

*Valentina Brecelj, Gaj Vidmar, Eva Boštjančič*

## NAČRTOVANJE KARIERE INVALIDOV – ŽELJE IN OVIRE

### POVZETEK

*Na reprezentativnem vzorcu 243 uporabnikov storitev zaposlitvene rehabilitacije iz celotne Slovenije smo z anketnim vprašalnikom preučevali pomembnost invalidnosti pri načrtovanju in razvoju kariere invalidov. Analizirali smo povezave med invalidnostjo in demografskimi značilnostmi, poklicnimi izbirami in ovirami za zaposlovanje. Večina udeležencev je izrazila željo po zaposlitvi v poklicih za preprosta dela, čeprav je največ sodelujočih pridobilo IV. ali V. stopnjo izobrazbe. Pri izbiri poklica so jih večinoma vodili lasten interes in tudi zdravstvene težave, a je veliko udeležencev raziskave v obdobju brezposelnosti poklicno izbilo večkrat spremenilo, za kar so se kot najpomembnejši razlog izkazale zdravstvene težave in odnos delodajalcev do invalidnosti. Invalidnost je bila prepoznana kot glavna oziroma najpogostejša ovira pri izbiri poklicnih ciljev, iskanju zaposlitve in razvoju kariere. Z raziskavo smo pritrldili dosedanjim ugotovitvam in teoretičnim predpostavkam, da je invalidnost osrednjega pomena pri načrtovanju kariere invalidov, in poudarili pomen ustreznega načrtovanja kariere za uspešno reševanje zaposlitvene problematike.*

**Ključne besede:** *invalidnost, brezposelnost, zaposlitvena rehabilitacija, kariera, ovire*

### CAREER PLANNING FOR PEOPLE WITH DISABILITIES – ASPIRATIONS AND BARRIERS – ABSTRACT

*A survey was conducted on a representative sample of 243 users of vocational rehabilitation in Slovenia in order to explore the importance of disability for career planning and development among people with disabilities. We analysed the association of disability with demographic characteristics, career choices and employment barriers. The prevailing career choices belong to elementary occupations, even though the majority of participants had completed secondary school. Career choices were mostly based on the participants' own interest but at the same time constrained by disability. The majority of participants changed their career choices during unemployment, the most common reason being their disability and the employer's attitude towards disability. Disability was identified as the main barrier for career*

---

**Mag. Valentina Brecelj**, Univerzitetni rehabilitacijski inštitut Republike Slovenije – Soča, Ljubljana, [valentina.brecelj@ir-rs.si](mailto:valentina.brecelj@ir-rs.si)

**Doc. dr. Gaj Vidmar**, Univerzitetni rehabilitacijski inštitut Republike Slovenije – Soča, Ljubljana, [gaj.vidmar@ir-rs.si](mailto:gaj.vidmar@ir-rs.si)

**Doc. dr. Eva Boštjančič**, Filozofska fakulteta Univerze v Ljubljani, [eva.bostjancic@ff.uni-lj.si](mailto:eva.bostjancic@ff.uni-lj.si)

*choices, employment and career development. The findings highlight the importance of considering disability in the process of career planning and development, and the importance of appropriate career planning as a critical factor for successful employment.*

**Keywords:** *disability, unemployment, vocational rehabilitation, career, barriers*

## UVOD

Invalidi so ena izmed ranljivih skupin, ki se težje uveljavi na trgu delovne sile, zato je za njihovo zaposlitev, ohranitev zaposlitve in napredovanje v poklicni karieri posebnega pomena pravilno načrtovanje njihove poklicne poti.

Število invalidov v svetu narašča. Glavna vzroka za to sta staranje prebivalstva in širjenje kroničnih bolezni, kot so sladkorna bolezen, srčno-žilne bolezni, rakava obolenja in duševne motnje. Tudi podatki za Slovenijo kažejo na nizko stopnjo delovne aktivnosti med invalidi, saj je bilo po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije in Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje za leto 2012 delovno aktivnih invalidov le 3,8 odstotka, med brezposelnimi pa so pomenili 14,8-odstotni delež. V zadnjem obdobju, tj. od leta 2009 dalje, število brezposelnih invalidov narašča. Trend je pričakovan in je posledica priliva velikega števila presežnih delavcev, ki jim je prenehalo delovno razmerje zaradi stečaja podjetja. Naraščanje deleža brezposelnih invalidov se je nadaljevalo tudi v naslednjih letih, čemur so botrovale slabše gospodarske razmere.

Tako je ključni izziv, s katerim se ubadajo države Evropske unije, nizka stopnja zaposlenosti invalidov, hkrati pa tudi velika odvisnost od socialnih prejemkov, velika in naraščajoča poraba javnih financ za bolniške odsotnosti in nadomestila za invalidnost kot tudi naraščanje revščine med invalidi (Shima, Zolyomi in Zaidi, 2008). Socialne politike evropskih in drugih držav poudarjajo načelo enakih možnosti pri zaposlovanju invalidov, kar odločilno vpliva na njihove ekonomske, socialne in druge življenjske možnosti ter vključevanje v družbo in jim omogoča samostojno življenje. Številne raziskave so pokazale, da invalidnost oziroma ovire, ki izhajajo iz zdravstvenega stanja, pomembno vplivajo na možnosti zaposlovanja. Poleg tega sodobna organizacija dela, ekonomske, tehnološke in organizacijske spremembe v družbi ter spremenjene zahteve dela za uspešno zaposlovanje zahtevajo sodoben pristop k načrtovanju in razvoju kariere tudi pri invalidih.

