

Smernice za razvoj metode Include³

v Belgiji na Cipru, v Nemčiji in Sloveniji
DP3 / Aktivnost 2 Smernice

Silvia Keller, Yasemin Pears, Jenny Schulz / avgust 2024 / Mannheim

*V sodelovanju z eMundus, Ozara d.o.o., VHS
Bildungsinstitut VoG in Synthesis
Center for Research and Education*

HdBA
Hochschule der
Bundesagentur für Arbeit
University of Applied Labour Studies



Financirano s strani Evropske unije. Izražena stališča in mnenja so zgolj stališča in mnenja avtorja(-ev) in ni nujno, da odražajo stališča in mnenja Evropske unije ali Evropske izvajalske agencije za izobraževanje in kulturo (EACEA). Zanje ne moreta biti odgovorna niti Evropska unija niti EACEA.

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

To delo je licencirano pod [Creative Commons Priznanje avtorstva-Nekomercialno-Deli pod enakimi pogoji 4.0 International \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)



Vsebina

1. Uvod.....	1
2. Teoretična podlaga v izobraževalnem kontekstu v zaščitenih delavnicah.....	2
2.1. Načela	2
2.2. Karierno svetovanje.....	2
2.3. Poklicno usposabljanje	3
2.4. Mreže.....	4
3. Vpliv fokusnih skupin na smernice	5
3.1. Izdelava in izvedba fokusnih skupinskih intervjujev	5
3.2. Posledice za svetovanje	6
3.2.1. Faze svetovanja	6
3.2.2. Načela svetovanja	6
3.2.3. Vloga svetovalcev.....	6
3.3. Posledice za poklicno usposabljanje.....	7
3.1. Vsebina poklicnega usposabljanja.....	7
3.2. Podporni material	7
3.4. Posledice za mreženje.....	7
4. Smernice	9
4.1. Osnovna načela svetovanja.....	9
4.2. Svetovanje pri prehodu na splošni trg dela	10
4.3. Poklicno usposabljanje za pripravo na splošni trg dela	12
4.4. Mreže za prehod na splošni trg dela.....	12
5. Pogled na kurikulum in metodo Include ³	14
Bibliografija	15
Dodatek.....	I
Povzetek v preprostem jeziku.....	I

1. Uvod

Člen 27 Konvencije OZN o pravicah invalidov, invalidom zagotavlja pravico do dela na odprtem, vključujočem in dostopnem trgu dela. Delo lahko oblikuje dan, zagotavlja priznanje v družbi in je možna zaščita za starost (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2021, str. 216 f.). Zaposlitev v zaščitenih delavnicah poteka na zaščitenem trgu dela, ki ne ustreza splošnemu trgu dela. Naloga delavnic za invalide je pripraviti invalide na splošni trg dela in olajšati prehod.

Z metodo Include³ želimo razviti svetovalno metodo za svetovalce in strokovnjake za in v zaščitenih delavnicah, ki pripravlja in podpira prehod. Metoda Include³ ponuja praktične odgovore na naslednja vprašanja:

- Kaj je potrebno pri svetovanju in poklicnem usposabljanju, da se interesi in cilji invalidov povežejo s potrebami splošnega trga dela?
- Kako naj bo strukturirano svetovanje?
- Katere vsebine in gradiva bi moralo posredovati poklicno usposabljanje?
- Kako naj bi izgledalo mreženje?

Delovni paket 3 Erasmus+ projekta Include³ je namenjen oblikovanju smernic za razvoj metode Include³. Include³ sofinancira Evropska unija in poteka od septembra 2022 do avgusta 2025. V projekt so vključene organizacije iz Belgije, Cipra, Nemčije, Litve in Slovenije.

Cilj projekta Include³ je opredeliti in razširiti najboljše prakse za prehod iz zaščitene zaposlitve na splošni trg dela. Poudarek je zlasti na prehodu ljudi s kognitivnimi motnjami.

Cilj delovnega sklopa 3 je razviti smernice za izvajanje vključujočih in participativnih procesov svetovalcev za poklicno orientacijo (Karierno usmerjanje in svetovanje/v nadaljevanju SPO) na delavnicah za invalide. Smernice bi morale služiti kot osrednje vodilo za učinkovito usklajevanje ukrepov poklicnega usposabljanja s konkretnimi priložnostmi na trgu dela ter individualnimi potrebami, sposobnostmi in cilji oseb z motnjami v duševnem razvoju. Ta cilj je bil dosežen s sodelovanjem v fokusnih skupinah, ki so pomembno in kritično prispevale k oblikovanju smernic za razvoj zelenega procesa SPO-VET na delavnicah. Poleg tega so invalidi in strokovnjaki za vključevanje sodelovali pri oblikovanju smernic z dajanjem povratnih informacij o rezultatih fokusnih skupin na dogodkih za vključevanje skupnosti. Ta povratna zanka je zagotovila tudi sodelovanje ustreznih deležnikov v tem procesu. Ta pristop zagotavlja skladnost z načelom "Nič o nas brez nas".

Te smernice bodo služile kot temelj za razvoj učnega načrta poklicnega usposabljanja, usmerjenega v prakso.

V poglavju 2 so obravnavane pomembne teoretične osnove, ki temeljijo na teoretičnih raziskavah. Poglavje 3 opisuje rezultate fokusnih skupin. Poglavje 4 je posvečeno podrobnemu opisu smernic za učni načrt, ki zagotavlja uskladitev potreb trga dela ter individualnih interesov in želja invalidov za oblikovanje prilagojenega usposabljanja v zaščitenih delavnicah za podporo prehodu iz zaščitenih delavnic na splošni trg dela. Te smernice vsebujejo tri osrednja področja: svetovanje osebam z motnjami v duševnem razvoju pri vključevanju na splošni trg dela, poklicno usposabljanje za pripravo na splošni trg dela in mreže, ki se uporabljajo za vključevanje na splošni trg dela. Poročilo se konča s pogledom na prihodnji razvoj učnega načrta v poglavju 5.

2. Teoretična podlaga v izobraževalnem kontekstu v zaščitenih delavnicah

V nadaljevanju opisujemo pomembne teoretične temelje v kontekstu izobraževanja v zaščitenih delavnicah in prehodov na splošni trg dela.

2.1. Načela

V skladu s členom 6 (opolnomočenje) in členom 29 (sodelovanje) Konvencije OZN o pravicah invalidov je invalidna oseba v središču vseh odločitev in ukrepov na področju svetovanja, poklicnega usposabljanja in podpore pri prehodu (Konvencija ZN o pravicah invalidov, 2006).

