

DP 2.3.3.
**Dokument politike 3: Smernice politik za nosilce
poslovnih odločitev**

September 2023

HdBA
Hochschule der
Bundesagentur für Arbeit
University of Applied Labour Studies



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

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

To delo je licencirano pod [Creative Commons Attribution-Non-Commercial-Share-Alike 4.0 National \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)



Vsebina

Uvod	4
Dokument politike 3: Smernice politike za nosilce poslovnih odločitev	5
Uvod	5
Povzetek partnerskih držav	5
Primer dobre prakse	6
Izveček iz zaključka Transnacionalnega poročila	6
Smernice za poslovne odločevalce	8
Ocena politik	12
Zaključek	18

Uvod

Cilj zaščitnih delavnic in zaščitnih oblik zaposlovanja je priprava in podpora invalidom pri prehodu v redno zaposlitev. Vendar pa mnogi invalidi na koncu ostanejo v zaščitnih delavnicah daljša obdobja ali celotno delovno življenje, zlasti tisti s kognitivnimi motnjami. To kaže na neuspeh pri doseganju ciljev vključevanja, začrtanih v Konvenciji ZN o pravicah invalidov in nedavni direktivi Evropskega parlamenta.

Tabela: Statistični podatki o invalidnosti in stopnje zaposlenosti v partnerskih državah

Država	Invalidi (%)	Stopnja zaposlenosti (%)
Belgija	9%	26 %
Ciper	24 %	48,5 %
Nemčija	n/a	53 %
Slovenija	1 %	n/a

(vir: transnacionalno poročilo Include3, najdete tukaj: <https://include3.eu/transnational-report/>)

Za omogočanje trajnostnega prehoda je ključnega pomena **uskladiti potrebe invalidov z zahtevami trga dela. Svetovanje** ima v tem procesu osrednjo vlogo pri **prepoznavanju prednosti, interesov in potreb po usposabljanju posameznikov, ki iščejo nasvet**. Svetovalni delavci v varstvenih delavnicah vzdržujejo tudi stike z delodajalci, saj so posredniki. Ustrezno usmerjanje zagotavlja, da je poklicno usposabljanje prilagojeno individualnim učnim potrebam, veščinam in ciljem, pa tudi zahtevam in možnostim podpore na trgu dela.

Cilj projekta "Include³" je **razviti vire in participativni kurikulum** s sodelovanjem med svetovalci, posamezniki z motnjami v duševnem razvoju, delodajalci in strokovnjaki za poklicno usposabljanje. Cilj je razviti **poti od ciljno usmerjenega usposabljanja do trajnostne in ustrezne zaposlitve v običajnih delovnih okoljih**. Ta proces vključuje preusmeritev poklicnega izobraževanja na individualiziran način, da se posameznike pripravi na posebne priložnosti na trgu dela.

Ta politični dokument poudarja glavne ugotovitve partnerskih držav Belgije, Cipra, Nemčije in Slovenije. Dokument o politiki se sklicuje na nacionalno poročilo z zbiranjem primerov dobre prakse in povzemanjem rezultatov iz nacionalnega poročila. Prav tako izpeljuje praktične smernice za oblikovalce politike v poklicnem izobraževanju in usposabljanju v zaščitnih delavnicah. Štiri do pet praktičnih smernic za izvajanje je podanih za posebne teme, kot so sodelovalna partnerstva. Politični dokument se konča s sklepom.

Dokument politike 3: Smernice politike za nosilce poslovnih odločitev

Uvod

Namen tega političnega dokumenta je zagotoviti **smernice za poslovne odločevalce za spodbujanje vključevanja invalidov na delovnem mestu**. Poudarja pomen **vključujočega trg dela, enake možnosti in dostopnost**. Splošno razumljeno je, da vsi drugi vidiki politike ne morejo uresničiti brez aktivne podpore in sodelovanja deležnikov na trgu dela in predvsem lastnikov podjetij / delodajalcev. Zato je pomembno poudariti prehod v odnosu od ponujanja zaposlitve invalidom kot del izoliranih praks ali praks dobre volje k razumevanju, da imajo invalidi edinstvene prispevke, ki lahko pozitivno vplivajo na učinkovitost in donosnost podjetij in organizacije. Dokument črpa vpogled iz Transnacionalnega poročila in poudarja **vlogo podjetij pri ustvarjanju vključujočega delovnega okolja**.

