

Dinamičnost, razvoj in rast na socialnem področju

Darja Fišer

1 Uvod

Tranzicijsko obdobje na področju socialnega varstva predstavlja pravi izziv okolja. Zaradi vseh sprememb, ki so se zgodile, ki so načrtovane in so pred nami, je obdobje nestabilno in ne predstavlja socialne varnosti ljudem, kar naj bi to področje zagotavljalo, saj je že v ustavi zapisano, da je Slovenija med drugim tudi socialna država.

V tem času se začenjajo tudi poskusi strukturiranja v luči podjetništva, čemur daje osnovo v preteklem letu sprejet Zakon o socialnem podjetništvu – ZSocP (Ur. l. RS št. 20/2011). Ob tem se postavlja mnogo vprašanj, še posebej, če se na to gleda zgolj z gospodarskega, podjetniškega področja. Vendarle v tem segmentu podjetništvo trči v posebne potrebe, posebne zahteve in posebne pristope, s katerimi se mora spopasti vodstvo socialnega podjetja. Poznavanje zakonitosti zgolj z enega področja ne zagotavlja, da bodo aktivnosti uspešne, še posebej, če se ob tem ne upoštevajo drugačnih zakonitosti, ki vladajo na drugem področju.

Vendar tranzicijski čas prinaša s sabo tudi druge nove možnosti, nova delovna mesta, ki dopolnjujejo obstoječe možnosti. Zato je namen članka, spregovoriti o teh novih možnostih, pogledati področje gospodarstva in managementa s socialnega področja, poiskati stične točke med tema področjema ter prikazati nekaj novih profilov in novih delovnih mest glede na trende na področju socialne varnosti.

2 Tranzicijsko obdobje na področju socialnega varstva

Sprememba zakonodaje na področju socialnega varstva v preteklem letu je dobro zamajala sistem socialne varnosti. Spremembe, ki so pred nami in v katerih se trenutno nahajamo, postajajo vedno večji izzivi okolja. Da spremembe potekajo nesistematično in nedodelano, je bila ena od ugotovitev na kongresu socialnega dela v letu 2010, kjer so se odpirala vprašanja tranzicijskega obdobja. Sprejem enega zakona odpre nova vprašanja in zapre možnosti obstoječe prakse. Nastanejo praznine, v katerih se znajdejo ljudje in z njimi njihove usode. Temu smo priča vsak dan, v začetku leta ob začetku veljavnosti nove socialne zakonodaje na finančnem področju je bilo veliko poročanega v javnosti. Zaradi tega kaotičnega stanja postaja življenje iz dneva v dan negotovo, ljudje si želijo pomoči, po drugi strani pa niti ne vedo, kako naj jo dobijo, ne da bi nazadnje izgubili tisto, kar že imajo. Negotovost prinaša s sabo strah, strah pred prihodnostjo in nezaupanje v sistem.

O socialni reformi se malo govori, ker je malo glasnikov, saj so uporabniki tega področja velikokrat neslišni oz. neslišani. Ni jih veliko, ki bi se oglašali v njihovem imenu, pravice, ki

so prekinjene ali še niso postavljene na novo, so največkrat krivice. Vpletenih je veliko čustev, saj so socialne težave obenem tudi različne socialne stiske vsakega posameznika. Dokler se nas sprememba ne dotakne, je vse dobro, ko postanemo deležni spremembe mi ali naši znanci, se največkrat začnejo stvari odvijati in začnemo o njih razmišljati. Strokovni delavci smo na kongresu socialnega dela leta 2010 opozorili in še vedno opozarjamo na nedodelanost sistema, vendar nismo dovolj močni, saj bi morali spregovoriti sami uporabniki storitev na področju socialnega varstva. Ti pa največkrat nimajo moči, niti energije, da bi se lahko soočili z javnostjo. Trudijo se poiskati pomoč in, če pogledamo besedo pomoč, ki je sestavljena iz »po« in »moč«, to pomeni, da gredo k nekemu po moč, ki je sami nimajo. Zato se ne izpostavljajo s svojimi situacijami. Čeprav v zadnjem času spregovorijo, predvsem tisti, ki jih življenje pripelje na rob.

