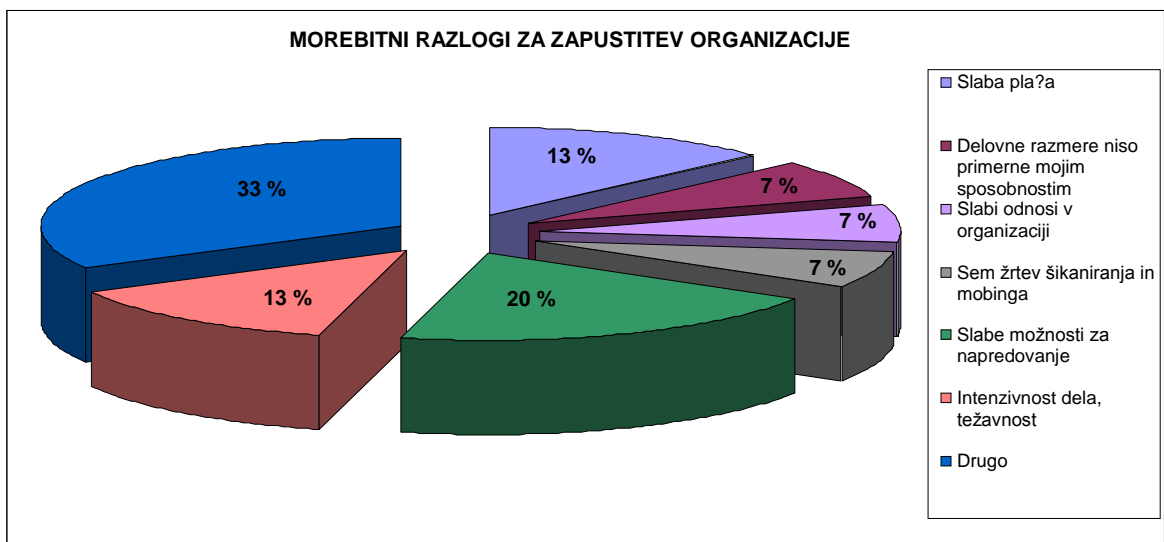
Največ vprašanih, kar 30 odstotkov, nam je zaupalo, da o zapustitvi organizacije redko kdaj razmišlja, 23 odstotkov razmišlja pogosto, 20 odstotkov nikoli ne razmišlja, 17

odstotkov o zapustitvi organizacije razmišlja včasih, 10 odstotkov o tem, da bi zapustilo organizacijo, razmišlja zelo pogosto.

e) Morebitni razlogi (če je odgovor na prejšnje vprašanje bil pozitiven)

	V številu	V odstotkih
Slaba plača	2	13 %
Delovne razmere niso primerne mojim sposobnostim	1	7 %
Slabo vodstvo	0	/
Slabi odnosi v organizaciji	1	7 %
Sem žrtev šikaniranja in mobinga	1	7 %
Slabe možnosti za napredovanje	3	20 %
Intenzivnost dela, težavnost	2	13 %
Drugo	5	33 %