Povzetek partnerskih držav

Podobno kot prejšnji politični dokumenti tudi ta razdelek ponuja kratek pregled partnerskih držav, vključno z ustreznimi statističnimi podatki o invalidih, osebah z motnjami v duševnem razvoju in stopnjah zaposlenosti. Naveden je tudi datum ratifikacije CRPD.

Primer dobre prakse

Ukrep poklicne priprave v šoli, natančneje Posebna šola v Nikoziji, v sodelovanju s fundacijo Christos Steliou Ioannou na Cipru.

Projekt je namenjen mladim študentom z motnjami v duševnem razvoju in jim želi zagotoviti splošne in socialne veščine za zaposlitev. Program vključuje aktivnosti, ki jih izvaja tako na šoli kot v partnerstvu s fundacijo in podjetji na odprtem trgu. Inovativnost projekta je sodelovanje z občinami, ki študentom ponujajo možnost pisarniškega dela.

Projekt poudarja dobro počutje učencev in spodbuja njihovo avtonomijo, osamosvojitvev in poklicno

rehabilitacij. Usmerja se na različna razvojna področja, kot so **samooskrba, socializacija, komunikacija, gibanje in kognitivne sposobnosti.**

Poleg tega projekt obravnava ravnanje z odpadki, boj proti agresivnemu vedenju in prometno vzgojo.

Izvelek iz zaključka Transnacionalnega poročila

Nacionalno poročilo daje **velik poudarek na pomenu vključujočih praks, potrebi po usposabljanju in podpori ter vrednosti raznolikih in vključujočih delovnih mest.** Te ključne ugotovitve imajo neposredne posledice za poslovneže, saj poudarjajo potencialne koristi in prednosti, ki lahko izhajajo iz sprejemanja raznolikosti in vključenosti v njihovih organizacijah. Z vključitvijo teh zaključkov in trditev v svoje procese odločanja lahko vodje podjetij spodbujajo okolje, ki ne le spodbuja družbeno enakost, ampak tudi prispeva k večji poslovni uspešnosti in konkurenčnosti.

Inkluzivne prakse:

Poročilo poudarja, da je izvajanje vključujočih praks ključnega pomena za podjetja, ki želijo uspevati v današnjem raznolikem in med seboj povezanem svetu. Poslovni odločevalci se morajo zavedati, da inkluzivnost presega simbolične geste in kvote. Zahteva **temeljni premik v organizacijski kulturi, politikah in praksah za zagotovitev enakih možnosti za vse zaposlene.** S spodbujanjem vključujočega okolja lahko podjetja izkoristijo različne perspektive, izkušnje in spretnosti svoje delovne sile, kar vodi k izboljšani ustvarjalnosti, inovativnosti in reševanju problemov.

Posledice za tiste, ki sprejemajo poslovne odločitve:

Nujno je, da odločevalci dajo prednost inkluzivnosti za **razvoj celovitih strategij, ki obravnavajo pristranskosti, spodbujajo raznolikost na vseh ravneh** in ustvarjajo kulturo spoštovanja in pripadnosti. To lahko vključuje ponovni pregled praks zaposlovanja in zaposlovanja, ustanovitev odborov za raznolikost in vključevanje ter izvajanje programov usposabljanja, ki spodbujajo ozaveščenost, empatijo in kulturno usposobljenost.

Potreba po usposabljanju in podpori:

Poročilo poudarja potrebo po zagotavljanju usposabljanja in podpore zaposlenim za učinkovito krmarjenje na raznolikem in vključujočem delovnem mestu. Poslovni odločevalci morajo **priznati, da posamezniki prihajajo iz različnih okolij in morda potrebujejo posebno podporo, da premagajo ovire in v celoti prispevajo k organizaciji**. Zagotavljanje usposabljanja in podpore ne le poveča zavzetost in zadržanje zaposlenih, temveč tudi izboljša produktivnost in sodelovanje.