Tudi spremenjeni besednjak, ki se pojavlja v sodobnem času v spremenjeni zakonodaji, odvrta našo pozornost od sprememb. Izraz »socialne pravice« postaja »socialni transferji«, kar preprosto pomeni, da nekemu vzameš in daš drugemu. Zato to, da vedno zavržemo tradicionalno, četudi le besedo, ni najboljša. Sprememba zakonodaje pomembno vpliva na dostopnost do pravic in vseh drugih stvari, čeprav si ljudje želijo sprememb zakonodaje, predvsem v smeri olajšanega dostopa do pravic in predvsem nove pravice, postajajo stvari težje dostopne, predvsem pa bolj zapletene.

Uvodoma predstavljena nesistematičnost in nedodelanost sprememb je posledica predvsem tega, da se predhodno, pred sprejemom ali spremembo zakonov, niso uskladili pogoji. Predstaviti bi bilo potrebno celovite rešitve za posamezna področja, ki bi dale tudi sistematično rešitev.

Največkrat se v tem kolesju ustavijo uporabniki storitev s področja socialnega varstva, katere zakon opredeljuje kot tiste, ki se znajdejo v socialnih težavah in stiskah. Med njimi tudi ljudje najbolj ranljivih, marginalnih skupin. S pojavom socialnega podjetništva, drugačno zastavljenega mišljenja, se imajo ti možnost vključiti v socialna podjetja z možnostjo posebnih pogojev zaposlovanja.

3 Strukturiranje socialnega področja v luči podjetništva / socialnega podjetništva

Zakon o socialnem podjetništvu (Ur. l. RS št. 20/2011) daje možnost in osnovo za socialno podjetništvo in pogoje zaposlovanja, pod katerimi socialna podjetja opravljajo dejavnost. V 3. členu zakon opredeljuje socialno podjetništvo kot trajno opravljanje dejavnosti socialnega podjetništva ali drugih dejavnosti pod posebnimi pogoji zaposlovanja, z realizacijo proizvodnje na trgu. Ustvarjanje dobička pri tem ni niti izključni niti glavni cilj opravljanja dejavnosti, kar je v 11. členu zapisano kot neprofitnost delovanja, torej vračanje dobička in presežka prihodkov nad odhodki iz dejavnosti namenjati za opravljanje teh dejavnosti in delitev ni dovoljena. Že ob tem se postavi vprašanje, kako management, gospodarska logika in razmišljanje vstopajo na področje socialnega varstva. Management je eksplicitna veda, v katerem se npr. projekt razume vedno v enaki strukturi, ima enake zakonitosti, spreminja se le vsebina. Vse, kar je na področju socialnega varstva eksplicitno, je individualnost, individualizem in individualni pristop. Kolikor je posameznikov, uporabnikov, toliko je projektov in toliko različnih vsebin. Značilnosti, po katerih jih lahko generaliziramo, že

obstajajo, a konkretno delo je zgolj individualno, usmerjeno v posameznega uporabnika. Prav tako se kontradiktornost pokaže v neprofitnosti socialnega podjetja, saj podjetje običajno teži k dobičku, kar je osnova ideja v ekonomiji. In že te razlike kažejo na to, da je potrebno dobro preučiti in predvsem razumeti področje socialnega varstva, značilnosti populacij s posebnimi potrebami in tudi organizacijske vsebine. Če želimo razumeti socialno področje v luči podjetništva, moramo izboljšati management za to področje. Učinkovitost na tem področju ni dovolj velika, saj so ambicije posameznih storitev prevelike, pri vsem pa so ovira še birokratske in administrativne prepreke. Prevelika je organizacijska togost in organizacijski funkcionalizem, preveč je regulirano s predpisi, kar vzame moč virom. Vse to je mogoče preprečiti z inovacijami, z novimi stvarmi, šele potem bo postala naklonjenost socialnemu podjetništvu večja. Vendar čas situacij še ni pripeljal tako daleč. Še vedno se vrtimo na mestu in v togem krogu. Vse prevečkrat so dobre prakse skrite pred očmi drugih, saj se bojimo, da bi nekdo drug kopiral po naši dobri praksi, namesto da bi dobro prakso delili, kot je to običajno v svetu.