Analize na področju zaposlovanja invalidov so pokazale, da je iskanje zaposlitve za invalide zahtevnejša naloga kot za druge skupine ljudi. Neskladje med spretnostmi, ki jih imajo iskalci zaposlitve, in zahtevami delodajalcev je eden izmed ključnih problemov invalidov pri zaposlovanju. Leta 1994 je Eurostat izvedel evropsko panelno raziskavo o gospodinjstvih (*European Household Panel Survey*), v kateri se je potrdilo, da je zaposlovanje invalidov osredotočeno na področja, ki izginjajo, in da invalidi pogosto opravljajo ročna dela in dela za polkvalificirano delovno silo. Premik iz proizvodnega sektorja na področje storitev, ki zahteva bolj kvalificirane delavce, in prihod novih tehnologij imata resne vplive na zaposlitvene priložnosti invalidov. Vse to kaže na potrebo po fleksibilnem delovnem času ter reorganizaciji delovnih mest in vsebin dela, kar prinaša dodaten izziv,

hkrati pa tudi priložnosti za invalide, da najdejo in obdržijo zaposlitev. Razvoj informacijsko-komunikacijskih tehnologij daje nove možnosti za premagovanje ovir pri dostopanju do trga dela in fleksibilnejše delovne razmere za invalide, ki imajo ustrezne spretnosti (Komisija Evropskih skupnosti, 1998). Razširitev področij in delovnih mest pomeni večjo izbiro pri zaposlovanju in s tem večje upoštevanje interesov invalidov, pri čemer zdravstvene omejitve ne bi smele biti ovira za opravljanje zelenega dela, če se preostale lastnosti invalida skladajo z zahtevami delovnega mesta.

Raziskava Invalidnost in socialno vključevanje v Evropi (*Disability and Social Participation in Europe*) iz leta 2001 je pokazala, da je kljub tehnološkemu napredku le manjši delež invalidov v primerjavi z neinvalidi zaposlen v administrativnih poklicih in večji delež v proizvodnih poklicih. Rezultati raziskave kažejo tudi, da so invalidi manj zadovoljni z delom, ki ga opravljajo. Medtem ko je 72 odstotkov populacije neinvalidov v delovni dobi zadovoljnih s svojim delom, jih je med invalidi z zmernimi težavami takih 65 odstotkov, med invalidi z večjimi težavami pa le 46 odstotkov (Komisija Evropskih skupnosti, 2001). Raziskava o vzrokih sicer ne poroča, vendar lahko sklepamo, da je razlog mogoče tudi v neskladju med željami invalidov glede dela in njihovim dejanskim delom. Podobne statistične podatke najdemo tudi v Sloveniji. Invalidi so v povprečju manj izobraženi kot neinvalidi in opravljajo slabše plačana dela. Konec leta 2010 so najpogosteje opravljali poklice za preprosta dela (21 odstotkov) in poklice za neindustrijski način dela (18 odstotkov), med strokovnjaki pa jih je bilo le osem odstotkov. Ravno tako v povprečju prejemajo nižjo plačo, in sicer približno 75 odstotkov povprečne bruto plače v Sloveniji (Malešič, 2011).

Pomembno je, da se invalidi sami aktivno vključujejo v reševanje zaposlitvene problematike in da znajo prevzeti pobudo za uresničitev svojih prihodnjih poklicnih ciljev ter si s tem izboljšajo celoten življenjski položaj. Invalidi, ki so manj uspešni pri načrtovanju poklicne poti, imajo več težav pri reševanju zaposlitvene problematike, torej pri iskanju zaposlitve, zaposlovanju ter ohranjanju zaposlitve in razvoju kariere. Razvoj kariere ima velik vpliv tako na posameznika kot na organizacijo in družbo kot celoto. Zato moramo temu področju posvetiti posebno pozornost.

## NAČRTOVANJE IN VODENJE KARIERE INVALIDOV

Kot drugod po svetu se tudi v Sloveniji razumevanje invalidnosti premika od tradicionalnega medicinskega razumevanja k celostnemu razumevanju in pojmovanju, ki zajema vse vidike posameznikovega življenja. Obstaja širok spekter invalidnosti, od fizičnih do psihičnih in kombiniranih zdravstvenih težav ter oviranosti. Enotne definicije invalidnosti ni; različnim pojmovanjem je skupno poudarjanje omejitev za sodelovanje v družbi, kar povzročajo zdravstvene težave, okvare ali pomanjkljivosti. Tako kot ni enotne definicije invalidnosti, tudi ni enotne definicije kariere oziroma se je pojmovanje kariere spreminjalo skozi časovna obdobja; nekateri avtorji bolj poudarjajo sestavine kariere, drugi pa njen potek.