Posledice za tiste, ki sprejemajo poslovne odločitve:

Odločevalci bi morali vlagati v stalne programe usposabljanja za raznolikost in vključevanje, ki zaposlene izobražujejo o nezavedni pristranskosti, kulturni kompetenci in vključujoči komunikaciji. Poleg tega zagotavljanje **programov mentorstva, afinitetne skupine in mreže virov zaposlenih** lahko ponudijo dragocene podporne sisteme in olajša integracijo različnih perspektiv znotraj organizacije.

Vrednost raznolikih in vključujočih delovnih mest:

Poročilo poudarja pomembne koristi, ki izhajajo iz spodbujanja raznolikih in vključujočih delovnih mest. Dokazuje, da organizacije, ki sprejemajo raznolikost in inkluzivnost, prekašajo svoje konkurente v različnih vidikih, kot so inovativnost, zadovoljstvo strank in finančna uspešnost. Poleg tega so raznolike ekipe bolj prilagodljive spremembam, saj prinašajo širši nabor perspektiv in izkušenj v procese reševanja problemov in odločanja.

Posledice za tiste, ki sprejemajo poslovne odločitve:

Odločevalci se morajo zavedati **vrednosti, ki jo raznolikost in vključenost prinašata njihovim organizacijam**. Z aktivnim iskanjem raznolikih talentov, spodbujanjem vključujočega vodenja in ustvarjanjem priložnosti za premalo zastopane skupine lahko podjetja odklenejo številne prednosti. To lahko vključuje pridobivanje konkurenčne prednosti, privabljanje najboljših talentov, krepitev ugleda blagovne znamke in širjenje tržnega dosega.

Nacionalno poročilo v zaključku poudarja **pomen vključujočih praks, potrebo po usposabljanju in podpori ter vrednost raznolikih in vključujočih delovnih mest**. Poslovni odločevalci igrajo **ključno vlogo pri spodbujanju teh sprememb** znotraj svojih organizacij. Z vključitvijo teh ključnih zaključkov in trditev v svoje procese odločanja lahko spodbujajo okolje, ki sprejema raznolikost, spodbuja vključenost in žanje s tem povezane koristi.

Smernice za poslovne odločevalce

Smernice politike za spodbujanje vključevanja invalidov, s posebnim poudarkom na prehodih iz zaščitene zaposlitve na splošni trg dela:

Zunanje skupine in zunanje zaposlitve:

- Spodbujajte ustanavljanje »zunanjih skupin«, kjer lahko zaposleni v delavnicah delajo v podjetjih na splošnem trgu dela ob ohranitvi statusa in plačila.
- **Spodbujajte zunanje zaposlitve za posameznike ali skupine iz zaščitene delavnice**, ki jim omogočajo neposredno opravljanje nalog v podjetju s pogodbenim poslom.
- Zagotoviti, da so ta delovna mesta za nedoločen čas in zagotoviti možnosti za dolgoročno zaposlitev na splošnem trgu dela.
- **Izvajajte mehanizme za zaščito pravic posameznikov pri prehodu na zunanjo zaposlitev** namestitve, vključno z zagotavljanjem poštenih plač in ugodnosti zaposlenih.

Programi pred poklicnega usposabljanja in kvalifikacij:

- **Razvijajte programe pred poklicnega usposabljanja** ki pripravljajo mlade študente z motnjami v duševnem razvoju na trajne prehode na splošni trg dela.
- **Ponudite možnosti zaposlitve za krajši delovni čas** na splošnem trgu dela za študente, s podporo zaposlitvenih trenerjev in specializiranih organizacij.
- **Zagotovite kurikulum, ki združuje tradicionalno učenje v razredu** s praktičnimi delovnimi izkušnjami, s poudarkom na praktičnih veščinah, pomembnih za trg dela.

Inštruiranje in podpora pri delu:

- Vzpostavite **programe usposabljanja za delo** za spremljanje posameznikov z motnjami v duševnem razvoju pri njihovem prehodu na splošni trg dela.
- **Razporedite delovne trenerje na področja poklicnega usposabljanja**, prostore za delavnice in zunanja delovna mesta za zagotavljanje individualizirane podpore in vodenja.
- **Izvajajte redne projektne dneve ali usposabljanja za lažjo izmenjavo znanja**, razvoj spretnosti in učenje, povezano s svetom dela.