3.1 Socialno podjetništvo kot komponenta socialne ekonomije

Socialno podjetništvo se lahko smatra tudi kot komponenta socialne ekonomije. To ne pomeni, da s svojo dejavnost vzbujajo sočutje v družbi, ker so pač »socialni«, ampak vstopajo na trg suvereno, s kakovostnimi izdelki in storitvami, s konkurenčnostjo in dobrimi programi, ki lahko osvojijo trg. Socialna ekonomija sicer nima jasne razmejenosti od ostale ekonomije. Ekonomija preučuje ekonomski problem, socialna ekonomija (Đukič, 2010) pa je integriran del ekonomije, z drugačnim načinom delovanja, glede na zasebni / javni sektor in glede na nepridobitnost, neprofitnost. Lahko govorimo o skupnih načelih (Zidar, 2010) socialne ekonomije, ki postavlja prioriteto pred kapital, predvideva odprto in prostovoljno članstvo, ima demokratično vodenje s skupnimi odločitvami za vložitev presežkov, samoupravljanje in neodvisnost ter solidarnost in odgovornost. »Koncept socialnega podjetništva v Sloveniji ni splošno sprejet; dvoumnost predloge "socialno", ki izhaja iz preteklega socialističnega sistema, pa dodatno prispeva k tej zmedbi. Terminološka zmeda, ki prevladuje v miselnosti ljudi, vodi do tega, da odločevalci neustrezno razumejo dodano vrednost socialnega podjetništva, zaradi česar potem politika ne omogoča izkoriščanja konkurenčne prednosti socialnega podjetništva v specifičnih gospodarskih sektorjih nasproti javnemu in profitnemu sektorju (Kovač in Kluzer, 2010)«. (Spear, 2010)

V Sloveniji so bili zametki socialnega podjetništva strukturirani že v Zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (Ur. l. RS, št. 16/2007), kot integrirane oblike zaposlovanja. Najbolj običajna oblika socialne ekonomije v Sloveniji so zadruga, čeprav jih je na socialnem področju malo. Najbolj običajna socialna podjetja so trenutno zaposlitveni centri. Socialnega podjetništva se v največji meri lotevajo nevladne organizacije, ki imajo veliko kadrovskih resursov, primanjkuje pa jim finančnih, kajti področje financiranja je preveč kratkoročno, programi pa se podaljšujejo. Storitve nevladnih organizacij so cenejše kot vladni sektor, uporabnike poznajo bolj celovito in jih kompleksno tudi obravnavajo, vendar je trajnostni razvoj bolj tvegan kot pri vladnem sektorju, saj so razmere pri nevladnih organizacijah veliko bolj nestabilne, predvsem na področju financiranja. Nekonsistentno financiranje ima za posledico prekinitev programa. Zanimanja za socialno podjetništvo je v sodobnem času veliko, saj je to moderno. Modernih stvari se radi lotevamo, četudi nimamo ustreznih vedenj in znanj. Zato tudi mnogo začetih poslov ne uspe, ker se ne upoštevajo značilnosti, ki jih posamezen, čeprav moderen, koncept prinese s sabo. Nenazadnje je potrebno poudariti tudi izredno pomembne predhodne izkušnje vseh, ki se novih konceptov lotevajo in seveda pripravljenost nadgrajevati svoje znanje tudi z drugih področij.

3.2 V socialnem podjetju – manager ali strokovni delavec

Nujno se postavlja vprašanje vodenja na področju socialnega podjetja. Vodenje se lahko opredeli z več vidikov, najbolj običajna je, ta, da je ena od temeljnih nalog managerjev, da vplivajo na zaposlene, jih usmerjajo in motivirajo za ustrezno opravljanje nalog in sledenju ciljem, na različne načine.

Poznavanje zgolj organizacijske vede lahko pripelje do tega, da je organizacija v socialnem podjetju izjemna, cilji ki so bili postavljeni odlično, pa največkrat ne daje optimalnih rezultatov. Poznavanje stroke na socialnem področju pa pripelje do zelo dobrega motiviranja zaposlenih, ki pa ne znajo slediti skupnemu cilju in je organizacija konfuzna. To se velikokrat dogaja v praksi.

