

# Podcast Slovenia

(Slovenian version)

Dobrodošli v podcastu, ki je nastal v okviru projekta Include 3. Naslov podcasta je: **Ostanite vključujoči – podcast o vključevanju**

**Ali mi lahko poveš kaj več na temo dobrih praks glede zaščitene oblike zaposlovanja, o konkretnih primerih dobre prakse v Sloveniji ?**

Kot primer dobre prakse predstavljamo zaposlitveno rehabilitacijo triindvajset let starega moškega, ki je bil dalj časa iskalec prve zaposlitve in je bil napoten s strani Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje v zaposlitveno rehabilitacijo. Januarja dva tisoč dvaindvajset se je naredila ocena, oziroma oblikovalo predhodno mnenje o ravni njegovih delovnih sposobnosti, znanj, delovnih navad in poklicnih interesov. Pri rehabilitantu so v zgodnjem otroštvu ugotavljali lažjo motnjo v duševnem razvoju. Obiskoval je osnovno šolo s prilagojenim programom, šolanje je nadaljeval v skrajšanem programu gradbene šole. Pri obravnavi se je izkazalo, da se na področju intelektualnih zmožnosti nakazujejo pomembna odstopanja, aktualno izkazane splošne umske sposobnosti so bile izredno nizke in so spadale na stopnjo blage mentalne subnormalnosti. Na področju delovnega funkcioniranja so se pokazala manjša odstopanja. Ročne spretnosti so bile slabo povprečno ohranjene, groba mišična moč cilindričnega prijema manj primerna za težja fizična dela. Usmerjenost v delo in samoiniciativnost sta bili ves čas dobri, njegova delovna učinkovitost se je gibala med sedemindvajset in osemindvajset odstotki. Ugotovljena je bila smiselna vključitev v zaposlitveno rehabilitacijo z namenom, da se preveri njegovo delovno funkcioniranje in vzdržljivost na obremenitve v daljšem časovnem obdobju ter kot pomoč pri iskanju ustreznega dela, za kar je bil tudi ustrezno motiviran. Rehabilitacijska komisija prve stopnje pri Zavodu republike Slovenije za zaposlovanje mu je priznala zmerno stopnjo ugotovljenih težav in status invalidne osebe po Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov ter ocenila, da potrebuje storitve zaposlitvene rehabilitacije.

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Project ID: Project ID: 2022-1-DE02-KA220-VET-000088595

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-Non-Commercial-Share-Alike 4.0 International \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)



Zaključno mnenje rehabilitacijske komisije je bilo, da je zmožen za psihično manj zahtevno delo, ne čepe ali kleče, v ugodnih mikroklimatskih pogojih.

V proces zaposlitvene rehabilitacije se je vključil julija 2022, v Ozara d.o.o. Usposabljanje je bilo uvodoma krajše obdobje usmerjeno na enostavna ročna proizvodna dela v proizvodnem procesu, nato pa je do zaključka obravnave usposabljanje na delovnem mestu potekalo na enostavnih ročnih delih v okviru zaščitene delovnega mesta v invalidskem podjetju. Na zaščitenem delovnem mestu v okviru invalidskega podjetja, so bile delovne obveze vezane na enostavne faze ročnih pomožnih mizarških del pri izdelavi savn. Vključeval se je v ozek segment razpoložljivih del – to je čiščenje savn, vgradnja izolacijskega materiala iz lesenih vlaken v stene savn in vstavljanje plošč na stene savn ter barvanje/oljenje konstrukcijskega lesa. V delovnem okolju je prikazal znižano delovno obremenljivost in vzdržljivost, ter je potreboval daljše uvajanje v delo, kontinuirano spremljanje in vodenje ter večkratne ponovitve. Glede na ugotovljeno in njegovo funkcioniranje, je bil prepoznan kot zaposljiv v prilagojenem, zaščitenem delovnem okolju, na enostavnih ročnih delih na zaščitenih delovnih mestih v podjetju, ter na enostavnejših ročnih proizvodnih delih. Tekom celotnega obdobja vključevanja je potekalo redno sodelovanje med rehabilitantom, delodajalcem, Zavodom za zaposlovanje in izvajalcem zaposlitvene rehabilitacije. Vsi udeleženci so bili kontinuirano seznanjeni z delovno socialnim funkcioniranjem in možnostmi obravnave. Po zaključenem procesu zaposlitvene rehabilitacije se je rehabilitant zaposlil v podjetju, kjer je potekalo usposabljanje.