Vključujoče zaposlitvene možnosti:

- **Spodbujajte ustvarjanje vključujočih zaposlitvenih priložnosti** v različnih sektorjih, kot je gastronomija, s sodelovanjem med varstvenimi delavnicami in podjetji.
 - To je mogoče doseči skozi:
 - Ustvarjanje delovnih mest z enostavnimi dejavnostmi in manj zapletenimi nalogami
 - Ohranjanje nizko praznih delovnih mest, brez zunanjega izvajanja dejavnosti
 - Širitev nišnih delovnih mest
 - Individualna zasnova delovnega mesta glede na sposobnosti zaposlenih invalidov
- Zagovarjajte **izplačilo minimalne plače invalidom** za delo v inkluzivnih zaposlitvenih okoljih.
- **Ozaveščajte se** med podjetji in družbo o pomenu vključujočega zaposlovanja in družbeni odgovornosti za ustvarjanje takšnih priložnosti.

Opolnomočenje in sodelovanje:

- Posvojite **pristop opolnomočenja in sodelovanja** v celotnem procesu poklicnega usposabljanja, usmerjanja in prehoda.
- Spodbujajte razvoj **gradiva za poučevanje in učenje, ki spodbujajo samoodločanje, neodvisnost**, in aktivno sodelovanje invalidov.
- Spodbujajte k **inkluzivni kulturi**, ki priznava vrednost in prispevke invalidov v delovni sili.

Izmenjava znanja in sodelovanje:

- Olajšajte izmenjavo znanja in najboljših praks med državami, regijami in deležniki, ki sodelujejo pri vključevanju invalidov.
- **Vzpostavite platforme, kot so spletne strani, podcasti, oz. spletne skupnosti**, za izmenjavo izkušenj, vpogledov in virov v zvezi z vključujočim zaposlovanjem in prehodi.
- **Nenehno ocenjujte in izboljšujte smernice politik**, ki temeljijo na raziskavah, povratnih informacijah zainteresiranih strani in razvijajočih se najboljših praksah.
- **Ustvarite mreže** pomoči delodajalcem pri vprašanjih zaposlovanja invalidov.
- **Tesno sodelujte v omrežjih.**
- **Imejte na voljo kontakte za delodajalce** da se obrnejo, če imajo vprašanja ali če želijo ustvariti delovna mesta za invalide.

Celoviti standardi dostopnosti:

Vzpostavite celovite standarde dostopnost za delovna mesta, vključno s fizično dostopnostjo, komunikacijsko dostopnostjo in digitalno dostopnostjo. Zagotovite, da so vsi objekti, oprema in komunikacijski kanali na voljo in **dostopni posameznikom z različnimi vrstami invalidnosti**.

Razumne prilagoditve:

Uveljaviti vzpostavitev **razumnih prilagoditev na delovnem mestu** za zagotavljanje enakih možnosti za invalide. Delodajalci bi morali opraviti potrebne prilagoditve ali spremembe, da bi zaposlenim invalidom omogočili učinkovito opravljanje njihovih delovnih nalog.

Politike proti diskriminaciji:

Izvajajte in uveljavljajte stroge proti diskriminacijske politike, ki prepovedujejo diskriminacijo na podlagi invalidnosti. Poučite delodajalce in zaposlene o njihovih pravicah in dolžnostih, da preprečite diskriminatorne prakse in spodbujate vključujoče delovno okolje.

Usposabljanje za ozaveščanje o invalidnosti in občutljivost:

Razvijte in izvajajte redne programe usposabljanja za ozaveščanje o invalidnosti in občutljivost za delodajalce, menedžerje in sodelavce za spodbujanje razumevanja, zmanjšanje stereotipov in **spodbujanja vključujočega odnosa do invalidov**. Poleg tega lahko promovirate znotraj svoje poslovne mreže in v javnosti, da zagotovite delovna mesta za invalide.

Podprti programi zaposlovanja:

Vzpostavite in podprite celovite programe podprtega zaposlovanja, ki zagotavljajo prilagojeno pomoč, usposabljanje za delo in stalno podporo posameznikom s posebnimi potrebami. Ti programi bi morali **olajšati prehod iz zaščitene zaposlitve v odprto zaposlitev na splošnem trgu dela**.