Tabela 12: Morebitni razlogi za zapustitev organizacije



Slika 12: Morebitni razlogi za zapustitev organizacije

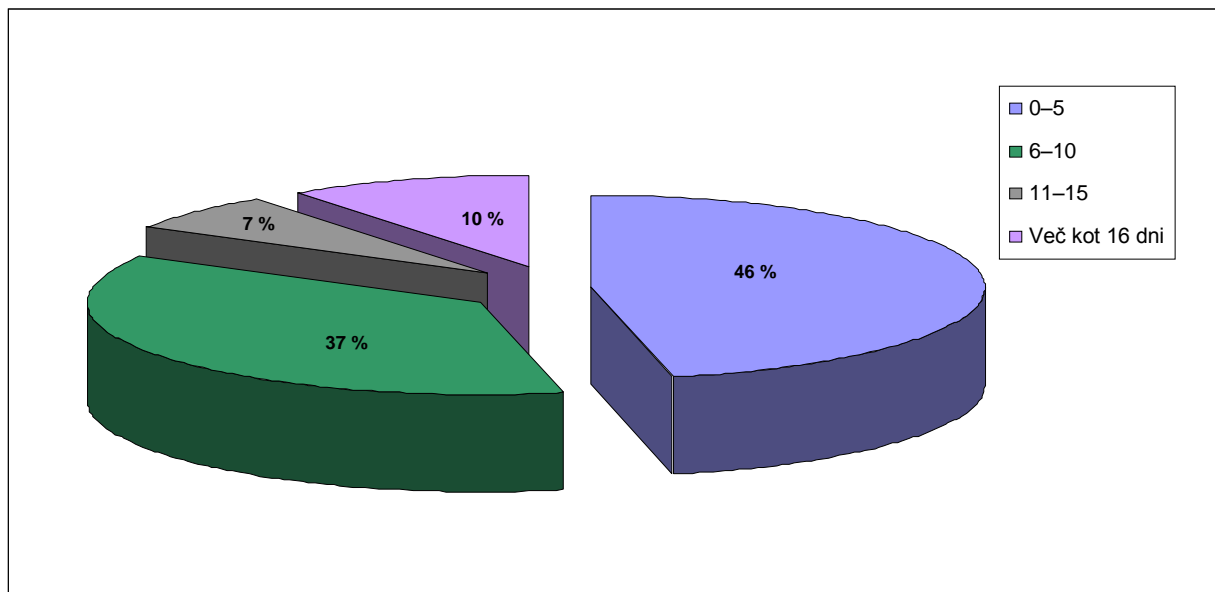
Razloge, zakaj bi, če bi, zapustili podjetje, nam je zaupala polovica anketiranih. Iz ne- navedenih razlogov bi organizacijo zapustilo 5 invalidnih delavcev oziroma 33 odstotkov. Trije, oziroma 20 odstotkov vprašanih, ocenjuje, da ima slabe možnosti za napredovanje, po 2 sta nam zaupala da bi premajhna plača oziroma težavnost dela lahko bila razloga, zaradi katerih bi morda zapustila organizacijo. Zaradi

slabega vodstva oziroma neprilagojenih razmer ali pa mobinga bi po eden delavec morda lahko zapustil organizacijo, kjer je zaposlen.

f) Izostanki z dela (ne glede na dopust in bolniški stalež)

Število dni	Število zaposlenih	V odstotkih
0–5	14	46 %
6–10	11	37 %
11–15	2	7 %
Več kot 16 dni	3	10 %

Tabela 13: Število izostalih dni z dela ne glede na dopust in/ali bolniški stalež



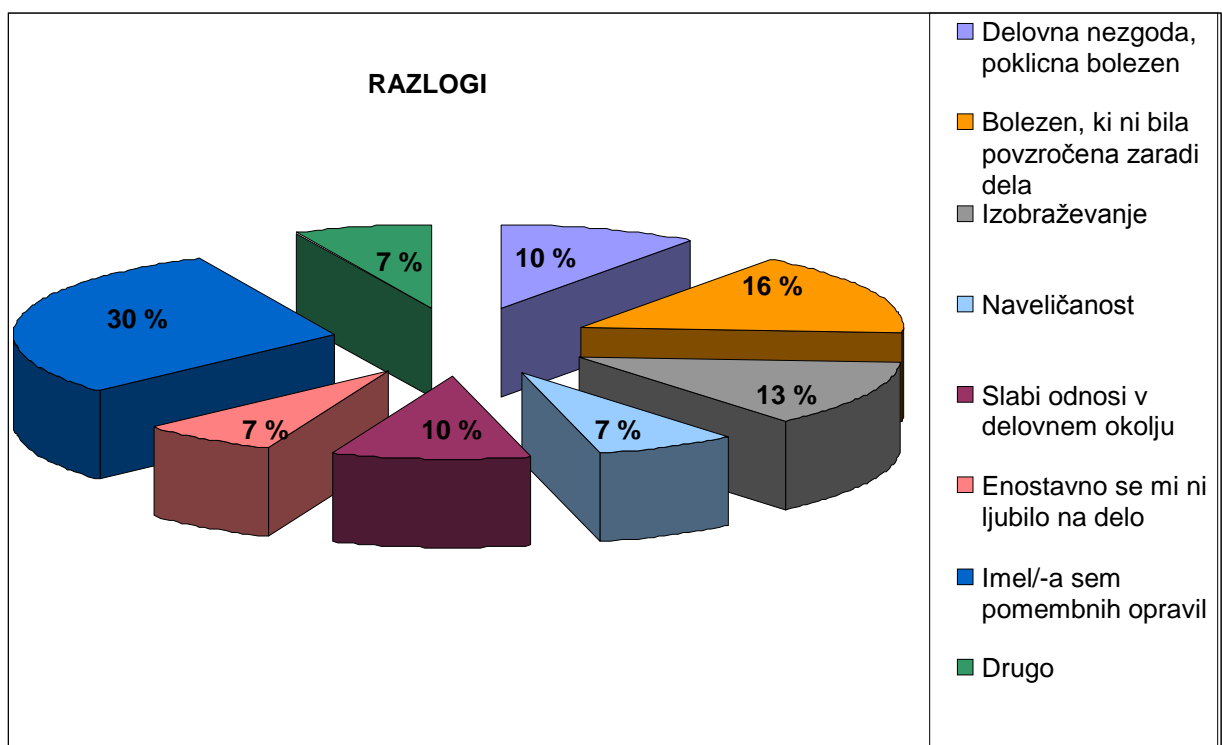
Slika 13: Izostanki z dela ne glede na dopust in/ali bolniški stalež

