

MESTNA KNJIŽNICA LJUBLJANA

**Mateja Juvančič**

**PREDLOG SMERNIC ZA ZAPOSLOVANJE INVALIDOV  
V SPLOŠNIH KNJIŽNICAH SLOVENIJE**

Pisna naloga za bibliotekarski izpit

Ljubljana, 2024

## **Ključna dokumentacijska informacija**

Ime in PRIIMEK: Mateja JUVANČIČ

Naslov pisne naloge:

Predlog smernic za zaposlovanje invalidov v splošnih knjižnicah Slovenije

Kraj: Ljubljana

Leto: 2024

Št. strani: 31

Št. referenc: 0

Št. prilog: 1

Št. slik: 1

Št.preglednic:0

Št. strani prilog: 3

Strokovno usposabljanje za bibliotekarski izpit je potekalo v: Mestna knjižnica Ljubljana

Mentor v času strokovnega usposabljanja (ime in priimek, naziv delovne organizacije):

Barbara Cesar, Mestna knjižnica Ljubljana

mag. Marijan Špoljar, Mestna knjižnica Ljubljana

UDK: 331.5–056.26:027(497.4)

Ključne besede: invalidi, smernice, poklicna rehabilitacija, zaposlovanje, splošne knjižnice, Slovenija

### **Izvleček**

Namen naloge je bil napisati predlog smernic za zaposlovanje invalidov v splošnih knjižnicah Slovenije. V teoretičnem delu smo opredelili namen in cilj naloge, predstavili termin invalid ter vrste invalidnosti. S pomočjo temeljnih pravno-kadrovskih dokumentov smo preučili zaposlovanje, zaposlitveno rehabilitacijsko pot invalidov, njihove delovne pravice ter njihove možnosti zaposlovanja v splošnih knjižnicah. V okviru raziskave smo izvedli anketni vprašalnik, ki je temeljil na kvalitativnih in kvantitativnih vprašanjih glede trenutno zaposlenih invalidov v slovenskih splošnih knjižnicah oziroma zakaj le-teh knjižnica nima. Pri pregledu prejetih rezultatov vprašalnika smo ugotovili, da imajo knjižnice v Sloveniji zaposlene invalide, ki ob manjših prilagoditvah zmorejo opravljati skoraj vsa knjižničarsko – bibliotekarska dela. S pregledom vprašalnika, interpretaciji prejetih podatkov in pregleda teorije smo sestavili, naš glavni cilj te naloge, predlog smernic za zaposlovanje invalidov in ohranitev dela že zaposlenega invalida v splošnih knjižnicah Slovenije. Predlog smernic nakazuje na kaj mora biti delodajalec pozoren pri organizaciji dela ter kako predvideti primerne prilagoditve in pripomočke ter omogočiti potrebno usposabljanje na novem delovnem mestu. S predlogom smernic zaposlovanja invalidov v splošnih knjižnicah Slovenije želimo spodbuditi delodajalce splošnih knjižnic k zaposlovanju invalidov in ohranjanju že njihovih delovnih mest ter poudariti pomembnost dela in zaposlitve za invalide in njihovo vključenost v širše družbeno okolje, samostojnejše ter kvalitetnejše socialno in ekonomsko neodvisnost v življenju.

## **KAZALO VSEBINE**

<b>1</b>	<b>UVOD .....</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>NAMEN IN CILJ NALOGE .....</b>	<b>2</b>
<b>3</b>	<b>METODOLOGIJA DELA IN METODE .....</b>	<b>3</b>
<b>4</b>	<b>TEORETIČNI DEL .....</b>	<b>4</b>
4.1	OPREDELITEV TERMINA INVALID, KATEGORIJE INVALIDNOSTI IN VRSTE INVALIDNOSTI.....	4
4.1.1	Opredelitev termina invalid.....	4
4.1.2	Kategorije invalidnosti .....	5
4.1.3	Vrste invalidnosti.....	5
4.2	ZAPOSLOVNA REHABILITACIJA.....	7
4.3	DELOVNE PRAVICE INVALIDOV.....	10
4.4	ZAPOSLOVANJE IN KVOTNI SISTEM ZAPOSLOVANJA INVALIDOV .....	10
4.5	ZAPOSLOVANJE INVALIDOV V SPLOŠNIH KNJIŽNICAH V SLOVENIJI ..	14
<b>5</b>	<b>RAZISKOVALNI DEL.....</b>	<b>15</b>
5.1	NAMEN RAZISKAVE IN CILJ RAZISKAVE .....	15
5.2	METODOLOŠKA OPREDELITEV.....	15
5.3	ANALIZA IN INTERPRETACIJA PRIDOBLJENIH PODATKOV .....	16
<b>6</b>	<b>PREDLOG SMERNIC .....</b>	<b>18</b>
<b>7</b>	<b>ZAKLJUČEK .....</b>	<b>27</b>
<b>8</b>	<b>NAVEDENI VIRI IN LITERATURA.....</b>	<b>28</b>
	<b>Priloga 1: Anketa o zaposlovanju invalidov v splošnih knjižnicah Slovenije .....</b>	<b>I</b>

## **KAZALO SLIKE**

<b>Slika 1:</b>	<b>Mreža izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije v Sloveniji za koncesijsko obdobje 2021–2027 (Brecelj idr., 2023) .....</b>	<b>9</b>
-----------------	---	----------

## **KAZALO PRILOGE**

<b>Priloga 1:</b>	<b>Anketa o zaposlovanju invalidov v splošnih knjižnicah Slovenije.....</b>	<b>I</b>
-------------------	---	----------

## ZAHVALA

*Zahvaljujem se mentorju mag. Marijanu Špoljarju za sprejeto mentorstvo, vso podporo pri pisanju izbrane naloge, vodenje, potrpežljivost in spodbudne besede.*

*Zahvaljujem se mentorici Barbari Cesar za izkazano zaupanje pri strokovnem izpopolnjevanju in izobraževanju, za vse omogočene menjave delovnega časa, iskrene besede in delovno okolje, ki nam omogoča prijetno sodelovanje v kolektivu.*

*Hvala vsem sodelavcem Mestne knjižnice Ljubljana, Knjižnice Otona Župančiča, ki ste mi bili v oporo in prispevali k nastanku te naloge.*

*Zahvaljujem se tudi vsem sodelujočim, ki so sodelovali v anketi, da je ta naloga dobila še večjo težo pri pisanju predloga smernic in bodoči višji vključenosti zaposlovanja invalidnih oseb.*

*Zadnja zahvala je za moje starše in moje otroke, ki so mi bili ves čas v podporo, me spodbujali in vedno verjeli vame.*

Vsem skupaj velik in iskren HVALA.

## 1 UVOD

V pisni nalogi bomo predstavili predlog smernic zaposlovanja invalidov v slovenskih splošnih knjižnicah na podlagi podatkov o trenutnem stanju zaposlovanja teh oseb v splošnih knjižnicah. Delo in zaposlitev sta pomembna dejavnika v človekovem življenju in predstavljata del samostojne in ekonomske neodvisnosti s tem pa tudi vključitev v širšo družbo in aktivno življenje invalidov (Breznik, 2021). Invalidnost je lahko prirojena, pridobljena zaradi poškodbe, kroničnega obolenja ali pa se razvije kot del procesa staranja. Ključnega pomena je zavedanje, da so invalidi del naše skupnosti in tudi del knjižničarskega osebja (American Library Association, 2015). Mestna knjižnica Ljubljana, kot največja splošna knjižnica v državi, zaposluje več kot 200 oseb in med njimi je tudi 6 invalidnih oseb z različnimi vrstami invalidnosti ter zaposlenih na različnih delovnih mestih. Vsebina naloge izhaja torej tudi iz delovnega okolja Mestne knjižnice Ljubljana, saj avtorica naloge že več let opravlja mentorsko delo in osebno podporo eni od omenjenih oseb. Mestna knjižnica Ljubljana v sklopu zaposlovanja invalidov sodeluje z zunanjimi ustanovami in centri za poklicno rehabilitacijo ter ima z njimi potrebne konzultacije.

Invalidne osebe se tekom zaposlitve oziroma že pred zaposlitvijo lahko vključijo v enega od centrov poklicne zaposlitvene rehabilitacije, ki invalide usmerja in jim pomaga pri iskanju za njih primerne zaposlitve. Vključevanje invalidov v zaposlitveno rehabilitacijo in njihova kasnejša zaposlitev je eden od najboljših načinov za preprečevanje socialne izključenosti in za zagotavljanje enakih možnosti na področju zaposlovanja (Uršič, 2020). Naloga je zasnovana na temelju Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI, 2004), ki narekuje in ureja pravice invalidov do zaposlitvene rehabilitacije, nudi razmislek in odgovore o zaposlovanju invalidov ter določa oblike, ukrepe in vzpodbude za njihovo zaposlovanje ter način njihovega financiranja.

Toman (2016) trdi, da rezultati domačih in tujih raziskav kažejo, da invalidi, predvsem zaradi strahu pred neuspehom, izključenostjo ali izgubo službe, svoje delo opravljajo še bolj vestno in zavzeto, so bolj hvaležni in zadovoljni, zanesljivi in produktivni. Predlog smernic bo zato lahko pomemben prispevek knjižnicam, ki bi želele zaposliti invalida v svoji organizaciji oziroma tudi kadar bi že redno zaposleni tekom svoje delovne dobe, zaradi morebitne bolezni ali poškodbe, pridobil status invalida. Res je, da nekatere vrste invalidnosti bistveno omejujejo delovne zmožnosti, vendar je večina invalidov lahko pri delu uspešna ob ustreznem znanju in

pridobljenih veččinah za uspešno opravljanje dela ter ob tehničnih ali organizacijskih prilagoditvah, s katerimi se premostijo morebitne ovire. Še posebno pa je pomembna visoka stopnja ujemanja delavčevih kompetenc in vsebine delovnega mesta. Predlog smernic bo upošteval prav to povezavo, dobro prakso Mestne knjižnice Ljubljana ter tudi tiste vsebine, ki jih je potrebno nadgraditi. V celoti pa bo lahko ob zakonskih predpisih in strokovnih izhodiščih v pomoč tudi drugim knjižnicam.

## **2 NAMEN IN CILJ NALOGE**

Z namenom ugotavljanja zaposlovanja invalidov v slovenskih splošnih knjižnicah smo izvedli raziskavo o trenutnem stanju zaposlenih invalidov v splošnih knjižnicah, o njihovih načinih zaposlitve, vrsti invalidnosti ter njihovih delih in nalogah, katero delo opravljajo in na katerem delovnem mestu so zaposleni. Zanimalo nas je tudi, katere prilagoditve, gledano tako arhitekturno kot tudi prilagoditve delovnega področja, in pripomočke posamezni invalidi potrebujejo za gibanje, delovanje in opravljanje svojih zaposlitvenih obveznosti. Pri zagotavljanju dobre komunikacije in kakovostnejšega opravljanja zaposlitvenih del potrebujejo nekateri invalidi osebne asistenta ali mentorja na katerega se lahko kadarkoli v svojem delovnem času obrnejo po pomoč. Namen raziskave je bila tudi spodbuda k vpogledu v možnosti tovrstnega zaposlovanja v prihodnje za knjižnice in delodajalce, ki razmišljajo o inkluzivni zaposlitvi in vključevanju invalidov v svoje kadrovske vrste. Za doseganje večje zaposljivosti invalidov si želimo delodajalce knjižnic čim bolj informirati in jih s pomočjo predloga smernic za zaposlovanje invalidov v splošnih knjižnicah spodbuditi k zaposlovanju le-teh z nudenjem osnovnih informacij in informacij o pozitivnih socialno-ekonomskih sistemskih ukrepih tako za delodajalce kot tudi za zaposlene invalide.