Načrtovanje kariere invalidov zajema iste elemente kot za vse preostale, pri čemer se kot pomemben vidik kaže invalidnost. Na položaj invalidov na trgu dela vpliva več

subjektivnih in objektivnih dejavnikov. Pomembnejši so: stanje ponudbe delovne sile in povpraševanja po njej, gospodarske razmere, ukrepi za pospeševanje zaposlovanja, vrsta poklica, delovna zmožnost oziroma prizadetost invalida ter predsodki in razmišljanja po vzorcih. Najpogosteje se omenja delovna zmožnost ali njen nasprotni vidik, tj. invalidnost. To je tisto, kar delodajalce pri najemanju delovne sile v tržnem gospodarstvu tudi najbolj zanima (Svetlik, Glazer, Kajzer in Trbanc, 2002). Ovir in težav, ki jih prinaša invalidnost pri načrtovanju kariere invalidov, ne smemo zanemariti, saj so pomemben dejavnik zaposlovanja, delovna zmožnost pa je pogosto odločilen element pri iskanju zaposlitve. Toda ujemanje značilnosti invalida z zahtevami delovnega mesta in delovnega okolja je tisti element, ki omogoča zadovoljstvo invalida ter s tem uspešno in dolgotrajnejšo zaposlitev. Le prepoznavanje in vključevanje vseh dejavnikov lahko vodita do učinkovitega načrtovanja kariere, uspešnosti pri zaposlovanju in ohranjanju zaposlitve ter do zadovoljstva posameznika tako na delovnem mestu kot tudi v zasebnem življenju. Kot pravi Sparato (2005, str. 35), »za boljšo integracijo v delovni sistem je potrebno ugotavljanje primernosti dela za posameznikove spretnosti in zmožnosti ter ugotavljanje kulture okolja in njenih posledic za invalide«.

Določanje profila posameznika je pogosto manjkajoč člen v procesu izbire. »Opredelitev zaposlitve zahteva opredelitev značilnosti posameznika, ki bi se na nekem delovnem mestu rad zaposlil.« (Peel, 1992, str. 27) O procesu načrtovanja kariere za invalide je razmeroma malo znanega. V zadnjih letih so nekateri avtorji začeli razvijati modele za odločanje o karieri, ki temeljijo na dejavnikih invalidnosti, namen drugih pa je bil vključiti invalidnost v obstoječe teorije o kariernem odločanju. Vsi poskusi so potrdili trditev, da je karierno odločanje kompleksen proces, na katerega vplivajo spol, socialno-ekonomski status, družinska struktura, samoučinkovitost, stopnja izobrazbe, starost in status invalidnosti (Hitchings idr., 2001).

Uspešnost odločanja o poklicni karieri je večinoma odvisna od tega, ali je poklicna odločitev sprejeta načrtno in preudarno ter se ujema s poklicnimi interesi, sposobnostmi, zmožnostmi, osebnostnimi lastnostmi in vrednotami posameznika. Razlike med posamezniki so neodvisne od kognitivnih sposobnosti, kot je inteligentnost, in so bolj povezane z razlikami v motivaciji in osebnosti (Galotti idr., 2006). Invalidnost lahko negativno vpliva na samozavest, kar se kaže v neodločnosti pri načrtovanju kariere. Omejene življenjske izkušnje zaradi invalidnosti lahko ovirajo raziskovanje kariere ter vodijo v neprilagojen razvoj kariere in neskladne izbire kariere. To se je potrdilo v študiji razlik med študenti z invalidnostjo in brez invalidnosti, kjer se je invalidnost pokazala kot pomemben dejavnik za neodločnost v karieri (Glover-Graf in Janikowski, 2001). Shahnasarian (2001) navaja, da imajo lahko samozaznavanje in izzivi realnosti, s katerimi se srečujejo invalidi, velik vpliv na razvoj kariere in da številne invalide vodijo k nedoseganju ciljev in nezadostni izpolnitvi. Tudi sami na podlagi lastnih izkušenj pri delu z invalidi in drugimi brezposelnimi osebami ugotavljamo, da so pri delu uspešnejši tisti, ki so zadovoljni z izbiro poklica, kar se sklada s številnimi študijami s področja načrtovanja kariere. Pavlin (2007) ugotavlja, da se ustreznost posameznikove poklicne

odločitve neposredno pokaže v višji stopnji zadovoljstva pri delu in zelo verjetno tudi v večji delovni uspešnosti. Tudi Danziger in Valency (2006) menita, da skladnost med kariernim sidrom posameznika in njegovo zaposlitvijo vodi k večjemu zadovoljstvu pri delu. Zdravstvene težave tako ne bi smele biti prevladujoč dejavnik pri izbiri poklica ter načrtovanju in razvoju kariere.

## TEORETIČNA IZHODIŠČA ZA OPREDELJEVANJE KARIERE

Pregled teoretičnih izhodišč za opredeljevanje kariere nam razkrije, da le redke teorije namenjajo posebno pozornost individualnim potrebam in okoliščinam specifičnih skupin ljudi, kot so ženske, manjšine in invalidi. Večina teorij temelji na predvidevanju, da na izbiro kariere vplivajo notranji psihološki procesi posameznika ali lastnosti posameznika, manj pa družbeni, kulturni ali ekonomski dejavniki, ki omejujejo posameznikove možnosti pri odločanju za poklic (Fabian, 2000). Pogosto pa so ljudje, ki najbolj potrebujejo pomoč pri razvoju kariere, tisti, o katerih je najmanj znanega.