Iz prikazanega je razvidno, da je v preteklem letu največ ljudi, kar 46 odstotkov, ne glede na dopust in/ali bolniški stalež, z dela bilo odsotno od 0–5 dni. Nekoliko manj, 37 odstotkov, je bilo odsotno z dela od 6–10 delovnih dni, 10 odstotkov je moralo izostati več kot 16 dni, najmanj je bilo tistih ki so izostali od 11–15 dni, 7 %.

g) Razlogi za odsotnost z dela

RAZLOGI	V številu	V odstotkih
Delovna nezgoda, poklicna bolezen	3	10 %
Bolezen, ki ni bila povzročena zaradi dela	5	16 %
Izobraževanje	4	13 %
Naveličanost	2	7 %
Slabi odnosi v delovnem okolju	3	10 %
Enostavno se mi ni ljubilo na delo	2	7 %
Imel/-a sem pomembna opravila	9	30 %
Drugo	2	7 %

Tabela 14: Morebitni razlogi za odsotnost z dela



Slika 14: Morebitni razlogi za odsotnost z dela

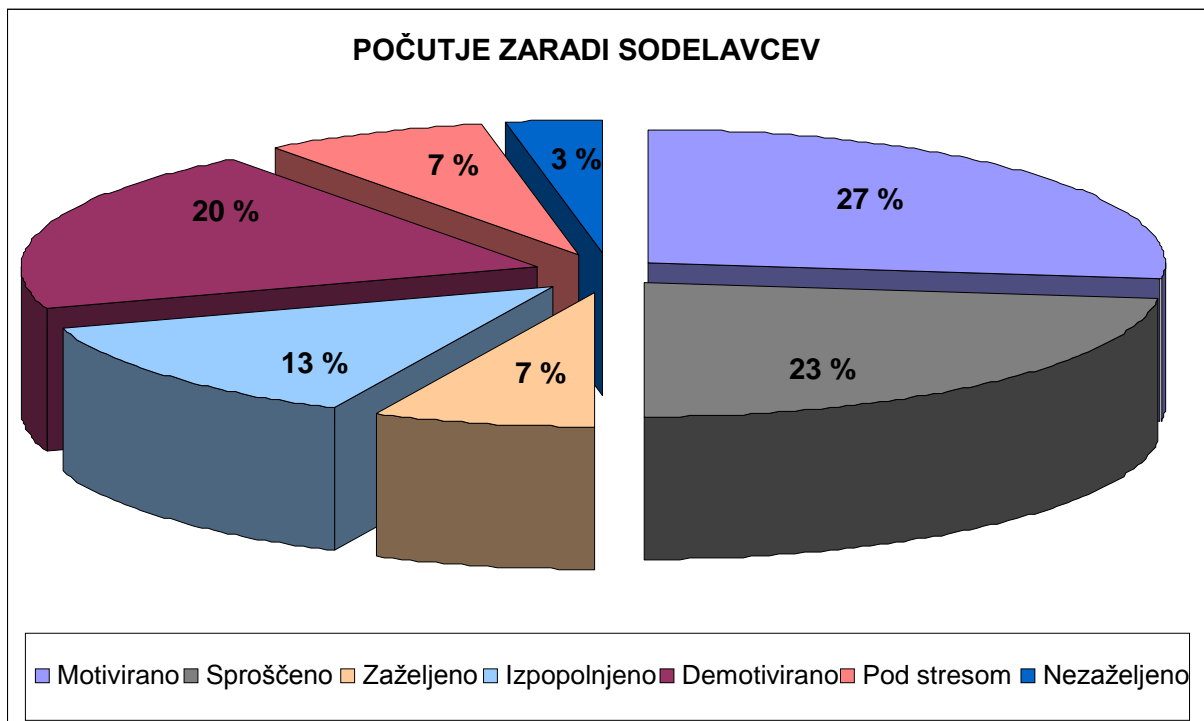
Največ, kar 30 odstotkov, je kot razlog odsotnosti navedlo, da je imelo pomembna opravila, a 16 odstotkom je bolezen, ki ni bila povzročena zaradi dela, bila razlog odsotnosti, 13 odstotkov je bilo odsotno zaradi izobraževanja, zaradi slabih odnosov v