Predlog smernic je glavni cilj te naloge in bo izhodišče za preučitev možnosti zaposlovanja in usmerjanja invalidov na njim prijazno in funkcionalno delovno mesto. Izhajali bomo iz potreb invalida, ter kaj in katero delo mu knjižnica lahko ponudi glede na njegovo znanje in funkcionalno sposobnost za opravljanje del in nalog v knjižnici. Ob zaposlovanju invalidov je potrebna individualna ciljna usmerjenost na njihove delovne zmogljivosti, posebna pozornost na arhitekturne ovire ter omogočanje prilagoditev, ki bi jih invalid potreboval za samostojno opravljanje svojega dela. Opredeliti bomo poskušali ključna vprašanja zaposlovanja invalidov in dati namige za konstruktivno reševanje izziva zaposlovanja invalidov z namenom predstavitve tematike, ki je lahko aktualna za slovenske splošne knjižnice. Opredelili bomo

analizo delovnega mesta in opozorili na potrebne prilagoditve, kar bo lahko v pomoč knjižnicam, ki razmišljajo in imajo namen zaposliti invalide.

Predlog smernic bo izpostavil enakost obravnave delavcev invalidov in vseh drugih delavcev na delovnem mestu. To vključuje enak položaj in obravnavanje pri zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu, kar urejajo evropski in slovenski predpisi, zakoni o preprečevanju diskriminacije, o izenačevanju možnosti invalidov, o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, o socialnem vključevanju in akcijskem programu za invalide. Ta zakonska določila in predpise je potrebno uporabljati ter upoštevati ob spodbujanju zaposlovanja invalidov in preprečevanju izključevanja iz vsakdanjega življenja in delovnega procesa.

### **3 METODOLOGIJA DELA IN METODE**

Naloga Predlog smernic za zaposlovanje invalidov v splošnih knjižnicah Slovenije je sestavljena iz teoretičnega dela in raziskovalnega dela.

Za teoretični del naloge smo pridobili informacije iz različnih virov o terminu invalid, vrstah in kategorijah invalidnosti in jih teoretično predstavili. S pomočjo temeljnih pravno-kadrovskih dokumentov smo preučili zaposlovanje, zaposlitveno rehabilitacijo invalidov in njihove delovne pravice ter njihove možnosti zaposlovanja v splošnih knjižnicah. Na podlagi literature in analize prejetih odgovorov na vprašalnik smo sistematično pregledali vire in uporabili primere dobrih praks zaposlovanja invalidov v splošnih knjižnicah v Sloveniji.

V raziskovalnem delu bomo predstavili anonimno anketo o trenutni zaposlenosti invalidov v splošnih knjižnicah v Sloveniji, ki smo jo oblikovali in izvedli v ta namen. Anketa je bila narejena v spletnem okolju z orodjem 1KA (1ka.si) in bila poslana na elektronske naslove 58 slovenskih splošnih knjižnic. K izpolnjevanju ankete so bile povabljene vodje splošnih knjižnic, vprašanja pa so obravnavala njihove zaposlene delavce invalide oziroma razloge da le-teh v knjižnici nimajo. V primeru zaposlenega delavca invalida nas je zanimalo, kako so se odločili glede same zaposlitve in prilagoditev, zanimali so nas odnosi med zaposlenimi, podano mnenje pa nam je koristilo pri oblikovanju smernic za zaposlovanje invalidov.

## 4 TEORETIČNI DEL

### 4.1 OPREDELITEV TERMINA INVALID, KATEGORIJE INVALIDNOSTI IN VRSTE INVALIDNOSTI

#### 4.1.1 Opredelitev termina invalid

Invalid je vsaka oseba, katere invalidnost je priznana z državno zakonodajo ali ki ima priznano omejitev, ki izhaja iz telesnih, duševnih ali iz psihičnih težav (Tabaj in Vidmar, 2009). Postopek za pridobitev statusa invalida mora sprožiti oseba sama. Status invalida se pridobi pod pogoji določenimi v Zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju (2004), pravico do priznanja pa invalidna oseba uveljavlja pri Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje (Zavod RS za zaposlovanje), če rehabilitacijska komisija oceni, da ima oseba zmerne, velike ali popolne ovire in težave. Bistven pomen pri ocenjevanju invalidnosti imata oceni funkcioniranja in potreb, povezanih s posameznikovimi zdravstvenimi značilnostmi (Uršič idr., 2007). Termin invalid ali invalidka (v nadaljevanju invalid) se uporablja tudi z drugimi besedami in besednimi zvezami kot so invalidna oseba, oseba s posebnimi potrebami, oseba s trajnimi prirojenimi ali pridobljenimi okvarami, oseba s kroničnimi obolenji in podobno. Za samo nalogo smo izbrali in uporabili besedo invalid, katero se tudi uradno uporablja v zakonsko pravnih aktih in velja za oba biološka spola. Po navedbah Akcijskega programa za invalide 2022-2030 (2021) je v Sloveniji predvidoma 170.000 invalidov, ki so pomemben člen družbe in jim je zato nujno potrebno zagotoviti enako participacijo pri razvoju družbe in njihovih aktivnostih v družbi. Za dosego tega morajo imeti enake možnosti, ob zavedanju, da se pri tem soočajo z različnimi ovirami, ki so posledica interakcije bioloških in družbenih okoliščin.

Konvencija o pravicah invalidov (b. d.) definira invalide kot osebe z dolgotrajnimi telesnimi, duševnimi, intelektualnimi ali senzoričnimi okvarami, ki jih v povezavi z različnimi ovirami lahko omejujejo, da bi enako kot drugi polno in učinkovito sodelovali v družbi. Invalidi niso enovita skupina, temveč so individualno opredeljeni z različnimi funkcionalnimi omejitvami, ki so pogojene z različnimi vrstami invalidnosti: osebe z motnjo v duševnem razvoju, vidno, slušno in gibalno ovirani, osebe z motnjami avtističnega spektra, osebe s kroničnimi in drugimi dolgotrajnimi okvarami zdravja, ki se znajdejo pred različnimi vsakdanjimi ovirami na vseh področjih človekovega delovanja in imajo zato tudi bistveno manjše možnosti, da se zaposlijo ali ohranijo zaposlitev ali v zaposlitvi napredujejo (Uršič idr., 2007).



#### **4.1.2 Kategorije invalidnosti**

Tabaj in Vidmar (2009) v knjigi Spodbujanje zaposlovanja invalidov - temeljni mednarodni in nacionalni predpisi ter programi kategorizirata invalidnost, ne glede na vrsto, v naslednje kategorije:

I. kategorija: če zavarovanec ni več zmožen opravljati organiziranega pridobitnega dela oziroma 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. Ta zavarovanec pridobi pravico do poklicne rehabilitacije. Dodatna pogoja sta, da na dan nastanka invalidnosti še ni dopolnil 50 let starosti in da se glede na preostalo delovno zmožnost lahko usposobi za drugo delo, ki ga bo opravljal polni delovni čas.

III. kategorija: če je zavarovančeva delovna zmožnost za njegov poklic zmanjšana za manj kot 50 %. Zavarovanec lahko opravlja določeno delo vsaj polovico polnega delovnega časa. III. kategorija je podana tudi, če zavarovanec še lahko dela v svojem poklicu s polnim delovnim časom na drugem delovnem mestu.

#### **4.1.3 Vrste invalidnosti**

Pri projektu ZMOREMO – Spodbujanje enakosti in preprečevanje diskriminacije invalidov (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (MDDSZ), 2020) delijo invalidnost na različne vrste, med najbolj pogoste in znane umeščajo:

→ slepi in slabovidni

Vzroki za slepoto in slabovidnost so različni. Nekateri se z okvaro vida rodijo, mnogim pa se vid poslabša zaradi bolezni ali poškodb. Slabovidni najpogosteje uporabljajo pripomočke za povečavo (lupa, korekcijska očala, kontaktne leče, zoomtext ali kukala), kateri jim omogočajo branje besedil, opazovanje predmetov in slik ter lažje gibanje in orientacijo po prostoru. Slepi za branje in pisavo uporabljajo brajico, to je izbočena pisava, ki je sestavljena iz posamezne celice s šestimi pikami, ki so razporejene v dva navpična stolpca. Za pomoč pri hoji in orientaciji uporabljajo belo palico, s pomočjo katere slepi zaznavajo in prepoznavajo predmete v okolju, ovire, strukturo tal in drugo (Zveza društev slepih in

slabovidnih Slovenije, b. d.). Potrebno je dodatno označevanje z živo barvo, osvetlitvijo, v nekaterih primerih s teksturo materiala. Odstraniti je treba vse arhitektonske ovire, ki lahko povzročajo padce in poškodbe. Po navadi je potrebno, da so vizualne informacije opremljene tudi z zvočnimi znaki (Tabaj in Vidmar, 2009).

→ gluhi, naglušni in gluhoslepi

Gluhota, naglušnost in gluhoslepota so oblike težke invalidnosti, katere posledice se najbolj pokažejo na področju sporazumevanja in aktivnega vključevanja v družbeno življenje. Komuniciranje je močno ovirano in oteženo, nemogoče pa je zagotoviti tolmača 24 ur na dan. Razvoj tehnologije in načelo lažje in širše dostopnosti omogočata prijaznejši dostop do informacij. Tehnični pripomočki za gluhe, naglušne in gluhoslepe, kot so slušni aparati, indukcijske zanke v prostorih, slušne zanke in drugi, lajšajo premagovanje komunikacijskih ovir in prispevajo k boljši dostopnosti v njihovem življenjskem okolju (Zveza društev gluhih in naglušnih Slovenije, b. d.).

→ telesna funkcionalna oviranost oseb in gibalno ovirane osebe

Med gibalno ovirane osebe štejemo tiste posameznike, ki imajo različne telesne motnje ali okvare, zaradi katerih posledično prihaja do težav pri hoji, pri uporabi rok ter pri drugih gibalnih dejavnostih, ki jih opravljamo vsakodnevno. Skupina gibalno oviranih oseb je zelo heterogena: od tistih, ki imajo pri gibanju le manjše težave do tistih, ki pri gibanju potrebujejo različne pripomočke in prilagoditve v okolju, kot so hodulje, opornice, invalidski voziček, klančine in druge (Kesić Dimić, 2005). Gibalno ovirane so tudi osebe, ki imajo zaradi različnih vzrokov težave z ravnotežjem, osebe s trajnimi ali izrednimi poškodbami rok, kar vpliva predvsem na oprijemanje in upravljanje naprav ter osebe, ki imajo težavo s sklanjanjem, počepanjem ali vrtoglavico (Albrecht idr., 2016).

→ osebe z motnjami v duševnem razvoju

Motnje v duševnem razvoju Lipovšek Polc (b. d.), za Zavod Sožitje, opredeljuje kot splošno podpovprečno intelektualno funkcioniranje, ki se pojavlja v razvojni dobi in je pomembno vezano na posameznikove prilagoditvene spretnosti. Intelektualne sposobnosti se nanašajo na sposobnost mišljenja, učenja in reševanja problemov. Prilagoditvene spretnosti so naučena vedenja in vključujejo posameznikovo zmožnost prilagoditve in obvladovanja okolja z namenom, da posameznik funkcionira v skladu s socialnimi pričakovanji.

Glede na stopnjo motnje v duševnem razvoju ločimo:

- osebe z lažjimi motnjami v duševnem razvoju,
- osebe z zmernimi motnjami v duševnem razvoju,
- osebe s težjimi motnjami v duševnem razvoju,
- osebe s težkimi motnjami v duševnem razvoju.