Ko govorimo o socialnem podjetništvu, stopajo tako managerji kot strokovni delavci na novo področje, kjer sta združeni dve različni področji in ju je potrebno spraviti na skupni imenovalec. Kot rečeno se v socialnem podjetju največkrat srečamo z ljudmi s posebnimi potrebami, ki so velikokrat še marginalizirani v družbi. K delu s temi populacijami je potrebno pristopati visoko mero strokovnih znanj s področja socialne stroke ter združiti to z organizacijskimi znanji. Na vseh področjih od organizacije, komunikacije, motivacije, načrtovanja in mnogih drugih je potrebno upoštevati značilnosti populacije in ves čas proces sodelovanja prilagajati populaciji. Vse to zahteva ogromno truda in prilagajanja, velikokrat se rezultati pokažejo šele čez leta, česar v ekonomiji nismo vajeni, saj je vse odvisno od uspešnosti in učinkovitosti.

Zato je razmišljanje, da se socialnega podjetništva najbolj ugodno lahko loteva tisti, ki ima strokovna znanja o populaciji, ki je v socialnem podjetju zaposlena, z veliko mero managerskih znanj, na mestu. Glede na to, da je management na socialnem področju še relativno malo prisoten, da se pojavlja velikokrat v kvazi oblikah, bo prav gotovo potrebno še veliko časa, da se tudi na tem področju spremeni miselnost in dozori v dobrobit kakovostnega dela in tudi vodenja socialnih podjetij. Največja ovira uvajanja managementa v prakso socialnega področja je prav gotovo nesprejemanje druge stroke, njenih načel, metod in tehnik dela, zato stvari ostajajo takšne, kot so bile in so zastavljene. Dokler ne bo spremenjene miselnosti v tem kontekstu, se bodo še vedno dogajali neugodni izidi.

3.3 Socialni marketing za doseganje družbenih sprememb

V današnjem času je zelo pomembno oblikovanje javnih politik, kaj je ljudem pomembno, kaj se ignorira in kaj se »naredi« pomembno. Če se ohranja dominantne strukture skozi različne aktivnosti, se ljudi pasivizira, saj v sodobni elektronski družbi pogosto nismo pripravljene narediti več od klika na medmrežju. Tako pogoje postavljajo ciljne skupine, saj so šele ob izpolnitvi teh pogojev pripravljene biti aktivni.

V socialnem marketingu se skuša skozi njegove principe vplivati na ciljno skupino, da prostovoljno sprejme (Zidar, 2010), zavrže, prilagodi ali opusti določeno vedenje zaradi koristi za posameznika ali skupino. Ne gre zgolj za marketinške metode in tehnike, ampak za širši kontekst. Ključne značilnosti storitev, kot so neotipljivost, minljivost, spremenljivost, neločljivost in odsotnost lastništva narekujejo, da je neotipljivo potrebno narediti otipljivo, minljivo v permanentno, spremenljivo v konstantno in podobno. Zato je potrebno marketinško načrtovanje, ki je kompleksen postopek, ki ga je potrebno skrbno načrtovati in usmeriti v ciljne skupine. Zato je vse to ob nepoznavanju socialnega področja, njegovih zakonitosti in

predvsem občutljivosti, s katerim se srečujemo na tem področju, še toliko težje izvesti, pa čeprav je človek strokovnjak na področju marketinga.

Ravno na področju socialnega marketinga pride do izraza potreba po inovativnosti in velike odgovornosti pri sprejemanju tveganja ob nastopu na trgu. Vendar se običajno najbolj drzne ideje obrestujejo v dobrih realizacijah. Zato je pomembno, da se tudi inovativnost, ustvarjalnost in to, da si »upamo«, postavi kot temeljno izhodišče socialnega marketinga. Šele z inovativnostjo bo socialno podjetje našlo ugodno tržno nišo in se s pomočjo drznega socialnega marketinga aktualiziralo na trgu.

