

Vključevanje ljudi s težavami v duševnem razvoju na trg dela v Evropi -

Pravni okvir, sistem zaščitenih oblik zaposlovanja
in dobre prakse v Belgiji, Cipru, Nemčiji in Sloveniji

DP2/Aktivnost 1, v prakso usmerjeno transnacionalno poročilo

Silvia Keller, Yasemin Körtek, Jenny Schulz

*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 [aCreative Commons Attribution-Non-Commercial-Share-Alike 4.0 International \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)



Vsebina

Seznam slik.....	6
Seznam tabel.....	6
Povzetek nacionalnih poročil v preprostem jeziku	7
Belgija.....	7
Ciper	8
Nemčija	8
Slovenija	10
1 Uvod	1
1.1 Socialna politika in politika trga dela za invalide	2
1.1.1 Belgija.....	2
1.1.2 Ciper	2
1.1.3 Nemčija	3
1.1.4 Slovenija	5
1.1.5 Primerjalni povzetek	7
1.2 Konvencija o pravicah invalidov in njen vpliv ter predpisi	8
1.2.1 Belgija.....	8
1.2.2 Ciper	8
1.2.3 Nemčija	9
1.2.4 Slovenija	9
1.2.5 Primerjalni povzetek	10
2 Sodelovanje oseb z motnjami v duševnem razvoju v delovnem življenju	10
2.1 Opredelitev oseb z motnjami v duševnem razvoju.....	10
2.1.1 Belgija.....	10
2.1.2 Ciper	11
2.1.3 Nemčija	11
2.1.4 Slovenija	12
2.1.5 Primerjalni povzetek	12
2.2 Sistem zaščitene delavnice	15
2.2.1 Belgija.....	15
2.2.2 Ciper	16
2.2.3 Nemčija	16

2.2.4	Slovenija	17
2.2.5	Primerjalni povzetek	18
2.3	Koncept poklicnega usposabljanja v varovanih delavnicah	19
2.3.1	Belgija	19
2.3.2	Ciper	19
2.3.3	Nemčija	20
2.3.4	Slovenija	21
2.3.5	Primerjalni povzetek	21
2.4	Koncept svetovalnega usmerjanja v zaščiteni delavnicah	22
2.4.1	Belgija	22
2.4.2	Ciper	22
2.4.3	Nemčija	23
2.4.4	Slovenija	23
2.4.5	Primerjalni povzetek	24
2.5	Prehodi iz varstvenih delavnic na trg dela	24
2.5.1	Belgija	24
2.5.2	Ciper	24
2.5.3	Nemčija	25
2.5.4	Slovenija	26
2.5.5	Primerjalni povzetek	26
3	Primeri dobre prakse	27
3.1	Koncept poklicnega usposabljanja	28
3.1.1	Belgija	28
3.1.2	Ciper	28
3.1.3	Nemčija	29
3.1.4	Slovenija	29
3.1.5	Primerjalni povzetek	31
3.2	Koncept svetovanja	32
3.2.1	Belgija	32
3.2.2	Ciper	33
3.2.3	Nemčija	33
3.2.4	Slovenija	34
3.2.5	Primerjalni povzetek	35
3.3	Prehodi iz zaščitene zaposlitve na splošni trg dela	37
3.3.1	Belgija	37

3.3.2	Ciper	37
3.3.3	Nemčija	37
3.3.4	Slovenija	38
3.3.5	Primerjalni povzetek	38
4	Splošni zaključek in pogled	39
Literatura in drugi viri		41
	Belgija.....	41
	Ciper	42
	Nemčija	44
	Slovenija	48
Dodatek.....		8

Seznam slik

Slika 1: »funkcionalno zdravje« in kontekstualni dejavniki	13
--	----

Seznam tabel

Tabela 1: Zaposlovanje oseb z motnjami v duševnem razvoju na odprtem trgu dela	3
Tabela 2: Osebe s priznano težjo invalidnostjo po oblikah najtežje invalidnosti (število v tisočih, sprememba v odstotkih)	4
Tabela 3: Število invalidov na slovenskem trgu dela	5
Tabela 4: ICD-10/različica 2016 kategorije F70-F79	13
Tabela 5: Pregled mednarodnih primerov dobre prakse/študije primerov "koncept poklicnega usposabljanja"	30
Tabela 6: Pregled mednarodnih primerov dobre prakse/študij primerov »koncept svetovanja«	34
Tabela 7: Pregled mednarodnih primerov dobrih praks/študij primerov »prehod na trg dela«	37

Povzetek nacionalnih poročil v preprostem jeziku

Belgija

V Belgiji ljudje živijo v zelo strnjenih naseljih. Eden od 10 ljudi je invalid. Ti ljudje potrebujejo pomoč. Leta 1970 je država odprla delavnice za invalide. V vzhodni Belgiji so zdaj 3 zaščitene delavnice. Denar prejemajo od Službe za samostojno življenje. Delajo tudi za druga podjetja.

Če želiš delati v varstveni delavnici, greš v Servisni center za samostojno življenje. Lahko greste tudi najprej na zavod za zaposlovanje ali CPAS. Pisarna ima pisarne v Eupnu in St. Vidhu.

Oddelek oblikuje datoteko. Odgovoriti moraš na veliko vprašanj. Nadzornik vpraša:

- Se rad gibaš?
- Ste dobri v urejanju majhnih stvari?
- Ali želite delati?
- Kaj rad počneš?
- Lahko prideš vsako jutro ob 8h?
- Ali uživate v sodelovanju z drugimi?
- Znaš računati, pisati, brati?
- In veliko več.

Nato služba ovrednoti vprašanja.

Na pogovorih so lahko prisotni tudi starši, bratje, sestre ali skrbnik.

Po tem oddelek napiše poročilo. To poročilo je zaupno. Nihče drug ga ne sme brati. Razen če dovolite.

Storitev priporoča sintezno delo/informacijo ki opisuje:

- Delo v BW
- Delo v pravem podjetju

V varstveni delavnici je veliko dela. Najprej se moraš naučiti dela. Na voljo je lesna delavnica, pralnica ali tiskarna in še marsikaj. Nekateri ljudje nekaj naredijo. Nekateri sestavljajo filtre. Nekateri pakirajo perilo.

Prek BW lahko delate tudi v pravem podjetju. Obstajajo skupine na prostem. Vsak dan hodijo v službo v svoje podjetje. To so lahko različne stvari, čiščenje nečesa, pakiranje nečesa, sestavljanje nečesa.

BW plačuje plačo. Toda delo je v podjetju. S sodelavci se moraš razumeti. Če imate kakršna koli vprašanja, se obrnite na nadzornika v pisarni.

Oddelek skrbi tudi za delo v realnem podjetju. Išče pravo podjetje. Najprej se moraš tam naučiti delati. Večino časa morate nekaj očistiti. Spoznaš svoje sodelavce. Za delo dobiš tudi denar. V podjetju delate 3 mesece.

Če imate kakršna koli vprašanja, se lahko obrnete na nadzornika, s katerim je podjetje v kontaktu.

Če bo v treh mesecih vse v redu, lahko ostaneš. Zdaj lahko opravljate vajeništvo v podjetju. Delo lahko postane težje. Vsako jutro moraš biti točen. Podjetje izplačuje plačo.

Ciper

Na Cipru obstajajo zakoni in politike, ki ljudem z motnjami v duševnem razvoju zagotavljajo enake možnosti na trgu dela.

Vendar se osebe z motnjami v duševnem razvoju pri iskanju zaposlitve soočajo z dodatnimi ovirami.

Varovane delavnice izvajajo nevladne organizacije (NVO).

Varovane delavnice zagotavljajo usposabljanje, terapevtske storitve in programe podprtega dela.

Cilj teh nevladnih organizacij je zagotoviti spodbude za delo prek ustvarjalnih, obrtniških, obrtnih, strokovnih in komercialnih dejavnosti.

Vendar se te nevladne organizacije soočajo s kritikami, da ne naredijo dovolj za podporo prehodu pripravnikov na odprti trg dela.

Program podprtega zaposlovanja je bil uspešen, saj je leta 2021 skoraj polovica (40 %) zaposlenih na odprtem trgu dela izkoristila program.

Za večjo zaposlenost oseb z motnjami v duševnem razvoju nas čaka še veliko dela.

Poročilo nakazuje, da bi lahko bile ciljne raziskave in poglobljena študija potreb prizadetih ljudi dober korak k izboljšanju razmer.

Nemčija

Besedilo poročila o zaposlitvenih možnostih za osebe z motnjami v duševnem razvoju v Nemčiji.

Besedilo poročila, kaj pravi zakon.

Poročilo pove, kaj ponujajo delavnice za invalide.

V poročilu piše, kje in kako lahko delajo. Obstajajo dobri primeri.

Poročilo je del projekta Include³.

V projekt so vključeni tudi Ciper, Belgija, Slovenija.

V Nemčiji je več ljudi z motnjami v duševnem razvoju kot prej.

Veliko oseb z motnjami v duševnem razvoju dela v varovanih delavnicah.

Nemška zakonodaja pravi, kaj je invalidnost.

Vključuje telesne, duševne, psihične motnje in okvare čutov.

V Nemčiji velja Konvencija ZN o pravicah invalidov.

Veliko se je spremenilo in izboljšalo.

V Nemčiji je več kot 700 delavnic za invalide.

Imenujejo jih tudi delavnice za invalide ali krajše WfbM.

Ali preprosto delavnica.

V delavnicah invalidi prejemajo denar in so zavarovani. Na delavnici se naučiš nekaj za delo in je svetovanje.

V delavnici ne moreš opraviti ustreznega poklicnega usposabljanja.

Pravo poklicno usposabljanje opravljate v podjetju.

Če trening ne uspe, se vrneš v delavnico.

Delavnice v Nemčiji morajo najti delo v podjetju za invalide.

Vendar še ne naredijo dovolj.

Nemška država pripravlja nove zakone.

Obstaja proračun za delo in proračun za usposabljanje.

Delavnice, ki se trudijo, bi morale dobiti več pomoči.

Besedilo poroča o šestih dobrih primerih.

So primeri v podjetju.

So primeri učenja dela.

Primeri se imenujeta Praxisbaustein Sachsen in AbBI.

So primeri, kako pomagati in svetovati invalidom.

Primeri se imenujejo JOBSTER.Team, svetovalni koncept Zveznega zavoda za zaposlovanje, EUTB, zaposlitveni coaching Diakoniewerkstätten.

Podjetja morajo zaposlovati invalide.

Država to nadzoruje.

Več je brezposelnih med osebami z invalidnostjo kot oseb brez invalidnosti.

Med brezposelnimi je največ oseb z motnjami v duševnem razvoju.

Natančne statistike ni.

Potrebujemo to statistiko.

Za to mora poskrbeti država.

UN_BRK želi, da bi več ljudi z motnjami v duševnem razvoju delalo v podjetjih.

Mnogi se zato trudijo, da bi imeli invalidi besedo in besedo pri odločanju.

Nemčija ima načrt, imenovan nacionalni akcijski načrt 2. 2.

Velja stavek: »Nič o nas brez nas«.

Slovenija

Vključevanje v delo je pomembno za vsakega posameznika,
saj dobro vpliva na različna področja človekovega delovanja.

Enako je pri osebah z motnjo v duševnem razvoju.

Motnja v duševnem razvoju pomeni,

da oseba **težje razume** in se **težje prilagaja**.

Vključevanje v delo osebam z motnjo v duševnem razvoju omogoča,
da razvijejo delovne spretnosti in samostojnost pri delu.

Ko delajo, se počutijo koristne, zadovoljne in povezane z drugimi ljudmi.

Vsi ljudje v Sloveniji imajo **pravico do dela**, tudi osebe z različnimi težavami. Država ima zato različne ukrepe, ki osebe s težavami usmerjajo v različne oblike dela.

V Sloveniji so ti ukrepi zapisani v različnih **zakonih**.

Osebe se v **različne oblike dela** vključujejo glede na zmožnosti in podporo, ki jo pri delu potrebujejo.

Prva od oblike je **odprti trg**.

Pri tej obliki dela osebam s težavami ni nudena podpora pri delu, saj ga opravljajo na delovnih mestih, kjer njihove težave ne ovirajo dela.

Ostale oblike dela osebam s težavami pri vključevanju v delo nudijo podporo.

Takšna oblika je **podporna zaposlitev**, kjer oseba z ovirami in delodajalec lahko dobita strokovno in tehnično podporo.

Še več podpore in prilagoditev oseba dobi v **zaščitni zaposlitvi**.

Tema dvema oblikama dela pravimo **zaposlitev**.

Če ima oseba zaposlitev, dobiva plačo

in je ob podpori v enakovrednem položaju z osebami, ki ovir nimajo.

Osebe z ovirami, ki kljub podpori in prilagoditvah
zmorejo opraviti zelo malo dela, se ne morejo zaposliti.

Te osebe se lahko vključijo v **program socialne vključenosti**.

V tem programu opravljajo zelo **prilagojeno in lahko delo**.

Pri opravljanju dela imajo pomoč.

V programu se osebe vključujejo tudi v druge aktivnosti.

Te aktivnosti jim pomagajo, da se v življenju bolje znajdejo.

Osebe, ki pa za samostojno življenje in delo
potrebujejo pomoč druge osebe,
se lahko vključijo v **varstveno delovne centre**.

V teh centrih opravljajo **zelo lahka dela**.

Druge osebe jim pomagajo tudi pri skrbi zase.

V vseh opisanih oblikah delovnega vključevanja
se osebam s težavami nudi **podpora in prilagoditve pri delu**.

Pri določenih oblikah delovnega vključevanja je namen podpore tudi,
da se oseba **pripravi in usposobi** za delo na odprtem trgu.

Pri vključevanju v različne oblike dela
osebe z motnjami v duševnem razvoju **nimajo enakih možnosti**.

Vsi nimajo priložnosti,
da bi se preizkusili v različnih oblikah dela.

Za osebe s težavami v duševnem zdravju
so pri vključevanju v delo **potrebne izboljšave**.

Takšna izboljšava bi bila **sprememba zakonov**.

Da bi zakoni omogočali vsem osebam,
ki imajo za neko delo interes in so ga zmožni opravljati,
pravo zaposlitev in plačo.

1 Uvod

Eden od ciljev varstvenih delavnic je pripraviti in podpreti osebe z invalidnostjo v njihov prehod na (podprto) zaposlitev na primarnem trgu dela. Kljub temu veliko ljudi ostane v varstveni delavnici velik del delovne dobe ali celo ves čas. To še posebej velja za ljudi s kognitivnimi motnjami. To pomeni, da cilji vključevanja, oblikovani v Konvenciji ZN o pravicah invalidov (UN CRPD, člen 27) in ponovno potrjeni v direktivi, ki jo je pred kratkim sprejel Evropski parlament, niso izpolnjeni.

Za doseganje cilja (trajnostne) tranzicije je treba uskladiti potrebe invalidov in zahteve trga dela. Svetovanje ima pri tem osrednjo vlogo, saj lahko prepozna prednosti, interese in potrebe po usposabljanju osebe, ki išče nasvet. Hkrati pa svetovalci, ki delajo za ali v invalidskih delavnicah, ohranjajo stik z delodajalci in lahko odpirajo vrata. Usmerjanje prav tako pomaga zagotoviti, da je poklicno usposabljanje prilagojeno individualnim učnim potrebam, veščinam in ciljem invalidne osebe na eni strani ter potrebam in (podpornim) priložnostim na trgu dela na drugi strani.

Include³ bo razvil vire in participativni kurikulum v vključujočem in koproduktivnem procesu, v katerem strokovnjaki za svetovanje sodelujejo z osebami z motnjami v duševnem razvoju, delodajalci in strokovnjaki za poklicno usposabljanje na delavnicah, da bi ustvarili poti od ciljnega usposabljanja do trajnostnega in ustreznega dela v redni zaposlitvi. Ključni mehanizem je, da se prek tega procesa poklicno izobraževanje preusmeri na individualiziran način, da se pripravi na konkretne priložnosti na trgu dela.

To poročilo je bistveni prvi gradnik v tem procesu, saj se osredotoča na dobre prakse na evropski ravni. To poročilo predstavlja rezultate zbiranja in vrednotenja dobrih praks ter izpelje sklepe o vlogi osredotočanja procesov na potrebe in želje oseb z motnjami v duševnem razvoju.

Predstavitev in povzetek posameznih sistemov v Belgiji, Cipru, Nemčiji in Sloveniji s sklicevanjem na pričujoča nacionalna poročila je izhodišče tega poročila za vpogled v spodbujanje vključevanja oseb s kognitivnimi motnjami na trg dela. Hkrati so splošna pojasnila podlaga za razumevanje navedenih primerov dobre prakse.

Najprej so predstavljene socialne politike in politike trga dela za invalide (poglavje 1.1) in vpliv Konvencije ZN o pravicah invalidov (CRPD) na nacionalne zakonodaje vključenih držav (poglavje 1.2.).