### **Kaj pa drugi primeri dobre prakse v Sloveniji ? Obstajajo ?**

Programi socialne vključenosti se izvajajo v različnih delovnih okoljih in eno takih je lahko tudi kmetija. Kot primer navajamo socialno kmetijo Korenika, ki je priznan primer dobre prakse na področju socialnega podjetništva, zaposlovanja invalidov in oseb iz drugih ranljivih družbenih skupin ter zaščitnega zaposlovanja. Na Koreniki se ukvarjajo z ekološko pridelavo in predelavo živil. Pod okriljem lastne blagovne znamke izdelujejo in prodajajo zeliščne čaje, hladno stiskana olja, sušeno in vloženo sadje in zelenjavo, ozimnico, sokove in sirupe. Urejen imajo tudi zeliščni vrt in živalski park, ki sta na ogled na voljo obiskovalcem. Poleg omenjenega pa za obiskovalce izvajajo številne aktivnosti in izobraževanja v prijetnem podeželskem okolju.

Kmetija ponuja delovno okolje z velikim potencialom za zaposlovanje oseb z motnjo v duševnem razvoju. Kombinacija smiselnih aktivnosti v stiku z naravo in širok nabor nalog so le nekatere ponujene prednosti. Zato se takšne prakse vedno pogosteje pojavljajo tako v Sloveniji kot v svetu. Kako svoje delo in delovno okolje na kmetiji doživljajo osebe z motnjo v duševnem razvoju in kakšen vpliv ima okolje kmetije na njihovo počutje in zadovoljstvo pri delu, je bilo raziskano tudi v eni od diplomskih nalog. Ugotovljeno je bilo, da kmetijo Korenika, kjer so nadrejeni usposobljeni za delo z osebami z različnimi vrstami zmanjšane zmožnosti dela, tudi z osebami z motnjo v duševnem razvoju, doživljajo kot primeren prostor za izvajanje dela.

Naloge, ki jih uporabniki programa izvajajo, so prilagojene njihovim zmožnostim, kot primerne pa jih obravnavajo tudi sami. Ravno zaradi možnosti prilagajanja delovnih zahtev je kmetija primerno okolje za zaposlovanje oseb z omejitvami pri delu. Največjo možnost prilagajanja imajo glede časovne organiziranosti, saj udeleženci delajo brez norm. Njihove naloge se razlikujejo tudi glede na sezono, kar zmanjša monotonost, po drugi strani pa jim že poznane, strukturirane naloge, dajejo občutek nadzora in varnosti. Uporabniki na delovnem mestu prepoznajo dobre občutke, zadovoljstvo, varnost in sprejetost. Kot se je pokazalo v raziskavi, je za uporabnike velikega pomena že sama možnost dela, ki ga dojemajo kot pomembno dobro in do njega izkazujejo spoštljiv odnos. Za korektno opravljanje svojega dela jim nadrejeni namenijo veliko pohval, kar udeležence navdaja s ponosom in zviša motivacijo za delo. Dejavniki zunanje motivacije pa so redno plačilo ali druge manjše materialne nagrade. Močno jih motivira tudi občutek pripadnosti, večkrat so namreč omenili veselje do prihoda na delo zaradi socialne klime in občutka zaželenosti.

Še en primer je varstveno delovni center Tončke Hočevar, kjer že več kot deset let razvijajo integrirane oblike zaposlitve. Njihove uporabnike vključujejo v zaposlitvene dejavnosti, kot so različna dela v vrtnem centru trgovine Bauhaus in Obi in delo v kuhinji podjetja Sodexo.