Sodelovanje z organizacijami za poklicno usposabljanje:

Negujte **sodelovanje med delodajalci in organizacijami za poklicno usposabljanje za zagotovitev, da so programi usposabljanja** usklajeni s spretnostmi in kompetencami, potrebnimi na trgu dela. Zagotavljate priložnosti za invalide, da pridobijo praktične delovne izkušnje s pripravništvom, vajeništvom ali usposabljanjem na delovnem mestu.

Vključujoče prakse zaposlovanja in zaposlovanja:

Spodbujajte delodajalce, da **sprejmejo vključujoče prakse zaposlovanja in zaposlovanja, ki spodbuja enake možnosti za invalide**. To vključuje odpravo ovir pri oglasih za zaposlitev, zagotavljanje dostopnih postopkov prijave in aktivno iskanje kandidatov s posebnimi potrebami.

Programi mentorstva in vrstniške podpore:

Vzpostavite **program mentorstva in vrstniške podpore**, ki povezujejo invalide z izkušenimi zaposlenimi, ki jim lahko nudijo smernice, podporo in spodbudo na njihovi karierni poti. To lahko pomaga spodbuditi občutek pripadnosti in poveča stopnjo zadrževanja.

Politike, ki vključujejo invalidnost:

Razvijte in izvajajte politike, ki bodo vključevale invalide in bodo obravnavale posebne potrebe in izzive, s katerimi se srečujejo invalidi na delovnem mestu. Te politike bi morale zajemati področja, kot so prožne ureditve dela, možnosti napredovanja v karieri in ugodnosti zaposlenih.

Stalno ocenjevanje in izboljšave:

Neprekinjeno **vrednotite učinkovitost politik in praks raznolikosti in vključevanja za posameznike s posebnimi potrebami**. Zbirajte podatke, merite rezultate in poiščite povratne informacije zaposlenih, da prepoznate področja za izboljšave in naredite potrebne prilagoditve za zagotovitev dolgoročnega uspeha.

Ocena politik

Ocenjevanje politike je ključnega komponenta vključujočega okvira za razvoj kariere in opolnomočenje podjetij. Služi kot sredstvo za ocenjevanje učinkovitosti politik, ki se izvajajo za zaščitene delavnice, karierno svetovanje in poslovno odločanje. **Z izvajanjem rednih vrednotenj lahko odločevalci zberejo dragocene vpoglede, izmerijo rezultate in prepoznajo področja za izboljšave.**

Jasni cilji ocenjevanja:

Vzpostaviti **jasne cilje za vrednotenje politik, vključno z merjenjem vpliva politik na vključevanje invalidov** na trgu dela, ugotavljanje uspehov in izzivov ter informiranje pri odločanju na podlagi dokazov. Cilji bi morali biti **specifični, merljivi, dosegljivi, relevantni in časovno omejeni (SMART).**

Primer	Časovni okvir	Izzivi	Alternativna rešitev
Ocenite vpliv politik kariernega svetovanja na stopnje zaposlenosti in delovno zadovoljstvo invalidov v časovnem okviru dveh let.	Izvedite letna vrednotenja v obdobju petih let, da bi ocenili dolgoročni učinek politik.	Zagotavljanje, da so cilji ocenjevanja usklajeni s splošnimi cilji okvira, zagotavljanje sredstev za celovita ocenjevanja in obvladovanje pričakovanj deležnikov glede časovnega okvira ocenjevanja.	Prednostno razvrstite cilje ocenjevanja na podlagi njihove ustreznosti in izvedljivosti. Izvedite postopna vrednotenja, ki se osredotočajo na posebne vidike politik v krajših časovnih okvirih.

Zbiranje in analiza podatkov:

Zberite ustrezne podatke o različnih vidikih izvajanja politike, kot so stopnje zaposlenosti, možnosti poklicnega napredovanja, ukrepi dostopnosti in ravni zadovoljstva posameznikov s posebnimi potrebami. Uporabite kombinacijo kvantitativnih in kvalitativnih metod, da zajamete statistične podatke in izkušnje posameznikov. Analizirajte podatke, da pridobite vpogled v učinkovitost politik in njihov vpliv na ciljno populacijo.