Teorije socialnega učenja, ki so se pojavljale v 80. in 90. letih 20. stoletja, so poskušale vključiti nekatere specifične ovire in izkušnje, ki jih doživljajo posamezniki, katerih spol, etnična pripadnost ali invalidnost lahko pomenijo velike ovire ne le pri izbiranju poklica in odločanju za poklic, temveč tudi pri razvoju tistih učnih izkušenj, ki vplivajo na te procese (Fabian, 2000). Z načrtovanjem kariere posameznih ciljnih skupin se tako ukvarja teorija samoučinkovitosti. Teorija se sicer izvorno nanaša na razumevanje razvoja kariere pri ženskah, vendar lahko nanjo gledamo tudi širše – kot ključni koncept za razumevanje razvoja kariere na splošno kot tudi razvoja specifičnih skupin posameznikov, kot so različne rase, starejši, invalidi in prestopniki. Betz in Hackett (2006) navajata, da pri skoraj vseh ljudeh obstajajo področja, kjer čutijo pomanjkanje zaupanja v lastne sposobnosti. V večini primerov lahko ta področja zaznanih pomanjkljivosti omejujejo obseg kariernih možnosti ali pa uspeh pri uresničitvi zelene kariere.

Zaznana lastna učinkovitost se nanaša na prepričanja posameznika, da ima sposobnosti, da organizira in izvede dejanja, ki so potrebna za doseg določenih rezultatov oziroma ciljev. Prepričanja o lastni učinkovitosti se ne nanašajo na sposobnosti, ki jih posameznik ima, ampak na to, kaj posameznik meni, da lahko z njimi naredi. Odvisna so od štirih virov informacij, in sicer od spretnosti obvladovanja situacije, nadomestnih izkušenj, besednega prepričevanja in čustvenih stanj. Prepričanja o lastni učinkovitosti uravnavajo človekovo delovanje prek kognitivnih, motivacijskih in čustvenih procesov (Frlec in Vidmar, 2001; Čot, 2004; Fesel Martinčević, 2004; Frlec in Vidmar, 2005). Tako kot vsi tudi invalidi vedno znova ocenjujejo svoje sposobnosti, izkušnje, okolico in situacijo ter se odločajo o tem, ali so sposobni neko dejavnost uspešno izvesti. Sodba o lastni (ne)učinkovitosti vpliva na odločitve v določenem trenutku in s tem tudi na življenjske poti, ki jih bodo izbrali. Tako se tudi invalidovo prepričanje o lastni učinkovitosti ne nanaša na sposobnosti, ki jih ima, ampak predvsem na to, kaj sam meni, da lahko z njimi naredi.

Teorija samoučinkovitosti predpostavlja tudi, da razvoj kariere lahko ovirajo ali pospešujejo okoljski dejavniki, kot so raznoliki procesi socializacije in ponotranjenje zunanjih dogodkov. Tako lahko posameznik sam vpliva na svojo učinkovitost na podlagi dožemanja okolja in dogodkov – npr. invalidi, ki se ne počutijo sprejeti v delovnem okolju oziroma jih to zaradi invalidnosti zavrača, lahko nizko ocenjujejo svojo učinkovitost, posledično pa se izogibajo sprejemanja določenih odločitev v karieri. Raziskovanje odnosov med dejavniki (družbeno spoznavno, posameznik in okolje) lahko določa okvir za načrtovanje strateških intervencij za invalide, ki bolj temeljijo na razlagi kot na predvidevanju. To nam lahko pomaga razumeti, kako specifična situacija (diskriminacija pri zaposlovanju) vpliva na prepričanja posameznika (verjetnost, da se zaposli) in njegovo vedenje (želja po zaposlitvi).

Vidik invalidnosti upošteva tudi teorija družbeno spoznavne perspektive (*social cognitive career theory* – SCCT), ki poudarja izraz »osebni učinek«. Ta se nanaša na vprašanje, kako in kdaj posameznik uveljavi moč, da doseže rešitev – karierni rezultat ali prilagoditev karierni spremembi. SCCT predpostavlja recipročno interakcijo posameznika, vedenja in okoljskih dejavnikov (vključno z družbeno-kulturnimi), ki vplivajo na izbor kariere, cilje in opravljanje dela. V modelu SCCT na družbeno spoznavne spremenljivke, kot je prepričanje o učinkovitosti, vplivajo drugi pomembni dejavniki, kot so spol, invalidnost, etnična pripadnost in socialno-ekonomski status. Ne gre za pomen teh spremenljivk samih po sebi, ampak bolj za to, kako vzbudijo odziv družbeno-kulturnega okolja, ki izmenično vpliva na notranje procese (Fabian, 2000). Takšna razlaga je pomembna za načrtovanje kariere invalidov, saj po tej teoriji invalidnost sama po sebi vzbuja odziv, ki izmenično vpliva na vedenje. Osrednji cilji SCCT so: (1) najti metodo ali specifičnega posrednika, ki ga izoblikujejo izkušnje pri učenju in vplivajo na karierno vedenje, (2) razložiti, kakšen vpliv imajo interes, sposobnosti in vrednote v medsebojnem odnosu, in (3) pojasniti, kako na rast pri posamezniku vplivajo povezani dejavniki (vpliv okolja), ki vodijo h kariernim rezultatom (Brečko, 2006; Cvetko, 2002).

Novije teorije kariernega razvoja govorijo o vedno večji prepletenosti kariere s samopredstavo, samorazvojem, osebnim življenjem in osebnimi odločitvami. Javrh (2011) pravi, da je kariera definirana kot vzorec z delom povezanih izkušenj, ki se razteza skozi posameznikovo življenje, pri čemer je izraz »z delom povezane izkušnje« razumljen zelo široko in zajema objektivne dogodke ali položaje (zaposlitveni položaj, delovne naloge ali dejavnosti, odločitve v zvezi z delom) in subjektivne interpretacije z delom povezanih dogodkov (želje v zvezi z delom, pričakovanja, vrednote, potrebe in čustva ob posamezni delovni izkušnji).