"Opolnomočenje tukaj pomeni brezpogojno zaupanje v moči ljudi, ki se znajdejo na robu družbe, in prepričanje, da lahko prepoznajo svoje vire in sposobnosti ter jih prevedejo v družbeno delovanje, da bi pridobili večjo življenjsko suverenost" (Theunissen, 2022. str. 28, prevedeno v angleščino). Po mnenju Lenza koncept opolnomočenja vključuje dosledno osredotočenost na prednosti in kompetence ljudi ter odmik od pogleda na primanjkljaj in njihove potrebe po pomoči (Lenz, 2011).

"Dejavna in ozaveščena udeležba invalidov pri vseh odločitvah, ki jih zadevajo, je temeljni pogoj za njihovo enakopravno udeležbo" (Deutsches Institut für Menschenrechte, n.d., prevedeno).

Da bi omogočili vključevanje in sodelovanje, se spreminja delo z invalidi. Novejši pristopi uporabljajo pristop, osredotočen na osebo. Ta pristop, ki temelji na "prizadeti osebi" (opolnomočenju), temelji na konceptih in metodoloških instrumentih dela v skupnosti, usmerjenosti življenjskega sveta in usmerjenosti socialnega prostora v socialnem delu (Theunissen, 2020).

2.2. Karierno svetovanje

Strokovno svetovanje je storitev, ki jo svetovalci zagotavljajo posamezniku ali skupini ljudi, ki iščejo nasvet (prim. Lent & Brown, 2013, str. 10). Svetovanje je strukturiran komunikacijski proces, ki temelji na analizi začetne situacije, opredeljuje cilje, opredeljuje strategije rešitev in načrtuje njihovo izvajanje (prim. Zahn, Röer, Bollwien, Rübner & Sprengard, 2010, str. 21). Poklicno svetovanje se osredotoča na tri vrste problemov:

- Podpora pri kariernih odločitvah in njihovem izvajanju.
- Podpora pri prilagajanju (novim) delovnim situacijam in aktivnemu oblikovanju lastne poklicne biografije.
- Podpora pri poklicnih prehodih in pri oblikovanju ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem (prim. Lent & Brown, 2013, str. 10 in sl.).

V svetovalnem procesu svetovalci podpirajo svoje stranke pri spoznavanju sebe in svojega okolja, da bi iz tega izpeljali odločitve in dejanja (prim. Egbochuku & Oaikhena, 2023, str. 340).

Svetovanje vpliva na individualno, izobraževalno, delovno in družbeno-politično raven, na primer s povečanjem zaposljivosti posameznikov ali spodbujanjem udeležbe (prim. Schiersmann, Bachmann, Dauner & Weber, 2008, str. 11).

Fabian in Pebdani (2013, str. 357) navajata, da na poklicno biografijo invalidov vplivajo podobni dejavniki kot na poklicno biografijo oseb brez invalidnosti. Vendar pa lahko invalidnost zagotovi dodatne izkušnje, ki vplivajo na poklicni razvoj. Svetovanje mora upoštevati tudi te dejavnike in odražati osnovno teorijo izbire poklica, v skladu s katero je zagotovljena podpora pri kariernih odločitvah. Smart & Smart (2006, str. 9f.) navaja kot implikacijo za svetovanje, da bi morali svetovalci obravnavati prejšnje izkušnje z diskriminacijo in obravnavati tihe predpostavke, da bi se izognili nezavedni diskriminaciji.

2.3. Poklicno usposabljanje

"V skladu s specifikacijami izvajalca storitev je naloga področja poklicnega usposabljanja, da invalidom omogoči individualizirano poklicno usposabljanje in jih podpira pri njihovem osebnem razvoju. To zahteva upoštevanje vsebine priznanih poklicev usposabljanja" (Kranert et.al., 2021, str. 21, prevedeno v angleščino). Člen 24 Konvencije OZN o pravicah invalidov priznava pravico invalidov do izobraževanja, države pogodbenice pa morajo to pravico zagotoviti na podlagi enakih možnosti in brez diskriminacije (Hartung-Ziehlke, 2020, str. 56). V nadaljevanju so opisane vsebine poklicnega izobraževanja in zaščiteneh delavnic ter izraz job coaching:

Poklicno usposabljanje v zaščiteneh delavnicah vključuje različne vsebine in programe s ciljem spodbujanja poklicnih spretnosti in zaposljivosti oseb z motnjami v duševnem razvoju.

Osrednje vsebine poklicnega usposabljanja so

1. poučevanje temeljnih poklicnih kvalifikacij,
2. spretnosti, specifične za delo, usmerjene v poklice usposabljanja,
3. razvoj socialnih kompetenc in mehkih veščin,
4. praktične življenjske spretnosti,
5. usposabljanje za uporabo računalniških in informacijskih tehnologij,
6. podpora in priprava na prehod z delavnice na splošni trg dela, vključno s pripravništvom, usposabljanjem za prijavo na delovno mesto in usposabljanjem za delo,
7. izdelava in izvajanje individualnih podpornih načrtov na podlagi osebnih prednosti, interesov in ciljev udeležencev.

"Job coaching je metodološko trdna podpora vključevanju invalidne osebe v pripravništvo ali delovno mesto s spodbujanjem potrebnih učnih procesov posameznikov in podjetij. (Hötten & Hirsch, 2014, str. 11, prevedeno). "Job coaching je kvalifikacija in neposredna podpora na delovnem mestu z vključitvijo neposrednih sodelavcev in nadrejenih." (LWV Hessen, 2023, str. 2, prevedeno)

"Za nove in izkušene zaposlitvene trenerje in tiste, ki razmišljajo o poklicni poti, ta vodnik, osredotočen na prakso, določa uveljavljene standarde za podporo odraslim s telesnimi in intelektualnimi motnjami pri dolgoročni zaposlitvi. Zajema bistvene spretnosti, potrebne za delo, s primeri in nasveti za premagovanje posebnih vprašanj." (Dillenburger et al., 2019, prevedeno v angleščino).

2.4. Mreže

Notranje in zunanje mreženje v organizacijah ima pomembno vlogo pri svetovanju in praksi. Na delavnicah za invalide (WfbM) ga lahko opišemo kot proces, v katerem različni deležniki in organizacije sodelujejo pri spodbujanju družbene in poklicne udeležbe invalidov. Vsak partner v omrežju prispeva svoj delež k splošnemu uspehu v skladu s sporazumi, ki jih podpira skupno in usklajeno ukrepanje (Quilling et al., 2013, str. 13; Beutel, Peter in Toepler, 2006).

"Cilj je zagotoviti usklajen in nemoten proces sanacije brez oviranja povezav. V ta namen so znane kontaktne osebe partnerjev v mreži, ki tesno sodelujejo brez "birokratskih ovir" (Beutel in Toepler, 2006, prevedeno v angleščino). Partnerji mreže so seznanjeni z načrtovanjem rehabilitacije in opredeljene odgovornosti za posamezne faze med partnerji.