Drugo poglavje poročila obravnava udeležbo oseb z invalidnostjo. Poudarek je na osebah z motnjami v duševnem razvoju. Začne se z razpravo o konceptu invalidnosti (poglavje 2.1). V nadaljevanju so predstavljeni sistemi zaščitenih delavnic (poglavje 2.2) s prikazom možnih konceptov poklicnega usposabljanja in svetovanja (poglavja 2.2, 2.3) ter prehod iz zaščitenih delavnic na splošni trg dela (poglavje 2.4).

Vsak od posameznih razdelkov se zaključí s primerjalnim povzetkom.

3. poglavje daje vpogled v izbrane študije primerov kot primere dobre prakse na temo poklicnega usposabljanja, svetovanja in prehoda na splošni trg dela ter predstavlja fokus raziskave.

Poročilo se konča s sklepno oceno in obeti (4. poglavje).

1.1 Socialna politika in politika trga dela za invalide

1.1.1 Belgija

Za Belgijo se predpostavlja, da invalidi predstavljajo 9 % – od tega pribl. 1/3 je oseb z motnjami v duševnem razvoju – od pribl. 11,5 milijona prebivalcev. Uradne statistike, predvsem o vrstah invalidnosti, ne vodijo. Kar zadeva udeležbo v poklicnem življenju, poročilo UNIA (Služba za pravice invalidov) iz leta 2021 navaja, da je stopnja zaposlenosti invalidov v Belgiji 26 % v primerjavi s 65 % celotne populacije, stare od 15 do 64 let. Posledično večina invalidov ni zaposlenih. Po poročanju je stopnja brezposelnosti 8 % v primerjavi s 5 % celotnega prebivalstva. Ugotovljeno je tudi, da 39 % invalidov dela s krajšim delovnim časom v primerjavi s 25 % stopnjo za celotno prebivalstvo (nacionalno poročilo Belgije, str. 13).

Pristojnosti za delovni in zdravstveni sektor v Belgiji so razdeljene med zvezno državo, regije (flamska regija, valonska regija, regija glavnega mesta Bruselj) in skupnosti. Belgijsko nacionalno poročilo se osredotoča na politike na zvezni ravni in v nemško govoreči skupnosti v Vzhodni Belgiji kot delu Valonske regije, kjer se invalidi imenujejo osebe s potrebami po podpori (v nadaljevanju OPP). Nemško govoreča skupnost (v nadaljevanju DG) je najmanjša skupnost z 78.000 prebivalci (nacionalno poročilo Belgije, str. 4,6).

Z odlokom izvršnega organa nemško govoreče skupnosti je bila leta 1990 ustanovljena nova služba, imenovana "Služba nemško govoreče skupnosti za osebe s posebnimi potrebami in za posebno socialno varstvo" (DPB), ki je nudila pomoč OPP, torej invalidi vseh starosti. Ta agencija se je leta 2017 preimenovala v Službo za samo opredeljeno življenje (DSL). DSL združuje dosedanje Službo za invalide in poleg poslovnega področja OPP vključuje tudi področje upokojencev, ki potrebujejo nego. Glavna naloga je spodbujanje najboljše možne podpore za OPP in zagotavljanje potrebnih sredstev in virov za to (www.selbstbestimmt.be). Poleg tega naj bi zadevne osebe z različnimi instrumenti umestili na t.i. primarni trg dela. Na primer, za spodbujanje zaposlovanja OPP je mogoče delodajalce subvencionirati z do 40 % stroškov plače. OPP imajo dostop do storitev DSL prek uradov za socialno varstvo in zavoda za zaposlovanje, ki jih napotijo na DSL (nacionalno poročilo Belgije, str. 6).

V zadnjih dveh letih se je belgijska vlada še bolj osredotočila na vključevanje invalidov na trg dela. Tako je ukrep podprtih zaposlitev pridobil na pomenu. V zvezi s tem je bil aprila 2022 izveden posvet o konceptu podprtih zaposlitev. Podprte zaposlitve so individualno usposabljanje, usposabljanje in poklicno napredovanje invalidov s posebnimi potrebami v podjetjih v podjetjih na splošnem trgu dela. Cilj je zaposlitev s socialnimi prispevki. Poleg tega je vlada novembra 2022 izdala uredbo o ustanovitvi sosveta za invalide. Cilj tega zakona je ustanoviti svetovalni svet za invalide, da bi okrepili udeležbo zadevne skupine ljudi v njihovih lastnih zadevah (nacionalno poročilo Belgije, str. 8).

1.1.2 Ciper

V Republiki Ciper je 24 % prebivalstva oseb z invalidnostjo, od tega 48,5 % zaposlenih. S tem je Ciper pod povprečjem EU, ki znaša 51 % (nacionalno poročilo Ciper, str. 4, 5).

Skupno število prijavljenih oseb z motnjami v duševnem razvoju je bilo konec leta 2021 2739, od tega jih je bilo 290 zaposlenih na odprtem trgu dela (nacionalno poročilo Ciper, str. 8):

Tabela 1: Zaposlovanje oseb z motnjami v duševnem razvoju na odprtem trgu dela

Osebe, zaposlene na odprtem trgu dela	Število ljudi	%
Prejmite podporo poklicnega trenerja	176	61
Nobene podpore	114	39
Skupaj	290	100

Vir: Odbor za varstvo oseb z motnjami v duševnem razvoju (2021)

Pravice invalidov imajo podlago v ustavi in so dodatno urejene v različnih zakonih in podzakonskih aktih. Poleg tega je Ciper ratificiral in v nacionalno zakonodajo vključil naslednje tri mednarodne konvencije: Konvencijo Mednarodne organizacije dela št. 159, Evropsko socialno listino in Konvencijo ZN o pravicah invalidov (nacionalno poročilo Ciper, str. 5).

Najprej je treba opozoriti, da invalidski zakon 2000-2007, L. 127(I), celovito ureja pravice invalidov in prepoveduje kakršno koli diskriminacijo na podlagi invalidnosti. Na primer, dostop do izobraževanja, usposabljanja in zaposlitve so naštet kot pravice invalidov. Zakon med drugim ureja, kako se zagotavljajo normirane pravice na področju zaposlovanja, zagotavljanja prostorov in storitev, prometa in zvez. Hkrati se urejata prepoved diskriminacije na teh področjih in pravno varstvo. Omeniti velja tudi v Zakonu o zaposlovanju invalidov v širšem javnem sektorju (posebne določbe) iz leta 2009 (L. 146(I)/2009). Cilj tega zakona je spodbujanje zaposlitvenih možnosti za invalide v javnem sektorju, saj naj bi 10 % prostih delovnih mest zapolnili invalidi, ki izpolnjujejo določene kriterije (National report Cyprus, str. 5).

Predpisi o preprečevanju in pregonu diskriminacije invalidov na področju zaposlovanja so določeni na primer v Zakonu o invalidih od leta 2000 do 2007 (Zakon 117/1989). Prepovedana je diskriminacija pri zaposlovanju glede dostopa do zaposlitve in poklicnega usposabljanja ter delovnih pogojev in članstva v organizacijah delavcev. V tem okviru so delodajalci dolžni z ustreznimi ukrepi preprečiti neenakopravno obravnavo. Ureja tudi posebne ukrepe za spodbujanje zaposljivosti invalidov, vključno z oblikovanjem programov zaposlovanja za spodbujanje delodajalcev k zaposlovanju invalidov, ustvarjanjem inkluzivnih delovnih mest v javnem sektorju, varovanjem in vrnitvijo na delovno mesto ter obveznostjo ustvarjanja dostopnih delovni pogoji. Končno zakon predvideva ustanovitev sklada za posebne potrebe, ki je med drugim zadolžen za zagotavljanje finančne podpore ali pomoči podjetjem, ki zaposlujejo invalide (nacionalno poročilo Ciper, str. 5, 6).

1.1.3 Nemčija

Leta 2017 je v Nemčiji živel približno 13,04 milijona invalidov. Število težjih invalidov je bilo 7,8 milijona. Za obdobje 2009 do 2017 se glede oseb s priznano težjo invalidnostjo kaže naslednja slika, prim. Delno poročilo o udeležbi zvezne vlade o življenjskih razmerah oseb z motnjami 2021, prim. BT-Drucks. 19/27890, str. 45:

Tabela 2: Osebe s priznano težjo invalidnostjo po oblikah najtežje invalidnosti (število v tisočih, sprememba v odstotkih)

Oblika najtežje invalidnosti	2009	2013	2017	Sprememba od 2009 do 2017
telesna okvara	4,523	4,699	4,641	+ 3 %
Slepota in motnje vida	353	357	351	-1 %
Motnje govora ali jezika, gluhost, izguba sluha, motnje ravnotežja	259	316	316	+ 8 %
duševna prizadetost	433	546	644	+ 49 %
duševna prizadetost, učne težave	277	299	310	+ 12 %
Druga invalidnost	1.221	1,332	1,503	+ 23 %
Skupaj	7.102	7,549	7,767	+ 9 %

Vir: Tretje poročilo o sodelovanju zvezne vlade o življenjskih razmerah invalidov 2021, tiskovine Bundestaga (BT-Drs.) 19/27890, str. 45

Število oseb z motnjami v duševnem razvoju, vključno z osebami z učnimi težavami, se je v obdobju 2009–2017 povečalo za 12 %.

V skladu s § 1 stavek 1 SGB IX (Deveta knjiga socialnega zakonika - Rehabilitacija in sodelovanje invalidov) invalidi ali osebe, ki jim grozi invalidnost, prejemajo ugodnosti v skladu s SGB IX in zakoni o ugodnostih, ki veljajo za ponudnike rehabilitacije, da bi spodbujati njihovo samoodločbo in njihovo polno, učinkovito in enakopravno sodelovanje v življenju v družbi, da bi se izognili prikrajšanostim ali jih odpravili. Zakon deli prejemke za sodelovanje v pet skupin, in sicer prejemke za medicinsko rehabilitacijo, prejemke za sodelovanje v poklicnem življenju, preživitnine in druge dodatne prejemke, prejemke za sodelovanje pri izobraževanju in prejemke za socialno udeležbo (§ 5 SGB IX). Vključevanje na trg dela naj bi dosegli predvsem z ugodnostmi za sodelovanje v poklicnem življenju. V tem kontekstu je SGB IX treba razumeti kot neke vrste okvirni zakon. To je zato, ker odgovornosti za ugodnosti in predpogoji za dodelitev ugodnosti izhajajo iz ustreznih zakonov o ugodnostih ustreznih izvajalcev rehabilitacije (prim. člen 7, odstavek 1, stavek 2 SGB IX). Velja načelo, da nihče ne sme biti diskriminiran na podlagi invalidnosti (prim. člen 3, odstavek 3, 2. stavek temeljnega zakona, §§ 33a SGB I, 19a SGB IV, §§ 1, 2 splošnega zakona o enakem obravnavanju).

Od pribl. 13,04 milijona invalidov v letu 2017, je bilo pribl. 5,9 milijona delovno sposobnih, od tega je bilo zaposlenih pribl. 3 milijone, kar ustreza stopnji 53 % (Poročilo o udeležbi zvezne vlade o življenjskih razmerah invalidov 2021, str. 12 f., 224).

Trajna vključenost invalidov v delovno življenje ne služi le ustvarjanju varne finančne podlage za življenje, ampak je temeljnega pomena za samoodločno in enakopravno udeležbo v življenju v družbi. Glede na vrsto ali resnost invalidnosti so torej na voljo različne ugodnosti za udeležbo v poklicnem življenju za doseg cilja trajne udeležbe v poklicnem življenju (BT-Drs. 15/4575, str. 66).

Za nadaljnje spodbujanje sodelovanja invalidov je nemški zakonodajalec v zadnjih letih sprožil številne zakonodajne spremembe na področju socialnega prava, na primer z Zakonom o krepitvi sodelovanja in samoodločbe invalidov (Federal Participation Zakon - BTHG) z dne 23. 12. 2016 (BGBl. I str. 3234) in nazadnje z Zakonom o krepitvi sodelovanja invalidov in o določitvi izvajalcev ugodnosti za izobraževanje in sodelovanje pri socialni pomoči po zemljiškem pravu (Parthabestärkungsgesetz - TStG) z dne 2. 6. 2021 (BGBl. I str. 1387). Medtem ko je BTHG v veliki meri preoblikoval knjigo IX socialnega kodeksa (Deveta knjiga socialnega kodeksa - Rehabilitacija in sodelovanje invalidov), se je TStG osredotočil tudi na prilagoditve Konvencije ZN o pravicah invalidov, o integracijskih prejemkih v osnovne prejemke za iskalce zaposlitve (Socialni zakonik II) in spodbujanje zaposlovanja (Socialni zakonik III). Tako so bile izvedene različne prilagoditve na področju zagotavljanja storitev in usklajevanja storitev za invalide v sistemu prejemkov osnovne varnosti za iskalce zaposlitve, da bi izboljšali položaj podpore tej skupini oseb in izboljšali njihove možnosti za integracijo (BT- Dr. 19/27400, str. 31).

1.1.4 Slovenija

V Sloveniji se ne vodi ločena statistika o posameznih vrstah invalidnosti. Po slovenskem nacionalnem poročilu lahko domnevamo, da je približno 1 % prebivalstva oseb z motnjami v duševnem razvoju (Nacionalno poročilo Slovenija, str. 10, 28). V zvezi z delovno aktivnostjo invalidov je naslednja tabela v Začetnem poročilu Slovenija z dne 18. 7. 2014, str. 50:

Tabela 3: Število invalidov na slovenskem trgu dela

Število zaposlenih invalidov	2008	2009	2010	2011	2012
Redno delovno okolje	27.346	26,305	25.323	24.923	23.979
Podjetja, ki zaposlujejo invalide	6,358	5,708	4,841	5,319	5,672
Varstveno zaposlitveni centri	187	223	235	303	317
Skupaj vseh zaposlenih invalidov	33.891	32.236	30.399	30.545	29.968
Skupaj vseh zaposlenih v državi	866.760	829.551	809.357	805.723	784.829

Delež delovno aktivnih invalidov glede na celotno delovno aktivno prebivalstvo	3,91 %	3,89 %	3,76 %	3,79 %	3,82 %
Število brezposelnih invalidov	11.025	13.132	14.920	16.873	7.454
Število invalidov na trgu dela	44.916	45.368	45.319	47.418	37.422
Skupno število vseh brezposelnih	66.239	96.672	110.021	112.754	118.061
Delež brezposelnih invalidov glede na skupno število vseh brezposelnih	116,6 %	13,6 %	13,5 %	14,9 %	14,7 %
Število zaposlitev brezposelnih invalidov	1.776	1.629	1.618	2.107	2.694
Število predlogov za odpoved pogodbe o zaposlitvi	572	913	964	712	698

Vir: Odbor za pravice invalidov, 2014, str. 50

Slovenska ustava zagotavlja vsakomur spoštovanje človekovih pravic in temeljnih svoboščin ne glede na njegove osebne okoliščine, kot je invalidnost. Ustava tako izrecno poudarja pravico invalidov do enakosti pred zakonom in zavezuje državo, da z učinkovitimi in ustreznimi ukrepi omogoči in ohrani čim večjo samostojnost, telesno, duševno, socialno, (delovno) poklicno vključenost invalidov v vsa področja življenja (Nacionalno poročilo Slovenija, str. 6).

Na podlagi raziskave je bilo ugotovljeno, da vedenjske ovire onemogočajo sodelovanje invalidov v delovnem življenju, in sicer tako zaradi odnosa delodajalcev kot družbe nasploh. Zato je poleg oblikovanja pravnega okvira z ustrežno zakonodajo potrebno tudi ozaveščanje delodajalcev ter ustrezno in pravočasno informiranje o možnih spodbudah. Ena takšnih spodbud je finančna podpora delodajalcem Javnega jamstvenega, preživitinskega in invalidskega sklada Republike Slovenije, ki se lahko porabi za kritje stroškov nujne prilagoditve delovnega mesta ali delovne opreme zaradi invalidnosti (Nacionalno poročilo Slovenija), str. 4).

Na splošno je bil v zadnjih 20 letih opazen napredek pri zaposlovanju invalidov. K temu sta prispevala uveden kvotni sistem zaposlovanja in bolj razvita mreža izvajalcev poklicne rehabilitacije. Posledično se je zaposlilo veliko invalidov, za katere je prej veljalo, da ne morejo sodelovati na odprtem trgu dela. Tako so se povečala tudi prizadevanja za razvoj podpor in prilagoditev na delovnem mestu ter priložnosti za zaposlovanje invalidov v običajnem/rednem

delovnem okolju. Država spodbuja zaposlovanje v običajnem delovnem okolju z razvojem sistema podpornih zaposlitvenih in poklicnih storitev ter s finančnimi spodbudami za strokovno podporo, ki jo izvajalci poklicne rehabilitacije nudijo delodajalcu, invalidom in delovnemu okolju (Nacionalno poročilo Slovenija, str. 6).