delovnem okolju oziroma poklicne boleznj je bilo odsotno 10 odstotkov vprašanih. Zaradi drugih razlogov, oziroma naveličanosti, oziroma neupravičenih razlogov je z dela izostalo 7 odstotkov anketiranih zaposlencev.

h) Počutje zaradi sodelavcev

	V številu	V odstotkih
Motivirano	8	27 %
Sproščeno	7	23 %
Zaželeno	2	7 %
Izpopolnjeno	4	13 %
Demotivirano	6	20 %
Pod stresom	2	7 %
Nezaželeno	1	3 %
Prazno	0	/

Tabela 15: Počutje posameznika v službi zaradi sodelavcev



Slika 15: Počutje posameznika v službi zaradi sodelavcev

Motivirano se v družbi svojih sodelavcev počuti 8 invalidov oziroma 27 odstotkov, 23 odstotkov oziroma 7 invalidov se počuti sproščeno, demotiviranih je 6, oziroma 20 odstotkov. Izpopoljnjeni ob delu v družbi svojih sodelavcev so 4 oziroma 13 odstotkov. Zaželjena oziroma pod stresom sta po 2 zaposlena invalida oziroma po 7 odstotkov. En zaposleni se počuti nezaželeno ob delu s sodelavci, kar pomeni 3 odstotke.

7 SKLEP

Socialno podjetništvo je v današnjem času, predvsem pri nas, še vedno dokaj neznan in neustrežno razumljen pojem. Obstajajo številne opredelitve njegovega pomena. Če pa damo vsa ta spoznanja v neko skupno opredelitev, bi lahko rekli, da je tudi socialno podjetje tržno usmerjena družba kot običajno podjetje, s to razliko, da sledi socialnim ciljem, viziji in poslanstvu, namenja ustvarjeni dobiček nadaljnemu razvoju, omogoča zaposlitev teže zaposljivim osebam, katerim nudi podporno okolje za razvoj njihovih sposobnosti, pri tem pa jim daje enake možnosti izobraževanja, nagrajevanja in napredovanja kot vsem običajnim zaposlenim.

S socialnim podjetništvom so v veliki meri povezane teže zaposljive osebe, ki so zaradi svojih značilnosti in načina življenja na trgu dela manj konkurenčne ter posledično le s težavo najdejo primerno zaposlitev. V tem diplomskem delu smo spoznali, katere skupine ljudi sodijo med teže zaposljive osebe in kakšno povezavo tvorijo s socialnimi podjetji. Mnogi se namreč ne zavedajo, da socialno podjetništvo predstavlja še dokaj neizkoriščeno možnost za samozaposlitev brezposlenih ter zaposlitev socialno izključenih skupin ljudi.