Pomembne naloge in cilji mreženja v tem kontekstu so vključevanje, skupna raba virov, inovativne rešitve in politični vpliv (Fliedl et al., 2012, S. 3; Knorr in Schmidt, 2006). Na podlagi Endresa (2001, 2011) Quilling opredeljuje sedem dejavnikov uspeha za uspešno mreženje:

1. Skupni cilji in vizije.
2. Pripravljenost in sposobnost spreminjanja perspektive.
3. Pripravljenost za inovacije (sprejemanje novih idej).
4. Medsebojno zaupanje.
5. Zmagovalno načelo.
6. Redni stik/komunikacija (interna).
7. Skupna komunikacija (zunanja) (Quilling et al. 2013, str. 32).

Če povzamemo, mreženje v zaščitenih delavnicah lahko opišemo kot sistematičen pristop k spodbujanju vključevanja in podpore invalidov, ki temelji na sodelovanju in izmenjavi med različnimi deležniki in organizacijami.

Pomembno je uresničevati cilje in naloge mreženja z ustreznimi orodji in se zavedati dejavnikov uspešnosti uspešnega mreženja.

3. Vpliv fokusnih skupin na smernice

V naslednjem poglavju bomo opisali posledice za smernice iz intervjujev fokusnih skupin, izvedenih leta 2023. Zato bomo najprej opisali konstrukcijske in izvedbene pogoje intervjujev fokusnih skupin, da bi bralca seznanili z vključujočim pristopom ustvarjanja naslednjih rezultatov. Drugič, opisali bomo pomembne posledice rezultatov fokusnih skupin za razvoj smernic. Njihov cilj je metoda Include³, ki jo je treba razviti. Te posledice zajemajo sam svetovalni proces v zaščiteneh delavnicah, vsebino poklicnega usposabljanja v zaščiteneh delavnicah in mreženje.

3.1. Izdelava in izvedba fokusnih skupinskih intervjujev

Fokusne skupine so kvalitativni pristop. Uporabljajo se za globlje razumevanje izbranih tem ali problemov s skupino ljudi (prim. Kitzinger, 1994, str. 103; Nyumba, Wilson, Derrick & Mukherjee, 2018, str. 20) z razpravo o temah in vprašanjih. Fokusne skupine se lahko uporabijo tudi v participativnih raziskavah in okrepijo opolnomočenje in lastništvo tistih, ki so vključeni v participativne raziskave (glej Minkler, 2005, str. ii7, citirano v Bär, Kasberg, Geers & Clar, 2020, str. 208; Unger, 2014, str. 44 in naslednje, citirano v Bär et al., 2020, str. 208). Druga prednost fokusnih skupin je sposobnost zajemanja različnih mnenj z omejenimi viri. Fokusne skupine spodbujajo tudi razpravo in dialog med udeleženci (prim. Rädiker in Kuckartz, 2019, str. 217). Kitzinger (1994, str. 104) pripisuje pomembno vlogo v raziskovalnem procesu tej interakciji med udeleženci. (Keller, Körtek & Schulz, 2024b, str. 3)

Fokusne skupine so poleti in jeseni 2023 potekale v Belgiji, na Cipru, v Nemčiji in Sloveniji. Posebnost fokusnih skupin je bil vključujoč raziskovalni pristop, ki se je osredotočil predvsem na glas oseb s kognitivnimi motnjami.

Da bi zagotovili, da njihov glas ne bo potisnjen v ozadje, je prva fokusna skupina, fokusna skupina A, vzpostavljena kot zaščitene prostor zanje. Če so invalidi "strokovnjaki za svoje zadeve", potem jim je treba dati tudi prostor, da postanejo "odločevalci v svojem namenu". V fokusnih skupinah B, v katere vstopajo z okrepljenim položajem iz fokusnih skupin A, imajo nato prvo in zadnjo besedo. To bo še dodatno utrdilo njihov položaj v razviti metodi Include³.

Za zbiranje podatkov se uporabljajo predhodno opredeljena vprašanja (prim. Nyumba et al., 2018, str.) v obliki smernic (prim. Rädicker & Kuckartz, 2019, str. 218). (2020, str. 216) opisujejo, da lahko v participativnih projektih smernice razvijejo tudi neposredno participativni raziskovalci ali udeleženci. Uporabili smo smernico, ki je bila ustvarjena na podlagi naših splošnih raziskovalnih vprašanj projekta. Za izvedbo fokusnih skupin A in B se je projektni konzorcij dogovoril o skupnih pogojih, ki so bili določeni kot splošne smernice za uspešno in učinkovito izvajanje fokusnih skupin. [...] Polstandardizirana smernica [...] je zagotovila, da so bile obravnavane vse teme in da se je naraven tok razprave lahko razvijal čim bolj prilagodljivo. (Keller, Körtek & Schulz, 2024b, str. 4)

V fokusni skupini A je v Belgiji, na Cipru, v Nemčiji in Sloveniji sodelovalo 25 oseb z motnjami v duševnem razvoju. Izkušnje udeležencev so bile zelo različne, vključno z napotitvami na področjih poklicnega usposabljanja zaščiteneh delavnic s pripravništvom v podjetjih na splošnem trgu dela, sodelovanjem v dejavnostih v vključujočih podjetjih,

sodelovanjem v programih socialnega vključevanja in subvencionirano zaposlovanjem v podjetjih na splošnem trgu dela. (Keller, Körtek & Schulz, 2024b).

V fokusnih skupinah B je sodelovalo 46 oseb v Belgiji, na Cipru, v Nemčiji in Sloveniji. Med njimi so bili strokovnjaki za vključevanje, strokovnjaki za poklicno usposabljanje, delodajalci in osebe s kognitivnimi motnjami (Keller, Körtek & Schulz, 2024b).

V fokusnih skupinah A in B v štirih partnerskih državah je sodelovalo 59 različnih strokovnjakov.

Posledice za metodo Include³ je mogoče izpeljati iz intervjujev v fokusnih skupinah, ki temeljijo na odgovorih na ključna raziskovalna vprašanja o usmerjanju, poklicnem usposabljanju in mrežah.

3.2. Posledice za svetovanje

3.2.1. Faze svetovanja

Metoda Include³ je sestavljena iz več faz (orientacija, testiranje, odločanje in refleksija), od katerih ima vsaka svoje možnosti svetovalne podpore.

Orientacijska faza mora vključevati oceno sposobnosti, da se ugotovijo sposobnosti, pa tudi sposobnosti in interesi. Faza se lahko izvede tudi večkrat, če na primer pripravništvo (poskus) povzroči, da lahko invalidi sami izključijo poklicno področje. Nato se je treba vrniti v novo orientacijsko fazo. Razmislek med odločitvijo in po njej je pomemben element, saj ocenjuje dosedanje korake in tako določa smer za nadaljnje odločitve. Osebe z motnjami v duševnem razvoju bi morale biti še posebej vključene v proces razmisleka. Posamezne faze je priporočljivo kombinirati z oceno primernosti za določeno delovno mesto (zaposlitev pri delodajalcu ali v zaščiteni delavnici).