1.1.5 Primerjalni povzetek

V zadnjih letih postaja vključevanje invalidov vse pomembnejše. Zakonodajalci v vseh štirih državah so z ustrezno zakonodajo namenili predvsem preprečevanju vsakršne diskriminacije na podlagi invalidnosti ter spodbujanju sodelovanja v poklicnem življenju, brez razlikovanja ali omejevanja na posamezne vrste invalidnosti.

Medtem ko so v Nemčiji na primer sistem prejemkov ustreznih socialnih zakonov razširili na spodbujanje vključevanja invalidov na trg dela, so v Sloveniji oblikovane predvsem spodbude za delodajalce za zaposlovanje invalidov. Poleg tega so se razvile različne oblike zaposlovanja invalidov, odvisno od njihovih zmožnosti in potreb po podpori. Na Cipru je bil poudarek na preprečevanju diskriminacije invalidov, zlasti v okviru delovnih razmerij. Pri Belgiji je poudarek na predpisih v nemško govoreči skupnosti. Podobno kot v Sloveniji in tudi na Cipru se daje prednost oblikovanju spodbud za delodajalce, podprto zaposlovanje pa se vse pogosteje uporablja kot ukrep za integracijo invalidov.

Splošni statistični podatki o invalidih so na voljo, čeprav niso celoviti in posodobljeni v vseh državah. Posledično je v vseh štirih državah poseben poudarek na vključevanju invalidov na t.i. primarni trg dela.

1.2 Konvencija o pravicah invalidov in njen vpliv ter predpisi

1.2.1 Belgija

Belgija je CRPD ratificirala 2/7/2009. Da bi izpolnila 2. odstavek 33. člena konvencije ZN in vzpostavila neodvisen mehanizem, je belgijska država ustanovila Medzvezni center za enake možnosti in boj proti rasizmu in diskriminaciji ter v okviru tega centra Službo za pravice oseb z invalidnostmi (UNIA). Ta storitev temelji na sodelovanju med zvezno državo, regijami in občinami. Njegove ciljne skupine niso samo invalidi, ampak vsi segmenti družbe, ki jim grozi diskriminacija. Boj proti diskriminaciji temelji na zakonu proti določenim oblikam diskriminacije, vključno z invalidnostjo (nacionalno poročilo Belgija, str. 7).

UNIA je dodeljen nadzorni odbor, ki ga sestavljajo predstavniki združenj in zvez invalidov in za invalide, socialni partnerji in akademski svet. V tem odboru je eno mesto rezervirano za predstavnika invalidov. To osebo imenuje Forum društev in drugih združenj invalidov in za invalide. V skladu s členom 4(3) CRPD ta forum prevzema tudi naloge vključevanja invalidov v odločitve, ki jih zadevajo. DSL se posvetuje s forumom pri izvajanju CRPD in razvoju novih konceptov, ukrepov in predpisov. DSL je skupaj z drugimi institucijami odgovoren za izvajanje CRPD. V tem okviru je DSL odgovoren za koordinacijo in poročanje o ukrepih ter izvaja lastne projekte. Akcijski načrt za izvajanje CRPD, sprejet leta 2014, vsebuje deset področij delovanja, katerih cilji so rezultat posvetovanj z invalidi in ustrezajo njihovim potrebam ter imajo poseben pomen za vključevanje invalidov. osebe s posebnimi potrebami. Pomembno področje je št. 5, ki zadeva področje zaposlovanja in poklicnega usposabljanja (nacionalno poročilo Belgija, str. 6, 7 ff.).

1.2.2 Ciper

Ratifikacija CRPD je potekala 27. 6. 2011, po kateri je bil Sektor za socialno vključenost invalidov Ministrstva za delo, blaginjo in socialno zavarovanje (DSIPD) imenovan za osrednjo agencijo za izvajanje ZN. Konvencija o pravicah invalidov (CRPD).

Sprejetje in ratifikacija CRPD veljata za najpomembnejši korak za sodelovanje invalidov (Nacionalno poročilo Ciper, str. 6).

Z namenom izvajanja priporočil CRPD ima DSIPD prvo nacionalno strategijo za invalide 2018–2028, ki vključuje tri povezane nacionalne akcijske načrte za invalide (2013–2015, 2018–2020 in 2021–2023). Namen nacionalne strategije je "opredeliti vizijo, vrednote, strateške težnje in cilje Republike Ciper za uresničevanje pravic invalidov ter usmeriti vse vladne agencije k dejanjem, ki izboljšujejo kakovost življenja oseb. s posebnimi potrebami" (cipersko nacionalno poročilo, str. 6).

Tretji akcijski načrt 2021–2023 vključuje 135 ukrepov, ki jih izvaja osem ministrstev in trije namestniki ministrstev. Ukrepi se na primer nanašajo na socialno vključevanje, mobilnost in socialno zaščito invalidov, zaposlovanje, poklicno usposabljanje in izobraževalne storitve ter zagotavljanje zdravstvenih in rehabilitacijskih storitev. Vlada svoje ukrepe v zvezi s sodelovanjem invalidov utemeljuje na teh smernicah (Nacionalno poročilo Ciper, str. 7).

1.2.3 Nemčija

Konvencija o pravicah invalidov in Izbirni protokol, ki ju je Generalna skupščina ZN sprejela 13. decembra 2006, sta začela veljati po ratifikaciji 24. februarja 2009 in 26. marca 2009 (prim. 5. odst. 45. člena CRPD, 13. odst. čl. 2 Izbirni protokol) (BGBl. II 2008 str. 1419) in ima status preprostega zakona (člen 59 odst. 2 GG). Zvezno ministrstvo za delo in socialne zadeve je vladna kontaktna točka in je odgovorno za izvajanje medresorskih ukrepov. Neodvisni nadzorni organ, ustanovljen na podlagi člena 33 (2) CRPD, je zadolžen za spodbujanje izvajanja CRPD v Nemčiji, zaščito pravic, standardiziranih v njej, in spremljanje skladnosti z njimi (Deutsches Institut für Menschenrechte 2023).

S CRPD so pravice invalidov postale močnejše žarišče razprav v družbi in politiki (Deinert et al. 2022, str. 264 ff.). Zlasti sta bila postavljena pod vprašaj pojem invalidnosti in njegova združljivost z definicijo v CRPD, kar je na koncu privedlo do ponovne opredelitve pojma invalidnosti v 2. oddelku IX. knjige socialnega zakonika z BTHG (BT-Drs. 18/9522), str. 192). Podobno so spremembe na področju udeležbe na trgu dela upoštevale CRPD in poskušale nadalje razviti koristi za udeležbo v poklicnem življenju na osebno osredotočen način, tj. zagotoviti, da je invalidu zagotovljena največja možna sodelovanje v poklicnem življenju prek prilagojenih storitev in podpore v skladu z njegovimi individualnimi zmožnostmi (BT-Drs. 18/9522, str. 193).

Nemška vlada je v svojem nacionalnem akcijskem načrtu 2.0 o CRPD opredelila zaposlovanje invalidov na splošnem trgu dela kot prednostni politični cilj, vendar je kljub temu izjavila, da imajo delavnice za invalide (WfbM) še naprej svoje mesto kot izvajalci storitev za sodelovanje v poklicnem življenju. Vendar pa so WfbM pozvane, da nudijo tudi storitve za sodelovanje v poklicnem življenju zunaj delavnice, npr. zunanja delovna mesta delavnic v podjetjih splošnega trga dela.

S spremembami Zveznega zakona o sodelovanju z dne 23. 12. 2016 (BGBl. I str. 3234) s 1. 1. 2018 je bil v tem kontekstu uveden proračun za delo (§ 61 SGB IX) in drugi ponudniki storitev (§ 60 SGB IX) so bili ustvarjeni kot alternativa WfbM. 1. 1. 2020 je bil, ponovno z namenom spodbujanja prehoda iz WfbM na splošni trg dela, uveden proračun za usposabljanje (§ 61a SGB IX) kot dodatna ugodnost (Zakon o pomoči sorodnikom z dne 10. 12. 2019, BGBl. I str. 2135).

1.2.4 Slovenija

Po ratifikaciji CRPD 24. 4. 2008 je Slovenija naredila veliko korakov za nadaljnji razvoj zakonodaje za invalide.

Ministrstvo za delo je bilo določeno za osrednjo kontaktno točko za vprašanja v zvezi z izvajanjem konvencije (focal point). Svet Vlade Republike Slovenije za invalide je bil ustanovljen kot »samostojno tripartitno telo, katerega člani so predstavniki ustreznih invalidskih organizacij, predstavniki strokovnih združenj s področja invalidskega zavarovanja in predstavniki vlade« (Prvo poročilo Slovenija, 18. 7. 2014, stran 65, št. 262, 263).

Z namenom doseganja načel socialne pravičnosti in enakih možnosti za vse je bil prvi akcijski program za invalide sprejet že leta 2006. Veljavni akcijski program zajema obdobje od leta 2022 do 2030 in vključuje 13 osnovnih ciljev in 120 ukrepov, ki celovito urediti vsa področja življenja invalidov (Nacionalno poročilo Slovenija, str. 6, 7).

Koncept invalidnosti ustreza razumevanju invalidnosti v CRPD. Status invalida se priznava na podlagi različnih zakonov. To pa zato, ker so v Sloveniji pravice invalidov urejene v različnih zakonih (Nacionalno poročilo Slovenija, str. 7).

V tem kontekstu velja posebej izpostaviti Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI, 2004) in Zakon o socialnem vključevanju invalidov (ZSVI, 2019). Izboljšanje zaposljivosti invalidov in ustvarjanje pogojev za njihovo enakopravno vključevanje na trg dela z odpravljanjem ovir in ustvarjanjem enakih možnosti sta cilja ZZRZI. Za zaposlovanje na rednem trgu dela je uveden kvotni sistem. Poleg tega zakonodaja ureja podporno in zaščitno zaposlovanje kot možne ukrepe za vključevanje invalidov na trg dela in nenazadnje tudi presojo njihovih delovnih in zaposljivih sposobnosti. Zavod za zaposlovanje odloča o tem, ali je osebi priznan status invalida (po prej omenjenem zakonu) in se lahko glede na njene zmožnosti zaposli na običajnem delovnem mestu ali na podprtem ali zaščitenem delu. Oseba, ki je pridobila status invalida po določbah ZSVI, prejema nadomestilo za invalidnost. Zakon tako ustvarja pogoje, da osebe s težjimi oblikami invalidnosti čim bolj samostojno in enakopravno sodelujejo v družbenem življenju. Hkrati je pravica do socialnih prejemkov namenjena zagotavljanju njihovega preživetja (Nacionalno poročilo Slovenija, str. 7, 8).

1.2.5 Primerjalni povzetek

Vse države, vključene v raziskavo, so ratificirale CRPD, zato je CRPD v teh državah pravno zavezujoča.

Na podlagi čl. 33. odst. 2 CRPD, Medzvezni center za enake možnosti in boj proti rasizmu in diskriminaciji, je bil ustanovljen v Belgiji. V okviru tega centra je za zadeve invalidov pristojna Služba za pravice invalidov (UNIA). Poleg tega odbor za spremljanje, ki ga sestavljajo socialni partnerji, predstavniki akademskega sveta in invalidskih združenj, zagotavlja, da so invalidi vključeni v zadeve, ki jih zadevajo. Na Cipru je za izvajanje CRPD odgovoren Oddelek za socialno vključevanje invalidov, ustanovljen na Ministrstvu za delo, socialno varstvo in socialno zavarovanje. Doslej so bili oblikovani trije akcijski načrti za spodbujanje uresničevanja pravic in izboljšanja kakovosti življenja invalidov z različnimi ukrepi. V Nemčiji je Neodvisni nadzorni organ odgovoren za izvajanje CRPD, pa tudi za zaščito urejenih pravic invalidov in spremljanje njihove skladnosti. Z Nacionalnim akcijskim načrtom 2.0 o CRPD je zaposlovanje invalidov na splošnem trgu dela postavljeno kot prednostni cilj. V Sloveniji je Svet Vlade Republike Slovenije za invalide ustanovljen na podlagi 2. čl. 33. odst. 2 CRPD. Ratifikacija CRPD je, tako kot v Belgiji, vodila k nadaljnjemu razvoju zakonodaje o invalidih.

Opozoriti je treba, da je ratifikacija CRPD v vseh državah povečala ozaveščenost o skrbih invalidov in pripeljala do razvoja različnih ukrepov za uresničevanje pravic invalidov. Vse štiri države so končno predložile državna poročila v skladu z obveznostjo iz čl. 35 CRPD (Začetno poročilo Belgija 28/07/2011, Začetno poročilo Ciper 02/08/2013, Začetno poročilo Nemčija 19/09/2011 in združeno drugo in tretje poročilo 25/09/2019, Začetno poročilo za Slovenijo 18/07/2014, najdete na: <https://tbinternet.ohchr.org/>).

2 Sodelovanje oseb z motnjami v duševnem razvoju v delovnem življenju

2.1 Opredelitev oseb z motnjami v duševnem razvoju

2.1.1 Belgija

Po čl. 1 CRPD invalidi vključujejo »ljudje z dolgotrajnimi telesnimi, duševnimi, intelektualnimi ali senzoričnimi okvarami, ki jim lahko v interakciji z različnimi ovirami preprečujejo polno, učinkovito in enakopravno sodelovanje v

družbi». Na podlagi tega širokega razumevanja invalidnosti DSL določi potrebe po podpori OPP z uporabo presejalnega orodja, ki ga sestavlja 43 kategorij, ki temeljijo na Mednarodni klasifikaciji delovanja, invalidnosti in zdravja SZO. Orodje vključuje dejavnike in ocene, povezane z delom, ter okoljske in osebne dejavnike. Za presojanje se OPP pogovarja na več terminih po 1-2 uri, odvisno od konkretnega primera in biopsihosocialnega stanja. Poleg instrumenta so lahko vključeni tudi drugi viri, kot so družina, nekdanji delodajalec, celo učitelji, če je oseba zelo mlada. Cilj razgovora je ugotoviti, ali je invalid upravičen do pomoči. Invalidna oseba se nato odloči, ali bo prejela podporo v zaščiteni delavnici ali se bo zaposlila pri delodajalcu na rednem trgu dela (nacionalno poročilo Belgija, str. 13 ff.).

2.1.2 Ciper

Invalidska zakonodaja ne razlikuje med posameznimi vrstami invalidnosti, zato se predstavljene pravne podlage nanašajo tudi na osebe z motnjami v duševnem razvoju. Poleg tega so pravice oseb z motnjami v duševnem razvoju ločeno urejene v zakonih o osebah z motnjami v duševnem razvoju iz leta 1989 in 2018 (Zakon 117/1989 in 11(I)/2018), ki zagotavljajo pravice oseb z motnjami v duševnem razvoju do socialne varnosti, socialno varstvo, izobraževanje in poklicna rehabilitacija. Oseba z motnjami v duševnem razvoju po zgoraj navedenih zakonih je "oseba, ki ima dolgotrajne duševne motnje, ki lahko v interakciji z različnimi ovirami onemogočajo njeno polno in učinkovito sodelovanje v družbi enako kot drugi" (Ciper Nacionalno poročilo, stran 8).

Za uresničevanje pravic oseb z motnjami v duševnem razvoju je ustanovljen Odbor za varstvo oseb z motnjami v duševnem razvoju (CPPID). Komisija je zadolžena za evidentiranje oseb z motnjami v duševnem razvoju, spremljanje njihove problematike ter vrednotenje in oblikovanje nacionalnih programov, ki obravnavajo pravice te skupine oseb. Končno CPPID objavlja letna poročila, v katerih opisuje svoje ugotovitve (nacionalno poročilo Ciper, str. 8).

2.1.3 Nemčija

SGB IX opredeljuje invalide v § 2 odst. 1. stavek 1. stavek: Invalidi so ljudje s telesnimi, duševnimi, intelektualnimi ali senzoričnimi okvarami, ki jim v interakciji z vedenjskimi in okoljskimi ovirami verjetno onemogočajo več kot šest mesecev enakopravno sodelovanje v družbi. Takšna okvara se domneva, če telesno in zdravstveno stanje odstopa od stanja, značilnega za starost osebe (2. stavek). Zajeta je tudi grozeča invalidnost (3. stavek).

Ta definicija temelji na tako imenovanem bio-psiho-socialnem modelu ICF (Mednarodna klasifikacija delovanja, invalidnosti in zdravja) (BT-Drs. 10/5701, str. 9; BT-Drs. 18/9522, str. 227).

Posebna pravna definicija duševne prizadetosti ne obstaja. K umskim sposobnostim štejejo sposobnosti na kognitivnem, psihomotoričnem in intelektualnem področju. Nizek inteligenčni kvocient se torej domneva kot znak motnje duševnih sposobnosti in posledično duševne prizadetosti (Luthe v: Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB IX, 3. izdaja, § 2 SGB IX Rdn. 65, od dne : 10.11.2022).