→ osebe z motnjami avtističnega spektra

Osebe z motnjo avtističnega spektra imajo specifičen način procesiranja informacij v možganih. Gre za skupek različnih znakov, ki se kažejo na socialnem, govornem in vedenjskem področju. Avtistični znaki se pri različnih posameznikih različno odražajo – od komaj zaznavnih blagih posebnosti do očitne težje oviranosti. Na podlagi tega ločimo lažjo, zmerno ali težjo obliko avtizma. Poleg stopnje izraženosti težav je oviranost lahko prisotna le na nekaterih področjih, medtem ko je delovanje na drugih področjih primerljivo z vrstniki. Motnji avtističnega spektra se lahko pridružijo še druge težave, kot so težave v vedenju in čustvovanju, specifične učne težave, motnja v duševnem razvoju. Zaradi vseh omenjenih lastnosti avtistična motnja vpliva na učno uspešnost, vključevanje v družbeno življenje in samostojnost pri opravljanju vsakodnevnih obveznosti in zaposlovanju (MIRA – Nacionalni program duševnega zdravja, b. d.).

→ osebe z dolgotrajnimi poškodbami in kroničnimi obolenji

Med najpogostejšimi kroničnimi nenalezljivimi obolenji so bolezni srca in ožilja, sladkorne bolezni, različne vrste raka, nekatere kronične pljučne bolezni, debelost, različne vrste revmatoidnega artritisa, osteoporoza, multipla skleroza in ostale bolezni kostno-mišičnega sistema (Železnik, 2010). Bolezen lahko pri osebi od nastanka naprej napreduje, pojavijo se lahko zapleti in osebe z dolgotrajnimi in kroničnimi obolenji lahko na podlagi svojih težav in soočanj z boleznijo pridobijo status invalida.

## 4.2 ZAPOSLOVNA REHABILITACIJA

Zaposlovna rehabilitacija je po ZZRZI (2004) pravica invalida do sklopa posameznih storitev, ki se izvajajo s ciljem, da se invalid usposobi za ustrezno delo, se zaposli, zaposlitev zadrži in v njej napreduje ali spremeni svojo poklicno kariero.

Zakon ZZRZI (2004) določa osnovna merila za priznanje pravice invalidov do zaposlitvene rehabilitacije in sicer glede na vpliv posledic telesne ali duševne okvare ali bolezni na posameznika, potrebe po storitvah zaposlitvene rehabilitacije kot delu celostne rehabilitacije pri posamezniku, možnost zaposljivosti s prilagoditvijo ali z uporabo sodobnih tehnologij, pridobitev ocene socialnega in delovnega okolja in druga strokovna merila. Zaposlitvene rehabilitacije ni mogoče uspešno izvajati brez aktivnega sodelovanja invalida, zato tudi zakon ZZRZI (2004) določa pravice in obveznosti invalida za čas vključitve v zaposlitveno rehabilitacijo (Tabaj in Vidmar, 2009). Postopek za pridobitev statusa invalida in pravica do zaposlitvene rehabilitacije se začne na Zavodu RS za zaposlovanje, kjer oseba poda vlogo za uveljavitev te pravice. Zavod RS za zaposlovanje nato osebo, če presodi, da je vloga upravičena, napoti k izvajalcu zaposlitvene rehabilitacije (Brecelj idr., 2020). Izvajalci zaposlitvene rehabilitacije v Republiki Sloveniji imajo razdeljene svoje storitve glede na oceno sposobnosti posameznika, ki je pri njih na obravnavi. V storitvi B, ki je izhodišče v procesu zaposlitvene rehabilitacije in storitev, pripravijo predhodno mnenje o ravni delovnih sposobnosti, znanj, delovnih navad in poklicnih interesov posameznika, ki je vključen v program. Mnenje je osnova za rehabilitacijsko komisijo Zavoda RS za zaposlovanje in pridobitev statusa invalida. Posameznik, ki je pridobil status invalida, se nato lahko vključi v nadaljnji program izobraževanja in poklicne zaposlitvene rehabilitacije s praktičnim usposabljanjem na delu (Standardi storitev zaposlitvene rehabilitacije, b. d.).

Najpomembnejši cilj zaposlitvene rehabilitacije je invalidom nuditi ustrezno pomoč, da bodo prepoznali svoje sposobnosti, aktivno sodelovali pri načrtu reševanja svojega problema s ciljem ohranitve zaposlitve ali pridobitve nove (Uršič idr., 2007). Zaposlitvena rehabilitacija se izvaja tako za že zaposlene kot tudi za brezposelne invalide, ki si želijo zaposlitve in priti na trg dela. Zaposlitvena rehabilitacija se izvaja kot javna služba v okviru mreže izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije, pri čemer se pri vzpostavitvi mreže upošteva število in potrebe invalidov glede na vrsto invalidnosti in regionalno pokritost z izvajalci storitev (ZZRZI, 2004). Njihovi kontaktni podatki so objavljeni na spletni strani Združenja izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije v Republiki Sloveniji (Brecelj idr., 2023).



Slika 1: Mreža izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije v Sloveniji za koncesijsko obdobje 2021–2027 (Brecelj idr., 2023).

Brecelj idr. (2020) v knjigi Smernice za zaposlovanje oseb z motnjami avtističnega spektra v okviru zaposlitvene rehabilitacije invalida opredeljuje rehabilitacijski proces, njegovo vsebino, vključujoče metode dela, pričakovane cilje in učinke. Storitve, ki jih vključuje proces rehabilitacije in ki se izvajajo izključno skupaj z invalidom ter po potrebi s trenutnim ali bodočim delodajalcem so:

- svetovanje, motiviranje in spodbujanje invalidov k aktivni vlogi,
- priprava mnenja o ravni delovnih sposobnosti, znanj, delovnih navad in poklicnih interesov,
- pomoč pri invalidovem sprejemanju lastne invalidnosti in seznanjanje z možnostmi vključevanja v usposabljanje in delo,
- pomoč pri izbiri ustreznih poklicnih ciljev,
- razvijanje socialnih spretnosti in veščin,
- pomoč pri iskanju ustreznega dela oziroma zaposlitve,
- analiza konkretnega delovnega mesta in invalidovega delovnega okolja,
- izdelava načrta prilagoditve delovnega mesta in delovnega okolja,
- izdelava načrta potrebne opreme in sredstev za delo,
- usposabljanje na konkretnem delovnem mestu oziroma v izbranem poklicu,
- spremljanje in strokovna pomoč pri usposabljanju in izobraževanju,
- spremljanje invalida na delovnem mestu po zaposlitvi,
- sprotno ocenjevanje uspešnosti rehabilitacijskega procesa,
- ocenjevanje doseganja delovnih rezultatov invalidov.

Zavod po zaključeni zaposlitveni rehabilitaciji izdela oceno zaposlitvenih možnosti na podlagi končne evalvacije izvajalca zaposlitvene rehabilitacije. Iz ocene mora biti razvidno, ali je invalid zaposljiv v običajnem delovnem okolju, v podporni ali zaščitni zaposlitvi. Za uspešno zaposlitev je pomembno tudi usposabljanje na konkretnem delovnem mestu za dela v izbranem poklicu, zagotavljanje podpornih storitev ob in po zaposlitvi ter nujno potrebne prilagoditve na delovnem mestu (ZZRZI, 2004).

#### 4.3 DELOVNE PRAVICE INVALIDOV

Po Konvenciji o pravicah invalidov (b. d.) so invalidom priznane enake pravice do dela kot vsem drugim in vključujejo pravico do možnosti za preživljanje s svobodno izbranim ali sprejetim delom na trgu dela in v delovnem okolju, ki je odprto, vključujoče in dostopno invalidom. Pravico do ohranitve dela imajo tudi tisti pri katerih nastane invalidnost med trajanjem zaposlitve. Prepovedana je vsakršna diskriminacija invalidov pri zaposlovanju, ohranjanju zaposlitve, napredovanju ter na delovnem mestu. Invalidi imajo pravico do enakovrednih, pravičnih in ugodnih delovnih razmer v sorazmerju z njihovo sposobnostjo, do varnega in zdravega delovnega okolja ter plačila za opravljeno delo. Zagotovljeno jim mora biti tudi uresničevanje njihovih delavskih in sindikalnih pravic v enaki meri kot drugim. Omogočen jim mora biti učinkovit dostop do splošnih tehničnih programov in programov za poklicno usmerjanje, služb za iskanje zaposlitve ter poklicnega in nadaljnjega usposabljanja. Konvencija spodbuja možnosti za zaposlovanje invalidov in ob potrebni pomoči njihovo napredovanje na delovnem mestu ter pomoč pri iskanju, pridobivanju, ohranjanju zaposlitve, ponovne zaposlitve v javnem ali zasebnem sektorju ali možnosti samozaposlitve v okviru socialnega podjetništva ali ustanavljanju lastnega podjetja. Glede na delovno mesto jim je potrebno zagotoviti primerne prilagoditve in jim omogočiti, da pridobivajo delovne izkušnje tudi na odprtem trgu dela. Konvencija o zaposlovanju invalidov preprečuje suženjstvo in zagotavlja, da so invalidi enako kot drugi varovani pred prisilnim ali obveznim delom.

#### 4.4 ZAPOSLOVANJE IN KVOTNI SISTEM ZAPOSLOVANJA INVALIDOV

Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI, 2004) ureja pravice do zaposlitvene rehabilitacije in zaposlovanja invalidov ter določa druge oblike, ukrepe in vzpodbude za njihovo zaposlovanje ter način njihovega financiranja. Med materialne vzpodbude za zaposlovanje invalidov se štejejo vsa javna finančna sredstva, ki jih delodajalci

prejmejo zaradi zaposlenih invalidov. Namen zakona je tudi povečati zaposljivost invalidov in vzpostaviti pogoje za njihovo enakovredno udeležbo na trgu dela z odstranjevanjem ovir in ustvarjanjem enakih možnosti (ZZRZI, 2004). Delodajalcem, zagotavljanje storitev zaposlitvene rehabilitacije invalidom, ne pomeni le razreševanja socialnih in delovnih problemov, ampak tudi vlaganje v človeške vire in zadovoljstvo zaposlenih (Uršič idr., 2007).

Kvotni sistem zaposlovanja invalidov, ki je opisan v ZZRZI (2004), pomeni obvezno zaposlovanje določenega števila invalidov za vse delodajalce, ki zaposlujejo najmanj 20 delavcev. Gre za pomemben ukrep spodbujanja zaposlovanja invalidov. Višino kvote zaposlenih invalidov glede na dejavnost posameznega delodajalca določa Vlada Republike Slovenije na predlog Ekonomsko-socialnega sveta. Najvišja z zakonom predpisana kvota je 6 % od skupnega števila zaposlenih delavcev in najnižja 2 %. V kvoto se všttevajo vsi invalidi, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za najmanj 20 ur na teden.

Delodajalci, ki sami ne zaposlujejo invalidov in delodajalci, ki zaposlujejo manjše število invalidov, kot je predpisano s kvoto, imajo možnost nadomestne izpolnitve kvote, tako da sklenejo pogodbo o poslovnem sodelovanju z zaposlitvenim centrom oziroma invalidskim podjetjem. Vrednost tako sklenjene pogodbe je predpisana z zakonom in sicer se morajo zaposlitvenemu centru oziroma invalidskemu podjetju priznavati stroški dela v višini zneska najmanj 15 minimalnih plač letno za vsakega invalida, ki bi ga moral delodajalec zaposliti v okviru predpisane kvote (ZZRZI, 2004).