Metoda Include³ zahteva praktične predloge o tem, kako ravnati z zaporednimi postopki vodenja. To je še posebej pomembno, če se faze izvedejo večkrat in se svetovalci ali svetovalna ustanova med prehodnim procesom spremenijo. Predpostavka bi morala biti, da se po uspešni integraciji intenzivnost vodenja in podpore zmanjšuje s podaljševanjem trajanja.

3.2.2. Načela svetovanja

Metoda Include³ zahteva osnovna načela za oblikovanje svetovalnega procesa. Osnovna načela dajejo smer in kažejo merilo, po katerem je mogoče izmeriti svetovalni proces. Iz želja fokusne skupine lahko izpeljemo naslednja osnovna načela: odprtost, ustrezna pravilnost, opolnomočenje, sodelovanje, vztrajnost, usmerjenost v priložnosti, ustvarjalnost, zaupanje, individualizacija (pozornost je treba nameniti pretiranim in podzahtevnim).

Metoda Include³ temelji na stabilnem svetovalnem odnosu, ki zahteva odprto, redno, zaupanja vredno in individualno komunikacijo na enakopravni podlagi.

3.2.3. Vloga svetovalcev

Metoda Include³ zahteva izjave o tem, kako naj svetovalci obravnavajo več vlog osebja za poklicno usposabljanje in koordinatorjev mreže. Za osebe z motnjami v duševnem razvoju je pomembno, da imajo že od samega začetka stalno kontaktno osebo, ki stalno spremlja proces vključevanja.

3.3. Posledice za poklicno usposabljanje

3.1. Vsebina poklicnega usposabljanja

Metoda Include³ mora v poklicnem usposabljanju enako upoštevati tehnične in interdisciplinarne vsebine ter družbeno-komunikacijski vidik (delovne vrline, ravnanje z nadrejenimi in sodelavci, osebni interesi). Potreben je tudi individualni in skupinski coaching na teme opolnomočenja na splošno in participacije ter metode za zmanjšanje anksioznosti in stresa ter odzivanje v konfliktnih situacijah.

Zgodnja zaposlitev na delovnem mestu zagotavlja znanje o različnih poklicnih sektorjih ter osebne spretnosti in interese ter tako služi kot zgodnje poklicno usmerjanje in olajšuje prehod na trg dela. Če oseba zaradi svoje sposobnosti še ne more opraviti delovne prakse na splošnem trgu dela, bi morali začeti veljati ukrepi poklicnega usposabljanja v zaščiteni delavnici, ki so prilagojeni potrebam in zahtevam trga dela ali posebnih poklicnih področij ali potencialnim zaposlitvenim možnostim. Na podlagi ocene sposobnosti se izvaja testiranje in vrednotenje z opredeljenimi metodami.

Ljudje z motnjami v duševnem razvoju običajno potrebujejo več časa za pridobivanje in razumevanje znanja in veščin. Zato je potrebno potrpežljivo, hvaljeno in razumevajoče vodenje. Zato je treba delovne naloge na delovnem mestu opisati v majhnih korakih in jih prilagoditi realnim zmožnostim zadevne osebe, da se olajša učenje in uspešno opravljanje nalog.

3.2. Podporni material

Metoda Include³ zahteva informativno gradivo, ki služi za prenos znanja in je napisano v preprostem in razumljivem jeziku. Poleg tega je potrebno metodološko gradivo, ki ga je mogoče aktivno delati in tako prispevati k pridobivanju znanja.

Material metode Include³ ima lahko različne namene. Če ima izobraževalne namene (npr. znanje, specifično za industrijo), so meje med usmerjanjem in poklicnim usposabljanjem zbrisane.

Gradivo za metodo Include³ mora vključevati tudi izvajanje odločitve o izbiri poklica (prijava in gradivo, ki ga skupaj izpolnita invalidna oseba in podjetje).

Gradivo metode Include³, ki se uporablja za svetovanje in izobraževanje, mora biti opisno, upoštevati nacionalni kontekst in zagotavljati pregled zaposlitvenih možnosti (npr. specifični profili delovnih mest, zahteve delovnega mesta). Na ta način prispeva k krepitvi vloge invalidov. Material je treba uporabljati prilagodljivo, prilagojeno okoliščinam posameznika. Ne sme ustvarjati napačnih pričakovanj in mora ponujati strategije, ki jih je mogoče nadalje razviti s svetovalci ali osebjem za poklicno usposabljanje.

Uporabljeno gradivo ne sme biti samo napisano, ampak tudi vizualno. Uporabiti je treba tudi podcaste in pojasnjevalne videoposnetke.

3.4. Posledice za mreženje

Metoda Include³ se osredotoča na oblikovanje in svetovanje v mrežah. Mreže vključujejo osebe z motnjami v duševnem razvoju, ponudnike rehabilitacije, rehabilitacijske agencije, zavode za zaposlovanje, delodajalce ter družine, negovalce in bližnje prijatelje. Strokovnjak za vključevanje / zaposlitveni trener je povezava med mrežnimi partnerji in ima osrednjo vlogo.

Kampanje ozaveščanja o klinični sliki motnje v duševnem razvoju in njihovih zmožnostih bi morale biti namenjene delodajalcem, da bi prispevali k destigmatizaciji in odprli trg dela tej skupini ljudi (delo z vzorniki). Izvajati bi bilo treba usposabljanje za delodajalce, nadzornike in sodelavce v zvezi z zaposlovanjem primernih invalidov in med zaposlitvijo (medsebojna podpora in upravljanje raznolikosti).

Metoda Include³ bi zato morala obravnavati omrežne kompetence, ki prispevajo k širitvi omrežja, stalnemu delu omrežja in usklajevanju omrežja, ter opredeliti pristope/vsebine, specifične za ciljno skupino.

4. Smernice

Namen smernic je urejeno povzeti posledice fokusnih skupin in postaviti temelje za razvoj učnega načrta za namene usposabljanja. Smernice odgovarjajo na vprašanje, kaj je potrebno pri poklicnem usposabljanju in usmerjanju za prehod iz zaščitene zaposlitve na splošni trg dela. Da bi odgovorili na to, naslednja podpoglavja obravnavajo osnovna načela usmerjanja, usmerjanja pri prehodu iz zaščitene zaposlitve, poklicnega usposabljanja kot priprave na splošni trg dela in mreženja.

4.1. Osnovna načela svetovanja

Načelo: Opolnomočenje

S svetovanjem bi morali invalidi odkrivati svoje prednosti in kompetence, sodelovati v procesih poklicnega odločanja in dosegati cilje. To krepi njihovo pravico do samoodločbe, saj lahko pomaga oblikovati njihovo udeležbo v poklicnem življenju.