V empiričnem delu diplomskega dela smo se lotili merjenja socialne klime v invalidnem podjetju. Z raziskavo smo zelo zadovoljni, saj smo na podlagi anketnega vprašalnika ter s pomočjo analize objektivnih in subjektivnih indikatorjev socialne klime ugotovili, da invalidno podjetje, v katerem smo merili socialno klimo, sodi med podjetja z ugodno socialno klimo. Namreč, ugotovili smo, da so medsebojni odnosi v organizaciji povprečno dobri kot tudi zadovoljstvo posameznika z delom, ker je največ vprašanih bilo zadovoljnih oziroma niti zadovoljno niti ne zadovoljno. Ugotovili smo tudi, da organizaciji ne grozi absentizem oziroma, izostajanje z dela ne glede na dopust ali bolniški stalež ni tako pogost pojav, ker večina zaposlenih redko razmišlja o zapustitvi delovnega mesta in dodatne dneve uporablja le za pomembna in nujna opravila. Subjektivni indikatorji nam pa kažejo, da se delavci v bližini svojih sodelavcev počutijo motivirano in sproščeno.

Pri prebiranju literature za izdelavo diplomskega dela smo spoznali, da si bodo morala socialna podjetja šele utreti pot v našem okolju, čeprav je v svetu to zelo uveljavljena oblika dela brez stremjenja po dobičku. Priložnost za mnoge, ki razmišljajo trajnostno, na novih načelih dela in drugačnem sobivanju. Pot do zelenega ni enostavna. Naj bo to izziv in ne ovira. Socialno podjetništvo ni ovira, temveč izziv, s katerim se malokdo upa spopasti!

LITERATURA IN ELEKTRONSKI VIRI

KNJIGE IN ČLANKI

- Branco Davide, Gattolin Eugenio in drugi (2004). *Uvajanje socialnega podjetništva v Sloveniji: primerjalna študija: Italija, Avstrija, Slovenija*. Ljubljana: Pospeševalni center za malo gospodarstvo.
- Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo (2003). Zaposlovanje invalidov- med politiko in prakso. Mednarodni simpozij, zbornik predavanj, Ljubljana.
- Pavel Igor, Štefanič Polona (2005). Socialno podjetje, od ideje k praksi, Ljubljana: Šent.
- Uršič Cveto, Drobnič Janez (1995). Zaposlovanje invalidov- primerjava politik, koncepcij in ukrepov; Ljubljana Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo: Republiški zavod za zaposlovanje.
- Uršič Cveto (2004). Pravica do enakih možnosti in enake obravnave- usposabljanje in zaposlovanje invalidov v Evropski Uniji in Sloveniji; Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo, Zveza delovnih invalidov, Ljubljana.
- Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo (2003). Zaposlovanje invalidov – med politiko in prakso, mednarodni simpozij, zbornik predavanj, Ljubljana.
- Stošljević Lazar, Rapaić Dragan in drugi (1997). Somatopedija, Naučna knjiga, Beograd.
- Gradivo delavnice na temo: Socialno podjetništvo – priložnost za pogumne, Karierni center Univerze v Ljubljani, Zdravstvena fakulteta, Ljubljana, dne 21. 4. 2011.
- Študija obstoječega stanja na področju socialne ekonomije v Sloveniji – s priporočili za pripravo uvajanja modela socialnega podjetništva v treh pilotskih regijah v Sloveniji, (2005) Ljubljana: JAPTI.
- Dees, G., Emmerson, J. & Economy, P. (2001), *Enterprising Nonprofits: A Toolkit for Social Entrepreneurs*, New York: John Wiley & Sons, Inc.

ELEKTRONSKI VIRI:

- http://www.infosvet.si/index.php?Itemid=84&id=1212&option=com_content&task=view (2. 2. 2009)
- <http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/NovinarskoSredisce/NovinarskeKonference/2002/junij/SpodbujanjeDel.htm> (2. 2. 2009)
- http://www.irrs.si/f/docs/RR/spodbujanje_zaposlovanja_temeljni_dokumenti.pdf (26. 6. 2011)
- <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=201120&stevilka=819> (26. 6. 2011)