67. člen zakona ZZRZI (2004) opredeljuje finančne vzpodbude za zaposlovanje invalidov, ki so:

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

72. člen zakona ZZRZI (2004) pojasnjuje, da na podlagi izdelanega individualnega načrta prilagoditve iz katerega je razvidno, da se invalid zaradi invalidnosti lahko zaposli le na zanj prilagojenem delovnem mestu ali da za opravljanje delovnih nalog potrebuje prilagojena sredstva za delo, lahko delodajalec zaprosi Sklad za plačilo primerne prilagoditve. Upravičeni stroški plačila prilagoditve so stroški, ki jih je treba dodati stroškom, ki bi pri delodajalcu nastali, če bi zaposloval delavce, ki niso invalidi. Upravičeni stroški ne smejo presegati 100 % splošnih stroškov. K vlogi je treba poleg individualnega načrta primerne prilagoditve priložiti dokazilo o invalidnosti, odločbo o zaposljivosti v podporni ali zaščitni zaposlitvi s strani Zavoda za zaposlovanje Republike Slovenije, če jo ima, in dva specificirana predračuna stroškov primerne prilagoditve dveh različnih dobaviteljev ali izvajalcev prilagoditve. Vlogo lahko vloži delodajalec, ki sklene pogodbo o zaposlitvi z brezposelnim invalidom za najmanj 12 mesecev, ali za že zaposlenega invalida, če ni drugega zavezanca za plačilo stroškov prilagoditve. V tem primeru mora predložiti podpisano izjavo o tem.

Akcijski program za invalide 2022-2030 (2021) navaja 13. ključnih ciljev z dodanimi ukrepi in za izvajanje le-teh:

1. CILJ: ozaveščanje in informiranje
2. CILJ: bivanje in vključevanje
3. CILJ: dostopnost
4. CILJ: vzgoja in izobraževanje
5. CILJ: delo in zaposlovanje
6. CILJ: finančno-socialna varnost
7. CILJ: zdravje in zdravstveno varstvo
8. CILJ: kulturno udejstvovanje
9. CILJ: šport in prostoročne dejavnosti
10. CILJ: versko in duhovno življenje
11. CILJ: samoorganiziranje invalidov
12. CILJ: nasilje in diskriminacija
13. CILJ: staranje z invalidnostjo

Med zgoraj omenjenimi je za nas ključni 5. cilj z navedenimi ukrepi, ki govori o delu in zaposlovanju invalidov, da sta tako kakor izobrazba tudi delo in zaposlitev za invalide ključnega socialno-ekonomskega pomena pri samostojnem življenju. Invalidom je potrebno zagotavljati delovno okolje, ki je odprto, vključujoče in dostopno. Zato je potreben ukrep, ki bo zaposlenim



kot tudi nezaposlenim invalidom omogočil večjo zaposljivost z različnimi programi in usposabljanjem oziroma poklicno in zaposlitveno rehabilitacijo. Delodajalce je treba seznaniti z možnostjo prilagoditve delovnega okolja in delovnega mesta, storitvami podpornega zaposlovanja, spodbudami za zaposlovanje invalidov ter z dobrimi praksami na področju uspešnega in produktivnega vključevanja invalidov. Invalide pa je potrebno spodbujati k dejavnemu iskanju zaposlitve. Cilj je povečati zaposljivost invalidov glede na število delovno aktivnega prebivalstva, omogočiti, da pridobijo poklic glede na svoje zmožnosti in sposobnosti, zagotoviti delovno-življenjske razmere, ki bodo vplivale na zmanjšanje možnosti za nastanek invalidnosti, in delovno okolje, ki bo prilagojeno zmožnostim invalida za opravljanje njegovega dela.

Na podlagi izpostavljenih ciljev za delo in zaposlovanje invalidov so izpostavili ukrepe, ki pomagajo invalidom, invalidnim organizacijam in delodajalcem. Ti izpostavljeni cilji in ukrepi se dotikajo tudi splošnih knjižnic v Sloveniji in vplivajo na poenotenje strokovnih meril in postopkov pri ugotavljanju posebnih potreb oziroma potrebne pomoči in podpore ter pri ocenjevanju invalidnosti. Zagotoviti želijo sistem podpore delodajalcem, ki zaposlujejo invalide in vključiti vsebine s področja zaposlovanja invalidov v izobraževalne programe s področja menedžmenta organizacij, podjetništva in delovnih razmerij. S pripravo cilja dela in zaposlovanja želijo tudi izboljšati zaposljivost zaposlenih invalidov, zagotavljati podporo pri razvijanju poklicne kariere zaposlenega invalida ter zagotoviti ustreznost tehničnih pripomočkov, prilagoditve delovnih mest za invalide, spodbujati usposabljanja in zaposlovanja invalidov in usposabljanje delodajalcev za ohranjanje delovnih mest in novo zaposlovanje invalidov ter vključevanje in usmerjanje brezposelnih invalidov v eno od aktivnih oblik obravnave ali zgodnje poklicne in zaposlitvene rehabilitacije.

K večji informiranosti, osveščenosti ter s tem k zmanjševanju diskriminacije pri zaposlovanju invalidov ter k večji osveščenosti in informiranosti celotne družbe o invalidih in spoštovanju njihovih pravic in dostojanstva je pomembno prispeval tudi projekt ZMOREMO (MDDSZ, 2020), ki je temeljil na spodbujanju enakosti in preprečevanju diskriminacije invalidov. Eden od pomembnejših ciljev projekta je bilo iskanje boljših možnosti za zaposlovanje invalidov, preprečevanje diskriminacije in odpravljanje stereotipov v zvezi z invalidnostjo na odprtem trgu dela. V sklopu projekta ZMOREMO (MDDSZ, 2020) je bil narejen priročnik "Sprejemanje različnosti – usposabljanje strokovnih delavcev za zaposlovanje invalidov na odprtem trgu dela" (Bandel-Castro idr., 2015).

#### 4.5 ZAPOSLOVANJE INVALIDOV V SPLOŠNIH KNJIŽNICAH V SLOVENIJI

Pri zaposlovanju invalidov tudi v splošnih knjižnicah Tabaj in Vidmar (2009) navajata, da morajo delodajalci svojega novo zaposlenega seznaniti z organizacijo podjetja, delovnim okoljem, sodelavci in z nalogami, ki jih bo oseba opravljala. Informacije so bistvene za opravljanje dela, sprejemanje delovnih navodil, spoznavanje z delovnimi pripomočki, soočenje s predpisi za zaposlene, o pritožbenem postopku ter o ravnanju za varno in zdravo delo. Invalidnim delavcem morajo biti informacije sporočene v obliki, ki jim omogoča njihovo popolno obveščenost in razumljenost. Pri ponudbi dela invalidnemu kandidatu mora delodajalec predvideti vse z invalidnostjo individualno povezane prilagoditve delovnega okolja, delovnega mesta in delovnega urnika ali usposabljanja in se s kandidatom o tem posvetovati. Hkrati se mora pogovoriti tudi o potrebnem posebnem usposabljanju za delo ali po osebni podpori. Upoštevati mora njegovo zdravstveno stanje in funkcionalne zmogljivosti, ki mu omogočajo opravljanje dela po opravljeni zaposlitveni rehabilitaciji. Omogočiti jim mora pridobitev delovnih izkušenj saj si tako pridobijo spretnosti, znanje in delovne navade, ki so potrebne za izvajanje določenega dela.

Delodajalec se mora posvetovati s strokovnjakom ali osebo iz zaposlitvene rehabilitacije o vseh bistvenih individualno izvedenih ali načrtovanih prilagoditvah potrebnih za zagotovitev upoštevanja posebnih potreb invalidnega delavca. Ko je invalid sprejet na delo oziroma se zaposli v splošni knjižnici, so zelo pomembni ukrepi za spremljanje njegovega dela, ki zagotavljajo prepoznavanje in reševanje morebitnih problemov, zato se v ta namen določi mentorja, ki spremlja njegovo delo, nudi podporo in je v pomoč za morebitna vprašanja.

Prav tako morajo delodajalci poskrbeti za sodelovanje in razumevanje vseh zaposlenih v knjižnici, z njimi sodelovati, podpirati in po potrebi organizirati izobraževanje za vse zainteresirane zaposlene sodelavce, ki se želijo naučiti nadomestnih tehnik sporazumevanja, komuniciranja s sodelavci, ki imajo težave z govorom, s sluhom ali z razumevanjem besednega jezika (Tabaj in Vidmar, 2009).

V prizadevanju ohranitve zaposlitve v primerih, ko je invalidnost nastala med zaposlitvijo naj bi delodajalec imel predvidene ukrepe za ohranjanje zaposlitve in vračanja delavca nazaj na delo. Delavec se lahko vrne na svoje prejšnje delo v knjižnici ne da bi bile potrebne kakšne spremembe ali prilagoditve. V drugih primerih pa bodo morebiti potrebne nekatere prilagoditve

samega dela, delovnega mesta ali delovnega okolja. Pri tem je potrebno upoštevati njihove poklicne interese in takratne zmožnosti za opravljanje dela (Tabaj in Vidmar, 2009).

## **5 RAZISKOVALNI DEL**

### **5.1 NAMEN RAZISKAVE IN CILJ RAZISKAVE**

Namen raziskave je bil pregled trenutnega zaposlovanja invalidov v slovenskih splošnih knjižnicah. V okviru vprašalnika nas je zanimala zaposlitev v splošni knjižnici. Glede na vrsto invalidnosti smo raziskali kakšen je profil zaposlenih invalidov, na katerem delovnem mestu so zaposleni in katero delo opravljajo. Vprašalnik se je nanašal tudi na uporabo pripomočkov in prilagoditev delovnega okolja in knjižnice za kvalitetno izvajanje delovnega procesa in gibanja po prostoru. Invalidi imajo lahko osebnega asistenta ali mentorja za potrebe po pomoči in za zagotavljanje kakovostno opravljenih zaposlitvenih del. V ta namen nas je zanimalo, koliko od trenutno zaposlenih invalidov ima osebnega asistenta ali mentorja na delovnem mestu. Zanimal nas je tudi pogled delodajalca na zaposlitev invalidnega delavca, kako se je ustanova soočila s tem ter kakšen je odnos delodajalca in sodelavcev do zaposlenega invalidnega delavca. Podana mnenja so nam v nadaljevanju bila v oporo pri pisanju predloga smernic predvsem za delodajalce, ki v svoji organizaciji še nimajo zaposlenega invalida.

Ob analizi odgovorov na vprašalnik, interpretaciji podatkov in pregledu teorije je glavni cilj naloge sestaviti predlog smernic za zaposlovanje invalidov in ohranitev dela že zaposlenih invalidov v slovenskih splošnih knjižnicah z ustreznimi prilagoditvami ali z usposabljanjem na novem delovnem mestu. Smernice bodo nakazovale in usmerjale delodajalce, na kaj morajo biti pozorni, kako naj načrtujejo proces zaposlovanja, preučijo primerno individualno usmerjeno zaposlitev in delovno mesto, ki bo po potrebi prilagojeno in funkcionalno za zaposlenega invalida v knjižnici.

### **5.2 METODOLOŠKA OPREDELITEV**

Izvedli smo anonimno anketo o trenutni zaposlenosti invalidov v splošnih knjižnicah v Sloveniji. Raziskava je temeljila na kvalitativnih in kvantitativnih metodah dela. Anketa je bila narejena v spletnem okolju ponudnika 1KA in je bila za izpolnjevanje deset dni dostopna preko posredovane spletne povezave. Poslana je bila na elektronske naslove 58 slovenskih splošnih

knjižnic, k izpolnjevanju ankete so bili povabljeni vodje in predstavniki splošnih knjižnic. Anketni vprašalnik je bil sestavljen iz dveh glavnih delov. V prvem delu je bila izpostavljena opredelitev glede zaposlitve invalidov v njihovih knjižnicah. V primeru nezaposlenega invalida nas je zanimal vzrok, zakaj knjižnica nima zaposlenega nobenega invalida. V primeru zaposlenega invalida se je vprašalnik nadaljeval v drugi del, kjer nas je zanimalo, kako so se delodajalci odločili glede same zaposlitve invalida, katero vrsto invalidnosti ima zaposleni, delovno mesto za katerega se je usposobil ter kako so se soočili s potrebnimi prilagoditvami in odnosi med zaposlenimi. Na podlagi prejetih odgovorov smo oblikovali smernice za delo z zaposleno invalidno osebo in morebitno novo zaposlovanje invalidov.