V zvezi s tem je pomembno zagotoviti, da se upoštevajo zahteve trga dela in da se vključijo v razvojno načrtovanje. Spoštovati je treba pravico invalidov, da izrazijo svoje želje in se odločijo. Vse rezultate prejšnjih svetovalnih postopkov in osebnih mrež je treba vključiti v zgodnji fazi svetovalnega procesa.

Načelo: Sodelovanje

Invalidi bi morali imeti možnost, da med postopkom svetovanja izrazijo svoje mnenje in imajo besedo pri vključevanju na delovno mesto.

To načelo poudarja zahtevo, da mora biti svetovanje individualno in posamezno za posamezen primer. Invalidom je treba dati priložnost, da razmislijo o svojih pričakovanjih in sposobnostih. Okrepiti je treba samoučinkovitost, tj. zaupanje v lastne sposobnosti.

4.2. Svetovanje pri prehodu na splošni trg dela

Faze svetovanja in procesa

V svetovalnem procesu je več faz, in sicer orientacija, testiranje, odločanje in refleksija.

Svetovanje je odprt proces. Faze se lahko vzamejo večkrat in jih ni treba zaključiti zaporedoma. Po potrebi se je mogoče vrniti tudi v prejšnjo fazo. Vsaka faza je odvisna od sposobnosti, prednosti in interesov invalida. Empatično vodenje je treba zagotoviti enakopravno in na način, ki se osredotoča na želje in spretnosti.

Na podlagi tega bi bilo treba omogočiti spremembo perspektive, zlasti kot rezultat razvojnega procesa. Zagotoviti je treba pošten pristop k spretnostim in možnostim vključevanja.

Delovna praksa mora biti blizu trgu dela. Zato morajo biti v svetovalni proces vključeni tudi delodajalci. Družinski člani in sorodniki morajo biti vključeni v svetovanje, če invalid to želi.

Morebitna vrnitev na trg dela v zavarovanem okolju mora ostati možnost ali možnost in odkrito sporočena invalidni osebi.

Ocena potreb in primernosti

Poudarek je na posamezni osebi z njenimi potrebami, sposobnostmi in interesi ter njenimi nagnjenji in sposobnostmi. Zato je treba med svetovanjem opraviti oceno potreb in primernosti, ki jo spremljamo. Ocena potreb bi morala biti participativna in osredotočena na človeka.

Primernost invalidov bi bilo treba določiti na podlagi prednosti in spretnosti in ne na podlagi primanjkljajev. Pomembno je tudi, da ne pride do testne situacije. Kljub temu bi se morali invalidi zavedati svojih omejitev na nežen način, da si lahko prizadevajo za izboljšanje ali da so čustveno pripravljeni na nekakšno razočaranje.

V tekočem procesu vključevanja je treba oceno primernosti prilagoditi razvoju zadevne osebe, dokumentirati in posodobiti. To zagotavlja, da je svetovalni proces vedno prilagojen sposobnostim in talentom invalidov. Pomembno je, da svetovanje upošteva želje in izkušnje invalidov. Morda test kaže pozitivno moč na področjih, ki jih invalidi ne zanimajo.

Pri določanju primernosti posameznika ne bi smeli ustvarjati nobenih testnih situacij, da bi se izognili tesnobi in stresu. Poleg tega je treba uporabiti različne metode.

Razmisliti je treba o prilagajanju delovnega mesta (t.i. job carving). To je povezano z zahtevo, da morajo biti delovni pogoji na trgu dela prilagojeni znanjem in spretnostim ter potrebam zadevne osebe.

Svetovalci / strokovnjaki za vključevanje

Za invalida bi morala obstajati stalna kontaktna oseba, ki ji svetuje v celotnem procesu vključevanja in jo podpira pri prehodu iz zaščitene delavnice na trg dela.

To načelo je povezano z vidikom zaupanja vrednega svetovanja. Za uspešno usmerjanje med prehodom na splošni trg dela je potrebna osnova zaupanja vrednega in motivacijskega odnosa, ki se ohranja z izogibanjem pogostim menjavam kontaktnih oseb med integracijskim procesom.

Da bi ustvarili osnovo zaupanja, mora biti tudi »kemija« med vpletenimi ljudmi pravilna. Invalidom bi bilo mogoče omogočiti izbiro različnih kontaktnih oseb in pravico do zamenjave kontaktnih oseb. Ta izbira lahko obstaja tudi med tekočim postopkom integracije. Kljub temu morajo biti vsi svetovalci v eni skupini seznanjeni z osebo s posebnimi potrebami, če glavni svetovalec ni na voljo.

Kkontaktna oseba bi morala razviti sistem za upravljanje prehoda in biti povezana v mreže, kolikor je to potrebno za integracijo. Vse hierarhične strukture bi morale biti omehčane, kar pomeni, da bi morala imeti kontaktna oseba pooblastila za sprejemanje neodvisnih odločitev, ne da bi se morala posvetovati z nadrejenimi.

Na začetku morata biti svetovanje in podpora invalidom tesna in potekati skladno s sprotnimi potrebami. Sčasoma bi se lahko obseg in intenzivnost nasvetov in podpore zmanjšala, da bi oseba postala neodvisna.

To je zato, ker je treba potrebo po svetovanju in podpori po eni strani določiti na individualni in situacijski osnovi. Potreba se lahko torej sčasoma zmanjša, lahko pa tudi ostane enaka ali celo poveča. Po drugi strani pa je samozavest invalidov mogoče okrepiti s postopnim zmanjševanjem intenzivnosti usmerjanja in podpore med procesom vključevanja, s čimer se spodbuja samostojno ukrepanje. Zagotovite lahko podporno gradivo, na primer vizualizirane informacije o varnosti in zdravju pri delu ali informacije za delodajalce o potrebnih pripomočkih, slikah invalidnosti ali morebitnih aplikacijah.

Svetovalci hkrati poučujejo vsebine poklicnega usposabljanja in delujejo kot koordinatorji omrežja. Zato mora ta dvojna vloga delovati, če naj bo prehod na splošni trg dela uspešen. Ne delajo namreč le na strani ljudi z motnjami v duševnem razvoju, ampak tudi zlasti na strani potencialnih delodajalcev, ki bi radi zaposlili ljudi z motnjami v duševnem razvoju. Morda bodo potrebovali tudi nasvet, npr. glede ugodnosti, ki so na voljo za spodbujanje vključevanja invalidov, ali splošne informacije o obstoječi motnji v duševnem razvoju. Poleg tega bodo svetovanje morda potrebovali tudi novi in potencialni sodelavci, da bo svetovalec prepoznal in upošteval tudi njihove potrebe. S tem svetovalci ustrezno pripravijo bodoče delodajalce in sodelavce na sodelovanje z invalidom. Vsebina se lahko ukvarja tudi z osebo s posebnimi potrebami na delovnem mestu.