Naslednji primer je recimo varstveno delovni center v Novi Gorici, kjer so uporabniki vključeni v trgovino Obi, Splošno bolnišnico Šempeter in Dom upokojencev Gradišče.

V varstveno delovnem centru Polž Maribor, se posamezni uporabniki vključujejo v Vrtnarijo, kjer pomagajo pri predelavi vrtnin, zalivanju rož, presajanju, čiščenju rož, nekaj pa jih opravlja pomožna dela v vrtnem centru večjega trgovskega centra, kjer razvrščajo in stiskajo odpadno kartonsko embalažo.

Center za usposabljanje delo in varstvo Draga je leta 2012 v starem mestnem jedru Ljubljane odprl gostilno Druga violina, kjer so v okviru varstva, vodenja in zaposlitve pod posebnimi pogoji zaposlene osebe z motnjo v duševnem razvoju. Omogoča jim, da so aktivno vključene v družbeno življenje in delovno okolje ter opravljanje koristnega dela, s katerim lahko ohranjajo delovne spretnosti in pridobivajo nove socialne in delovne navade.

### **Kaj mi pa lahko poveš o zakonodaji v Sloveniji na tem področju ? Kakšna je tvoja ocena ?**

Invalidska politika v Sloveniji ni zagotovljena v enem, krovnem zakonu, temveč je obravnavana v mnogih zakonih na različnih resorjih po področni zakonodaji. Od leta 2006, ko je bil sprejet prvi akcijski program in od leta 2008, ko je bila ratificirana Konvencija o pravicah invalidov, je Slovenija naredila veliko korakov pri uresničevanju invalidske zakonodaje. Zaposlitev je za večino oseb pomemben in zastavljen življenjski cilj. Vključevanje v delovno okolje ima na posameznika pozitivne učinke zaradi dobrega občutka koristi in produktivnosti, občutka pomembnosti v družbi, socialne povezanosti s sodelavci, možnosti osebne rasti kot tudi zaslužka in konstantnega vključevanja v delo. Veliko raziskav kaže, da so delodajalci zadovoljni z zaposlenimi z motnjo v duševnem razvoju, saj velikokrat presežejo

njihova pričakovanja. V Sloveniji ni uradne statistike povezane z osebami z motnjami v duševnem razvoju.

Ocenjujemo, da je v Sloveniji približno en odstotek oseb z motnjami v duševnem razvoju.

Zaključimo lahko, da je na področju zaposlovanja oseb z motnjo v duševnem razvoju v Sloveniji potrebnih mnogo sprememb in izboljšav. Ena izmed njih bi bila potrebna sprememba zakonodaje, ki bi omogočila sklenitev delovnega razmerja in s tem dostojno plačilo ter delodajalce k posluževanju zaposlovanja oseb z motnjo v duševnem razvoju v večji meri. Vse osebe s takšnimi težavami nimajo zmožnosti, kompetenc in interesa za opravljanje dela v običajnem delovnem okolju, zato je nesmiselno pričakovati, da se bodo vse vključile v takšno obliko zaposlitve. Pomembno pa je, da imajo možnost in priložnost se preizkusiti v različnih oblikah dela, saj bodo le tako lahko imele možnost izbire in odločitve, kakšne oblike dela bodo opravljale.

**To je bil "ostanite vključujoči - podcast o vključevanju".**

**Ideje in dobre prakse pri prehodu iz zaščitenih oblik zaposlovanja v redno zaposlitev.**

**Produkcija iz projekta Include<sup>3</sup>, ki ga sofinancira Evropska unija.**

**Želite izvedeti več o Include<sup>3</sup>? Obiščite nas na spletni strani [www.include3.eu](http://www.include3.eu) in nam sledite na naših kanalih družbenih medijev. Povezave najdete v opombah oddaje.**