## NAMEN RAZISKAVE

Raziskava, ki jo predstavljamo, je del širše raziskave o pomembnih dejavnikih načrtovanja kariere invalidov, s katero smo želeli preveriti in potrditi naša opažanja iz prakse, kjer se srečujemo predvsem z odklonilnim odnosom delodajalcev do zaposlovanja invalidov,

pomanjkanjem motivacije za zaposlovanje ter slabšim ujemanjem značilnosti posameznih invalidov in značilnosti delovnega mesta. Doslej se je večina študij različnih dejavnikov za načrtovanje in razvoj kariere invalidov osredotočala na značilnosti delovnih mest oziroma na njihove prilagoditve, manj pozornosti pa se namenja značilnostim in izbiram posameznika. Zato smo želeli ugotoviti, kaj invalide vodi pri izbiri poklica in v kolikšni meri invalidnost določa njihovo poklicno pot.

## **METODE**

V raziskavi je sodelovalo 243 brezposelnih invalidov, vključenih v storitve zaposlitvene rehabilitacije pri vseh 14 izvajalcih zaposlitvene rehabilitacije na območju celotne Slovenije. Stratificirano vzorčenje (tj. vzorčenje znotraj vsakega izvajalca zaposlitvene rehabilitacije) smo kombinirali z zaporednim (zajete so bile vse osebe na zaposlitveni rehabilitaciji v obdobju od aprila do junija 2012). Podatke smo zbrali z anketnim vprašalnikom o demografskih značilnostih, poklicnih interesih in ovirah pri zaposlovanju. Da je bilo zagotovljeno ustrezno razumevanje anketnega vprašalnika, so strokovni delavci iz vzorca izločili osebe z zmanjšanimi kognitivnimi sposobnostmi. Za razvrščanje odgovorov smo uporabili uveljavljene klasifikacije: Mednarodno klasifikacijo bolezni MKB-10 (IVZ RS, 2005), Standardno klasifikacijo poklicev (SURs, 2008) in Statistične regije (SURs, 2010). Ker niso vsi udeleženci odgovorili na vsa vprašanja, je v prikazih rezultatov v oklepaju navedena velikost vzorca ( $n$ ).

## **REZULTATI**

### **Opis vzorca**

V raziskavi je sodelovalo 123 žensk (50,6 odstotka) in 120 moških (49,4 odstotka). Povprečna starost anketiranih invalidov je bila 36 let, sicer pa so bili vključeni invalidi stari od 20 do 58 let. Skoraj dve tretjini (61,7 odstotka) je bilo samskih, ločenih oziroma ovdovelih, večina (60,9 odstotka) jih je bila brez otrok. Prevladovali so invalidi s V. stopnjo izobrazbe (29,7 odstotka). Njihova delovna doba je bila od manj kot eno leto do 34 let, največ invalidov (60,3 odstotka) je pridobilo do pet let delovne dobe, povprečna delovna doba je bila 7,5 leta. Prevladovali so invalidi, ki so bili brezposelni do pet let (66,4 odstotka). Največ (31,8 odstotka) jih je bilo iz osrednjeslovenske regije, kjer je bilo tudi največ vključitev v storitve zaposlitvene rehabilitacije. Kar 75,1 odstotka invalidov je invalidnost pridobilo v odraslosti oziroma v obdobju zaposlitve; največ (31,3 odstotka) jih je kot vzrok invalidnosti navedlo bolezni mišično-skeletnega sistema in vezivnega tkiva ter duševne in vedenjske motnje (28,4 odstotka).

### **Poklicne želje in izbira poklica**

Invalidi so glede poklicnih želja lahko navedli tri različne poklicne cilje po pomembnosti. Odgovore smo združili v poklicne skupine po Standardni klasifikaciji poklicev. V največ primerih so udeleženci raziskave navedli poklice za preprosta dela (Preglednica 1).

Preglednica 1: Poklicni interesi – skupno število izbir ( $n = 228$ )

Poklicni interes	Število	Delež	
preprosta dela	132	27,0 %	
storitve, prodajalci	99	20,2 %	
uradniki	75	15,3 %	
tehniki, strokovni delavci	48	9,8 %	
strokovnjaki	48	9,8 %	
neindustrijski način dela	47	9,6 %	
kmetovalci, gozdarji, ribiči, lovci	21	4,3 %	
upravljalci strojev in naprav, industrijski izdelovalci, sestavljalci	19	3,9 %	

Pri izbiri poklica je dve tretjini sodelujočih vodil lasten interes, pri slabi tretjini pa so na izbiro poklica vplivale zdravstvene težave. Situacijske razmere in pričakovanja drugih so med razlogi zastopani v manj primerih (Preglednica 2).