Svetovalci se morajo zavedati svoje dvojne vloge in odgovornosti. Kontaktno osebo za invalide morajo izpolnjevati pričakovanja, zlasti glede lastnih kompetenc. V tem kontekstu je pomembno skrbeti za svoje duševno zdravje.

Izvajanje teh načel v praksi je lahko težavno, zlasti zaradi pomanjkanja osebja ali usposobljenega osebja.

4.3. Poklicno usposabljanje za pripravo na splošni trg dela

V poklicnem usposabljanju se invalidi učijo delovnih vrlin, kako se spopasti z nalogami in izzivi v podjetju, področjih delovanja na splošnem trgu dela, vključno z njihovimi zahtevami, in kako se spopasti z anksioznostjo, stresom in konfliktnimi situacijami. Poleg tega bi bilo treba v poklicno usposabljanje vključiti poučevanje invalidov, da se zavedajo posledic svojih dejanj in da so samozavestni na delovnem mestu.

Uspešno izvajanje tega načela zahteva po eni strani senzibilizacijo vseh zaposlenih v podjetju. Po drugi strani pa je treba upoštevati pričakovanja zadevne kulturne skupine in družbenega okolja.

Odpreti bi bilo treba možnost medsebojne podpore.

Poleg vsebin, povezanih s predmetom, je treba vključiti tudi socialne veščine, kot so zanesljivost in komunikacijske veščine, tako imenovane mehke veščine ter točnost in vztrajnost.

Trajanje podpore na različnih področjih zaščitene delavnice bi bilo treba podaljšati, da bi se ustrezno pripravili na prehod na splošni trg dela. Zaščitene delavnice bi morale tudi dodatno razširiti možnost zunanjih delovnih mest. Poleg tega bi bilo treba v večji meri ponuditi poklicno usmerjanje in pripravništvo v podjetjih na splošnem trgu dela.

Del bi morala biti tudi strokovna področja in poklicno znanje. Ker je poklicev toliko poklicev, bi se moralo poklicno usposabljanje začeti s kratkim pregledom poklicnih področij, nato pa se poglobiti v panoge in delovna mesta, ki jih zanimajo.

Podpore je mogoče dopolniti z digitalnimi formati, npr. InAcoach.

4.4. Mreže za prehod na splošni trg dela

Pri prehodu z delavnice na splošni trg dela so vključeni različni mrežni partnerji.

Razlikovati moramo med mrežami, osredotočenimi na svetovalce, in mrežami, osredotočenimi na invalide. Mreže, osredotočene na svetovalca, so mreže svetovalca, ki ga je zgradil v svojem poklicnem življenju. Vsebujejo veliko partnerjev in rastejo skozi celotno delovno življenje. Svetovalci zelo dobro poznajo svojo osebno mrežo in se lahko zanesejo na svoje mrežne partnerje, kadar koli je to potrebno.

Mreže, osredotočene na invalide, so osebni, poklicni in javni stiki invalidov. On ali ona je v središču mreže. Nekateri partnerji v omrežju so vključeni navzven (npr. organi ali javne uprave, ki so pomembni za en korak v procesu vključevanja), medtem ko so drugi (npr. negovalci, družinski člani itd.) del zelo osebne mreže. Obstaja posebnost, ki jo morajo svetovalci najprej raziskati mrežo svojih strank.

Partnerji v omrežju v obeh vrstah mrež so na primer delodajalci, negovalci negovalnih oseb, agencija za zaposlovanje in zaposlitveni trener. Vsi partnerji v omrežju bi se morali poznati in dobro sodelovati.

Delovni trenerji ali svetovalci bi morali imeti pregled nad mrežo in po potrebi prevzeti vlogo moderatorja. Zaposlitveni trenerji in svetovalci bi se morali naučiti in prinesiti mrežne spretnosti za upravljanje mreže vključevanja za prehod.

Pojasniti je treba vloge različnih partnerjev v mreži. Družina in bližnji sorodniki so del zasebne mreže prizadete osebe. Zlasti v tem razmerju je potrebna razmejitev, da se lahko v prvi vrsti upoštevajo ideje zadevne osebe.

Partnerji mreže ne bi smeli biti vključeni v proces vključevanja brez vednosti invalidov. Priporočljivo bi bilo oblikovati tako imenovani mrežni zemljevid za vsak posamezen primer, razdeljen na omrežne akterje, povezane z institucijo in osebo.

Obstoječa omrežja je treba ohraniti in poglobiti. V ta namen je treba razviti delujoče strukture in ukrepe za upravljanje časa.

Med drugim bi morali biti delodajalci kot partnerji v mreži obveščeni o obstoječih (finančnih) možnostih financiranja, da bi ustvarili dodatne spodbude za zaposlovanje invalidov. V zvezi s tem se lahko uporabijo ponudbe zavodov za zaposlovanje. Zgodnja vključitev delodajalcev v proces vključevanja lahko privede do ustvarjanja več zaposlitvenih možnosti in priložnosti za usposabljanje invalidov.

V mreže bi bilo treba vključiti druge deležnike, kot so predstavniki oseb s hudo invalidnostjo, specializirane službe za vključevanje, odgovorni ponudniki storitev in strokovnjaki za vključevanje ali zaposlitveni trenerji iz zaščitene delavnice.

5. Pogled na kurikulum in metodo Include³

V skladu s členom 27 Konvencije OZN o pravicah invalidov je treba invalidom zagotoviti pravico do dela. Posebne ustanove za zaposlovanje invalidov so kritično obravnavane v okviru te določbe Konvencije OZN o pravicah invalidov. Dostop invalidov do plačane zaposlitve za sodelovanje v socialnem delu invalidom omogoča, da si zagotovijo lastno preživetje na samostojen in neodvisen način. Vendar ta cilj ni dosežen, ker med drugim invalidi v zaščiteneh delavnicah niso deležni zadostnega poklicnega usposabljanja v bližini trga dela, ki bi jim omogočilo prehod na splošni trg dela, in zato ne morejo zaslužiti za preživetje. Res je, da prehod iz zaščitene delavnice na splošni trg dela podpirajo različni ukrepi.

Vendar ti ukrepi niso zadostni, kar se odraža v nizki stopnji prehodov (Keller, Körtek & Schulz, 2024a, str. 1). Na primer, v sklepnih ugotovitvah o kombiniranem drugem in tretjem rednem poročilu Nemčije Odbora za pravice invalidov z dne 3. oktobra 2023 (CRPD/C/DEU/CO/2-3) je bilo priporočeno: "62. (a) v tesnem posvetovanju z organizacijami invalidov in z njihovim dejavnim sodelovanjem razviti akcijski načrt za spodbujanje prehoda invalidov v zaščiteneh delavnicah na odprt trg dela v vseh državah, ki določa ustrezno dodelitev sredstev in poseben časovni okvir.