Primer	Časovni okvir	Izzivi	Alternativna rešitev
Zberite kvantitativne podatke o stopnjah zaposlenosti, možnostih za karierno napredovanje in stopnjah obdržanja zaposlitve, skupaj s kvalitativnimi podatki prek intervjujev in anket za zajemanje posameznih izkušenj in ravni zadovoljstva	Letno zbiranje podatkov , in vsaki dve leti opraviti celovito analizo podatkov, da bi ugotovili trende in vzorce	Zagotavljanje točnosti in zanesljivosti podatkov, ohranjanje zasebnosti in zaupnosti podatkov ter učinkovito analiziranje kvalitativnih podatkov	Izvajajte ukrepe za zagotavljanje kakovosti podatkov, kot so redne revizije in postopki potrjevanja. Uporabite anonimizirane podatke za analizo in hkrati zagotovite etične prakse ravnanja s podatki. Uporabite napredna analitična orodja in tehnike za kvalitativno analizo podatkov, kot sta tematsko kodiranje in analiza razpoloženja

Vključevanje deležnikov:

Vključite ključne deležnike, vključno s posamezniki s posebnimi potrebami, kariernimi svetovalci, delodajalci, ponudniki poklicnega usposabljanja in skupinami zagovornikov invalidnosti, v procesu ocenjevanja. Poiščite njihove povratne informacije, izkušnje in poglede z anketami, fokusnimi skupinami, intervjuji in posvetovanji. Vključite njihov prispevek, da zagotovite celovito oceno, ki odraža različne poglede.

Primer	Časovni okvir	Izzivi	Alternativna rešitev
Vključite invalide, karierne svetovalce , delodajalce in zagovorniške skupine prek	Izvedite dejavnosti vključevanja deležnikov letno , ki sovpada s postopkom zbiranja	Zagotavljanje raznolike zastopanosti med deležniki, upravljanje logistike za dejavnosti	Uporabite tehnike stratificiranega vzorčenja, da zagotovite raznoliko zastopanost. Uporabite

<p>fokusnih skupin, intervjujev in anket, da bi zbrali njihove povratne informacije in poglede na politike</p>	<p>podatkov</p>	<p> vključevanja deležnikov in obravnavanje morebitnih neravnovesij moči med deležniki.</p>	<p>mešanico načinov osebnega in spletnega sodelovanja, da se prilagodite različnim željam in potrebam po dostopnosti. Izvajati tehnike pospeševanja, ki spodbujajo vključujočo in pravično udeležbo.</p>
--	-----------------	---	--

Primerjava z izhodiščem:

Vzpostavite izhodišče z zbiranjem podatkov in oceno stanja pred izvajanjem politik. Ti osnovni podatki služijo kot referenčna točka za ocenjevanje napredka in vpliva politik skozi čas. Primerjajte trenutne rezultate z izhodiščem, da ugotovite učinkovitost politik in določite področja izboljšav.

Primer	Časovni okvir	Izzivi	Alternativna rešitev
<p>Vzpostavite sistem spremljanja v realnem času za sledenje izvajanju politik, merjenje ključnih kazalnikov uspešnosti in prepoznavanje nastajajočih izzivov</p>	<p>Spremljajte ključne kazalnike uspešnosti četrtno, na letni ravni pa celovit pregled</p>	<p>Razvoj učinkovitega in uporabniku prijaznega sistema spremljanja, zagotavljanje virov za kontinuirano spremljanje ter zagotavljanje točnosti in ažurnosti podatkov</p>	<p>Uporabite digitalne platforme ali orodja za avtomatizacijo procesov zbiranja podatkov in spremljanja. Poiščite partnerstva s ponudniki tehnologije ali organizacijami, specializiranimi za rešitve za spremljanje in vrednotenje. Izvajajte redna preverjanja kakovosti podatkov in procese validacije</p>

Stalno spremljanje:

Izvedite robusten nadzorni sistem za spremljanje izvajanja politik v realnem času. Redno spremljajte in zbirajte podatke o ključnih kazalnikih uspešnosti, da prepoznate vrzeli, ozka grla ali nastajajoče izzive. To odločevalcem omogoča, da hitro obravnavajo vprašanja in naredijo potrebne prilagoditve za izboljšanje učinkovitosti politik.