Težje prizadeti so tisti, za katere je bila ugotovljena stopnja invalidnosti najmanj 50 (oddelek 2 (2) SGB IX). Na primer, delodajalci z velikostjo podjetja, ki obsega 20 delovnih mest ali več, so dolžni zapolniti vsaj 5 % delovnih mest s težjimi invalidi (člen 154 (1) SGB IX).

2.1.4 Slovenija

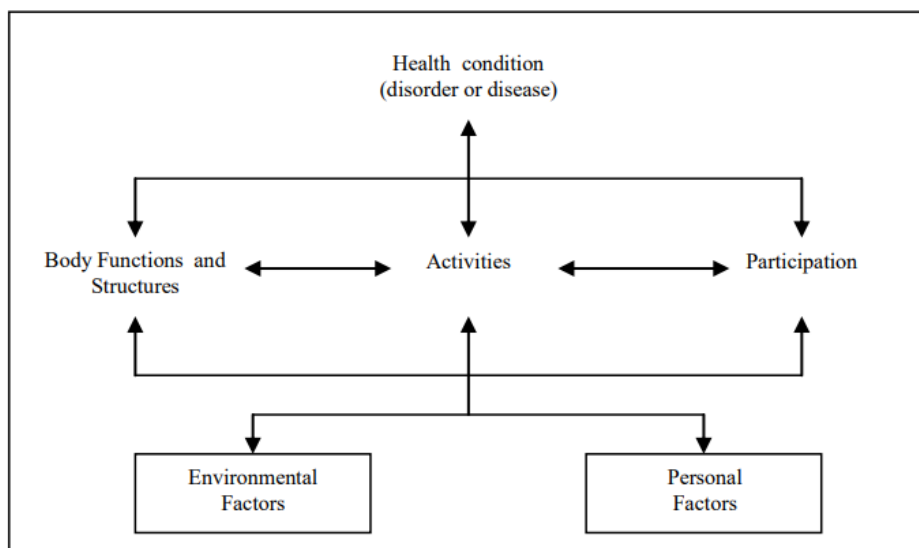
Razumevanje invalidnosti se ne razlikuje od definicije CRPD (Nacionalno poročilo Slovenija, str. 11). Pri motnji v duševnem razvoju, ki se kaže v bistveno zmanjšanih intelektualnih sposobnostih in bistveno zmanjšanih prilagoditvenih sposobnostih, ločimo osebe z lažjo motnjo v duševnem razvoju, osebe z zmerno motnjo v duševnem razvoju, osebe s težjo motnjo v duševnem razvoju in osebe z najtežjo motnjo v duševnem razvoju, odvisno od stopnje prizadetosti ter sposobnosti delovanja in socializacije (Nacionalno poročilo Slovenija, str. 9, 10).

Predpostavlja se, da je odstotek ljudi z motnjami v duševnem razvoju približno 1 %, od tega jih ima 85 % blage okvare (IQ 51-70), 10 % zmerne okvare (IQ 35-50), 4 % hude okvare (IQ 21- 35), 1-2 % pa ima najhujše okvare (IQ < 21) (Nacionalno poročilo Slovenija, str. 10).

2.1.5 Primerjalni povzetek

Razumevanje invalidnosti ustreza razumevanju CRPD, tj. nacionalne države so definicijo invalidnosti iz CRPD prevzele v nacionalno zakonodajo. Osnova je ICF:

Slika 1: »funkcionalno zdravje« in kontekstualni dejavniki



Vir: Svetovna zdravstvena organizacija, 2001, str. 18

V Belgiji pristojni organ, DSL, ugotavlja obstoj invalidnosti s pomočjo presejalnega orodja, ki ga sestavlja 43 kategorij. Rezultat presojanja pove, ali se invalid podpira v varstveni delavnici ali se lahko zaposli na splošnem trgu dela, pri čemer se upoštevajo želje invalida. V Sloveniji ločimo osebe z lažjo, zmerno, težko in najtežjo motnjo v duševnem razvoju glede na resnost prisotne okvare. Za dodelitev podpore je odločilna ugotovljena stopnja duševne prizadetosti. Za razliko od Cipra v Belgiji, Sloveniji in Nemčiji ločena zakonodaja za osebe z motnjami v duševnem razvoju ne obstaja. Na Cipru na eni strani obstaja zakonodaja, ki ureja pravice oseb z motnjami v duševnem razvoju, v kateri so urejene pravice oseb z motnjami v duševnem razvoju do socialne varnosti, izobraževanja in poklicne rehabilitacije. Po drugi strani pa je bil ustanovljen odbor, ki je odgovoren za zaščito oseb z motnjami v duševnem

razvoju in v tem okviru razvija programe za spodbujanje sodelovanja oseb z motnjami v duševnem razvoju. Ta posebna zakonodaja in različne institucije so namenjene zadovoljevanju posebnih potreb oseb z motnjami v duševnem razvoju.

Posledično se na podlagi ugotovljenega inteligenčnega kvocienta ugotavlja prisotnost in stopnja duševne zaostalosti. ICD-10, kategorije F70-F79, služi kot predloga tukaj:

Tabela 4: ICD-10/različica 2016 kategorije F70-F79

Kategorija	Obseg okvare vedenja	Opis
F70.-	Blaga duševna zaostalost	Približen razpon IQ od 50 do 69 (pri odraslih, mentalna starost od 9 do manj kot 12 let). Verjetno bo povzročilo nekatere učne težave v šoli. Veliko odraslih bo lahko delalo in vzdrževalo dobre družbene odnose ter prispevalo k družbi. Vključno z: slaboumnost blaga duševna nenormalnost
F71.-	Zmerna duševna zaostalost	Približen razpon IQ od 35 do 49 (pri odraslih, mentalna starost od 6 do manj kot 9 let). Verjetno bo povzročilo izrazite razvojne zaostanke v otroštvu, vendar se večina lahko nauči razviti določeno stopnjo neodvisnosti pri samooskrbi in pridobiti ustrezne komunikacijske in akademske spretnosti. Odrasli bodo potrebovali različne stopnje podpore za življenje in delo v skupnosti. Vključno z: zmerna duševna nenormalnost
F72.-	Huda duševna zaostalost	Približen razpon IQ od 20 do 34 (pri odraslih, mentalna starost od 3 do manj kot 6 let). Verjetno bo povzročil stalno potrebo po podpori. Vključno z: huda duševna nenormalnost
F73.-	Globoka duševna zaostalost	IQ pod 20 (pri odraslih, duševna starost pod 3 leti). Posledica resne omejitve samooskrbe, kontinence, komunikacije in mobilnosti. Vključno z: globoka duševna nenormalnost
F78.-	Druga duševna zaostalost	To kategorijo je treba uporabiti le, kadar je ocena inteligenčne okvare s standardnimi postopki posebej težka ali nemogoča zaradi sočasnih senzoričnih ali telesnih okvar, kot v primeru slepih, gluhonemih, hudo vedenjsko prizadetih ali telesno prizadetih oseb.

Kategorija	Obseg okvare vedenja	Opis
F79.-	Neopredeljena duševna zaostalost	Zmanjšanje inteligence glede na zgornje kategorije ni mogoče. Duševna prizadetost in primanjkljaji, vendar brez dodatnih podrobnosti.

Vir: WHO, 2016

2.2 Sistem zaščitene delavnice

2.2.1 Belgija

Pravna podlaga za ustanovitev zaščitene delavnice (Entreprises de Travail Adapté) in Nacionalnega sklada za socialno preraščevanje invalidov je bila ustvarjena leta 1963 s Kraljevim odlokom o socialni integraciji invalidov. Nacionalni sklad je dobil nalogo identifikacije invalidov za ponovno socialno vključitev z možnostjo zaposlitve. V tem kontekstu so varstvene delavnice začele delovati leta 1964. Invalidom naj ne bi ponudili le možnosti, da bi prevzeli smiselno in koristno delo v zdravstveni in poklicni oskrbi, temveč tudi, kolikor je to mogoče, prehod na običajno zaposlitev. Da bi bile zaščitene delavnice odobrene in subvencionirane, so morale izpolnjevati zahteve, standardizirane v zakonu, in sicer (nacionalno poročilo Belgija, str. 16):

- Invalidi, ki prejemajo podporo v zaščitene delavnicah, bi morali biti prijavljeni pri nacionalnem skladu (tj. imeti duševno prizadetost več kot 20 % ali telesno prizadetost več kot 30 %) in začasno ali trajno nezmožni za delo v normalnem delovnem okolju zaradi naravo ali stopnjo njihove invalidnosti;
- omogočiti jim mora koristno in donosno delo ter poklicno prilagajanje in napredovanje ter, kolikor je to mogoče, dostop do redne zaposlitve,
- varovane delavnice morajo imeti strokovno usposobljeno nadzorno osebje; in
- invalidi morajo biti zaposleni na podlagi pogodbe o zaposlitvi in imeti ustrezne zdravstvene in varnostne pogoje.

Zahteve glede dostopa so bile konkretizirane z odlokom iz leta 1995 v smislu, da je oseba invalidna, če ima "znatno omejeno sposobnost socialnega ali poklicnega vključevanja zaradi spremembe v svojem duševnem, senzoričnem ali fizičnem sposobnosti, ki zahteva posredovanje družbe" (nacionalno poročilo Belgija, str. 17).

V Generalnem direktoratu so leta 1972 začele delovati tri zaščitene delavnice. Leta 1978 so vodje zaščitene delavnice združili moči in ustanovili EWETA, združenje, ki zastopa interese njihovih podjetij na pravni, ekonomski in socialni ravni (nacionalno poročilo Belgija, str. 16).

Kot socialna podjetja morajo varstvene delavnice same ustvariti 70 % svojih finančnih potreb. Samo 30 % finančnih potreb pokriva DSL (nacionalno poročilo Belgija, str. 17). Postopna profesionalizacija korporativne strukture in upravljanja je zaščitene delavnicam omogočila, da so se preusmerile z močno diverzifikacijo storitev in vedno novimi ponudbami izdelkov. Tako tri delavnice v DG ne zaposlujejo samo invalidov, ampak tudi ljudi z drugimi ovirami pri zaposlovanju, kot so duševne težave in migranti z delovnimi dovoljenji. To omogoča vzpostavitev dodatnih proizvodnih skupin in razvoj novih področij dela. Kot nadaljnjo storitev zaščitene delavnice ponujajo tako imenovane zunanje skupine, ki podpirajo javna ali zasebna podjetja na njihovi lokaciji (nacionalno poročilo Belgija, str. 18). Ta storitev je postala sestavni del servisne, montažne in pakirne dejavnosti nekaterih podjetij v regiji (<https://www.bweupen.be/dienstleistungen/aussengruppen/>).

Invalidi imajo status zaposlenih v varovanih delavnicah in prejemajo minimalno plačo kot vsi ostali zaposleni. V podjetju jih zastopata tudi svet delavcev in sindikalni zaupnik. Posledično so varstvene delavnice kot specializirane institucije socialne ekonomije eden od dveh stebrov politike zaposlovanja za invalide, poleg podprtega zaposlovanja v zasebnem sektorju, in jih dodatno financira Generalni direktorat (nacionalno poročilo Belgija, str. 18). Po eni strani te dotacije pokrivajo stroške plač osebja, stroške oddelkov za usposabljanje, dnevnice in subvencije plač za invalide. Po drugi strani pa ta sredstva pokrivajo tudi druge ukrepe za ustvarjanje delovnih mest za ljudi z več ovirami pri zaposlitvi (nacionalno poročilo Belgija, str. 18).

2.2.2 Ciper

Na Cipru zaščitene delavnice vodijo certificirane nevladne organizacije (NVO) in druge manjše organizacije. Poleg tega Center za poklicno rehabilitacijo invalidov (CVRPD), ki je državna organizacija v okviru Sektorja za socialno vključevanje invalidov, upravlja dve varovani delavnici. Zakonsko določen namen CVRPD je spodbujanje poklicnega usposabljanja in zaposlovanja invalidov s posebnimi programi. Vsebina teh programov je na primer vzpostavitev in delovanje proizvodnih delavnic (kot varovanih delavnic) v centru in izven njega ter izdelava ukrepov zaposlovanja na odprtem trgu dela. Nevladne organizacije med drugim podpirajo tudi invalide v varstvenih delavnicah z namenom prehoda na odprti trg dela, kot je podprto zaposlovanje ali pred poklicno usposabljanje. Glede na potrebe in razpoložljive kapacitete določajo pogoje za sprejem, saj posebne zakonodaje za ustanovitev varovanih delavnic ni. Te zahteve za sprejem lahko vključujejo kraj stalnega prebivališča vzdrževane osebe, starost, stopnjo invalidnosti in zmogljivost organizacije (nacionalno poročilo Ciper, str. 9).

2.2.3 Nemčija

V Zvezni republiki Nemčiji je veliko ponudnikov delavnic, večinoma v obliki neprofitne družbe z omejeno odgovornostjo, katere delničarji so na primer Diakonisches Werk, Caritas in Lebenshilfe für geistig backerte Menschen. S 93-odstotno stopnjo organiziranosti je velik del delavnic za invalide – WfbM (cca. 700 glavnih delavnic s 3000 lokacijami) združenih v Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für backerte Menschen – BAG WfbM – e.V., ki je bila ustanovljena kot neprofitno združenje leta 1975 kot vsedrjavno zastopstvo interesov delavnic (prim. BAG WfbM, Letno poročilo 2021, str. 37). Od 01.01.2020 je bilo v WfbM podprtih 317.680 invalidov, od tega 237.949 oseb z motnjami v duševnem razvoju (<https://www.bagwfbm.de/category/34>).

WfbM zahteva priznanje, za kar je odgovoren Zvezni zavod za zaposlovanje (BA) v dogovoru s ponudniki pomoči pri vključevanju. BA je tudi dolžan voditi register priznanih WfbM (prim. § 225 SGB IX, 2022). Samo tisti objekti, ki izpolnjujejo zakonske zahteve v § 219 SGB IX in zahteve Odloka o delavnicah (WVO) v §§ 1-16, se lahko priznajo kot delavnice (§ 17 odst. stavek 1 WVO).

WfbM je ustanova za sodelovanje invalidov v poklicnem življenju. Posledično mora imeti WfbM "najširšo možno ponudbo poklicnega usposabljanja in delovnih mest" ter "kvalificirano osebje in spremljevalno službo" (§ 219 odst. 1 stavek 4 SGB IX). Načeloma obstajata upravičenost do podpore in obveznost sprejema za priznani WfbM (prim. § 220 SGB IX), če so izpolnjene pravno standardizirane zahteve glede uspešnosti. Prvič, zaradi narave ali resnosti invalidnosti usposabljanje ali zaposlitev na splošnem trgu dela ne sme biti možnost za invalida, še ne ali še enkrat (člen 219(1) stavek 2 SGB IX). Drugi podporni ukrepi za udeležbo v poklicnem življenju, kot je individualno usposabljanje v podjetju kot del podprte zaposlitve, prav tako ne bodo upoštevani. To pomeni, da osebe, ki izpolnjujejo pogoje za sprejem v delavnico, ne morejo biti podprte z ukrepom podprte zaposlitve (BA, Fachliche Weisung zu § 55 SGB IX, str. 6, od 12/2021). Drugi osebni pogoj za sprejem v varstveno delavnico je, ali je mogoče od invalida najkasneje po vključitvi v ukrepe na področju poklicnega usposabljanja pričakovati vsaj minimalno ekonomsko vzdržno delovno uspešnost. Poleg tega mora biti oseba sposobna socialne interakcije in ne potrebuje izredne oskrbe. Odločitev o tem, ali je oseba sposobna za delo v delavnici ali ne, sprejme na primer zvezna agencija za zaposlovanje kot rehabilitacijska agencija, pristojna za storitve za sodelovanje v poklicnem življenju, s pomočjo posebnega diagnostičnega postopka sposobnosti »Diagnoza delovne sposobnosti posebej prizadetih invalidov« (DIA-

AM). Ta postopek se uporablja za ugotavljanje, ali so zlasti osebe z učnimi težavami, ki mejijo na duševno motnjo, osebe z duševnimi motnjami, ki mejijo na učne motnje, ali osebe s trajnimi duševnimi motnjami in/ali vedenjskimi težavami deležne podpore v okviru delavnice ali ukrepov. na rednem trgu dela (BAGÜS 2021, 5.3.).