KAZALO TABEL

Tabela 1: Spol.....	21
Tabela 2: Stopnja izobrazbe.....	22
Tabela 3: Starost.....	24
Tabela 4: Delovna doba	25
Tabela 5: Delovna doba v trenutni organizaciji	26
Tabela 6: Status zaposlitve v organizaciji	27
Tabela 7: Tip delovnega mesta, ki ga zaposleni zaseda.....	28
Tabela 8: Ocene medsebojnih odnosov v organizaciji	29
Tabela 9: Strinjanje oziroma nestrinjanje v zvezi s trditvami	30
Tabela 10: Zadovoljstvo posameznika z delom	32
Tabela 11: Potreba posameznika po zapustitvi organizacije, kjer je zaposlen	33
Tabela 12: Morebitni razlogi za zapustitev organizacije	34
Tabela 13: Število izostalih dni z dela ne glede na dopust in/ali bolniški stalež.....	35
Tabela 14: Morebitni razlogi za odsotnost z dela.....	36
Tabela 15: Počutje posameznika v službi zaradi sodelavcev.....	37

KAZALO SLIK

Slika 1: Spol anketirancev	22
Slika 2: Stopnja izobrazbe v odstotkih	23
Slika 3: Starost anketiranih v odstotkih	24
Slika 4: Delovna doba v odstotkih.....	25
Slika 5: Delovna doba v trenutni organizaciji v odstotkih	26
Slika 6: Status zaposlitve v organizaciji v odstotkih	27
Slika 7: Tip delovnega mesta, ki ga zaposleni zaseda.....	28
Slika 8: Medsebojni odnosi v organizaciji v številu.....	29
Slika 9: Strinjanje oziroma nestrinjanje v zvezi s trditvami	31

Slika 10: Zadovoljstvo posameznika z delom	32
Slika 11: Potreba posameznika po zapustitvi organizacije, kjer je zaposlen	33
Slika 12: Morebitni razlogi za zapustitev organizacije	34
Slika 13: Izostanki z dela ne glede na dopust in/ali bolniški stalež	35
Slika 14: Morebitni razlogi za odsotnost z dela	36
Slika 15: Počutje posameznika v službi zaradi sodelavcev	37

PRILOGA 1: ANKETNI VPRAŠALNIK

ANKETNI VPRAŠALNIK ZA MERJENJE SOCIALNE KLIME V PODJETJU

Spoštovani,

moje ime je Olivera Spasić, sem študentka študijskega programa Komerčalist na Višji strokovni šoli B & B Kranj. Pišem diplomsko delo z naslovom Socialno podjetništvo. Za ciljno skupino sem izbrala invalide in s to anketo želim ugotoviti, kako se zaposleni invalidi počutijo v svoji organizaciji in kako vidijo njene prednosti in tudi slabosti. Na Vas se obračam s prošnjo, da jo izpolnete in mi tako pomagate pri proučevanju omenjene tematike. Naj omenim, da je anketa anonimna, nanjo se ne podpisujete. Rezultati bodo porabljeni izključno za namene mojega diplomskega dela. Vprašanja se nanašajo na delovno mesto, kjer ste trenutno zaposleni. Odgovarjajte tako, da obkrožite številko pred odgovorom, za katerega mislite, da je najbolj primeren.

1) Prosim Vas, da s petstopenjsko lestvico, kjer pomeni:

- 1 – zelo slabi
- 2 – slabi
- 3 – niti slabi niti dobri
- 4 – dobri
- 5 – zelo dobri

Ocenite, kakšni se Vam zdijo medsebojni odnosi ...

	RELACIJA	OCENA				
1a	... med Vami in Vašimi neposrednimi sodelavci	1	2	3	4	5
1b	... v celotni organizaciji	1	2	3	4	5
1c	... v Vaši delovni skupini	1	2	3	4	5
1d	... med zaposlenimi in vodstvom	1	2	3	4	5
1č	... v Vašem oddelku oz. enoti	1	2	3	4	5

2) Prosim Vas, da s pomočjo spodnje lestvice izrazite svoje strinjanje oziroma nestrinjanje z navedenimi trditvami:

- 1 – sploh se ne strinjam
- 2 – se ne strinjam
- 3 – se niti strinjam niti ne strinjam
- 4 – strinjam se