Primer	Časovni okvir	Izzivi	Alternativna rešitev
Vzpostavite sistem spremljanja v realnem času za sledenje izvajanju politik, merjenje ključnih kazalnikov uspešnosti in prepoznavanje nastajajočih izzivov	Spremljajte ključne kazalnike uspešnosti na četrtno, na letni ravni pa celoviti pregled	Razvoj učinkovitega in uporabniku prijaznega sistema spremljanja, zagotavljanje virov za stalno spremljanje ter zagotavljanje točnosti in ažurnosti podatkov	Uporabite digitalne platforme ali orodja za avtomatizacijo procesov zbiranja podatkov in spremljanja. Poiščite partnerstva s ponudniki tehnologije ali organizacijami, specializiranimi za rešitve za spremljanje in vrednotenje. Izvajajte redna preverjanja kakovosti podatkov in procese validacije.

Povratne informacije in poročanje:

Delite **ugotovitve vrednotenja z ustreznimi deležniki** z namenom spodbujanja preglednosti in odgovornost. Pripravite izčrpna poročila, ki poudarjajo dosežke, izzive in priporočila na podlagi rezultatov ocenjevanja. Delite ta poročila z nosilci odločanja, oblikovalci politik in zainteresiranimi stranmi, ki sodelujejo pri izvajanju politik.

Primer	Časovni okvir	Izzivi	Alternativna rešitev
<p>Pripravite izčrpna ocenjevalna poročila, ki poudarjajo dosežke, izzive in priporočila na podlagi rezultatov ocenjevanja. Delite ta poročila z odločevalci, oblikovalci politik in zainteresiranimi stranmi, ki sodelujejo pri izvajanju politike.</p>	<p>Delite evalvacijska poročila letno, v treh mesecih po zaključku postopka ocenjevanja</p>	<p>Sintetiziranje zapletenih ugotovitev ocenjevanja v dostopna poročila, zagotavljanje ustreznosti in uporabnosti poročil za deležnike ter obvladovanje preobremenjenosti z informacijami</p>	<p>Uporabite tehnike vizualizacije podatkov za predstavitev ključnih ugotovitev v vizualno privlačni in lahko razumljivi obliki. Prilagodite oblike poročil, da bodo ustrezale posebnim potrebam in željam različnih skupin deležnikov. Razmislite o zagotavljanju povzetkov ali krajših napotkov poleg podrobnih poročil.</p>

Ponavljajoče se izboljšave:

Uporabite **ugotovitve vrednotenja kot podlago za ponavljajoče se izboljšave politik. Ugotovite področja, ki zahtevajo prilagoditve ali izboljšave za povečanje učinkovitosti** in vpliv politik. Nenehno se učite iz procesa ocenjevanja in vključite povratne informacije, da izboljšate politike in zagotovite, da se še naprej odzivajo na razvijajoče se potrebe posameznikov s posebnimi potrebami.

Primer	Časovni okvir	Izzivi	Alternativna rešitev
<p>Uporabite ugotovitve ocenjevanja za prepoznavanje področij, ki zahtevajo prilagoditve ali izboljšave v politikah, kot</p>	<p>Ugotovitve vrednotenja vključite v prilagoditve politike letno ali po potrebi glede na rezultate vrednotenja</p>	<p>Uravnoteženje potrebe po pravočasnih izboljšavah s potencialnimi motnjami, ki jih povzročijo spremembe politik, obravnavanje</p>	<p>Pred popolno implementacijo preizkusite potencialne izboljšave ali prilagoditve v manjšem obsegu. Razvijte</p>

<p>je razširitev storitev poklicnega svetovanja ali uvedba novih programov usposabljanja</p>		<p>odpora do sprememb in zagotavljanje virov za prilagoditev politike</p>	<p>strategije upravljanja sprememb, da se spopadete z odporom in spodbudite sodelovanje deležnikov. Poiščite zunanje financiranje ali partnerstva za podporo prilagoditvam politike.</p>
--	--	---	--

Izmenjava in razširjanje znanja:

Delite ugotovitve, najboljše prakse in izkušnje, pridobljene pri vrednotenju politik, z drugimi odločevalci, raziskovalci in praktiki. Vzpostavite platforme, kot so konference, delavnice in spletne skupnosti, da olajšate izmenjavo znanja in sodelovanje. To spodbuja sprejemanje učinkovitih strategij in spodbuja kulturo nenehnega učenja in izboljšav.