WfbM je razdeljen na tri področja storitev: začetno usposabljanje, področje poklicnega usposabljanja in delovno področje. Invalidi, ki so zaposleni na delovnem področju WfbM, imajo podobno pravno razmerje kot zaposleni, če niso zaposleni. WfbM izplača primerno plačilo iz svojega delovnega rezultata, to je iz razlike med zaslužkom in potrebnimi stroški vodenja delovnega prostora delavnice (prim. § 221 SGB IX). Pristojne agencije za rehabilitacijo plačajo ustrezno plačilo za podporo invalidom na delovnem področju WfbM, ki pokriva stroške, povezane z gospodarsko dejavnostjo, v kolikor ti presegajo stroške, ki običajno nastanejo v komercialnem podjetju, kot tudi potrebne stroški, ki nastanejo pri opravljanju nalog. Poleg tega zaposleni prejema dodatek za napredovanje pri delu kot socialni prejemek od odgovornega izvajalca rehabilitacije (glej 59. člen SGB IX). V letu 2021 so prejemki invalidov, ki so bili zaposleni na delovnem področju OZM, znašali cca. 212 evrov (TORBA WfbM 2022).

2.2.4 Slovenija

V Sloveniji ni enotne zakonodaje, ki bi urejala sodelovanje invalidov v delovnem življenju. Nasprotno pa je spodbujanje zaposlovanja invalidov urejeno v različnih zakonskih aktih, ki so med seboj neodvisni. Poleg skladnosti s CRPD so to še Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, Zakon o delovnih razmerjih, Zakon o socialnem varstvu, Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, Zakon o socialnem podjetništvu in Socialnem vključevanju invalidov (Nacionalno poročilo Slovenija, str. 11).

Glede na potrebno podporo in stopnjo prisotne okvare se lahko sodelovanje invalidov, vključno z osebami z motnjami v duševnem razvoju, v poklicnem življenju spodbuja v obliki zaposlitev s podporo, zaščitene zaposlitve, s programi socialne vključenosti in v invalidsko delovnih centrih. V podpornih zaposlitvah in v programih zaščitene zaposlitve so lahko podprte osebe z lažjo motnjo v duševnem razvoju. Najbolj razširjena oblika zaposlitve pa je zaščiteni model zaposlitve, medtem ko je sprejem v program socialne vključenosti predviden za tiste osebe, ki so kvalificirane kot nezaposeljive (Nacionalno poročilo Slovenija, str. 11).

Med oblike zaščitene delovnih mest lahko uvrstimo zaščiteni podjetja, ki so doživela ureditev v ZZZR. Ta oblika podjetij je nastala iz invalidskih delavnic leta 1988 in kot podjetje v socialni ekonomiji predstavlja pomembno zaposlitveno priložnost za invalide. Financiranje je delno zagotovljeno z državnimi subvencijami. Davek od plače oziroma prispevki za socialno zavarovanje za zaposlene invalide niso plačani. V teh podjetjih podpirajo ljudi, ki se ne morejo zaposliti na rednem trgu dela. Med zaposlenimi mora biti najmanj 40 % invalidov. Za supervizijo mora biti zaposlen en specialist izmed treh invalidov. V primeru večjih podjetij je en strokovnjak odgovoren za 20 podprtih oseb hkrati. V Sloveniji je 158 invalidskih podjetij (Nacionalno poročilo Slovenija, str. 13, 14).

V zvezi z varstvenimi podjetji velja omeniti zaposlitvene centre, ki so začeli z delom v letu 2006. Invalidi so sprejeti v zaposlitvene centre, če dosegajo od 30 % do 70 % pričakovanih delovnih rezultatov. Financiranje je zagotovljeno iz javnih sredstev. Izvajajo se proizvodna dela, kot je izdelava papirne embalaže ali mizarstvo, ter storitve, kot je vnos podatkov. V Sloveniji je 67 zaposlitvenih centrov (Nacionalno poročilo Slovenija, str. 14).

Velik delež oseb z motnjami v duševnem razvoju, ki potrebujejo obsežno pomoč, je podprt v centrih za varstveno delo (VDC). Storitve varstveno delovnih centrov v obliki nastanitve, prehrane, tehnične pomoči, prevoza in socialnega varstva se financirajo iz javnih sredstev. Pri tem podprta zaposlitev pod posebnimi pogoji vključuje takšne oblike

dela, ki upravičencem omogočajo ohranjanje pridobljenega znanja in razvijanje novih veščin. Varstvo, varstvo in zaposlitev pod posebnimi pogoji se izvajajo celostno in individualizirano, ob upoštevanju potreb oskrbovanca. Za izvajanje zaposlitve pod posebnimi pogoji VDC uporabljajo različne obrazce in programe. V tem kontekstu velja izpostaviti tako imenovano integrirano zaposlitev, pri kateri je invalid zaposlen v normalnem delovnem okolju in ga pri tem podpira specializirano osebje VDC na podlagi individualnega načrta. Ta oblika zaposlitve, ki jo po raziskavi iz leta 2015 izvaja 34 % VCD, ima za osebe z motnjami v duševnem razvoju prednosti, kot so desegregacija, krepitev socialne mreže, razvoj delovnih veščin, večja samozavest, neodvisnost in osebnost. odgovornost (Nacionalno poročilo Slovenija, str. 15 in sl.).

2.2.5 Primerjalni povzetek

V Nemčiji so sprejem, organizacija in struktura WfbM ter skupine oseb, ki so upravičene do nadomestil, izčrpno urejeni z zakonom in ustreznim odlokom. Zadevni izvajalec rehabilitacije odloči, ali so izpolnjeni pogoji za sprejem za WfbM. Če so pogoji izpolnjeni, je oseba dolžna sprejeti. Na primer, Zvezna agencija za zaposlovanje mora kot rehabilitacijska agencija, odgovorna za ugodnosti za sodelovanje v poklicnem življenju, uporabiti poseben postopek diagnostike sposobnosti "Diagnoza delovne sposobnosti posebej prizadetih invalidov" (DIA-AM), da ugotovi, ali v zlasti osebe z učnimi težavami, ki mejijo na duševno prizadetost, osebe z duševnimi težavami, ki mejijo na učne težave, ali osebe s trajnimi duševnimi motnjami in/ali vedenjskimi težavami so podprte v okviru delavnice ali z ukrepi na rednem trgu dela. Osebe, ki prejemajo podporo v WfbM, niso zaposleni. Samo skupina oseb, ki je podprta na delovnem področju WfbM, je opredeljena kot podobna zaposlenim. Ta skupina oseb prejme primerno plačilo, ki se izplača iz delovnih rezultatov WfbM. Tako mora biti WfbM organiziran poslovno in stremeti k ekonomskim rezultatom dela, pri čemer odgovorni izvajalci rehabilitacije prevzemajo stroške v zvezi z gospodarsko dejavnostjo, v kolikor le-ti presegajo stroške, ki običajno nastajajo v gospodarskem podjetju.

V nemško govoreči skupnosti v Belgiji obstajajo tri zaščitene delavnice, ki zaposlujejo tudi ljudi z drugimi ovirami pri zaposlitvi. Oskrbovane delavnice morajo 70 % svojih finančnih potreb ustvariti same, 30 % pa krije pristojni organ DSL. Iz rezultatov gospodarske dejavnosti se zaposlenim osebam, ki imajo status delavca, izplača minimalna plača. Poleg tega se plačujejo državne subvencije, s katerimi delavnice kot socialna podjetja financirajo npr. stroški plač osebja. V zadnjih letih so delavnice razširile skupino ljudi, ki jim je treba nuditi podporo, da vključujejo ljudi z drugimi ovirami pri namestitvi. Razlog za to je v dejstvu, da se DSL osredotoča na promocijo invalidov na rednem trgu dela in da morajo delavnice, tako kot druga komercialna podjetja, ustvarjati dobiček in zato zaposlovati dobre delavce (nacionalno poročilo Belgija, stran 26).

Na Cipru zaščitene delavnice vodijo certificirane nevladne organizacije. Zaposlovanje invalidov poteka na podlagi različnih podpornih programov. Cilj je prehod na splošni trg dela, npr. z ukrepi predpoklicnega usposabljanja ali zaposlitvijo s podporo. Dve varstveni delavnici izvaja Center za zaposlitveno rehabilitacijo invalidov kot državna organizacija in na zakonski podlagi.

V Sloveniji je vključevanje invalidov v delovno življenje urejeno z različnimi pravnimi akti in v različnih organizacijskih oblikah, ki se financirajo iz javnih sredstev. Osebe z motnjami v duševnem razvoju s posebnimi potrebami po pomoči so podprte predvsem v Varstveno delovnih centrih (VCD) z ukrepom tako imenovane integrirane zaposlitve. Po drugi strani pa lahko osebe z lažjo motnjo v duševnem razvoju podpiramo s programi zaščitnega zaposlovanja in podpornega zaposlovanja. Ugotovimo lahko, da je dostop oseb z motnjami v duševnem razvoju neenakomerno strukturiran glede na obseg invalidnosti.

Tako je razvidno, da je sistem varovanih delavnic za invalide vzpostavljen v vseh štirih državah. Naloga varstvenih delavnic je zagotoviti sodelovanje v delovnem življenju. Sponzorji varstvenih delavnic so praviloma neprofitne organizacije. V primerjavi z drugimi vrstami invalidnosti so osebe z motnjami v duševnem razvoju večinoma podprte v varovanih delavnicah s primarnim ciljem prehoda na splošni trg dela. Organizacija in pravne podlage varstvenih delavnic so urejene na različne načine.

2.3 Koncept poklicnega usposabljanja v varovanih delavnicah

2.3.1 Belgija

Oddelki za usposabljanje v invalidskih delavnicah so namenjeni pripravi invalidov na pridobitno delo in temeljijo na Odloku nemško govoreče skupnosti iz leta 1997 o ustanovitvi oddelkov za usposabljanje v invalidskih delavnicah. Ob sprejemu v varstveno delavnico gredo oskrbovanci skozi vse oddelke v okviru praktičnega usposabljanja z namenom prepoznavanja svojih interesov in sposobnosti. V okviru podpore se ne učijo le poklicne veščine, ampak tudi socialne veščine, kot so motivacija, interes, socialno vedenje, komunikacijske veščine in samostojnost, ki so bistvenega pomena za poklicno življenje in širjenje obzorij. Status pripravnika lahko traja do tri leta. Financiranje ne temelji na pogodbi o zaposlitvi; financiranje zagotavlja DSL ali pokojninski sklad. Če so na voljo druga sredstva, lahko ostanejo v stalni praksi in opravljajo preprosta dela za varovano delavnico, kot so pranje perila, kuhanje ali delo v ustvarjalni delavnici. Sprejem v proizvodnjo se lahko izvede, če so na voljo zmogljivosti. Možen je tudi prehod na primarni trg dela, ki ga organizira DSL (nacionalno poročilo Belgija, str. 19).

2.3.2 Ciper

Zagotavljanje poklicnega usposabljanja je podprto z zakonodajo in Sektorjem za socialno vključevanje invalidov ter s programi, ki jih izvaja Organizacija za poklicni razvoj in rehabilitacijo. Ti vključujejo Posebni sklad Centra za poklicno rehabilitacijo invalidov po zakonu iz leta 2000 in zakonu o spremembah (zakon 102 (I) 2010), ki podpira zagotavljanje poklicnega usposabljanja skupaj z invalidskimi delavnicami. Poleg tega program nepovratnih sredstev za poklicno usposabljanje zagotavlja financiranje do 5000 evrov na program registriranim neprofitnim organizacijam, ki zagotavljajo ali omogočajo dejavnost poklicnega usposabljanja za invalide. Programi poklicnega usposabljanja, financirani v okviru tega programa, so namenjeni usposabljanju strokovnjakov, ki podpirajo ali olajšajo poklicno usposabljanje invalidov (nacionalno poročilo Ciper, str. 10).

Nazadnje se številni ukrepi poklicnega usposabljanja, ki potekajo ob ali v okviru invalidskih delavnic, financirajo prek načrta poklicnega usposabljanja. Invalidi lahko v okviru tega programa zaprosijo za denarno podporo do 1708 evrov za udeležbo na izobraževanju po lastni izbiri, če si s tem povečajo možnosti za zaposlitev. Ti programi lahko trajajo do šest mesecev in morajo potekati v ustreznem prostoru, zagotavljati vsebino, prilagojeno potrebam zadevnih posameznikov, in po zaključku izdati ustrezno potrdilo. Predpogoj je, da oseba, ki prejema podporo, v zadnjih treh letih ni prejela takšne podpore in predloži referenčno pismo leččega zdravnika (nacionalno poročilo Ciper, str. 10).

2.3.3 Nemčija

Pravne zahteve za podporo invalidom na področju začetnega usposabljanja in poklicnega usposabljanja priznane WfbM najdete v SGB IX in v Werkstättenverordnung (WVO). Zakoni o ugodnostih ustreznih izvajalcev rehabilitacije ne vsebujejo nobenih predpisov o podpori v priznani invalidski delavnici, ampak se sklicujejo na predpise SGB IX. Poleg tega so priporočila delavnice Zvezne delovne skupine nelokalnih ponudnikov socialnega varstva in pomoči pri vključevanju – BAGüS (trenutno stanje: 1. marec 2022) ter specialistični koncept BA za področje vstopnega postopka in poklicnega usposabljanja WfbM (najdete ga na: https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba013436.pdf) je treba upoštevati za podporo pri sprejemnem postopku in področju poklicnega usposabljanja priznane WfbM.

WfbM mora imeti ustrezno usposobljeno strokovno osebje za pomoč invalidom, pri čemer je število strokovnjakov za delo in poklicno podporo odvisno od števila in sestave invalidov ter vrste zaposlitve in tehnične opremljenosti delovnega prostora. Spremljevalne storitve zagotavljajo izobraževalno, socialno in zdravstveno oskrbo invalidov glede na njihove potrebe.

Začetni postopek, ki traja tri mesece, služi za ugotavljanje, ali je WfbM ustrezen objekt za udeležbo v poklicnem življenju in katera področja WfbM ter storitve za udeležbo v poklicnem življenju se lahko štejejo za invalida. Pripraviti je treba tudi integracijski načrt (§§ 57 odst. 1 št. 1 SGB IX, 3 odst. 1 WVO). Za pripravo individualnega integracijskega načrta je odgovoren vzgojni spremljevalec, ki se imenuje oskrbovancu in je odgovoren za integracijski in izobraževalni proces.

Podpora na področju poklicnega usposabljanja za obdobje dveh let WfbM je namenjena razvoju, izboljšanju ali ponovni vzpostavitvi uspešnosti ali sposobnosti zaslužka invalidne osebe, kolikor je to mogoče. Vendar pa je treba pričakovati, da je invalid po sodelovanju v storitvah na področju poklicnega usposabljanja sposoben opravljati vsaj minimalno raven ekonomsko uspešne uspešnosti (§ 57 odst. 1 št. 2 SGB IX). Podpora na področju poklicnega usposabljanja se zagotavlja v skladu s potrebami osebe, ki prejema podporo, prek individualnih ukrepov in tečajev usposabljanja (§ 4 odst. 1 WVO). Ukrepi na področju poklicnega usposabljanja WfbM načeloma niso poklicno usposabljanje v priznanem izobraževalnem poklicu (Luik v: Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB IX, 3. izdaja, § 57 SGB IX Rdn. 53, od 15. 1. 2018). Vendar pa je v nekaterih WfbM mogoče zaključiti priznано poklicno usposabljanje s končno zbornično diplomo. Da bi invalidom omogočili poklicno usposabljanje, za katerega se plačujejo prispevki za socialno zavarovanje, je nemški zakonodajalec oblikoval tudi proračun za usposabljanje. Namen te ugodnosti je omogočiti invalidom, ki so upravičeni do podpore v delavnici, da zaključijo priznано poklicno usposabljanje pri zasebnem ali javnem delodajalcu s prevzemom dodatka za usposabljanje in drugih stroškov, ki so potrebni v zvezi z invalidnostjo (§ 61a SGB IX).

Invalidi, ki so podprti v začetnem procesu in na področju poklicnega usposabljanja WfbM, niso niti zaposleni niti podobni zaposlenim, ampak imajo status rehabilitantov. Vendar se ustrezno uporabljajo načela delovnega prava o varstvu osebnosti, omejevanju odgovornosti ter pravni predpisi o zdravju in varnosti pri delu, varstvu pred diskriminacijo pri zaposlovanju in delu, rekreacijskem dopustu ter enakih pravicah za moške in ženske (prim. §. 52 SGB IX). Ustrezne socialne ugodnosti zagotavljajo ustrezne pristojne rehabilitacijske ustanove. Za zagotovitev preživetja lahko obstaja zahtevek za dodatek za usposabljanje (člen 67 (5) SGB IX). Na primer, v primeru odgovornosti BA za ukrepe v postopku vstopa ali na področju poklicnega usposabljanja WfbM znaša nadomestilo za usposabljanje 126 evrov na mesec (§ 125 SGB III).