### 5.3 ANALIZA IN INTERPRETACIJA PRIDOBLENIH PODATKOV

Anketa je bila poslana 58 slovenskim splošnim knjižnicam. Vprašalnik je v celoti izpolnilo 41 oseb, kar znaša 71 % vseh posredovanih 58 vprašalnikov.

Iz povzetih rezultatov je razvidno, da v 18 knjižnicah, od izpolnjenih 41 vprašalnikov, nimajo zaposlenega nobenega invalida. Navedeni razlogi za to so različni. Respondenti predvsem navajajo, da ni bilo posebnega razloga, interesa ali povpraševanja. Navajajo tudi, da tekom zaposlitve ni nihče pridobil statusa invalida. Kljub trenutnemu ne zaposlovanju invalidov pa je mnenje v teh knjižnicah glede zaposlovanja le-teh zelo pozitivno. Strinjajo se, da invalidnost ob potrebnih prilagoditvi in podpori ne bi smela biti ovira pri zaposlovanju invalidov na njim primernih delovnih mestih, kjer bi delo zmogli opravljati kljub svojim omejitvam.

Poudariti velja spodbudno dejstvo, da so invalidne osebe z različnimi vrstami motenj ali ovir zaposlene v naših splošnih knjižnicah. Trenutno je v eni izmed 58 splošnih knjižnic zaposlenih kar 6 invalidov, v 3 knjižnicah imajo po 3 zaposlene, v 3 knjižnicah po 2 zaposlena in v 14 knjižnicah po enega zaposlenega invalida. Tretjina zaposlenih invalidnih oseb je pridobila status invalida tekom redne zaposlitve, dve tretjini invalidnih oseb pa se je zaposlilo z že urejenim statusom. Trenutno je največ zaposlenih invalidov v splošnih knjižnicah v Sloveniji gibalno oviranih, sledijo jim osebe z motnjami v duševnem razvoju, slepi in slabovidni ter ostali – gluhi in naglušni, osebe z motnjami avtističnega spektra ter kronično obolele osebe.

V slabi tretjini primerov je bilo za zaposlitev potrebno sodelovanje z zunanjimi ustanovami. Sodelovanje je bilo sklenjeno med delodajalcem, bodočim zaposlenim in zaposlitvenim

rehabilitacijskim centrom. Sodelovanje z določenimi izvajalci zaposlitvene rehabilitacije je odvisno od regije zaposlovanja in nastanitve invalidne osebe. Največ invalidov se je zaposlilo v sodelovanju z Zavodom RS za zaposlovanje in Univerzitetnim rehabilitacijskim inštitutom Republike Slovenije - SOČA, sledijo še zavod Šentprima in Zaposlitveni center CRI Celje. V splošnih knjižnicah v Sloveniji so invalidi zaposleni kot knjižničarji, bibliotekarji pomočniki, bibliotekarji, knjigovezi, oblikovalci in računovodje.

Iz raziskave je razvidno, da v knjižnici zaposleni invalidi, lahko opravljajo skoraj vsa dela samostojno ali ob primerni prilagoditvi in podpori s strani vodstva in sodelavcev. Dela, ki jih opravljajo, so primerljiva z delom redno zaposlenih, ki so brez omejitev. Opravljajo dela kot so: svetovanje in priporočanje gradiva bralcem, delo na evidenci izposoje, urejanje in pospravljanje vrnjenega gradiva, abecediranje, priprava gradiva za premično zbirko, priprava razstav in projektov, izvedba ur pravljič in delavnic za otroke, odpis in nabava knjižničnega gradiva, inventarizacija knjižničnega gradiva s prevzemanjem bibliografskih zapisov, priprava in opremljanje knjižničnega gradiva za izposajo, delo v knjigovезnici in popravila knjižničnega gradiva. Nekateri od njih delajo tudi kot oblikovalci spletnih strani, oblikovalci letakov, brošur, knjig in promocijskega materiala za knjižnico, kot računovodja in za izvajanje knjiženja računov ter tudi kot vodja oddelka za izobraževanje in razvoj.

Trenutno zaposleni invalidi v slovenskih splošnih knjižnicah po podatkih raziskave za opravljanje dela v knjižnici, razen svojih lastnih osebnih tehničnih pripomočkov (slušni aparat, proteza za nogo in bergle), ne potrebujejo posebnih dodatnih prilagoditev. Izjema so povečevalna lupa, zoomtext pri uporabi računalnika, skrajšan delovni čas, omejitev dela na izposoji in omejitev dvigovanja bremen nad 5 kilogramov. Vse te prilagoditve so hitro rešljive in urejene v dogovoru z delodajalcem. Ob zaposlitvi niso bile potrebne arhitekturne prilagoditve okolja in delovnega mesta. Pri svojem delu nihče od navedenih ne potrebuje osebnega asistenta, nekateri od njih pa imajo v organizaciji izbranega mentorja, na katerega se lahko obrnejo po navodila, pomoč ali zgolj za osebno podporo.

Vsi, ki so izpolnili vprašalnik in imajo zaposlenega invalida, navajajo pozitiven odnos v kolektivu, polovica meni, da je odnos celo kot zelo dober. Pri podanem mnenju se strinjajo, da je zaposlovanje in delo invalidov pomembno za njih same, njihovo samopotrđitev in za izboljšanje njihove samopodobe ter socialne in ekonomske neodvisnosti. Delodajalci in kolektiv z zaposlenimi invalidi niso imeli težav ali slabih izkušenj. Pri mnogih se je namreč

izkazalo, da si ravno oni še toliko bolj prizadevajo pri delu, da se izkažejo v kolektivu in pomembno prispevajo k delu v organizaciji in boljši klimi med zaposlenimi.

Kljub vsem pozitivnim navedbam o zaposlovanju invalidov pa je v družbi še vedno prisotna stigmatizacija in zadržek, zaradi bojazni, da invalid ne bo imel enake učinkovitosti "dela kot zaposleni brez omejitev", zato bi predlog smernic za zaposlovanje invalidov pripomogel k lažjemu razmišljanju in odločanju za tovrstno zaposlovanje.

## **6 PREDLOG SMERNIC**

Pri predlogu smernic za zaposlovanje invalidov v splošnih knjižnicah v Sloveniji smo se v uvodnem delu usmerili na sistemizacijo del in nalog, ki jih nudi knjižnica, v drugem pa smo opredelili predlagane smernice glede na vrsto invalidnosti ter potrebne prilagoditve in na kaj je potrebno biti ob zaposlitvi invalidne osebe v splošni knjižnici pozoren. Vsaka predlagana smernica je zgolj pomoč pri zaposlovanju in individualni obravnavi invalida ter pri iskanju zanj primerne delovnega mesta ali iskanju možne prilagoditve.

V Strokovnih priporočilih in standardih za splošne knjižnice (2018) je zapisana sistemizacija delovnih mest, ki vključuje strokovne knjižničarske delavce in druge strokovne delavce ter administrativno-tehnične delavce. Na katerem od navedenih se bo zaposlila invalidna oseba, je odvisno od stopnje izobrazbe ter funkcionalne in kognitivne opravilne sposobnosti.

Knjižnica zaposluje strokovne knjižničarske delavce, ki opravljajo strokovna dela v skladu z veljavno zakonodajo in so:

- knjižničar,
- višji knjižničar,
- bibliotekar pomočnik in
- bibliotekar.

Strokovni knjižničarski delavci so delavci s srednjo izobrazbo, višjo in visoko strokovno izobrazbo, univerzitetno izobrazbo, magisterijem ali doktoratom, ki opravljajo strokovna knjižničarska dela in imajo ustrezna strokovna znanja ter opravljen izpit za knjižničarja oziroma bibliotekarja.

Knjižnica zaposluje tudi druge strokovne delavce, ki opravljajo druga strokovna dela, potrebna za izvajanje knjižnične javne službe, in upravno-tehnične delavce, ki opravljajo manipulativna, administrativna, tehnična in druga podporna dela.

Strokovni vodja knjižnice je strokovni knjižničarski delavec z najmanj visokošolsko izobrazbo, pridobljeno po študijskih programih druge stopnje oziroma z izobrazbo, ki v skladu z zakonom ustreza izobrazbi druge stopnje.

Invalidi so zmožni opravljati knjižničarska dela, katera so opredeljena v Strokovnih priporočilih in standardih za splošne knjižnice (2018), samostojno ali ob potrebni prilagoditvi, ki je odvisna od invalidnosti in dela samega kar potrjujejo tudi rezultati naše raziskave o trenutnem zaposlovanju invalidov v splošnih knjižnicah. Pri zaposlovanju invalidov je izpostavljeno kaj invalid zna in zmore ter kaj lahko doprinese v organizacijo. Za delodajalce so zelo pomembne pozitivne osebne izkušnje pri zaposlovanju invalidov (Destovnik, 2019).

Glede na že prej omenjene delovne in finančne spodbude za zaposlovanje invalidov pa smernice nakazujejo na kaj mora biti delodajalec pozoren v delovnem okolju pri zaposlovanju invalidnega delavca. Tabaj in Vidmar (2009) navajata, da je prilagajanje dostopnosti in delovnega mesta invalidu pomembno, ker le tako ostane delovno produktiven, kar je skladno tudi s pričakovanji delodajalca. V okviru uveljavljanja pravic iz Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (2013) je tako za delavca, ki uveljavlja pravico iz invalidskega zavarovanja, kakor tudi za njegovega delodajalca pomembno, da obstaja tudi zakonska možnost za kritje morebitnih stroškov prilagoditve delovnega mesta, delovnih sredstev ali prostorov, če so za to podani pogoji.

Pri urejanju in oblikovanju smernic bomo upoštevali načelo, ki predvideva, da se pri načrtovanju ureditve delovnega okolja upoštevajo potrebe vseh zaposlenih in da se izhaja iz potrebe najšibkejšega zaposlenega v organizaciji kar so v našem primeru zaposleni invalidi (Sendi idr., 2015).

V knjigi Spodbujanje zaposlovanja invalidov (Tabaj in Vidmar, 2009), v izobraževalnem gradivu Zavoda za spodbujanje dostopnosti – DOSTOP (Dostopnost! in kako jo izboljšati, 2016), v Priročniku o dostopnosti objektov v javni rabi (Sendi idr., 2015), v Iflinih smernicah za dostop do knjižnice za uporabnike z oviranostmi (Irvall in Nielsen, 2015) in v Smernicah za

zaposlovanje oseb z motnjami avtističnega spektra (Brečelj idr., 2020) so zapisani ukrepi, ki jih mora delodajalec obravnavati in upoštevati tako v korist javne dostopnosti kot tudi za svoje zaposlene ter zaposlene invalide v zunanji okolici knjižnice in notranjih prostorih knjižnice. Povzetek ukrepov se nanaša na:

→ dostopnost in prepoznavnost

- Dostopnost do delovnih prostorov mora biti urejena za ljudi z različnimi vrstami invalidnosti zato je treba razmisliti o ustreznosti vhodov in možnosti za gibanje po prostorih ter o dostopnosti do sanitarij in umivalnic.
- Za prepoznavnost dostopnosti se uporablja tudi oznake za slepe in slabovidne, kot so barvni kontrasti ali zareze na tleh, stenah, vratih. Napisi ob vratih in dvigalih naj bodo v primerni velikosti in brajici, da jih slepi ali slabovidni lahko vidijo oziroma razberejo.
- Za gluhe ali naglušne se uporabljajo dodatne naprave in svetlobni znaki za zvonjenje, požarni alarm, pisk sirene, ipd.
- Napisi naj bodo v kontrastu z ozadjem za lažje branje in z grafičnimi prikazi slik za lažje razumevanje.
- Pri načrtovanju izboljšanja dostopnosti se morajo delodajalci posvetovati z invalidnimi delavci, s specializiranimi službami za tehnično svetovanje, vključno z invalidskimi organizacijami in upoštevati vsa merila, ki jih določajo pristojne oblasti.
- Pri načrtovanju ukrepov dostopnosti in prepoznavnosti je v primeru splošne nevarnosti treba zagotoviti, da lahko invalidi varno in hitro zapustijo delovno mesto in se umaknejo na varno.