Preglednica 2: Razlogi za izbiro poklica ( $n = 238$ )

Razlog za poklic	Število	Delež	
lastna želja, interes	150	63,0 %	
zdravstvene težave	66	27,7 %	
situacijske ovire	17	7,1 %	
pričakovanja drugih	5	2,1 %	

Kar 65,3 odstotka sodelujočih je v obdobju brezposelnosti večkrat spremenilo poklicni cilj. V povprečju so kot najpomembnejši razlog za spreminjanje poklicnega cilja (na lestvici od 1 do 5) navedli ovire oziroma omejitve pri zaposlovanju zaradi zdravstvenih težav, sledil je odnos delodajalcev do invalidnosti ter osebne vrednote oziroma lastna prepričanja in stališča. Razmere na trgu dela so v povprečju navajali kot srednje pomemben razlog, najmanj pomemben razlog pa so bila pričakovanja drugih (Slika 1).




















Slika 1: Razlog za spremembo poklicnega cilja – povprečne ocene pomembnosti ( $n = 150$ )



## Ovire pri načrtovanju kariere

Invalidi so zdravstvene težave oziroma invalidnost zaznavali ne samo kot najpogostejši razlog za spremembo poklicnega cilja, ampak tudi kot najpogostejšo oviro pri reševanju zaposlitvene problematike, in sicer že pri izbiri želenega cilja kot tudi za zaposlitev samo in tudi za napredovanje v karieri. Zdravstvenim težavam so sledile razmere na trgu dela, neustrezna izobrazba, nezadostne večšine iskanja zaposlitve, negativna samopodoba in manj realna pričakovanja. Kot najmanj pogosto oviro sodelujoči zaznavajo družinsko situacijo – družina je najmanj pomemben razlog za zavrnitev delodajalca, pa tudi pomanjkanje družinske podpore in skrb za družino praviloma nista oviri pri iskanju zaposlitve (Preglednica 3).

Preglednica 3: Ovire pri reševanju zaposlitvene problematike (deleži odgovorov in opisne statistike)

Ovire pri iskanju zaposlitve	(n)	Delež ocene (%)					Povprečna ocena
		1	2	3	4	5	
invalidnost kot ovira pri izbiri želenega poklica	(237)	11,0	11,4	28,3	19,8	29,5	 3,46 %
invalidnost kot ovira za zaposlitev	(236)	19,5	13,6	25,8	18,2	22,9	 3,11 %
invalidnost kot ovira pri napredovanju v karieri	(236)	19,1	16,9	24,2	16,5	23,3	 3,08 %
stanje na trgu dela zaradi gospodarskih razmer	(237)	18,1	13,9	32,9	18,6	16,5	 3,01 %
majhne možnosti za zaposlitev na želenem področju	(236)	14,8	22,5	27,1	21,6	14,0	 2,97 %
pomanjkanje ustrezne izobrazbe za določeno delo	(240)	36,7	12,5	15,0	15,8	20,0	 2,70 %
strah pred zavrnitvijo	(240)	31,7	20,0	21,3	9,6	17,5	 2,61 %
pomanjkanje informacij o možnostih zaposlitve	(241)	32,4	22,0	27,8	9,5	8,3	 2,39 %
neskladnost med željami in delovnim mestom	(236)	41,1	12,7	25,8	9,7	10,6	 2,36 %
strah pred spremembami	(240)	42,9	17,5	17,1	12,9	9,6	 2,29 %
pomanjkanje spretnosti za določeno delo	(238)	38,2	26,5	23,9	4,6	6,7	 2,15 %
težave pri pisanju vlog za zaposlitev	(239)	44,8	19,7	20,5	5,9	9,2	 2,15 %
neustrezna predstavitev na zaposlitvenem razgovoru	(239)	44,8	18,4	21,3	10,5	5,0	 2,13 %
pomanjkanje osebnostnih značilnosti, ki jih zahteva delodajalec	(238)	41,2	25,6	19,7	7,6	5,9	 2,11 %
nezaupanje v sposobnosti za delo	(237)	47,3	19,8	17,3	9,7	5,9	 2,07 %
pomanjkanje jasno zastavljenih ciljev nerealni poklicni cilji	(238)	47,5	22,3	14,7	9,7	5,9	 2,04 %
pomanjkanje motivacije za zaposlitev	(236)	70,8	12,3	10,6	3,0	3,4	 1,56 %
skrb za družino	(231)	38,2	26,5	23,9	4,6	6,7	 1,54 %
pomanjkanje podpore s strani družine	(223)	81,2	5,8	4,9	3,6	4,5	 1,44 %
zavrnitev s strani delodajalca zaradi družine	(220)	90,0	3,6	3,2	0,9	1,4	1,18 %

## RAZPRAVA

Prevladujoča izbira poklicev za preprosta dela med invalidi na zaposlitveni rehabilitaciji je presenetljiva, saj je večina udeležencev raziskave pridobila IV. ali V. stopnjo izobrazbe. Sklepamo lahko, da invalidi poklicnega cilja ne izbirajo toliko na podlagi interesov kot na podlagi zaposlitvenih možnosti na trgu dela, kjer so za invalide še vedno »rezervirani« poklici za preprosta dela. Tudi znaten delež navedbe zdravstvenih težav kot razloga za izbiro poklica potrjuje vpliv invalidnosti na načrtovanje poklicne poti.