4 Nova delovna mesta na socialnem področju

Sprememba nove zakonodaje, o kateri je bilo uvodoma povedano več, s sabo prinaša tudi nove možnosti in nova delovna mesta ter strukturira nove poklice. Nekaj jih že živi, novi so v pripravi. Posledično ti novi profili, ta nova delovna mesta prinašajo s sabo veliko odprtih vprašanj, od sistemiziranja delovnih mest do izobraževanja novih profilov ter vprašanja v zvezi z zagotavljanjem kakovosti opravljanja dela v teh poklicih. Leta 2002 je bil sprejet Zakon o uporabi slovenskega jezika (Ur. l. RS, št. 96/2002), ki daje gluhim osebam možnost uporabe svojega jezika, znakovni jezik je strukturiral kot uradni komunikacijski jezik te populacije. V 4. členu opredeljuje tolmača za znakovni jezik kot osebo, ki gluhim osebam tolmači slovenski govorni jezik v znakovni jezik in slišječim osebam tolmači znakovni jezik v slovenski govorni jezik. Tolmač za znakovni jezik mora biti polnoleten, imeti mora certifikat v skladu s predpisi, ki urejajo nacionalne poklicne kvalifikacije in mora biti vpisan v ustrezen register tolmačev. Tolmači so pri svojem delu dolžni upoštevati kodeks poklicne etike za tolmače. Tako predvideva zakon. V praksi delo teče in teče dobro, strukturirano, organizirano in z vizijo. Veliko stvari sicer še vedno ostaja odprtih, tako vprašanje izobraževanja novih tolmačev slovenskega znakovnega jezika (trenutno potekajo v različnih oblikah tečajev in pripravljalnega programa za nacionalno poklicno kvalifikacijo), standardov kakovosti dela, do razvoja slovenskega znakovnega jezika in podobno. Vse to bo utrdilo položaj novega poklica tolmača slovenskega znakovnega jezika v slovenskem prostoru. V pripravi je Zakon o dolgotrajni oskrbi in zavarovanju za dolgotrajno oskrbo. »Dolgotrajna oskrba je eno izmed področij, ki v okviru socialnih politik gospodarsko razvitih držav v zadnjih letih zavzema vse vidnejše mesto. Razlog temu je predvsem v staranju prebivalstva in v vse večjem deležu starejše populacije, ki potrebuje pomoč v vsakdanjem življenju. Dejstvo je namreč, da tveganje za potrebo po dolgotrajni oskrbi s starostjo hitro narašča, tako da v evropskih državah kar tretjina vseh starejših od 80 let potrebuje večji ali manjši obseg redne pomoči.« (kratek povzetek Predloga zakona, 2010). Zakon postavlja nov profil osebnega pomočnika, ki se bo vključil v sistem dolgotrajne oskrbe.

Že dlje časa je v procesu sprejemanja Zakon o osebni asistenci, ki bi prav tako strukturiral profil osebnega asistenta, profil koordinatorja osebne asistencije. Ta zakon se v več segmentih navezuje na prej omenjeni Zakon o dolgotrajni oskrbi in zavarovanju za dolgotrajno oskrbo. Morda se bosta profila poenotila in združila v enega, ampak je to še preuranjeno razmišljati.

Oba zakona bosta strukturirala nove profile, odprla nova delovna mesta, s tem pa bo potrebno strukturirati izobraževalni sistem za omenjena profila. Ni vseeno, kdo se loteva posameznih programov. Ni vseeno, kakšni predavatelji se vključijo v izobraževalni proces. Četudi gre tudi

v izobraževalnem procesu za neke vrste dobiček, je potrebno gledati predvsem na kakovost izobraževanja, da iz tega izide kakovosten kader, ki bo kakovostno opravljal svoje delo v praksi. Če se človek prvič srečuje s poklicem, potem je nujno potrebno, da je poklic dobro postavljen in pregledno strukturiran.

Trend na socialnem področju v zvezi s starimi ljudmi je takšen, da stari ostajajo čim dlje časa v svojem domače okolju. Če ne morejo poskrbeti zase, potrebujejo pri tem pomoč. Tako je novi profil, ki je že verificiran v okviru nacionalnih poklicnih kvalifikacij, poklic socialnega oskrbovalca / socialne oskrbovalke. Daje nove možnosti zaposlovanja in tudi samozaposlovanja v različnih oblikah. Izobraževanje za ta profil je dobro strukturirano v obliki pripravljalnega izobraževanja za nacionalne poklicne kvalifikacije v okviru različnih inštitucij, največkrat so to ljudske univerze.

Med novimi poklici je tudi organizator socialne mreže. Izobraževalni program izvaja Doba, razširil pa se je tudi po različnih izobraževalnih institucijah po državi. Ta poklic daje neslutene možnosti v bodoče. Združuje tisto, kar je bilo predhodno omenjeno o združevanju področij managementa in socialne stroke. Morda je v tem trenutku vezano na še (pre)veliko odprtih vprašanj, a vendar je nova možnosti in bogato izhodišče.