→ delovno okolje

- Z razčlenitvijo delovnega okolja sistematično ugotavljamo zahteve, obremenitve in škodljivosti delovnega okolja za invalida. Omogoči nam opredeliti potrebe po pripravi in prilagoditvi delovnega okolja ter opreme in sredstev za delo.
- Za prilagoditev delovnega okolja je potrebno upoštevati dostopnost in arhitekturne ovire ter jih najbolj optimalno urediti oziroma, če je možno, odstraniti. Pozorni moramo biti na dovolj široke prehodne poti, rampe, dvigala in stopnice, ki naj bodo obrobene s svetlo barvo, na vrhu stopnic naj bodo tipni opozorilni trakovi in drugi opozorilni znaki. Vrata naj se avtomatsko odpirajo, stikala, kljuke na vratih, zvonci in naprave za vstopanje morajo biti dosegljive uporabnikom na invalidskih vozičkih, tla naj bodo ravna, ne spolzka in ne svetleča.



- Če ne moremo zagotoviti primerne dostopa in delovnega okolja v višjih nadstropjih se naj poišče delovni prostor v pritličju z lažjim dostopom z upoštevanjem dostopnosti do sanitarij ali dogovorom do dela od doma, če je to možno in izvedljivo.
  - Prilagoditev tehničnih pripomočkov ali opreme, ki je oziroma če je potrebna za opravljanje del in nalog se individualno prilagodi glede na zaposlenega invalida in njegovo oviranost (na primer: Braillove vrstice, telefon, ki ne zahteva uporabe rok, zaslonski grafični povečevalnik zoomtext za delo na računalniku, povečana tipkovnica, primerna velikost in širina mize in stola, primerna višina polic in omar, vizualna, slikovna ali slušna navodila, vgraditev programske opreme za prepoznavanje glasu v računalnik za ljudi s kostno-mišičnimi obolenji zgornjih okončin ter slepe ali slabovidne, zagotovitev dobre osvetljave, posebno za slepe in slabovidne ter ljudi, ki berejo z ustnic, ipd.).
  - Prilagoditve je treba načrtovati, se individualno posvetovati z zaposlenim invalidom in s predstavniki zaposlitvene rehabilitacije. Pristojna invalidska komisija lahko izda mnenje o potrebni prilagoditvi prostora, delovnega mesta ali tehničnih pripomočkov, za kar je delodajalec upravičen do povračila stroškov. Pomembna je tudi aktivna vloga zaposlenega oziroma v bodoče zaposlenega invalida, ki prispeva podatke o sebi in o svojih osebnih težavah povezanih z opravljanjem dela in v ta namen pripravi svoje predloge prilagoditev, oceni in dopolni predlagane rešitve ter oceni uspešnost realizirane prilagoditve.
- delovni čas
- Delovni čas pomembno vpliva in je pomemben dejavnik za vse zaposlene in prav tako tudi za zaposlene invalide.
  - Zaposlenemu invalidu je treba omogočiti daljši čas, da opravi svoje delovne naloge in zadolžitve.
  - Za zaposlene invalide se delovni čas opredeli individualno glede na njihove funkcionalne in kognitivne sposobnosti. V dogovoru je invalidna oseba lahko zaposlena za polni 8 urni delovni čas ali pa ima skrajšan na 6 urni oziroma 4 urni delovni čas. Zaradi različnih osebnih in zdravstvenih vzrokov bi bil lahko za nekatere najbolj primeren prilagodljiv fleksibilen delovni čas. Če ima invalidna oseba potrebo po večkratnem odmoru tekom delavnika ali pa potrebuje podaljšan odmor zaradi specifičnosti, oviranosti ali bolezni jim je to potrebno omogočiti.

→ mentorstvo na delovnem mestu

- Mentor je redno zaposlena oseba pri delodajalcu, ki prevzame mentorsko vlogo pri usposabljanju na delovnem mestu ali v času zaposlitve za zaposlenega invalida. Zaposleni invalid se na mentorja lahko obrne kadarkoli potrebuje pomoč, podporo ali nasvet pri opravljanju del in nalog. Mentor in zaposleni imata v okviru delovnega tedna možnost rednega, po potrebi tudi izrednega, pogovora in pregleda dogodkov ter situacij, ki so se zgodila tekom tedna, pomembni pa so tudi neformalni vmesni pogovori. Pomembno je, da vlogo mentorja ves čas opravlja isti sodelavec, ki je zaposlenemu invalidu ves čas na razpolago. Mentor zaposlenega invalida usmerja in vodi pri delu ter pomaga pri strukturiranju urnika in načrtovanju delovnih nalog.

Predlog smernic je povzet po izbrani in pregledani literaturi iz knjige Spodbujanje zaposlovanja invalidov (Tabaj in Vidmar, 2009), priročnika Inkluzivno oblikovanje informacij in dostop do informacij v okviru načrtovanja in graditev objektov v javni rabi (Albreht idr., 2016), iz izobraževalnega gradiva Zavoda za spodbujanje dostopnosti – DOSTOP (Dostopnost! in kako jo izboljšati, 2016), iz Priročnika o dostopnosti objektov v javni rabi (Sendi, 2015), iz Iflinih smernic za dostop do knjižnice za uporabnike z oviranostmi (Irvall in Nielsen, 2015) in iz Smernic za zaposlovanje oseb z motnjami avtističnega spektra (Brecelj idr., 2020).

Opisane predlagane smernice so glede na vrsto invalidnosti namenjene prilagajanju delovnega okolja s pregledom delovnega mesta za potrebe zaposlenega invalida. Omogočiti mu je potrebno dostopnost, vključitev v usposabljanje na delovnem mestu, prilagoditev delovnega okolja kot je prilagoditev prostora, opreme in delovnega časa ter sodelovanje in napredovanje v zaposlitvi (Brecelj idr., 2023).

→ slepi in slabovidni

- Pri zaposlovanju oseb z okvaro vida v knjižnici so prilagoditve in zaposlitev odvisne od vrste okvare vida in ohranitve vidne zaznavnosti.
- Pomembne prilagoditve, ki pomagajo pri orientaciji in pri delu v knjižnici za slabovidne in slepe z ostanki vida, se nanašajo predvsem na primerno osvetlitvijo prostorov, močnimi vizualnimi barvnimi kontrasti pri arhitektonskih barierah kot so stopnice in klančine, kontrast v odstopanju vrat, dvigala od ozadja oziroma stene, kontrastno pohištvo napram ozadju stene, kontrast na talni oblogi oziroma talne zarezne oznake lahko označujejo dostopnost do dvigala, stopnic, sanitarij, ...

- Poti gibanja v knjižnici morajo biti prehodne, brez nastavljenih premičnih ali nepremičnih barier. Pot do delovnega prostora je lahko označena s kontrastnimi napisi, oznakami ter z Braillovimi tipnimi zaznavami na steni, stopniščni ograji, v dvigalu, na kljukah in ob vhodu pri vratih. Pot je lahko tudi taktilno označena z zarezi, s spremembo talne teksture in usmeritvami v talni oblogi.
  - Uporaba velikih črk v neserifni pisavi je lahko v pomoč pri tiskanih obvestilih, zoomtext na računalniku za lažje branje in pisanje, uporaba povečevalne lupe, kontrast pisave od podlage ipd.
  - Tehnični računalniški pripomočki kot so: povečana tipkovnica, dvojni oziroma povečani monitor za računalnik, uporaba Braillove tipkovnice za računalnik ipd.
  - Informacije so lahko podane zvočno.
  - Delovna površina naj bo preprosta in urejena, stvari in delovni pripomočki pa vedno na svojem mestu.
- gluhi, naglušni in gluhoslepi
- Osebe z okvaro sluha uporabljajo osebne tehnične pripomočke tudi v svojem vsakdanjem življenju, kateri jim pomagajo predvsem pri sporazumevanju in komunikaciji.
  - Gluhoslepa oseba lahko uporablja hkrati osebne tehnične pripomočke tako za gluhe kot tudi za slepe.
  - Gluhe osebe, če niso pridružene še kakšne druge motnje ali druga oviranost, pri dostopnosti, opravljanju dela in obveznosti ne potrebujejo posebne dodatne prilagoditve delovnega okolja.
  - Njihova težava se izraža predvsem v slušni komunikaciji, zato je za njih pomembna vidna zaznava, saj za sporazumevanje uporabljajo predvsem neverbalno komunikacijo - mimiko, kretnje, znakovni jezik, gibanje in pisno informacijo. Po potrebi se lahko zagotovi tolmača, ki je lahko tudi del ekipe zaposlenih, mentor zaposlenemu invalidu ali osebni asistent invalidne osebe.
  - Na sporazumevanje in komunikacijo gluhih vpliva jakost osvetlitve okolja v katerem se nahajajo, oddaljenost govorca s katerim komunicirajo, ter tudi hrup v prostoru, predvsem pri gluhih, ki imajo slušni aparat ali polžev vsadek, saj težko razberejo samo govor med vsemi ostalimi zvoki. Zato je za delo in komunikacijo primernejši miren, tih prostor s primerno osvetlitvijo in brez dodatnih odsevnih materialov. Komunikacija na delovnem mestu lahko poteka tudi v pisni obliki preko računalnika, tablice ali telefona.

- Za opravljanje dela v večjih prostorih je primerna vgradnja slušnih zank, ki omogočajo osebam z okvaro sluha izoliran zvok za lažje poslušanje, primerna je tudi uporaba različnih žičnih in brezžičnih sistemov za prenos zvoka ali možnost pretvorbe zvočnih informacij v pisne ter pisne v zvočne za povratno informacijo.
  - Namestitev svetlobnih efektov in signalov v delovni prostor je pomembno pri opozarjanju na nevarnost, kar lahko rešimo tudi z vibracijskimi napravami.
- telesna funkcionalna oviranost oseb in gibalno ovirane osebe
- Za funkcionalno oviranost oseb in gibalno ovirane osebe je potrebno urediti primerne poti in dostope na katerih se bodo lahko gibal samostojno in imeli dostop do njihovega delovnega mesta in delovnega okolja. Pri tem moramo upoštevati tudi dostopno urejeno pot do sanitarij, ki morajo biti prilagojene njihovim potrebam in dovolj velike za gibanje tudi z invalidskim vozičkom.
  - Potrebe in zahteve se nanašajo na ureditev klančin, ki morajo biti opremljene z držali in če so daljše klančine tudi s podestom za počitek, ureditev primernih stopnic, z osvetljenim oziroma kontrastnim robom in primerno velikim dvigalom. Tla morajo biti ravna in nedrseča, postavljene morajo biti klopi ali stoli za morebiten počitek na poti, primerna širina vrat in primerna višina delovne površine.
  - Pozorni moramo biti na postavitve ter višino omar in polic, primerno postavitev delovne površine, informativnega pulta in delovnega okolja, da osebi na invalidskem vozičku ne zapremo prostor za gibanje in obračanje z vozičkom ter omogočimo prostor tudi osebam, ki uporabljajo hoduljo, bergle ali ostale pripomočke za gibanje.
  - Pohištvo in predmeti, ki se jih potrebuje v delovnem procesu, naj bodo v prostoru čimbolj sistematično urejeni in v primernem dosegu, da preprečimo nepotrebno gibanje, vstajanje ali sklanjanje.
  - Morebitne informacijske table morajo biti postavljene v višini, da se jih lahko bere iz sedečega položaja. Naprave in elementi za upravljanje naprav, kot so računalniki, tipkovnice, stikala, razni gumbi in podobno, morajo biti dosegljivi vsem osebam, tudi osebam na invalidskem vozičku in urejeni tako, da se jih lahko upravlja tudi le z eno roko.