Večina invalidov, ki so podprti v zaščiteneh delavnicah, ima motnje v duševnem razvoju. Zato je treba poleg obstoječih podpornih ukrepov razviti inovativne koncepte za podporo prehodu oseb z motnjami v duševnem razvoju na splošni trg dela. Eden takih inovativnih konceptov je metoda Include³.

Smernice, ki izhajajo iz rezultatov intervjujev fokusnih skupin, so osnova za načela in cilje, ki bodo uporabljeni za razvoj metode Include³. Nato bo razvit učni načrt, namenjen izobraževalnemu osebju v zaščiteneh delavnicah in svetovalcem za izvajanje metode Include³. Kurikulum je treba razumeti kot učni načrt za skupni učni proces, ki ga sestavljajo različna spremljevalna gradiva. To pomeni, da bi morali strokovnjaki za poklicno usposabljanje, strokovnjaki za poklicno usposabljanje in delodajalci imeti možnost, da pridobijo znanja in spretnosti, potrebne za uspešen proces vključevanja, ob upoštevanju trga dela ter individualnih potreb in sposobnosti. Te smernice se upoštevajo in izvajajo pri razvoju učnega načrta.

Bibliografija

- Beutel, M., Peter, R., & Toepler, E. (2006). Integriertes Management in der Suchtrehabilitation-Konzept und Untersuchung zur Prozess-und Ergebnisqualität in der schnittstellenübergreifenden Suchtbehandlung. *Spektrum/Deutsche Rentenversicherung Baden-Württemberg*.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2021, April). *Dritter Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen TEILHABE – BEEINTRÄCHTIGUNG – BEHINDERUNG*. [https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a125-21-teilhabebericht.pdf? blob=publicationFile&v=7](https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a125-21-teilhabebericht.pdf?blob=publicationFile&v=7)
- Deutsches Institut für Menschenrechte e.V. (n.d.). *Partizipation*. Retrieved June 12, 2024, from <https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/themen/rechte-von-menschen-mit-behinderungen/partizipation>
- Dillenburger, K., Matuska, E., De Bruijn, M., & Röttgers, H. R. (2019). *Job Coaches for Adults with Disabilities: A Practical Guide*. Jessica Kingsley Publishers.
- Egbochuku, E. O., & Oaikhena, K. O. (2023). CAREER GUIDANCE AND COUNSELLING FOR PEOPLE WITH DISABILITIES. *SPECIAL NEEDS EDUCATION FROM THE LENS OF INTERDISCIPLINARY DIALOGUE: A FESTSCHRIFT IN HONOUR OF PROF. EMEKA D. OZOJI*, 2(1).
- Fabian, E. S. & Pebdani, R. (2013). The Career Development of Youth and Young Adults With Disabilities. In S. D. Brown & R. W. Lent: *Career Development and Counselling: Putting Theory and Research to Work* (2nd Ed., p. 357-384). Hoboken, N.J.: Wiley.
- Fliedl, R., Damm, L., Katzenschläger, P., Ernst, T., & Brigitte, W. (2012). *Handbuch zur Netzwerk-Entwicklung—Für soziale Netzwerke von Helfern und Helfersystemen für Kinder und Jugendliche in psychosozialen Schwierigkeiten*. https://www.karl-landsteiner.at/pdf/institute/Fliedl_HandbuchNetzwerkentwicklung.pdf
- Hartung-Ziehlke J. (2020). *Inklusion durch digitale Medien in der beruflichen Bildung*. Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-31750-8>
- Hötten, R., & Hirsch, T. (2014). *Jobcoaching: Die betriebliche Inklusion von Menschen mit Behinderung gestalten*. Balance-Buch+und-Medien-Verlag.
- Keller, S., Körtek, Y. & Schulz, J. (2024a). *Inclusion of people with intellectual disabilities into the labour market in Europe – Legal framework, sheltered workshop system and good practice in Belgium, Cyprus, Germany and Slovenia WP2 / Activity 1, praxis-oriented, transnational report*. https://include3.eu/wp-content/uploads/2024/07/Include_3_Transnational_report.pdf
- Keller, S., Körtek, Y., & Schulz, J. (2024b). *Transition from sheltered employment to the general labour market: current training and counselling practice Implementation, results and implications from focus group interviews in Belgium, Cyprus, Germany and Slovenia. WP3 / Activity 1 Focus groups and report*. https://include3.eu/wp-content/uploads/2024/07/Include_3_FOCUS_GROUP_Report_EN.pdf
- Knorr, K., & Schmidt, S. (2006). *Qualitätsentwicklung und Vernetzung in der Gesundheitsförderung—Der Arbeitskreis “Älter werden im Bremer Westen”*. <https://gtp-west.de/wp-content/uploads/2018/11/Brosch%C3%BCre-Qualit%C3%A4tsentwicklung-und-Vernetzung.pdf>

- Kranert H.W., Stein R., & Riedl A. (2021). *Berufliche Bildung in Werkstätten für Menschen mit Behinderung*. WBV Publikation.
- Landeswohlfahrtsverband Hessen (2023, April). *18 | Jobcoaching – Eine Information für schwerbehinderte Menschen und ihre Arbeitgeber*. https://www.integrationsamt-hessen.de/fileadmin/user_upload/daten/faltblattreihe/Faltblatt_18_Job_Coaching.pdf
- Lent, R. W. & Brown, S. D. (2013). Understanding and Facilitating Career Development in the 21st Century. In S. D. Brown & R. W. Lent: *Career Development and Counselling: Putting Theory and Research to Work* (2nd Ed., p. 1-26). Hoboken, N.J.: Wiley.
- Lenz, A. (2011). *Empowerment: Handbuch für die ressourcenorientierte Praxis*. Dgvt-Verlag.
- Quilling, E., Nicolini, H.J., Graf, C., & Starke, D. (2013). *Praxiswissen Netzwerkarbeit: Gemeinnützige Netzwerke erfolgreich gestalten*. Springer VS.
- Schiersmann, C., Bachmann, M., Dauner, A. & Weber, P. (2008). *Qualität und Professionalität in der Bildungs- und Berufsberatung*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Smart, J. F. & Smart, D. W. (2006). Models of Disability: Implications for the Counselling Profession. *Journal of Counselling & Development* (84), p. 29-40.
- Theunissen, G. (2020). *Behindertenarbeit vom Menschen aus, Unterstützungssysteme und Assistenzleistungen für Menschen mit Lernschwierigkeiten und komplexer Behinderung*. Lambertus.
- Theunissen, G. (2022). *Empowerment: Wegweiser für Inklusion und Teilhabe behinderter Menschen*. Lambertus-Verlag.
- Zahn, E., Röer, G., Bollwien, A., Rübner, M. & Sprengard, B. (2010). *Beratungskonzeption der Bundesagentur für Arbeit, Band III: Handbuch für Beraterinnen und Berater behinderter Menschen*. Nürnberg: Zentrale der Bundesagentur für Arbeit.