Glede na tranzicijski čas v državi na tem področju ostajajo dileme, ostajajo odprta vprašanja, ki se velikokrat razrešujejo in zapirajo prepočasi. Vsekakor pa daje slutiti velike možnosti novih programov, novih poklicev in novih možnosti.

5 Zaključek

Današnji čas je čas sprememb, novih možnosti, dinamičnosti in odgovarja na izzive okolja. Sprememba zakonodaje odpira nove možnosti. Nujno potrebno se je v bodoče posvetiti vpeljevanju področja managementa v socialno področje, saj se hitro združujejo področja, kot je to v primeru socialnega podjetništva. Šele z ustreznimi znanji, z ustreznimi vsebinami, adaptiranimi osebam s posebnimi potrebami, ki vstopajo na pot podjetništva, ki jim je tudi velikokrat neznanka, bodo rezultati zadovoljivi. V Sloveniji je miselnost prebivalstva značilno negativistična in odklonilna do sprememb. Res spremembe za sabo prinašajo drugačnost, nekemu nekaj manj, drugemu več, kar spet prvim ne ustreza in se tako vrtimo v začaranem krogu. A potrebno bo spremeniti to miselnost, čeprav je ta proces spreminjanja mišljenja dolgotrajen, zato je nujna mobilizacija ljudi za spremembo mišljenja.

Novi profili, nova delovna mesta in novi poklici, ki nastajajo s spremembami in novo sprejetimi zakonodajnimi možnostmi so dobrodošli. Prav tako je potrebno vzpostaviti kakovostna izobraževanja za vse nove profile, postaviti tudi standarde kakovosti dela, glede na nove sistemizacije in nenazadnje vzpostaviti tudi mehanizem kontrole kakovosti. Da ne bo tukaj prevladal trend zaslužkarstva na račun novo nastalih programov, kjer se bodo iskale tržne niše za hiter zaslužek, za prakso pa bi bilo kakovostnega izobrazbenega kapitala malo. Nadalje je potrebno poskrbeti tudi za permanentno izobraževanje novih profilov, da ne stagnirajo, da sledijo trendom.

Če hočemo ohraniti socialno državo, kot je zapisano v ustavi, bomo morali marsikatero spremembo sprejeti, predvsem pa začeti razmišljati drugače. Spremembe se morajo

strukturirati s predhodno vzpostavljenimi pogoji za posamezne spremembe, sicer bodo odklanjanja in odstopanja še naprej. Dobro je, da se je začelo govoriti in počasi vpeljevati socialno podjetništvo, saj se bo s tem še bolj razširil krog možnosti za tiste skupine ljudi, ki jih radi označimo za deprivilegirane, marginalizirane. In skozi aktivnosti, dejavnosti bodo potrjevali sami sebe in bili koristni. Odpira se nov pogled na socialno področje, ki se ga največkrat izogibamo, saj s sabo stereotipno prinaša stiske in težave. Vendar bo iz teh, z dobro zastavljenimi cilji in doslednim sledenjem ciljem, nastalo nekaj novega, dobrega, boljšega, pokazala se bosta razvoj in rast tudi na socialnem področju.

Literatura

- Đukič, T. (2010) Ekonomija in socialna ekonomija, predavanja na dnevih socialne ekonomije, oktober 2010, Ljubljana.
- Predlog Zakona o dolgotrajni oskrbi za zavarovanju za dolgotrajno oskrbo (2010) Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, Ljubljana.
- Smolej, S. in Nagode, M. (2007) Analiza programov osebne asistencije, končno poročilo, Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, Ljubljana.
- Spear, R. e tal (2010) Izboljšanje socialne vključenosti na lokalni ravni preko socialne ekonomije: Poročilo za Slovenijo, http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti___pdf/seminar_soc_podjet_oecd_porocilo.pdf [dostop 26. 3. 2012]
- Zakon o socialnem podjetništvu (Ur. l. RS št. 20/2011)
- Zakon o uporabi slovenskega jezika (Ur. l. RS, št. 96/2002)

O avtorici

[Darja Fišer](#), DAFTIS, tolmačenje, inženiring in svetovanje, Slovenija E-naslov: dfiser@siol.net