→ osebe z motnjo v duševnem razvoju

- Za osebe z motnjo v duševnem razvoju morajo biti podane osnovne in delovne informacije jasne, kratke, lahke in berljive na njim razumljiv način, če je potrebno s piktogrami ter dovolj časovno omejene, da jih lahko preberejo, predelajo in razumejo.
- Če pot do delovnega mesta in do ostalih prostorov, ki jih pri svojem delu uporabljajo ter sanitarij ni preprosta in lahka, se jo lahko označi z dogovorjenimi znaki, simboli, piktogrami ali lahkim besedilom.
- Sistemi in naprave, ki jih osebe z motnjo v duševnem razvoju pri svojem delu uporabljajo, naj bodo zasnovane tako, da omogočajo preprosto in jasno uporabo.
- Delovna površina naj bo urejena in naj ne vsebuje preveč motečih predmetov, ki bi preusmerjale pozornost zaposlenega.
- Dana naloga naj bo obsežna le toliko, kolikor jo je oseba z motnjo v duševnem razvoju sposobna opraviti in zaključiti.

→ osebe z motnjami avtističnega spektra (MAS)

- Delovno mesto naj bo preprosto urejeno, delovni pripomočki pa naj bodo na dogovorjenem mestu.
- Delovne naloge naj bodo individualne, jasno opredeljene, rutinske, organizirane in načrtovane. Razložiti jim je treba potek, cilj in namen posamezne delovne naloge. Delovne naloge naj oseba z MAS postopoma usvaja, da si zapomni delovni proces vsake naloge. Pri tem je osebi z MAS lahko v pomoč vizualna shema poteka aktivnosti – kaj mora narediti, kje, kako in do kdaj mora biti delo opravljeno. Rok za opravljanje dela mora biti jasno določen, delovna obveznost oziroma naloga pa kratkoročna.

→ osebe z dolgotrajnimi poškodbami in kroničnimi obolenji

- Pri osebah z dolgotrajnimi in kroničnimi obolenji gre za specifičnost, saj je pri teh osebah potrebno upoštevati poleg individualnih prilagoditev še spekter različnih bolezni in kroničnih obolenj.
- Tu lahko prepletemo vse zgoraj naštetih prilagoditev dostopnosti, delovnega okolja in časovne prilagoditve in jih individualno prilagodimo zaposlenemu, ki ima lahko bolezen srca in ožilja, sladkorno bolezen, različne vrste raka, lahko ima kronično pljučno bolezen, poškodbo glave, debelost, hiperaktivnost ali motnjo pozornosti, vrsto revmatoidnega artritisa, osteoporozo, multipla sklerozo ali katero od bolezni kostno-mišičnega sistema, itd.

- Tem osebam je potrebno poleg morebitne fizične in delovne prilagoditve omogočiti tudi prilagodljiv urnik delovnega časa zaradi različnih faz napredovanja ali stagniranja bolezni, osebnega razpoloženja, potrebnega večkratnega počitka, ponuditi primeren prostor in čas, da lahko vzamejo zdravila in jim omogočiti obisk pri zdravniku in na kontrolnih pregledih.

Brecelj idr. (2023) navaja, da je za zaposlitev invalidne osebe potreben individualni načrt, usmerjanje in vodenje s katerim se invalidno osebo celostno obravnava na poti procesa zaposlovanja ter nudi potrebno podporo med delom. Ključni koraki pri tem procesu zaposlovanja so:

- ugotavljanje veščin, znanj, interesov, delovnih navad, sposobnosti in motivacije,
- izbira poklicnega cilja,
- iskanje ustreznega dela,
- zaposlitveni razgovor,
- analiza delovnega mesta,
- usposabljanje na delovnem mestu,
- urejanje potrebnih prilagoditev v delovnem okolju.

Opisani predlogi smernic bodo v pomoč delodajalcem pri organizaciji dela glede na zaposlenega invalida, potrebnih prilagoditev in pripomočkov, za lažje odločanje pri zaposlovanju invalidov, lahko pa so v pomoč tudi za prilagoditev objekta, ki je v javni rabi po Zakonu o izenačevanju možnosti invalidov (ZIMI, 2010), kjer je v 8. členu zapisana zahteva, da je prepovedana diskriminacija zaradi invalidnosti pri dostopnosti do blaga in storitev, ki so na voljo javnosti in bi morala biti urejena v roku 5 let od nastanka zakona ter iz 9. člena, kjer piše, da je prepovedana diskriminacija zaradi invalidnosti pri dostopnosti do uporabe objektov v javni rabi in bi morale biti prilagoditve objektov v javni rabi urejene v roku 15 let od nastanka tega zakona, kateri rok se izteče v naslednjem letu. Za dodatne informacije glede zahtev dostopnosti je v uporabi Pravilnik o univerzalni graditvi in uporabi objektov (2018), podatke glede smernic in gradnje najdemo v ISO standardu Gradnja objektov. Potrebe invalidov in drugih funkcionalno oviranih ljudi v stavbah - smernice za projektiranje (SIST ISO/TR 9527:2002).

## 7 ZAKLJUČEK

Predlog smernic povezujemo s Strategijo razvoja slovenskih splošnih knjižnic 2022-2027 (2022), ki vključuje 17 zapisanih ciljev trajnostnega razvoja Agenda 2030 v okviru Organizacije združenih narodov in so postali tudi pomemben del Strategije razvoja Slovenije 2030 (Šooš idr., 2017). Osrednji cilj, pomemben tudi za knjižnico in naše predlagane smernice, je kakovostno življenje za vse, kjer trajnostni razvoj vključuje tudi invalide in za njih pomembno socialno vključenost in ekonomsko neodvisnost. V tem smislu se zaposlovanje invalidov v splošnih knjižnicah odraža tako v vključujoči in odgovorni družbi, z učenjem za in skozi vse življenje, kakor tudi v visoki stopnji sodelovanja, usposobljenosti in v izboljšanju lastne organizacije. Le-to je strateško področje, kamor sodi tudi opredelitev ključnih kompetenc in razvoj strokovnega dela knjižničarjev ter optimizacija poslovnih in delovnih procesov, pri čemer mora biti posebna skrb namenjena zaposlenim invalidom.

V Strokovnih priporočilih in standardih za splošne knjižnice (2018) se opisana strokovna priporočila nanašajo na knjižnične vloge med katerimi je tudi področje upravljanja znanja v organizaciji in strokovnega razvoja knjižničnega osebja s ključno vlogo za izvajanje kakovostnih storitev. Knjižnica določi kompetence osebja, nameni pozornost strokovnemu razvoju osebja, prenosu in ohranjanju znanj znotraj knjižnice ter ustrezni sistemizaciji delovnih mest in notranji organizacijski strukturi, ki omogoča ustrezno odzivnost na spremembe in delovno aktivnost, razvoj, uspešnost in napredovanje tudi za zaposlene invalide. Načelo pravičnosti zagotavlja zaposlenemu invalidu, seveda glede na njegove zmožnosti in kompetence, enakopravno in enakovredno obravnavo pri organizacijski in delovni strukturi knjižnice.

Zaposlitev omogoča invalidnim osebam razvoj socialnih veščin, samostojnost, večjo samozavest, strokovni napredek in finančno ekonomsko neodvisnost. Omogoča jim polnejše vključevanje v družbo in jim s tem daje tudi priložnost za pridobivanje praktičnih življenjskih izkušenj, v celotni organizaciji pa hkrati predstavlja priložnost za sprejemanje drugačnosti in raznolikosti in pomeni s tem večjo kakovost življenja (Brecelj idr., 2023). V okviru ankete in analize prejetih odgovorov, s katerim smo raziskali zaposlovanje invalidov v splošnih knjižnicah v Sloveniji in posledično za pripravo predloga smernic, smo ugotovili, da so invalidi zaposleni tudi v splošnih knjižnicah v Sloveniji in del knjižničarske stroke. V prihodnje si želimo da bi, tudi s pomočjo tega predloga smernic zaposlovanja invalidov, ozaveščenostjo

delodajalcev, ter ustrezno in pravočasno informiranostjo o zaposlovanju invalidov, omogočili invalidom še večjo zaposljivost v knjižničarski stroki, z individualno možnostjo njim prilagojenega dela.

Z namenom in željo po večji prihodnji zaposljivosti invalidov v knjižnicah se lahko s pomočjo priloženega anketnega vprašalnika in v časovno opredeljenem obdobju, npr. 5-ih let, ponovi primerljiva in posodobljena kontrolna raziskava glede uspešnosti predloga smernic in morebitnega povečanega števila zaposlovanja invalidov v splošnih knjižnicah v Sloveniji.

Če bi se izkazalo, da je Predlog smernic za zaposlovanje invalidov v splošnih knjižnicah v Sloveniji koristen in dejansko uporaben pri zaposlovanju invalidov, potem bi bilo potrebno v prihodnje smernice dopolnjevati in nadgrajevati, tudi zaradi morebitnih sprememb zakonodaje in drugih predpisov na področju zaposlovanja invalidov.

Zaključna misel je povzeta iz knjige Smernice zaposlovanja oseb z motnjami avtističnega spektra (Brecelj, 2023), zapisal jo je delodajalec, ki zaposluje osebo z motnjo avtističnega spektra.

»Vzeti si je treba čas, da prisluhnemo, in dati priložnost tistim, za katere se nam na prvi pogled zdi, da je nemogoče. S tem se veliko naučimo tudi o sebi.«

## 8 NAVEDENI VIRI IN LITERATURA

*Akcijski program za invalide: (za obdobje 2022-2030).* (2021). Vlada Republike Slovenije

<https://www.gov.si/zbirke/projekti-in-programi/akcijski-program-za-invalide/>

Albreht, A., Zupanc, M., Pajk, D., Kutin, J., Gavran, K. in Zapušek Černe, A. (2016).