Dodatek

Povzetek v preprostem jeziku

Člen 27 Konvencije ZN o pravicah invalidov daje invalidom pravico do dela.

Invalidi bi morali delati na odprtem in pravičnem trgu dela.

Na trgu dela so delovna mesta.

Zaščitene delavnice pripravljajo invalide na trg dela.

Zaščitene delavnice bi morale olajšati prehod na običajna delovna mesta.

Obstaja projekt, ki poteka od leta 2022 do leta 2025.

Imenuje se Include³.

Ta projekt razvija metodo.

Metoda pomaga svetovalcem v zaščitениh delavnicah.

Svetovalci uporabljajo metodo za pomoč pri prehodu iz delavnice na običajni trg dela.

V projektu so smernice.

Smernice povedo nekaj o svetovanju, poklicnem usposabljanju in mrežah.

Smernice pravijo, kako se lahko invalidi dobro pripravijo na trg dela.

Smernice za Include³ so razvite skupaj z invalidi.

Mnenje invalidov je pomembno za Include³.

Smernice vsebujejo tri pomembne točke:

Svetovanje:

- Invalidi bi morali biti deležni dobrega svetovanja.
- Poznati morajo svoje prednosti in sodelovati pri odločitvah.
- To se imenuje opolnomočenje in sodelovanje.
- Svetovalni proces ima več faz.
- Med fazami govorita invalidna oseba in stalna kontaktna oseba.
- Faze so: usmerjenost, testiranje, odločanje in refleksija.

Izobraževanje:

- Invalidi bi morali biti dobro usposobljeni.
- Učijo se v zaščiteneh delavnicah in opravljajo pripravništvo.
- Invalidi bi se morali v programih poklicnega usposabljanja učiti:
- Kaj so delovne vrline?
- Kako se obnašam na delovnem mestu?
- Kateri poklici obstajajo?
- Katere spretnosti potrebujem za delovna mesta?
- Kako se spopadam z anksioznostjo in stresom na delovnem mestu?

Mreže:

- Mreženje pomeni, da različni ljudje in skupine sodelujejo pri doseganju skupnega cilja.
- Na primer delodajalci, svetovalci in invalidi.
- Vsi partnerji v omrežju bi se morali poznati in dobro sodelovati.
- To olajša prehod na trg dela.

Smernice Include³ pomagajo invalidom pri uspešnem vstopu na trg dela.

So tudi osnova za učni načrt.

Razvijamo učni načrt v projektu Include³.

HdBA - Univerza za uporabne študije dela kot nacionalna institucija, pristojna za izobraževanje strokovnjakov za delo v Zvezni agenciji za zaposlovanje, ima posebno strokovno znanje o vprašanih poklicnega izobraževanja in usposabljanja ter svetovanje v zvezi s temi vprašanji. To vključuje izobraževanje in usposabljanje svetovalcev, ki delajo v specializiranih oddelkih za podporo invalidom, ki so med drugim odgovorni za uvrstitev strank v oddelek za poklicno izobraževanje in usposabljanje zaščitenih delavnic. HdBA ima specializirano katedro za študije vključevanja in se v zadnjih letih osredotoča na to področje.

Kontaktna oseba: Silvia Keller, Silvia.Keller@hdba.de

OZARA servisno in invalidsko podjetje d.o.o. je eden od ključnih nacionalnih ponudnikov storitev na področju poklicne rehabilitacije in socialne vključenosti. Z nespornim statusom strokovne avtoritete na področju usposabljanja, zaposlovanja invalidov, socialne vključenosti, poklicne in zaposlitvene rehabilitacije v Sloveniji OZARA d.o.o. prinaša konzorciju ključne vire s prenosom znanja o potrebah, opredeljenih v obsegu projektnega predloga. Ima približno 150 potencialnih končnih uporabnikov ter na desetine strokovnih delavcev in mentorjev, ki podpirajo te prikrajšane skupine.

Kontaktna oseba: Gregor Cerar, gregor.cerar@ozara.si

VHS Bildungsinstitut (Center za izobraževanje odraslih) je izobraževalna služba krščanskega delavskega gibanja (CAB) v vzhodni Belgiji, v nemško govoreči skupnosti. CAB je največje družbeno gibanje v Belgiji. VHS se ukvarja predvsem s socialno-političnimi učnimi dejavnostmi, kot so usposabljanja za koordinatorje projektov za kulturne in družbene projekte, v AKADEMIJI 50+ pa z usposabljanjem starejših pri različnih predmetih, kot so politologija, sociologija, filozofija, zgodovina, kognitivna stimulacija itd. Po letu 2015 je VHS usklajeval integracijsko pot v vzhodni Belgiji z jezikovnimi tečaji (nemščina) na različnih ravneh in državljskimi lekcijami za vse ljudi, ki prihajajo v nemško govorečo skupnost. VHS je vključen tudi v usposabljanja brezposelnih oseb na področju aplikativnih tehnik in vključevanja na trg dela. To so tudi teme, ki se obravnavajo v več projektih Erasmus+.

Kontaktna oseba: Liliane Mreyen, l.mreyen@vhs-dg.be

SYNTHESIS Center za raziskave in izobraževanje d.o.o. je pionirska organizacija, ki sproži in izvaja projekte pozitivnega družbenega učinka, s poudarkom na socialni vključenosti in dostopnosti storitev in izdelkov za vse. SYNTHESIS je ena vodilnih institucij na Cipru na področju socialnega podjetništva in socialnih inovacij. Ustanovila je in upravlja HUB NICOSIA, izobraževalni center in skupnost organizacij s kulturnimi, okoljskimi in družbenimi cilji. Glavne ciljne skupine SYNTHESIS so ljudje iz marginaliziranih/prikrajšanih/ranljivih delov družbe, kot so mladi, odrasli in starajoče se prebivalstvo, migranti, begunci in prosilci za azil, osebe s telesnimi in duševnimi motnjami.

Kontaktna oseba: Irene Kamba, irene.k@synthesis-center.com

VŠJ "eMundus" ima široko strokovno znanje na področju razvoja različnih aplikacij IKT. Poslanstvo eMundusa je dejavno spodbujati razvoj družbe znanja z razvojem storitev, povezanih z izobraževalnimi dejavnostmi, informacijsko tehnologijo, inovacijami in praktičnimi aplikacijami v izobraževanju in družbenih dejavnostih, ekologijo, zdravim življenjskim slogom in harmoničnim izobraževanjem, da bi zagotovili kakovostno sodelovanje.

Kontaktna oseba: Vida Drąsutė, info@emundus.lt