Naši rezultati tudi potrjujejo, da se invalidi pri načrtovanju in razvoju kariere zaradi zdravstvenih omejitev srečujejo z mnogimi ovirami. Ovire – tako notranje (npr. samoznavanje glede primernosti dela, delovnih spretnosti in poklicnih prepričanj) kot zunanje (npr. podpora okolja in delovnega mesta) – pa so dejavniki, ki vplivajo na načrtovanje kariere. Dokazano je, da kjerkoli se pojavijo te ovire, lahko pomenijo težavo za zaposlitev in delo. Fabian, Beveridge in Ethridge v raziskavi o razlikah pri zaznavanju ovir invalidov, vključenih v poklicno rehabilitacijo pri načrtovanju kariere, ugotavljajo, da invalidi zaznavajo številne ovire, ki otežujejo njihovo vračanje na delo. Kot zanimivost poudarjajo, da se številne od njih nanašajo na pomanjkanje informacij ali nezadostne spretnosti za odločanje o karieri. Ugotavljajo še, da so z zaznavanjem ovir povezane tudi demografske značilnosti in izvor (Fabian in drugi 2009, str. 48).

Predstavljena raziskava torej skupaj s predhodnimi potrjujejo tezo, da invalidnost pomembno vpliva na načrtovanje, vodenje in razvoj kariere invalidov, da invalidnost vpliva na uspešnost pri zaposlovanju in da je reševanje zaposlitvene problematike težja naloga za invalide kot za preostale skupine. Ustrezno načrtovanje kariere invalidov je pomembno tako za invalide same kot tudi za celotno družbo, saj so enake možnosti invalidov v družbi področje, ki pripomore k bogatjenju vseh.

Invalidi so v zadnjem času postali aktivnejši pri reševanju svoje zaposlitvene problematike in vključevanju v družbo, vendar se kljub različnim pozitivnim ukrepom in dokumentom še vedno srečujejo z mnogimi ovirami, ki vplivajo na njihovo zaposlovanje, ter z neenakopravnostjo pri vključevanju v družbo in slabšim sprejemanjem svoje različnosti. Kot družba moramo delovati na obeh segmentih: na odpravljanju notranjih ovir (samoznavanje lastnih sposobnosti, zmožnosti, lastnosti in vrednot) s krepitvijo notranje moči ter na odpravljanju zunanjih ovir (vzpostavljanje ustrezne podpore okolja in delovnega mesta). Večja odgovornost za lastno kariero pa zahteva tudi dobro poznavanje samega sebe, kar nadalje omogoča sprejemanje ustrežnejših odločitev o svoji poklicni poti in posledično zaposlitev na ustreznem delovnem mestu tako z vidika zmožnosti ob upoštevanju zdravstvene omejitve kot tudi z vidika vrednot, stališč in želja.

Invalidom je že pri pripravi na poklicno pot treba dati ustrezno podporo, jim ponuditi vse relevantne informacije za sprejemanje premišljenih odločitev in jih ustrezno opolnomočiti za reševanje zaposlitvene problematike. Prav tako je za uspešno zaposlovanje invalidov treba delodajalce in širšo skupnost/družbo ozaveščati o sprejemanju drugačnosti in ustreznem ravnanju ob stiku z drugačnostjo. Invalidom je treba omogočiti zdravo in

varno delovno okolje ter organizacijsko kulturo, kjer se upoštevajo zdravje zaposlenih ter varnost, stabilnost in predvidljivost zaposlitve, prav tako pa tudi druge osebne okoliščine. Tako se lahko v kar največji možni meri izključi možnost za poslabšanje zdravstvenega stanja, do česar bi sicer lahko pripeljala neustrezno delo ali delovno okolje. S tem povečamo tudi motivacijo invalidov za zaposlitev.

Neskladje med spretnostmi in zmožnostmi invalidov ter pogoji dela, ki jih postavljajo delodajalci, pomeni izziv, ki zahteva sprejemanje nadaljnjih ukrepov na sistemski ravni za zaposlovanje invalidov, kar zajema oblikovanje oziroma prilagajanje delovnih mest, razvoj vključujoče organizacijske kulture ter enakopravno vključevanje invalidov ne samo na trg dela, ampak na vse ravni življenja. Celotna družba bi najbrž morala postavljati vrednoto osebne varnosti in zdravja bolj v ospredje in težiti k njenemu ponotranjenju tudi pri zaposlovanju. Zdravje je stanje fizične, psihične in ekonomske blaginje, k čemur težimo vsi, zaradi zdravstvenih omejitev pa še posebej invalidi. In ravno družba mora s sistemskimi rešitvami invalidom omogočiti preprečevanje poslabšanja zdravstvenega stanja, z ustreznim načrtovanjem zaposlovanja pa odpravljati ovire za zaposlitev invalidov.

## SKLEP

V skladu z dosedanjimi raziskavami je tudi naša raziskava pokazala, da invalidnost sodi med tiste značilnosti posameznikov, ki pomembno vplivajo na proces načrtovanja, razvoja in vodenja kariere. Ker invalidnost lahko negativno vpliva na samopodobo invalidov, predvsem zaradi negativnih izkušenj oziroma zavrnitev pri iskanju zaposlitve in zaposlovanju samem, je vloga strokovnih delavcev na področju zaposlovanja, da ustrezno raziščejo značilnosti invalida in delovnega okolja, poudarijo potenciale in upoštevajo omejitve. Poznavanje in zavedanje samega sebe ter okolja je pomemben element krepitve moči invalidov, predvsem z vidika povečanja zaupanja v lastne sposobnosti oziroma tega, kar invalid meni, da lahko s svojimi sposobnostmi naredi, samostojnosti, neodvisnosti in samoodločanja. Posledično lahko invalidi sprejemajo ustrezne odločitve, so uspešnejši pri reševanju zaposlitvene problematike in v končni fazi tudi na delovnem mestu.