5 – povsem se strinjam

TRDITEV		OCENA				
1	Vzdušje v organizaciji, kjer delam, je dobro.	1	2	3	4	5
2	Vzdušje v oddelku, kjer delam, je dobro.	1	2	3	4	5
3	Z neposrednimi sodelavci imam zelo dobre, prijateljske odnose.	1	2	3	4	5
4	Podjetje, kjer delam, posveča veliko pozornosti svojim zaposlenim.	1	2	3	4	5
5	S sodelavci si medsebojno zaupamo.	1	2	3	4	5
6	S sodelavci se srečujem tudi izven delovnega časa.	1	2	3	4	5
7	Če imam težave pri delu ali zasebnem življenju, mi sodelavci zagotovo pomagajo.	1	2	3	4	5
8	V naši organizaciji so konflikti redki.	1	2	3	4	5
9	Konflikte rešujemo sproti in na konstruktiven način.	1	2	3	4	5
10	Med zaposlenimi v naši organizaciji ni nezdravega rivalstva.	1	2	3	4	5
11	Zaposleni v naši organizaciji smo zavzeti za svoje delo.	1	2	3	4	5
12	Dober rezultat se v naši organizaciji hitro opazi in je pohvaljen.	1	2	3	4	5
13	Podjetje, v katerem delam, je dobro organizirano in ima velik ugled v okolju.	1	2	3	4	5
14	Čutim določeno mero pripadnosti do naše organizacije, ki je postala pomemben dejavnik v mojem osebnem življenju.	1	2	3	4	5
15	Skozi čas so se v naši organizaciji oblikovale nekatere klike, ki skušajo škodovati ostalim zaposlenim in organizaciji.	1	2	3	4	5
16	Napetosti v kolektivu povzročajo vedno iste osebe.	1	2	3	4	5
17	Cilji, ki jih moramo zaposleni doseči, so realno postavljeni.	1	2	3	4	5
18	Zaposleni smo samostojni pri opravljanju dela.	1	2	3	4	5
19	Vodstvo posreduje informacije zaposlenim na razumljiv način.	1	2	3	4	5
20	V naši organizaciji so postavljene zelo visoke zahteve glede delovne uspešnosti.	1	2	3	4	5
21	V naši organizaciji cenimo delo svojih sodelavcev.	1	2	3	4	5
22	Organizacija zaposlenim nudi potrebno usposabljanje za dobro opravljanje dela.	1	2	3	4	5
23	Zaposleni se učimo drug od drugega.	1	2	3	4	5
24	Za slabo opravljeno delo sledi ustrezna graja oziroma kazen.	1	2	3	4	5
25	Zaposlitev v naši organizaciji mi daje občutek varnosti.	1	2	3	4	5
26	Brez težav in vedno pravočasno opravi delo, ki se od mene pričakuje.	1	2	3	4	5

27	Zaposleni na vseh nivojih imamo realne možnosti za napredovanjem.	1	2	3	4	5
28	V naši organizaciji odpravljamo ukazovalno vodenje.	1	2	3	4	5
29	Zaposleni v naši organizaciji smo zadovoljni z dosedanjim osebnim razvojem.	1	2	3	4	5
30	Zaposleni imajo jasno predstavo o tem, kaj se od njih pričakuje pri delu.	1	2	3	4	5
31	V naši organizaciji se vodje in sodelavci pogovarjamo sproščeno, prijateljsko in enakopravno.	1	2	3	4	5
32	Razumem in si lahko razložim vsebino plačilne liste.	1	2	3	4	5
33	Odnosi med zaposlenimi so dobri.	1	2	3	4	5
34	Zaposleni prejemamo plačo, ki je vsaj enakovredna ravni plač na tržišču.	1	2	3	4	5
35	V svoji organizaciji se počutim enako koristno kot moji neinvalidni sodelavci.	1	2	3	4	5

3) Naslednja vprašanja se nanašajo na Vaše osebno zadovoljstvo z nekaterimi kategorijami povezanimi z Vašim delom. Ocenite našete vidike Vašega zadovoljstva glede na naslednjo lestvico:

- 1 – zelo nezadovoljen
 2 – nezadovoljen
 3 – niti zadovoljen niti ne zadovoljen
 4 – zadovoljen
 5 – zelo zadovoljen