Primer	Časovni okvir	Izzivi	Alternativna rešitev
<p>Delite ugotovitve vrednotenja, najboljše prakse in izkušnje, pridobljene pri vrednotenju politik, prek konferenc, delavnic, publikacij in spletnih platform</p>	<p>Sodelujte v dejavnostih za izmenjavo znanja letno, poleg ali po objavi ocenjevalnih poročil</p>	<p>Prepoznavanje ustreznih platform za izmenjavo znanja, obravnavanje jezikovnih ovir in ovir glede dostopnosti ter zagotavljanje ustreznosti in praktičnosti skupnega znanja</p>	<p>Sodelujte z obstoječimi mrežami, organizacijami ali platformami, specializiranimi za izmenjavo znanja na področju vključevanja invalidov. Prevedite ključne izdelke znanja v več jezikov. Razvijte praktične vodnike ali komplete orodij, ki temeljijo na ugotovitvah vrednotenja, da olajšate izvajanje uspešne strategije</p>

Zaključek

Za zaključek, **spodbujanje raznolikosti in vključenosti za posameznike z invalidnostjo** v celotni skupini delovne sile ni le prava stvar, ampak ima tudi dober poslovni smisel. Z upoštevanjem obsežnih smernic, o katerih smo razpravljali v tej razpravi, imajo oblikovalci politik moč spodbuditi pozitivne spremembe in ustvariti okolje, v katerem lahko vsi uspevajo.

Smernice politike, ko gre za vključevanje invalidov v delovno silo, ob upoštevanju celotnega procesa, je treba oblikovati ob upoštevanju:

- **Dostopnosti:** Zagotoviti, da so delovna mesta, objekti in komunikacijski kanali dostopni invalidom s celovitimi standardi dostopnosti.
- **Razumne prilagoditve:** Uveljavljati zagotavljanje razumnih prilagoditev, ki bodo invalidom omogočile učinkovito opravljanje njihovih delovnih nalog.
- **Politike proti diskriminaciji:** Izvajati in uveljavljati stroge protidiskriminacijske politike, ki prepovedujejo diskriminacijo na podlagi invalidnosti.
- **Zavedanje invalidnosti in občutljivosti:** Izvedite programe usposabljanja za ozaveščanje o invalidnosti in občutljivost za spodbujanje razumevanja in zmanjšanje stereotipov.
- **Programi podprtega zaposlovanja:** Podpora celovitim programom podprtega zaposlovanja, ki zagotavljajo prilagojeno pomoč in stalno podporo invalidnim posameznikom.
- **Sodelovanje z organizacijami za poklicno usposabljanje:** Spodbujanje sodelovanja med delodajalci in organizacijami za poklicno usposabljanje za uskladitev programov usposabljanja s potrebami trga dela.
- **Vključujoče zaposlovanje in zaposlovanje:** Sprejmite vključujoče prakse zaposlovanja in zaposlovanja, da zagotovite enake možnosti za invalide.
- **Mentorstvo in vrstniška podpora:** Vzpostavite programe mentorstva in vrstniške podpore za lažji razvoj kariere in povečanje stopnje obdržanja le-te.
- **Politike, ki vključujejo invalidnost:** Razviti in izvajati politike, ki bodo vključevale invalide in obravnavati posebne potrebe in izzive, s katerimi se soočajo invalidi.
- **Stalno ocenjevanje in izboljšave:** Nenehno ocenjevati učinkovitost politik raznolikosti in vključevanja ter izvajati potrebne prilagoditve na podlagi podatkov in povratnih informacij.

Ob upoštevanju zgoraj navedenega lahko oblikovalci politik **prispevajo k oblikovanju vključujočega in pravičnega trga dela, kjer imajo invalidi enak dostop do priložnosti in so podprti na svojih kariernih poteh**, in lahko uspevajo v svojih izbranih poklicih. To ne koristi samo posameznikom s posebnimi potrebami, ampak vodi tudi k bolj raznoliki, inovativni in produktivni delovni sili za splošno izboljšanje družbe.