Družba bi si tudi morala zastaviti vprašanje, kako invalidom zagotavljati varno in stabilno delovno okolje ter s tem razvoj kariere v času, ko se trend nagiba h kratkotrajnejšim zaposlitvam, večjim zahtevam pri delu in manjši stabilnosti. Res je in prav je, da morajo invalidi prevzeti odgovornost za svoje življenje in zaposljivost, vendar pa mora pri tem del odgovornosti nositi tudi trg dela oziroma celotna družba.

## LITERATURA

- Betz, N. E. in Hackett, G. (2006). Career self-efficacy theory: back to the future. *Journal of Career Assessment*, 14(3), 3–11.
- Brečko, D. (2006). *Načrtovanje kariere kot dialog med organizacijo in posameznikom*. Ljubljana: Planet GV.
- Cvetko, R. (2002). *Razvijanje delovne kariere*. Koper: Znanstveno-raziskovalno središče Republike Slovenije; Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

- Čot, D. (2004). Bandurin koncept zaznane samoučinkovitosti kot pomemben dejavnik posameznikovega delovanja. *Socialna pedagogika*, 8(2), 173–196.
- Danziger, N. in Valency, R. (2006). Career anchors: distribution and impact on job satisfaction, the Israeli case. *Career Development International*, 11(4), 293–303.
- Fabian, E. S. (2000). Social cognitive theory of careers and individuals with serious mental health disorders: implications for psychiatric rehabilitation programs. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 23(3), 262–271.
- Fabian, E. S., Beveridge, S. in Ethridge, G. (2009). Differences in perceptions of career barriers and supports for people with disabilities by demographic, background and case status factors. *The Journal of Rehabilitation*, 75(1), 41–49.
- Fesel Martinčević, M. (2004). Samoučinkovitost v kontekstu organizacijske psihologije. *Psihološka obzorja*, 13(3), 77–106.
- Frlec, Š. in Vidmar, G. (2001). Preliminarna študija merskih značilnosti Lestvice samoučinkovitosti. *Psihološka obzorja*, 10(1), 9–25.
- Frlec, Š. in Vidmar, G. (2005). Študija samoučinkovitosti v kontekstu delovnega mesta. *Psihološka obzorja*, 14(1), 35–51.
- Galotti, K. M., Ciner, E., Altenbaumer, H. E., Geerts, H. J., Rupp, A. in Woulfe, J. (2006). Decision-making styles in a real-life decision: choosing a college major. *Personality and Individual Differences*, 41(4), 629–639.
- Glover-Graf, N. M. in Janikowski, T. P. (2001). Career selection and use of accommodations by students with disabilities in rehabilitation education programs. *Rehabilitation Counselling Bulletin*, 44(4), 222–228.
- Hitchings, W. E., Anthony Luzzo Darrell, Ristow R., Horvath M., Retish P. in Tanners A. (2001). The career development needs of college students with learning disabilities: in their own words. *Learning Disabilities Research & Practice*, 16(1), 8–17.
- Mednarodna klasifikacija bolezni in sorodnih zdravstvenih problemov za statistične namene: MKB-10: 10. revizija – 2. izdaja. (2005). Ljubljana: Inštitut za varovanje zdravja Republike Slovenije.
- Javrh, P. (2011). *Razvoj učiteljeve poklicne poti. Učno gradivo 1. Splošne in andragoške zakonitosti razvoja kariere*. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
- Komisija Evropskih skupnosti (1998). *The ability to work: employers, employment and people with disabilities*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Komisija Evropskih skupnosti (2001). *Disability and social participation in Europe*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Malešič, K. (2011). *Mednarodni dan invalidov 2011*. Pridobljeno s [http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=4382](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=4382).
- Pavlin, S. (2007). Ustreznost poklicnih predstav v perspektivi kariere orientacije. *Teorija in praksa*, 44(5), 658–672.
- Peel, M. (1992). *Career development and planning: a guide for managers, trainers and personnel staff*. London: McGraw-Hill.
- Shahnasarian, M. (2001). Career rehabilitation: integration of vocational rehabilitation and career development in the twenty-first century. *Career Development Quarterly*, 49(3), 275–283.
- Shima, I., Zolyomi E. in Zaidi A. (2008). *The Labour Market Situation of People with Disabilities in EU25*. Policy Brief, 1, European Centre. Pridobljeno s [http://www.euro.centre.org/data/1201610451\\_25081.pdf](http://www.euro.centre.org/data/1201610451_25081.pdf).
- Sparato, S. E. (2005). Diversity in context: how organizational culture shape reactions to workers with disabilities and others who are demographically different. *Behavioral Sciences and the Law*, 23(1), 21–38.

- Statistični urad Republike Slovenije (2008). *SKP – standardna klasifikacija poklicev, V2*. Pridobljeno s <http://www.stat.si/klasje/tabela.aspx?cvn=1182>.
- Statistični urad Republike Slovenije (2010). *Občine in statistične regije Republike Slovenije, 1. januar 2010*. Pridobljeno s <http://www.stat.si/letopis/2010/Grafikoni/02-10.pdf>.
- Svetlik, I., Glazer, J., Kajzer, A. in Trbanc, M. (2002). *Politika zaposlovanja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.