2.3.4 Slovenija

Poklicna rehabilitacija obsega storitve, ki se izvajajo v skladu s predpisi ZZRZI z namenom, da se invalida usposobi za primerno delo, zaposli, obdrži ali napreduje na delovnem mestu ali spremeni svojo poklicno pot. V zvezi s tem je proces rehabilitacije razdeljen na dve fazi. V prvi fazi se identificirajo in ocenijo strokovne in socialne sposobnosti, potenciali, interesi in morebitne ovire za vključitev ter relevantni dejavniki okolja in možnosti za vključitev v zaposlitev in izobraževanje podpirane osebe. Trajanje je določeno na 15 do 90 ur na osebo. Namen te faze je tudi ugotoviti, ali obstaja potreba po nadaljnjih storitvah poklicne rehabilitacije. Druga faza procesa se osredotoča predvsem na izboljšanje socialnih veščin, razvoj konstruktivnih vedenjskih vzorcev, izboljšanje samopodobe, širjenje socialne mreže in zmanjševanje socialne izolacije (Nacionalno poročilo Slovenija, str. 19, 20).

Po zaključku poklicne rehabilitacije se izvede ocena zaposlitvenih možnosti vzdrževanja. Za invalide, katerih delovna zmožnost presega 30 %, so upravičeni (Nacionalno poročilo Slovenija, str. 20):

- Zaposlitev v normalnem delovnem okolju (nad 95%),
- Zaposlitev v varstvenem podjetju (med 70% in 95%),
- Podporna zaposlitev (med 70% in 95%),
- Varstvena zaposlitev v zaposlitvenem centru, lahko tudi na varstvenem delu v varstvenih podjetjih (med 30% in 70%).

2.3.5 Primerjalni povzetek

V Belgiji so invalidi pripravljeni na pridobitno zaposlitev v oddelkih za usposabljanje v invalidskih delavnicah. Invalidi ob sprejemu v varstveno delavnico opravijo vsa področja delavnice v okviru pripravništva, ki traja do tri leta. Ne učijo se le poklicnih veščin, ampak tudi socialnih veščin. Glede na uspešnost se lahko nato preusmerijo na splošni trg dela ali pa se vključijo v proizvodni oddelek delavnice.

Podoben je sistem v Nemčiji. Ukrepi v sprejemnem postopku in na področju poklicnega usposabljanja WfbM so primerljivi s pripravništvom v Belgiji. Vstopni postopek, ki običajno traja tri mesece, služi za določitev, katera področja WfbM in katere storitve se lahko štejejo za podporo osebi. Ukrepi na področju poklicnega usposabljanja za obdobje dveh let so namenjeni razvoju oziroma izboljšanju delovne sposobnosti in sposobnosti zaslužka invalida. Osnova podpore v obeh državah ni pogodba o zaposlitvi, ampak so ukrepi podprti s strani posameznega pristojnega organa. V Nemčiji, na primer, ljudje, ki prejemajo podporo v začetnem usposabljanju in na področju poklicnega usposabljanja WfbM, prejemajo socialne ugodnosti za kritje svojih življenjskih stroškov.

Na Cipru se ukrepi poklicnega usposabljanja za invalide v zaščitених delavnicah, ki trajajo do šest mesecev in se zaključijo s potrdilom, financirajo prek načrta poklicnega usposabljanja.

V Sloveniji je poklicna rehabilitacija invalidov razdeljena na dve stopnji. Prva stopnja, ki traja od 15 do 90 ur, je namenjena predvsem poučevanju poklicnih in socialnih veščin, druga stopnja pa se osredotoča na izboljšanje socialnih veščin. Poklicna rehabilitacija se konča z oceno zaposlitvenih možnosti osebe.

Podpora invalidom v varovanih delavnicah je v štirih državah zasnovana različno. Skupna značilnost pa je, da se invalide v varstvenih delavnicah pripravlja na trajno vključevanje v poklicno življenje po njihovih zmožnostih z učenjem potrebnih poklicnih in socialnih veščin na podlagi različnih programov in konceptov. Šele po zaključenih ukrepih poklicnega usposabljanja se poda izjava o obstanku v zaščiteneh oblikah zaposlitve oziroma prehodu na splošni trg dela. Ukrepi se običajno financirajo iz javnih sredstev. Nazadnje, vzgojni ukrepi v varstvenih delavnicah ne predstavljajo priznanega poklicnega usposabljanja. Tako usposabljanje lahko poteka samo pri delodajalcu na splošnem trgu dela. To zahteva dodatne spodbude za delodajalce, da bi jih spodbudili k zaposlovanju invalidov za dokončanje poklicnega usposabljanja. V Nemčiji so na primer uvedli proračun za usposabljanje, da bi invalidom, ki so upravičeni do delavnice, omogočili poklicno usposabljanje pri zasebnem ali javnem delodajalcu, ki je zavezanec za socialno zavarovanje. S to ugodnostjo se krije dodatek za usposabljanje in drugi stroški, ki so potrebni v zvezi z invalidnostjo (§ 61a SGB IX).

2.4 Koncept svetovalnega usmerjanja v zaščiteneh delavnicah

2.4.1 Belgija

Oddelki za usposabljanje v zaprtih delavnicah so zasnovani tako, da so prilagodljivi. Vsaka oseba z okvaro je med pripravištvom individualno nadzorovana, tako da je zagotovljeno prilagojeno usposabljanje kot gradnik za samostojno življenje v družbi. To zagotavlja, da so obravnavane kompleksne potrebe ter prednosti in slabosti vsake posamezne osebe z motnjami (nacionalno poročilo Belgija, str. 19).

V odloku iz leta 1997 je v tem kontekstu predpostavljeno naslednje (nacionalno poročilo Belgija, str. 19),

- da je potrebna registracija pri DSL, ki velja dvanajst mesecev,
- da je na skupino osmih invalidov en redno zaposlen inštruktor,
- da usposabljanje izvaja specializirano osebje z osnovno pedagoško izobrazbo in
- da program usposabljanja zagotavlja ciljno usmerjeno podporo invalidu, izhajajoč iz njegovih sposobnosti in interesov, da se zaposli v delavnici.

2.4.2 Ciper

Da bi osebam z motnjami v duševnem razvoju pomagali pri odločanju o napredovanju v varstvenih delavnicah, številne organizacije izvajajo svetovalne storitve. Posebej velja izpostaviti program podprtega zaposlovanja, ki velja za najpomembnejšo in najbolj razširjeno osebno svetovalno storitev za invalide na Cipru in se vsako leto financira za zaposlitev strokovno usposobljenega inštruktorja za zaposlitev po ceni 13.500 evrov. Job coach podpira pet do deset posameznikov in predstavlja začetno povezavo do potencialnega delodajalca na odprtem trgu dela. Med nadaljnjim obdobjem zaposlitve zaposlitveni inštruktor zagotavlja nadaljnjo podporo in vodenje sponzorirane osebe, če je potrebno (nacionalno poročilo Ciper, str. 10, 11).

Ocena tega programa v poročilu Komisije za varstvo oseb z motnjami v duševnem razvoju za leto 2004 je pokazala, da se je v letu 2003 prek programa zaposlilo približno 150 oseb, predvsem z motnjami v duševnem razvoju, v letu 2011 pa je bilo financiranih 22 projektov, kar zaposlitev 246 oseb. Poleg tega dokazi kažejo, da je program kot učinkovit ocenilo 69 % delodajalcev in 85 % zaposlenih. Slabosti programa so bile nezadovoljstvo delavcev z zaslužkom in delovnim časom, saj je le 32 % delavcev delalo več kot 25 ur na teden. Nazadnje, 40 % anketirancev je bilo nezadovoljnih z delovnim mestom (nacionalno poročilo Ciper, str. 11).

2.4.3 Nemčija

Svetovanje invalidom, ki sodelujejo v ukrepu v ZZM, s strani ZZM ni posebej urejeno. Kontinuirano svetovanje lahko izhaja iz dejstva, da se sodelujočim invalidom zagotovi izobraževalni spremljevalec, ki je poleg priprave integracijskega načrta odgovoren tudi za celoten proces izobraževanja in integracije. Poleg tega imajo ponudniki socialnih storitev in s tem ponudniki rehabilitacije, ki podpirajo ukrepe v WfbM, temeljno obveznost svetovanja. V okviru svoje zakonske odgovornosti morajo upravičencem do socialnih prejemkov svetovati o njihovih pravicah in dolžnostih (§ 14 SGB I). SGB IX priznava tudi tako imenovano dopolnilno in neodvisno od ponudnikov storitev in ponudnikov storitev participativno svetovanje (§ 32 ff. SGB IX). Za podporo invalidom in osebam s tveganjem za nastanek invalidnosti ter njihovim svojcem pri uveljavljanju pravic do enakih možnosti, samoodločbe, samostojnega načrtovanja življenja in individualne participacije izvajalci svetovalnih storitev prejemajo subvencijo, 1. čl. 2 Teilhabeberatungsverordnung/EUTBV (za zadevne ponudnike, vključno s svetovalnimi storitvami, glejte svetovalne storitve EUTB 2023). Nenazadnje je Zvezna agencija za zaposlovanje dolžna zagotavljati karierno svetovanje in storitve namestitve za usposabljanje in iskalce zaposlitve (§§ 29, 35 SGB III), ki so med temeljnimi pristojnostmi služb za zaposlovanje.

2.4.4 Slovenija

Pri podpori v zaščitene oblikah zaposlitve so osebe z motnjami v duševnem razvoju podprte s ciljnim svetovanjem in mentorstvom s področja dela in socialnih veščin. Vsebina vključuje (Nacionalno poročilo Slovenija, str. 21)

za delovno področje:

- Vključevanje v delo in družbo ter preprečevanje socialne izključenosti,
- razvoj delovnih potencialov posameznika in možnost ponovnega premisleka o oceni zaposljivosti,
- Ohranjanje, negovati in razvijati delovne sposobnosti, navade in sposobnosti,
- Pridobivanje in ohranjanje delovne sposobnosti, delovne vzdržljivosti in nosilnosti,
- Izboljšanje pozornosti, koncentracije in natančnosti pri delu,
- Krepitev odgovornega odnosa do dela.

za socialni sektor:

- Vzdrževanje, širitev in širitev socialne (podporne) mreže.,
- Razvoj večje kompetence v kriznih in konfliktnih situacijah,
- Opolnomočenje posameznika na vseh področjih življenja,

- Razvijanje in izboljšanje socialnih veščin, komunikacijskih veščin in obvladovanja stresa in dejavnikov obremenitve.,
- Razvoj prilagodljivosti osebnosti, osebnostna rast,
- Razvoj/krepitev samostojnosti, iniciativnosti in več aktivnosti pri spreminjanju lastne življenjske situacije.

Vsakega posameznika ovrednoti strokovno osebje glede napredka v njegovem poklicnem in socialnem vključevanju na podlagi individualnega načrta, v katerem so opredeljeni cilji (Nacionalno poročilo Slovenija, str. 23).

2.4.5 Primerjalni povzetek

V Belgiji ljudje, ki prejemajo podporo v oddelkih za usposabljanje v zaščitених delavnicah, prejmejo individualno podporo kot del delovne prakse, ki jo je treba opraviti. Na Cipru številne organizacije nudijo svetovalne storitve za invalide, ki jim je mogoče pomagati v zaščitених delavnicah. V okviru razširjenega programa podprtih zaposlitev to nalogo opravljajo strokovno usposobljeni zaposlitveni trenerji, katerih zaposlitev je sofinancirana z državnimi štipendijami. V Nemčiji so organi za socialno varstvo dolžni nuditi svetovanje osebam, ki so upravičene do nadomestil. Na področju participacije invalidov zakon priznava tudi samostojno participativno svetovanje. V Sloveniji je svetovanje osebam z motnjami v duševnem razvoju zagotovljeno tudi z individualnim svetovanjem in mentorstvom.

Tako lahko trdimo, da je svetovanje invalidom, ki se podpirajo v varstvenih delavnicah, zagotovljeno v različnih oblikah in na podlagi posebnih konceptov.

2.5 Prehodi iz varstvenih delavnic na trg dela

2.5.1 Belgija

Ob zaključku podpore v izobraževalnem oddelku varstvene delavnice se izvede končna presoja z namenom, da se ugotovi, kako lahko poteka sodelovanje invalida v delovnem življenju, in sicer ali zaposlitev na odprtem trgu dela ali pride v poštev druga oblika zaposlitve, sklenitev delovnega razmerja z delavnico ali iskanje dolgoročne prakse, ker še ni dosežena zadostna uspešnost za zaposlitev na odprtem trgu dela. Druga alternativa je sprejem v zaposlitveno in podporno območje zaščitene delavnice, če ima podprta oseba povečano potrebo po negi in pomoči (nacionalno poročilo Belgija, str. 19 ff.).

2.5.2 Ciper

V Republiki Ciper ne obstajajo posebni zakoni, predpisi ali programi, ki spodbujajo prehod iz zaščitених delavnic na trg dela. Kljub temu prehod iz zaščitених delavnic na trg dela močno zagovarjajo organizacije, ki si prizadevajo za enake možnosti in vključevanje invalidov v družbeno življenje (nacionalno poročilo Ciper, str. 11).

Namesto tega se prehod na redni trg dela spodbuja z različnimi programi, namenjenimi spodbujanju predvsem delodajalcev k zaposlovanju invalidov. V tem kontekstu velja posebej izpostaviti shemo spodbud za zaposlovanje invalidov v zasebnem sektorju. Ta program je potekal v letih 2014–2020 in je spodbudil zaposlitev 135 oseb. Ponovno

ga je izvajalo ministrstvo za delo za leto 2021 s skupnim proračunom 2.000.000 evrov za podporo 100 osebam. Cilj programa je spodbuditi delodajalce k zaposlovanju invalidov, kljub bojazni, da bi njihovo zaposlovanje pomenilo visoke dodatne stroške. Program subvencionira zaposlovanje invalidov z 48 evri na delovni dan za največ 24 mesecev. Med dodatnimi zahtevami sklada je tudi pogoj, da mora biti prijavitelj pred prijavo tako invalid kot tudi registrirana brezposelna oseba, da ni zaposlen pri družinskem članu in da ni samozaposlen. Delovno mesto, ki ga bo zasedla invalidna oseba, mora biti pred oddajo vloge razpisano tudi prek javnega zavoda za zaposlovanje (Nacionalno poročilo Ciper, str. 12).

2.5.3 Nemčija

Načeloma je naloga WfbM, da z ustreznimi ukrepi spodbuja prehod ustreznih oseb na splošni trg dela (3. stavek 1. odstavka 219. člena v povezavi z 2. odstavkom 58. člena, št. 3 SGB IX). Čeprav na splošno ni uradne trenutne kvote prehodov (prim. BAG WfbM 2021), drugo in tretje državno poročilo Zvezne republike Nemčije o Konvenciji Združenih narodov o pravicah invalidov vsaj navaja, da od 01.01.2018 približno 1800 ljudi je prešlo iz WfbM na splošni trg dela (Zvezno ministrstvo za delo in socialne zadeve, 2019, str. 49).

Ponudba poklicnega usposabljanja in delovnih mest vključuje tudi zunanje izvajalce (člen 219 (1) stavek 5 SGB IX). Zunanja delovna mesta, ki bodo vzpostavljena, naj bi invalidom ob pomoči in zaščiti WfbM omogočila pridobitev praktičnih poklicnih znanj in kompetenc, potrebnih za zaposlitev pri potencialnem delodajalcu. Podpora na zunanjih delovnih mestih naj bo začasna, običajno za dvanajst mesecev. V tem obdobju bi bilo treba razjasniti, ali je možna dokončna premestitev iz WfbM na splošni trg dela.

V okviru začasne zaposlitve na zunanjih delovnih mestih lahko obstajajo vmesniki zaradi primerljivosti vsebine praktične poklicne kvalifikacije in podpore s storitvami za individualno kvalifikacijo v podjetju v okviru podprte zaposlitve v skladu s § 55 SGB IX, ker sta njuni vsebini podobni, npr. priprava na delovno razmerje ob plačilu prispevkov za socialno zavarovanje, usposobljenost za delo na splošnem trgu dela. Vendar je treba oba ukrepa razlikovati drug od drugega. Ker so ponudbe WfbM izključno ukrepi za spodbujanje invalidov pri prehodu na splošni trg dela (BAGÜS 2021). Invalidi na delovnem področju OZM sodijo v ciljno skupino podprtih zaposlitev po spodbujanju prehoda na splošni trg dela, če je (ponovno) vzpostavljena zmogljivost do te mere, da lahko delajo v običajnih pogojih splošni trg dela (prim. BAR, Skupno priporočilo Podprto zaposlovanje, 2021, odstavek 2). Pomemben vmesnik med obema oblikama je, da tako v primeru začasne zaposlitve na zunanjih delovnih mestih kot tudi v primeru podpore prek podprte zaposlitve lahko kot nadaljnjo podporo invalidu štejemo t.i. job coaching.

V spodbujanju prehoda na splošni trg dela so vključena tudi t.i. inkluzivna podjetja, ki naj bi težjim invalidom omogočala možnost zaposlitve ob plačilu prispevkov za socialno varnost, vključno z delovnimi mesti, primernimi za invalide, s spremljajočo podporo na splošni trg dela. Najmanj 30 % in ne več kot 50 % delovnih mest v vključujočih podjetjih naj zasedejo ljudje s hudimi invalidnostmi (prim. § 215 SGB IX).