*Inkluzivno oblikovanje in dostop do informacij v okviru načrtovanja in graditev objektov v javni rabi.* Ministrstvo za okolje in prostor RS. [https://dostop.org/wp-content/themes/seveda/publikacije/Inkluzivno\\_oblikovanje.pdf](https://dostop.org/wp-content/themes/seveda/publikacije/Inkluzivno_oblikovanje.pdf)

American Library Association. (b. d.). *Library staff with disabilities.*

<https://www.ala.org/rusa/library-staff-disabilities>

Bandel-Castro, T., Bratuš Albreht, K., Brecelj, V., Destovnik, K., Dolinšek, T., Dovečar, D., Frelih, D., Miklavčič, A., Peterlin, D., Ponikvar, J., Prevorsek, D., Štampar, P., Uršič, C. in Zupančič, B. (2015). *Priročnik Sprejemanje različnosti - usposabljanje*



- strokovnih delavcev za zaposlovanje invalidov na odprtem trgu dela*. Združenje izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije v Republiki Sloveniji.
- Brecelj, V., Demšar, A., Zovko Stele, M. in Bratuš Albreht, K. (2020). *Smernice za zaposlovanje oseb z motnjami avtističnega spektra* (1. izd.). Univerzitetni rehabilitacijski inštitut Republike Slovenije – Soča; Združenje izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije.
- Brecelj, V., Demšar, A., Zovko Stele, M., Štampar, P., Demšar, A., Bratuš Albreht, K. in Janežič, T. (2023). *Smernice za zaposlovanje oseb z motnjami avtističnega spektra* (2., dopolnjena izd.). Univerzitetni rehabilitacijski inštitut Republike Slovenije – Soča; Razvojni center za zaposlitveno rehabilitacijo. <http://www.dlib.si/?URN=URN:NBN:SI:DOC-Y6IMFMY9>
- Breznik, V. (2021). *Analiza zaposlovanja invalidov v Zavodu za zdravstveno zavarovanje Slovenije* [Magistrsko delo]. Nova univerza, Fakulteta za državne in evropske študije.
- Destovnik, K. (ur.). (2019). *Priročnik spodbujajmo zaposlovanje invalidov*. Združenje izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije v Republiki Sloveniji. [https://za-vse.eu/wp-content/uploads/2020/10/Prirocnik-Spodbujajmo-zaposlovanje-invalidov\\_web.pdf](https://za-vse.eu/wp-content/uploads/2020/10/Prirocnik-Spodbujajmo-zaposlovanje-invalidov_web.pdf)
- Dostopnost! in kako jo izboljšati*. (2016). Dostop, Zavod za spodbujanje dostopnosti. [https://dostop.org/wp-content/uploads/2021/03/Brosura-Dostopnost\\_web-1.pdf](https://dostop.org/wp-content/uploads/2021/03/Brosura-Dostopnost_web-1.pdf)
- Irvall, B. in Nielsen, G. S. (2015). *Smernice za dostop do knjižnic za uporabnike z oviranostmi - kontrolni seznam*. Zveza bibliotekarskih društev Slovenije. [https://www.zbds-zveza.si/wp-content/uploads/publikacije/Smer\\_ovir.pdf](https://www.zbds-zveza.si/wp-content/uploads/publikacije/Smer_ovir.pdf)
- Kesić Dimić, K. (2005). *Gibalno ovirani*. [http://www.katarinakesicdimic.com/uploads/3/4/6/5/34653316/gibalno\\_ovirani.pdf](http://www.katarinakesicdimic.com/uploads/3/4/6/5/34653316/gibalno_ovirani.pdf)
- Konvencija o pravicah invalidov*. (b. d.). <https://www.gov.si/assets/ministrstva/MK/Zakonodaja-ki-ni-na-PISRS/Kulturna-raznolikost/1c24133420/Konvencija-o-pravicah-invalidov.pdf>
- Lipovšek Polc, V. (b. d.). *Osebe z motnjami v duševnem razvoju*. [https://www.zveza-sozitie.si/media/uploads/files/2\\_poglavje.pdf](https://www.zveza-sozitie.si/media/uploads/files/2_poglavje.pdf)
- Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. (4. 9. 2020). *ZMOREMO - spodbujanje enakosti in preprečevanje diskriminacije invalidov*. Portal GOV.SI. <https://www.gov.si/zbirke/projekti-in-programi/zmoremo-spodbujanje-enakosti-in-preprecevanje-diskriminacije-invalidov/>

- MIRA – Nacionalni program duševnega zdravja. (b. d.). *Motnje avtističnega spektra*.  
<https://www.zadusevnozdravje.si/dusevno-zdravje/pogoste-dusevne-tezave-in-motnje/motnje-avtisticnega-spektra/>
- Pravilnik o univerzalni graditvi in uporabi objektov. (2018). *Uradni list RS*, št. 41/2018.
- Sendi, R., Bizjak, I., Goršič, N., Kerbler, B. K., Mujkić, S. in Tominc, B. (2015). *Priročnik o dostopnosti objektov v javni rabi*. Urbanistični inštitut Republike Slovenije.
- SIST ISO/TR 9527:2002. *Slovenski standard. Gradnja objektov – Potrebe invalidov in drugih funkcionalno oviranih ljudi v stavbah : smernice za projektiranje (istoveten z ISO/TR 9527:1994)* (1. izd.). (2002). Slovenski inštitut za standardizacijo.
- Standardi storitev zaposlitvene rehabilitacije*. (b. d.).  
[https://www.gov.si/assets/ministrstva/MDDSZ/Invalidi/Zaposlitvena-rehabilitacija/Standardi\\_storitev\\_ZR.docx](https://www.gov.si/assets/ministrstva/MDDSZ/Invalidi/Zaposlitvena-rehabilitacija/Standardi_storitev_ZR.docx)
- Strategija razvoja slovenskih splošnih knjižnic 2022-2027*. (2022). Združenje splošnih knjižnic.
- Strokovna priporočila in standardi za splošne knjižnice: (za obdobje 2018-2028)*. (2018). Nacionalni svet za knjižnično dejavnost.
- Šooš, T., Lautar, K., Urbančič, H., Kobe Logonder, N., Kmet Zupančič, R. in Fajić, L. (ur.). (2017). *Strategija razvoja Slovenije 2030*. Služba Vlade Republike Slovenije za razvoj in evropsko kohezijsko politiko.
- Tabaj, A. in Vidmar, J. (ur.). (2009). *Spodbujanje zaposlovanja invalidov: temeljni mednarodni in nacionalni predpisi ter programi*. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje.
- Toman, M. (2016). *Dejavniki zaposljivosti invalidov na odprtem trgu dela* [Magistrsko delo]. Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede.
- Uršič, C. (2020). Predgovor. V V. Breclj, A. Demšar, M. Zovko Stele in K. Bratuš Albreht, *Smernice za zaposlovanje oseb z motnjami avtističnega spektra* (str. 7–8). Univerzitetni rehabilitacijski inštitut Republike Slovenije – Soča; Združenje izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije.
- Uršič, C., Peterlin, D., Tabaj, A., Dular, T., Fatur Videtič, A., Kalčič, M., Kovač, L., Destovnik, K., Zavrl, J. in Kuhar Puc, R. (2007). *Zaposlitvena rehabilitacija in zaposlovanje invalidov: zbirka predpisov s področja invalidskega varstva z uvodnimi pojasnili*. Centerkontura.
- Zakon o izenačevanju možnosti invalidov (ZIMI). (2010). *Uradni list RS*, št. 94/2010.

Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2). (2013). *Uradni list RS*, št. 48/22 – uradno prečiščeno besedilo, 40/23 – ZČmIS-1, 78/23 – ZORR, 84/23 – ZDOsk-1, 125/23 – odl. US, 133/23.

Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI). (2004). *Uradni list RS*, št. 16/07 – uradno prečiščeno besedilo, 87/11, 96/12 – ZPIZ2, 98/14 in 18/21.

Zveza društev gluhih in naglušnih Slovenije. (b. d.). *Tehnični pripomočki*. <https://zvezagns.si/tehnichni-pripomocki/>

Zveza društev slepih in slabovidnih Slovenije. (b. d.). *Pogosta vprašanja*. <https://www.zvezaslepih.si/okvare-vida/pogosta-vprasanja/>

Železnik, D. (2010). Obravnava kroničnih pacientov z vidika etike. V T. Štemberger Kolnik in S. Majcen Dvoršak (ur.), *Medicinske sestre zagotavljamo varnost in uvajamo novosti pri obravnavi pacientov s kroničnimi obolenji: 12. simpozij zdravstvene in babiške nege* (str. 17–23). Zbornica zdravstvene in babiške nege Slovenije – Zveza strokovnih društev medicinskih sester, babic in zdravstvenih tehnikov Slovenije, Strokovno društvo medicinskih sester, zdravstvenih tehnikov in babic Koper.

## **Priloga 1:** Anketa o zaposlovanju invalidov v splošnih knjižnicah Slovenije

Spoštovani,

sem Mateja Juvančič, zaposlena v Mestni knjižnici Ljubljana.

Za bibliotekarski izpit pripravljam zaključno nalogo z naslovom Predlog smernic za zaposlovanje invalidnih oseb v splošnih knjižnicah v Sloveniji. V tej povezavi izvajam raziskavo o zaposlovanju invalidnih oseb v slovenskih splošnih knjižnicah, saj sta delo in zaposlitev pomembna dejavnika v človekovem življenju in predstavljata del samostojne in ekonomske neodvisnosti s tem pa tudi vključitev v širšo družbo in aktivno življenje.

Prosim vas za izpolnitev vprašalnika, ki bo temelj moje raziskovalne naloge. Z vašo pomočjo bo predlog smernic zaposlovanja invalidnih oseb nakazoval na kaj moramo biti pozorni pri organizaciji dela ter kako predvideti primerne prilagoditve in pripomočke. Prispevek bo pomemben za knjižnice, ki bi želele zaposliti invalidno osebo v svoji organizaciji oziroma tudi kadar bi že redno zaposleni tekom svoje delovne dobe zaradi morebitne bolezni ali poškodbe pridobil status invalidne osebe.

Za izpolnitev vprašalnika se vam najlepše zahvaljujem.

Vsebina vprašalnika:

1. Ali imate v vaši knjižnici zaposleno invalidno osebo?

- Da
- Ne

2. Če Da:

- Koliko invalidnih oseb imate zaposlenih?  
(V nadaljevanju bodo vprašanja vezana na vsako invalidno osebo posebej.)
- Ali se je invalidna oseba zaposlila pri vas s statusom invalida ali je pridobila status tekom zaposlitve pri vas?
  - zaposlila se je s statusom invalida
  - pridobila je status invalida tekom zaposlitve

- Vrsta invalidnosti, ki jo ima oseba:
  - oseba z motnjami v duševnem razvoju,
  - gluhi in naglušni,
  - slepi in slabovidni,
  - gibalno ovirana oseba,
  - oseba z motnjami avtističnega spektra
  
- Ali je bilo potrebno sodelovanje drugih ustanov pri zaposlovanju (npr. zaposlitvena rehabilitacija)?
  - da, katerih \_\_\_\_\_
  - ne
  
- Na katerem delovnem mestu je oseba zaposlena?
  
- Kakšno delo opravlja?
  
- Katere dodatne pripomočke uporablja za gibanje?
  - bergele
  - hodulja
  - invalidski voziček
  - drugo: \_\_\_\_\_
  - oseba ne uporablja nobenih pripomočkov
  
- So bile ob zaposlitvi potrebne prilagoditve delovnega področja, okolja (arhitekturno)?
  - da:
    - Katere prilagoditve so bile potrebne?
    - Kako poteka delo oziroma gibanje po prilagoditvi delovnega področja, okolja?
  - ne

- Ali ima oziroma uporablja oseba dodatne prilagoditve za opravljanje svojega dela? (Možnih je več odgovorov.)
  - povečana tipkovnica
  - povečane črke na zaslonu
  - slušna induktivna zanka
  - slušni aparat
  - drugo: \_\_\_\_\_
  - oseba ne potrebuje dodatnih prilagoditev
  
- Ali ima oseba osebnega asistenta?
  - da
  - ne
  
- Ali ima oseba v okviru zaposlitve pri vas izbranega mentorja, na katerega se lahko obrne?
  - da
  - ne
  
- Kako bi ocenili medsebojni odnos z osebo v kolektivu?
  - zelo slab
  - slab
  - zadovoljiv
  - dober
  - zelo dober

3. Če Ne:

- Prosim, navedite razlog zakaj knjižnica nima zaposlenega invalida?

4. Vaše mnenje o zaposlovanju invalidnih oseb.

Odgovorili ste na vsa vprašanja v tej anketi. Zahvaljujem se vam za vaš čas in odgovore.