	ZADOVOLJSTVO:	Stopnja zadovoljstva				
1	z delom	1	2	3	4	5
2	z vodstvom organizacije	1	2	3	4	5
3	s sodelavci	1	2	3	4	5
4	z neposredno nadrejenim	1	2	3	4	5
5	z možnostmi za napredovanje	1	2	3	4	5
6	s plačo	1	2	3	4	5
7	s statusom v organizaciji	1	2	3	4	5
8	z delovnimi pogoji (oprema, prostori)	1	2	3	4	5
9	z možnostmi za izobraževanje	1	2	3	4	5
10	s stalnostjo zaposlitve	1	2	3	4	5
11	s prilagojenostjo delovnih zahtev mojim zmožnostim	1	2	3	4	5
12	z delovnim časom	1	2	3	4	5

4) Ali kdaj razmišljate, da bi zapustili organizacijo, v kateri trenutno delate?

- 1) Nikoli ne razmišljam o tem.
- 2) Redko razmišljam o tem.
- 3) Včasih razmišljam o tem.
- 4) Pogosto razmišljam o tem.
- 5) Zelo pogosto razmišljam o tem.

5) Če ste na zgornje vprašanje odgovorili z 2, 3, 4 ali 5, prosim, odgovorite na naslednje vprašanje: kaj je razlog, da razmišljate o zapustitvi sedanjega delovnega mesta? (lahko obkrožite več odgovorov)

- 1) slaba plača
- 2) delovne razmere niso prilagojene mojim sposobnostem
- 3) slabo vodstvo
- 4) slabi odnosi v organizaciji
- 5) sem žrtev šikaniranja in mobinga
- 6) slabe možnosti izobraževanja in napredovanja
- 7) intenzivnost dela, težavnost
- 8) drugo, prosim, napišite razlog: _____

6) Približno koliko delovnih dni ste v letu 2010 izostali od dela? (dopusta ne upoštevajte)

- a) do 5 dni
- b) 6–10 dni
- c) 11–15 dni
- d) več kot 15 dni

7) Kateri so razlogi, da ste v minulem letu (letu 2010) izostajali od dela? (obkrožite lahko več odgovorov)

- a) delovna nezgoda, poklicna bolezen
- b) bolezen, ki ni bila povzročena zaradi dela
- c) izobraževanje
- d) naveličanost
- e) slabi odnosi v delovnem kolektivu
- f) enostavno se mi ni ljubilo delo
- g) imel/a sem pomembnih opravil
- h) drugo (prosim, vpišite): _____

8) Zaradi svojih sodelovcev se počutim (obkrožite puščico, za katero se vam zdi, da najbolje določa Vaše počutje):

- | | |
|----------------|----------------|
| → motivirano | → demotivirano |
| → sproščeno | → pod stresom |
| → zaželeno | → nezaželeno |
| → izpopolnjeno | → prazno |

DEMOGRAFSKI PODATKI

1) Spol:

- 1) moški
- 2) ženski

2) Stopnja izobrazbe:

- 1) poklicna šola, dveletna šola ali manj
- 2) srednja šola
- 3) višja šola
- 4) visoka in več

3) Vaša starost:

- 1) do 30 let
- 2) od 30 do 40 let
- 3) od 40 do 50 let
- 4) nad 50 let

4) Koliko let delovne dobe imate:

- a) do 5 let
- b) 6–10 let
- c) 11–15 let
- d) 16–20 let
- e) 21–25 let
- f) 26–30 let
- g) več kot 31 let

5) Delovna doba v trenutni organizaciji:

- a) do 5 let
- b) 6–10 let
- c) 11–15 let
- d) 16–20 let
- e) 21–25 let
- f) 26–30 let
- g) več kot 31 let

6) Status Vaše zaposlitve:

- 1) zaposlen/-a za določen čas
- 2) zaposlen/-a za nedoločen čas
- 3) samozaposlen/-a
- 4) honorarno delo
- 5) delo prek individualne pogodbe
- 6) drugo: _____

7) Tip delovnega mesta, ki ga zasedate:

- 1) vodstveni kader
- 2) strokovni kader
- 3) operativni kader

Iskreno se vam zahvaljujem, da ste sodelovali v anketi in Vas lepo pozdravljam!