Nenazadnje je zakonodajalec s storitvama Proračun za delo in Proračun za usposabljanje ustvaril možnost spodbujanja sklenitve socialno zavarovalnega delovnega razmerja in socialno zavarovalnega vajeniškega razmerja. Podpora ustreznega izvajalca rehabilitacije je sestavljena iz subvencioniranja oziroma prevzema plačila za delo ali usposabljanje, vključno z drugimi stroški v zvezi z zaposlovanjem invalidov. To ustvarja tudi spodbude za delodajalce, da zaposlujejo invalide. Tako je na primer na dan 31. 12. 2021 2.472 invalidov prejelo predračun za delo izvajalcev pomoči pri vključevanju kot odgovornega izvajalca rehabilitacije za ukrepe na delovnem področju ZMZM, tj. te osebe

so bile v delovnem razmerju ob upoštevanju socialno zavarovanje namesto zaposlitve na delovnem območju WfbM (BAGÜS Kennzahlenvergleich, Eingliederungshilfe 2023, str. 7).

2.5.4 Slovenija

Namen ukrepa v obliki zaposlovanja pod posebnimi pogoji je pripraviti invalide za zaposlitev na rednem trgu dela in jih ustrezno usposobiti. Zakonodaja v zvezi s tem ne obstaja. Predpostavlja se, da prehod iz varovane oblike zaposlitve na realni trg dela ovirajo predsodki delodajalcev, pomanjkanje delovnih mest ter pomanjkanje veščin in znanj invalidov. Po eni študiji je 38 ljudi zapustilo redni program VDC v letih 2005–2007, 25 jih je končalo integrirano zaposlitev. Ta raziskava je tudi pokazala, da ima približno 20,14 % invalidov, ki so podprti na zaščitene delovnih mestih, zmožnost zaposlitve na rednem trgu dela (Nacionalno poročilo Slovenija, str. 23).

2.5.5 Primerjalni povzetek

Po zaključku podpore v oddelku za usposabljanje v zaščiteni delavnici je tečaj v Belgiji glede na sodelovanje v poklicnem življenju. Ugotoviti je treba, ali bo prejemnik pomoči premeščen na dolgotrajno pripravništvo, ali bo sklenil delovno razmerje v varstveni delavnici ali bo šlo v poštrev zaposlitev na splošnem trgu dela. Pozitivno je, da imajo invalidi, ki prejemajo podporo v varstvenih delavnicah, status zaposlenega in prejemajo minimalno plačo. To tej skupini ljudi ponuja varno zaposlitev z dobrim plačilom, zaradi česar je prehod na primarni trg dela izziv (nacionalno poročilo Belgija, str. 26).

Na Cipru prehod na splošni trg dela ali njegovo napredovanje ni zakonsko urejeno. Namesto tega se razvijajo različni programi za spodbujanje tranzicije, naslovniki pa so praviloma delodajalci, torej se zaposlovanje invalidov na splošnem trgu dela poskuša predvsem z oblikovanjem sistemov spodbud za delodajalce pri zaposlovanju oseb z (duševnimi) motnjami. Razviti pa je treba tudi razumevanje delodajalcev glede duševnih motenj. Večinoma se zaposlovanje oseb z motnjami v duševnem razvoju dojema kot »dobrodelna gesta«, ki razvrednoti uspešnost oseb (Nacionalno poročilo Ciper, str. 19). Invalidi so deležni različnih svetovalnih storitev. Na primer, zaposlitveni trener ima primarno nalogo navezovanje stikov s potencialnimi delodajalci. Uspešen ukrep pri vključevanju na trg dela je podprto zaposlovanje, ki je v letu 2021 podpiralo 40 % zaposlenih na rednem trgu dela. Kljub temu je odstotek oseb z motnjami v duševnem razvoju, zaposlenih z rednega trga dela, nizek. V zasebnem sektorju je na primer zaposlenih le 17 % prijavljenih oseb z motnjami v duševnem razvoju, polovica z ukrepom podprtih zaposlitev. Zato so potrebni nadaljnji ukrepi, še posebej, ker so možnosti varstvenih delavnic za spodbujanje prehoda prizadete skupine ljudi na trg dela omejene. Za izboljšanje stanja je predlagana ciljna raziskava o potrebah oseb z motnjami v duševnem razvoju, vključno z njihovimi izkušnjami in željami (Nacionalno poročilo Ciper, str. 18 f.).

V Nemčiji je del zakonske naloge WfbM spodbujanje prehoda invalidov na splošni trg dela z različnimi ukrepi, na primer z zunanjimi zaposlitvami, kar pozna tudi belgijski sistem. V tem okviru je WfbM razvil tudi različne lastne ukrepe. Poleg tega je zakonodajalec oblikoval ukrepe, ki invalidom omogočajo plačevanje prispevkov za zaposlitev in so podprti s strani pristojnih rehabilitacijskih agencij. Ti so zasnovani kot alternativa podpori v WfbM. Tu velja omeniti tudi tako imenovana inkluzivna podjetja, ki so primerljiva z zaščitnimi podjetji v slovenskem sistemu.

Čeprav je zakonodaja razpršena, je v Sloveniji cilj podpore pri različnih oblikah zaposlovanja omogočiti prehod invalidov na splošni trg dela. Potreben pa je nadaljnji razvoj pravnega položaja in podpornih ukrepov, da bi invalidom

omogočili zaposlitev na rednem trgu dela. Pri tem je treba upoštevati pravico do izbire in želje invalida. Največjo oviro na tej poti vidijo v pripravljenosti delodajalcev, da zaposlijo invalide. To je lahko med drugim posledica dejstva, da so možnosti podpore invalidom na delovnem mestu neustrezne (Nacionalno poročilo Slovenija, str. 28 f.).

Lahko rečemo, da v vseh državah podpora invalidom v varstvenih delavnicah dolgoročno ni zaželeno, temveč je primarni cilj prehod na t.i. primarni trg dela. Trenutne številke v zvezi s tem niso na voljo za primerjavo. V Sloveniji je v letih 2005–2007 skozi redni program v centrih (VDC) šlo 38 oseb, 25 pa jih je končalo integrirano zaposlitev.

Ena ovira za vključevanje na trg dela, ki ni specifična za posamezno državo, je v vsakem primeru razpoložljivost ustreznih delovnih mest za osebe z motnjami v duševnem razvoju (npr. nacionalno poročilo Ciper, str. 19). Ena od rešitev bi lahko bila izboljšanje prilagodljivosti ukrepov usposabljanja v invalidskih delavnicah dejavnostim na tako imenovanem prvem trgu dela, na primer z večjim upoštevanjem potreb trga dela in njihovim usklajevanjem s potrebami, vključno z zahtevami po podpori in oskrbi, osebe z motnjami v duševnem razvoju.

Iz tega lahko sklepamo, da bi za uspešno doseganje zastavljenega cilja, to je (trajne) udeležbe invalidov nasploh in še posebej oseb z motnjami v duševnem razvoju v delovnem življenju, morala vsaka od štirih držav sprejeti nadaljnje ukrepe.

Eden takih instrumentov za zaposlovanje oseb z motnjami v duševnem razvoju na rednem trgu dela je lahko ukrep ti podprtega zaposlovanja, ki je vzpostavljen v vsaki od štirih držav.

Drug možen instrument za večjo zaposlenost invalidov na rednem trgu dela bi lahko bila obveznost delodajalcev, da zaposlujejo invalide nad določeno velikostjo podjetja. V Nemčiji morajo javni in zasebni delodajalci podjetja velikosti 20 delovnih mest zapolniti vsaj 5 % delovnih mest s težjimi invalidi. Po podatkih za leto 2021 je bilo v podjetjih z najmanj 20 delovnimi mesti, zavezanimi za socialno varnost, zaposlenih 1.111.271 težjih invalidov, največ v predelovalnih dejavnostih, javni upravi in trgovini (Sporočilo za javnost BA št. 13, 19. april 2023). Poleg finančnih spodbud za delodajalce je Slovenija uvedla tudi obveznost zaposlovanja invalidov v velikosti podjetja z 20 zaposlenimi. Kvota, ki jo je treba izpolniti, pa je odvisna od uspešnosti zasebnega ali javnega delodajalca, vendar ne sme znašati manj kot 2 % in ne več kot 6 % števila zaposlenih. Zato je v Sklepnih ugotovitvah k Začetnemu poročilu Slovenije Odbora za pravice invalidov z dne 16. 4. 2018 (CRPD/C/SVN/1) v zvezi s tem priporočeno zagotoviti enake zahteve glede kvot zaposlovanja v javni upravi in drugih delovnih sektorjev in spremljati njihovo izvajanje (str. 11, št. 46 d). Belgija pa je uvedla obveznosti zaposlovanja za delodajalce v javnem sektorju, vendar te niso zavezujoče in se zato delno ne spoštujejo. Čeprav lahko delodajalci v zasebnem sektorju prejmejo denarne subvencije pri zaposlovanju invalidov, ni obveznosti zaposlovanja. Sklepne ugotovitve o začetnem poročilu Belgije Odbora za pravice invalidov z dne 24. oktobra 2014 (CRPD/C/BEL/1) vzbujajo pomisleke v zvezi s tem in priporočajo, da se sprejmejo vsi potrebni regulativni ukrepi in spodbude za zagotovitev pravica invalidov do zaposlovanja v zasebnem in javnem sektorju (str. 4, št. 38, 39). Enako velja za Ciper, ki je prav tako uvedel obveznosti zaposlovanja samo za javni sektor. V zvezi s tem sklepne ugotovitve o začetnem poročilu Cipra Odbora za pravice invalidov z dne 8. maja 2017 (CRPD/C/CYP/1) priporočajo zagotovitev, da bo zasebni sektor zajet v sistemu kvot (str. 8 št. 54).

3 Primeri dobre prakse

Jedro tega poročila o dejavnostih je poglavje 3; pri zbiranju in predstavitvi študij primerov v smislu modelov dobre prakse iz partnerskih držav Belgije, Cipra, Nemčije in Slovenije. Ti primeri, ki so jih partnerske države posebej raziskale in opisale, na področjih poklicnega usposabljanja (poglavje 3.1), svetovanja (poglavje 3.2) in prehoda iz

zaščitene delavnice na trg dela (poglavje 3.3), so najprej predstavljeni za vsako partnersko državo. Poglavja 3.1 do 3.3 se zaključijo s primerjalnim povzetkom. Bralec tako dobi dober dostop do izbranih dobrih praks na področju poklicnega usposabljanja, usmerjanja in prehoda na splošni trg dela na evropski ravni. Poleg tega so opredeljeni inovativni vidiki in prenosljivi elementi za projekt Include³. Podrobnejše informacije o posameznih študijah primerov so na voljo v prilogi in v ustreznih nacionalnih poročilih.

3.1 Koncept poklicnega usposabljanja

3.1.1 Belgija

V nemško govoreči Belgiji si Služba za samoopredeljeno življenje (DSL) med drugim prizadeva spodbujati najboljše možno spremstvo za osebe, ki potrebujejo podporo, in zagotoviti potrebna sredstva. V sektorju poklicnega usposabljanja DSL v Belgiji financira dve ponudbi, ki zaposlenim v delavnicah omogočata pripravništvo ali vajeništvo. Koncept usposabljanja na delovnem mestu lahko označimo kot inovativnega, saj se usposabljanje izvaja neposredno na splošnem trgu dela v podjetjih. Mladi z motnjami v duševnem razvoju tako dobijo priložnost v realnih delovnih pogojih. Pogodba o izobraževanju je vedno sklenjena za eno leto in se lahko podaljša. Prejemajo dodatek za usposabljanje, razporejen na tri leta, in so vključeni v zdravstveno, nezgodno in pokojninsko zavarovanje. To je privlačen koncept poklicnega usposabljanja tako za invalida kot za učno podjetje, saj gre za usposabljanje v varovanih pogojih in s finančnimi spodbudami ter nizkimi tveganji za podjetje. Za Include³ je zanimivo to, da lahko tečajniki kadar koli prekinejo svoje usposabljanje, se vrnejo v delavnico za invalide (v Belgiji imenovano ETA - Entreprise de Travail Adapté) ali pa začnejo novo usposabljanje v drugem podjetju (glej nacionalno poročilo Belgija, str. 21ff).

Pripravništvo (AP) je dolgoročno pripravništvo, ki lahko traja več let. Posebej je zasnovan za ljudi s posebnimi potrebami, ki imajo veliko potrebo po podpori. AP predstavlja poskusno obdobje tako za podjetje kot za invalida. Preizkus poteka izven delavnice na zelo konkretnem delovnem področju splošnega trga dela, vendar je možna vrnitev v zaščiteno zaposlitev. Tako predstavlja inovativen in vključujoč primer za ljudi z visokimi potrebami po podpori, pri katerem sta sodelovanje in opolnomočenje v ospredju (glej nacionalno poročilo, str. 21 in naprej).

Za Include³ so zanimivi vsebina usposabljanja in dolgoročne prakse ter pristop, da se pogodbe o usposabljanju vedno sklepajo samo za eno leto. Pripravniki se lahko kadar koli vrnejo v delavnico, če niso primerni ali se udeležijo usposabljanja v drugem podjetju. Enoletno dolgotrajno pripravništvo se lahko tudi večkrat podaljša. O tej ponudbi DSL sta bila ustvarjena podcast in razlagalni video, do katerih lahko dostopate na domači strani Include³.

3.1.2 Ciper

S Cipra sta za Include³ zanimivi dve študiji primera. Prva študija primera je intervencija poklicnega usposabljanja, ki poteka znotraj in zunaj delavnic fundacije Christos Steliou Ioannou. Zaposlitveno-rehabilitacijski program poteka v osmih varovanih delavnicah: šestih ustvarjalnih delavnicah, eni delavnici za izdelovanje košar in eni proizvodno montažni delavnici. Težišče aktivnosti usposabljanja je usmerjeno v potrebe trga dela, ki jih nenehno preverjamo in prilagajamo. Izven delavnic lahko invalidi na eni strani prodajajo lastne izdelke ali pa se na drugi strani zaposlijo v storitvenih podjetjih (knjigarne, kavarne, športni objekti) v okviru podpornih zaposlitev in se tako kvalificirajo po realni delovni pogoji. Inovativni elementi v izobraževalnih ukrepih vključujejo terapevtsko in celostno usposabljanje ter nenehno prilagajanje vsebin usposabljanja zahtevam trga dela. Te dodatne ponudbe so namenjene

opolnomočenju invalidov, da bi jim omogočili samostojno življenje zunaj delavnic, tudi na področju prostega časa. Fundacija nenehno preverja ponujene dejavnosti za potrebe delodajalcev in interese pripravnikov. Ta ponudba usposabljanja je inovativna, ker se pripravljalna kvalifikacija izvaja v delavnicah v tesnem sodelovanju s podjetji in z dodajanjem posebnih podpornih programov (poskusna zaposlitev ali podprta zaposlitev) lahko usposabljanje poteka v podjetjih v naslednjem koraku (glej nacionalno poročilo Ciper, str. 12 in naprej).

Druga študija primera predstavlja program usposabljanja za poklicno pripravo v šoli za mlade z motnjami v duševnem razvoju. Posebna šola v Nikoziji izvaja ta program skupaj s fundacijo Christos Steliou Ioannou. Poleg celostnega pristopa usposabljanja za opolnomočenje je inovativen element prilagodljiva pestrost ponudbe. Dijaki se usposabljujejo v šoli, delavnicah ali v podjetjih na splošnem trgu dela. Tako lahko program zadovoljuje različne interese in sposobnosti mladih. Posebnost je tudi bližina šol podjetjem (glej nacionalno poročilo Ciper, str. 13 f.).

Kot prenos za Include³ je zanimiv koncept usposabljanja za poklicno pripravo v delavnicah, sodelovanje in mreženje s podjetji.

3.1.3 Nemčija

Nemčija v svojem nacionalnem poročilu predstavlja dve študiji primera poklicnega usposabljanja.

Prvi opisuje modularni koncept Praxisbaustein podjetja Diakonie Sachsen. Modularno priznane delne kvalifikacije iz 11 izobraževalnih poklicev omogočajo ljudem z motnjami v duševnem razvoju, ki veljajo za nesposobne za usposabljanje in tudi za delo nesposobne, da se zaporedno naučijo poklica za usposabljanje glede na njihov tempo, sposobnosti in interese. Gre za strukturni razvoj in načrtovanje praktičnih modulov kot modulov za poklicno kvalifikacijo invalidov, pri čemer vsebina temelji na priznanih okvirnih načrtih usposabljanja. Po uspešnem zaključku modulov jih certificirajo ustrezne gospodarske zbornice (glej nacionalno poročilo Nemčije, str. 19f.).

Alternativno poklicno usposabljanje (abBI) IB Südwest AG omogoča mladim, da takoj po obisku posebne šole vstopijo na splošni trg dela. Gre za alternativno ponudbo ponudnikov izobraževanja, ki mladim omogoča, da jih spremljajo in svetujejo zaposlitveni inštruktorji (glej nacionalno poročilo Nemčije, str. 20 f.).

Jedrnat je predstavljenih še pet primerov možnosti poklicnega usposabljanja v gospodinjstvu, vrtcu ali gastronomiji. Gradivo za poučevanje in učenje ter metodološke in didaktične elemente dobre prakse je mogoče črpati iz teh inovativnih primerov za projekt Include³ (glej nacionalno poročilo Nemčije, stran 22 f.).

3.1.4 Slovenija

Ozara d.o.o. se v slovenskem nacionalnem poročilu osredotoča na osebno študijo primera najboljših praks v strokovni praksi. Gre za 23-letnega mladeniča, ki uspešno zaključuje program poklicne rehabilitacije (glej Nacionalno poročilo Slovenija, str. 24f.).

Delovna učinkovitost mladega rehabilitanta se je gibala med 27 % in 58 %, zato je bil potreben celovit pregled delovnih sposobnosti, da bi povečali možnosti za ustrezno zaposlitev, ki ustreza talentom in sposobnostim rehabilitanta. Po odločitvi o sprejemu na poklicno rehabilitacijo je bila ponujena podpora v okviru rednega rehabilitacijskega procesa ter krepitev posameznih kompetenc in spretnosti tako na področju obrtnih spretnosti kot tudi na področju fine motorike (glej Nacionalno poročilo Slovenija, str. 24f.).

Ta študija primera kaže, kako lahko tesno in zaupljivo mreženje med različnimi organizacijami in akterji deluje na zgleden način (glej Nacionalno poročilo Slovenija, str. 25).

To se nanaša na celoten proces rehabilitacije, od ugotavljanja statusa invalidnosti do osebno osredotočenega pristopa in skupne zavezanosti vseh deležnikov. V tem kontekstu lahko ocenjevalne mehanizme, poteke dela in sodelovanje opredelimo kot najpomembnejše elemente prenosa za projekt Include³.

O tej posamezni študiji primera in o slovenskem sistemu poklicne rehabilitacije sta nastala podcast in razlagalni video, ki sta na voljo na domači strani Include³.

3.1.5 Primerjalni povzetek

Predstavljene študije primerov posameznih partnerskih držav so ponovno prikazane v pregledu. Funkcije, povezane z vsebino, inovativni elementi in prenos za Include³ so bili poudarjeni v ključnih točkah:

Tabela 5: Pregled mednarodnih primerov dobre prakse/študije primerov "koncept poklicnega usposabljanja"

Oddelki	Belgija	Ciper	Nemčija	Slovenija
Koncept poklicnega usposabljanja	Usposabljanje na delovnem mestu (AIB) (DSL): Usposabljanje neposredno v podjetju, izplačilo plače, zdravstveno in nezgodno zavarovanje, možna vrnitev v delavnico in menjava izobraževanja, status pred izobraževanjem: Zaposleni v delavnici. Pripravnništvo (AP) (DSL): poteka neposredno v podjetjih, ljudje z večjimi potrebami po podpori, možna vrnitev v delavnico in zamenjava pripravnništva Dodatno gradivo: Podcast Razlagalni video	Poklicno usposabljanje v delavnicah in izven fundacije Christos Steliou Ioannou Notranjost: Priprava na trg dela, usposabljanje prilagojeno trgu dela. Zunaj: Prodaja izdelkov WfbM Pripravnništvo v podjetjih Ukrep poklicne priprave v posebni šoli Ponudba kvalifikacij in usposabljanj v 1. šoli, 2. WfbM in 3. podjetju na prostem trgu	Praktični moduli Diakonie Sachsen Modularno priznana in certificirana delna kvalifikacija v 11 izobraževalnih poklicih abBI- Alternativno poklicno usposabljanje Alternativna ponudba za WfbM ob prehodu iz šole v delo Kvalifikacije v podjetjih prvega AM 5 nadaljnjih primerov na povezavi	Individualna študija primera, 23-letni moški, poklicna rehabilitacija, služba v Ozari. Posamezni primer prehoda v delovno življenje Dodatno gradivo: Podcast Razlagalni video
Inovativnost	AIB: Prepoznavno skozi strukturo programa, kako inkluzija deluje na vseh področjih. AP: Testiranje s pomočjo dolgotrajne prakse za zaposlene	Usposabljanje: Nenehno prilagajanje vsebine usposabljanja trgu dela, terapevtsko in celostno usposabljanje, posebni podporni instrumenti povečujejo možnosti integracije	Praktični moduli: Koncept, razvit s komorami, vključujoča ponudba za ljudi z večjimi potrebami po podpori. abBI: Učna lokacija izven WfbM, praksa v podjetjih	Tesno in zaupljivo mreženje med deležniki, vključenimi v celoten proces rehabilitacije

	v podjetjih in delavnicah.	Poklicno usposabljanje (posebna šola): Različne ponudbe za skupino ljudi: bližina šole, WfbM in podjetij.		
Prenos	AIB: enoletne pogodbe o usposabljanju, podpora DSL, nadomestni nivo z možnostjo vrnitve v delavnico AP: prilagodljiva možnost razširitve	Usposabljanje WfbM: Metoda vsebinske povratne informacije trgu dela. Poklicno izobraževanje (posebna šola): Model sodelovanja	Praktični moduli: učno gradivo ter metodika in didaktika aBbi: Učna gradiva in metodika ter didaktika	Potek dela, mreženje, osebno osredotočen pristop.

Vir: HdBA

Vsaka partnerska država predstavi študije primerov inovativne in dokazane dobre prakse. To so vedno postopki, ki osebam z motnjami v duševnem razvoju omogočajo poklicno usposabljanje na splošnem trgu dela. V Belgiji lahko zaposleni v delavnicah opravijo triletni tečaj usposabljanja ali dolgoročno prakso zunaj delavnic.

Velike fundacije in tudi posebna šola omogočajo skupini ljudi na Cipru priložnosti prek široke ponudbe poklicnega usposabljanja znotraj in zunaj zaščitene delavnice ter posebnih programov, kot je podprta zaposlitev.

Nemčija ustvarja nove priložnosti z modularnimi delnimi kvalifikacijami v delavnicah in izven njih ter z neposrednim usmerjanjem po specialni šoli na splošni trg dela, Slovenija pa s primerom posameznega primera kaže, da sta mreženje in delo s pristopom, osredotočenim na osebo, ključnega pomena za uspeh poklicne rehabilitacije. Metode in usposabljanje, ki krepijo sodelovanje in krepitev vloge invalidov, imajo osrednjo vlogo v vseh državah.

3.2 Koncept svetovanja

3.2.1 Belgija

DSL ponuja celovit koncept svetovanja in usmerjanja za vse življenjske situacije invalidov v nemško govoreči skupnosti v Belgiji. To vključuje splošno svetovanje pred in med usposabljanjem ter zaposlitvijo. Metodo svetovanja lahko uvrstimo med inovativne. Temelji na ciljih, poteka ob določenih časih svetovanja in ocenjevanja ter preverja tudi skladnost podjetij za usposabljanje z vsebino usposabljanja (glej nacionalno poročilo Belgija, str. 25).

Ta merila ciljno usmerjenega svetovanja z datumi vrednotenja in merili trajnosti lahko uporabimo za razvoj metode Include³. Prav tako mora metoda upoštevati pozitivne izkušnje z zagotavljanjem kontaktne osebe za razvrščanje, svetovanje in usmerjanje.

3.2.2 Ciper

Ciprska študija primera opisuje svetovalni koncept fundacije Agios Stefanos, ki izvaja svetovanje pri podprtem zaposlovanju z metodo zaposlitvenega coachinga. Cilj programa je pomagati odraslim invalidom pri vstopu na odprti trg dela s podporo zaposlitvenega trenerja. Trenutno sta v organizaciji zaposleni dva delovna coacha s strokovnim znanjem iz sociologije in psihologije, ki ju financira program. Pripravniki so zaposleni znotraj organizacije in prejmejo strokovno vodenje, vključno z oceno njihovih veščin, potreb in želja. Odgovornost trenerja je, da vadečim poišče ustrezno zaposlitev. Poleg tega zaposlitveni trenerji prevzamejo vlogo ambasadorja pripravnikov, tako da se z delodajalcem pogajajo o ustreznih pogojih in ustreznem delovnem okolju ter poskrbijo za izvedbo. Dokler je potrebno, delovni inštruktorji zagotavljajo nadaljnje mentorstvo in praktično podporo, s čimer zagotavljajo izpolnjevanje posebnih potreb pripravnikov in poskušajo sčasoma povečati njihovo neodvisnost (glej nacionalno poročilo Ciper, str. 14f.).

Ciper to metodo uporablja od leta 1998. Zato se lahko te izkušnje uporabijo za razvoj metode Include³ (glej nacionalno poročilo Ciper, str. 14f.).

Ne smemo spregledati enega pomembnega vidika. Koncept svetovanja ni namenjen samo krepitvi samozavesti, ampak tudi iskanju individualnih načinov za sporočanje potreb in poučevanju veščin, zahtevati enake možnosti in se počutiti samoodločenega (glej nacionalno poročilo Ciper, str. 15).

3.2.3 Nemčija

Nemčija v svojih študijah primerov predstavlja tri svetovalne koncepte: svetovalni koncept za invalide Zveznega zavoda za zaposlovanje, dodatno pripravo na samostojno sodelovanje (EUTB) in projekt JOBSTER.TEAM podjetja rheinarbeit gGmbH.

Koncept svetovanja Zvezne agencije za zaposlovanje (BEKO) vključuje priročnik za svetovalce invalidov. Storitve svetovanja izvajajo svetovalci in mediatorji Zveznega zavoda za zaposlovanje. Izvajajo poklicno usmerjanje invalidov. Svetovanje se izvaja že v šolskih letih pred maturo v posebnih šolah in šolah z inkluzivnim pristopom. Hkrati se koncept svetovanja nanaša tudi na osebe, ki so končale obvezno izobraževanje in iščejo zaposlitev ali mesto na izobraževanju. Rehabilitacijski svetovalci so med drugim odgovorni tudi za razporeditev v delavnice za invalide. V svetovalnem okolju se oseba s posebnimi potrebami obravnava kot strokovnjak sam po sebi. Temu primerno so naravnane tudi svetovalne faze v razgovoru. Pristop opolnomočenja in sodelovanja izstopa inovativno (glej nacionalno poročilo Nemčije, str. 23 f.).

Koncept svetovanja in njegov metodični primer lahko služita kot osnova za metodo Include³. Predvsem je treba vključiti tehnično in metodološko pripravo posameznih faz (primer metode kot fleksibilen sistem). Svetovalni koncept Zveznega zavoda za zaposlovanje je prilagodljiv in dovzeten za module metode Include³ in posamezne module iz učnega načrta (glej nacionalno poročilo Nemčije, str. 23 f.).

EUTB je dopolnilna svetovalna storitev obstoječim svetovalnim storitvam, ki jih ponujajo ponudniki storitev. V Nemčiji je približno 500 svetovalnih centrov, ki nudijo informacije in nasvete o storitvah rehabilitacije in sodelovanja. Samostojna svetovalnica za osebe z oviranostmi deluje po konceptu vrstniškega svetovanja in pristopu opolnomočenja, podprtem s svetovalnicami brez ovir in digitalnimi svetovalnicami. Te inovativne storitve in pristope svetovanja lahko navedemo kot prenos za Include³ (glej nacionalno poročilo Nemčije, str. 24 f.).

JOBSTER.Team je inovativen projekt rheinarbeit gGmbH, ki vključuje svetovalni koncept v Nemčiji, ki zagotavlja tesno podporo pred, med in po namestitvi invalidov. Projekt deluje z vključujočim načrtom umestitve za skupino ljudi in ponuja tudi okroglo mizo, kjer lahko udeleženci delijo svoje izkušnje. To posledično krepi opolnomočenje. JOBSTER.team ponuja tudi lokalno izmenjavo zaposlitve za invalide in podjetja. Okrogla miza in inkluzivni uvajalni načrt sta elementa uspeha, ki bi lahko delovala pri metodi Include³ (glej nacionalno poročilo Nemčije, str. 25 f.).

3.2.4 Slovenija

Ozara d.o.o. se v slovenskem nacionalnem poročilu osredotoča na osebno študijo primera najboljših praks v strokovni praksi. Izpostavljen je primer ekološke kmetije z ekološko pridelavo, predelavo živil in prodajo lastnih izdelkov, kot so zeliščni čaji, hladno stiskana olja, sušeno in vloženo sadje in zelenjava, zimski želeji, sokovi in sirupi (glej Nacionalno poročilo Slovenija, str. 25 f.).

Inovativne lastnosti vključujejo socialno podjetništvo, trajnostno proizvodnjo in ozaveščenost skupnosti na lokalni ravni.

Z rednim odpiranjem kmetije skupinam obiskovalcev (živalski vrt, kavarna) temelji kot vključujoča študija primera na načelih opolnomočenja, sodelovanja in ekološke trajnosti. Posvetovanje in orientacija potekata v kombinaciji ekoloških in socialnih vidikov z regionalno referenco. Te vidike kot tudi zaposlovanje, specifično za podjetje, participativni kurikulum, usmerjanje in svetovanje po metodi »učenja drug od drugega« je mogoče vključiti v metodo Include³ kot usmerjanje na podlagi načel (glej nacionalno poročilo Slovenija, str. 26).

3.2.5 Primerjalni povzetek

Predstavljene študije primerov posameznih partnerskih držav so ponovno prikazane v pregledu. Funkcije, povezane z vsebino, inovativni elementi in prenos za Include³ so bili poudarjeni v ključnih točkah:

Tabela 6: Pregled mednarodnih primerov dobre prakse/študij primerov »koncept svetovanja«

Oddelki	Belgija	Ciper	Nemčija	Slovenija
Koncept svetovanja	Splošno svetovanje ter svetovanje med usposabljanjem in zaposlitvijo (DSL), celovit koncept svetovanja in usmerjanja Svetovanje pripravnikom/pripravnikom/podjetjem pred in med usposabljanjem/zaposlitvijo	Koncept svetovalne podpore Svetovanje v okviru Podprte zaposlitve in Job Coaching (Fundacija Agios Stefanos)	Koncept svetovanja Zvezne agencije za zaposlovanje Dopolnilno svetovanje pri samostojni udeležbi JOBSTER.Team, svetovanje za invalide/podjetja (rheinarbeit gGmbH)	Socialna kmetija Korenika (zaščiten zaposlitev), koncept svetovanja z načeli opolnomočenja, participacije in ekološke trajnosti.
Inovativnost	Ciljno vodeno svetovanje, določitev terminov svetovanja in evalvacije, pregled skladnosti z vsebino usposabljanja.	Delo s programom Podprte zaposlitve (najprej mesto, nato usposabljanje), zaposlitveni trenerji že od leta 1998.	BEKO: klient kot »poznavalec svoje invalidnosti«, dve vrsti svetovanja EUTB: vrstniško svetovanje, pristop opolnomočenja JOBSTER: spremstvo pred/med/po zaposlitvi, lokalna zaposlitev	Socialno podjetništvo, osredotočenost na trajnost, ozaveščenost skupnosti, lokalna vpetost.
Prenos	Ena kontaktna točka (razvrstitev, svetovanje in usmerjanje) Temeljni kamen (ciljno usmerjeno svetovanje z datumi vrednotenja in merili trajnosti)	Izkušnje z UB, opolnomočenje pri svetovanju	BEKO: primer metode EUTB: izobraževalno gradivo za svetovalce, digitalne ponudbe brez ovir, aplikacija JOBSTER: empirične vrednosti, pristop podpore po zaposlitvi, metoda/vsebina »Okrogla miza« (vrstniško svetovanje)	Svetovanje in usmerjanje, ki združuje ekologijo in socialo z regionalno referenco, participativni kurikulum (učenje drug od drugega in individualna prilagoditev ciljni skupini), svetovanje na podlagi načel

Vir: HdBA

Koncepte svetovanja iz vseh partnerskih držav lahko označimo kot inovativne in blizu trgu dela. Metoda usposabljanja za zaposlitev poteka predvsem v Belgiji, na Cipru in v Nemčiji. Za Belgijo je značilna predvsem svetovalna služba po načelu »vse iz enega vira«, pri kateri invalide skozi celoten proces svetovanja spremlja ena kontaktna oseba. Ciper sodeluje s programom "Podprto zaposlovanje" od leta 1998 in lahko črpa iz dolgoletnih izkušenj. Zvezna agencija za zaposlovanje je razvila koncept svetovanja in namestitve, ki je namenjen invalidom. Od leta 2018 v Nemčiji obstaja neodvisno delno svetovanje, ki orje ledino s svojim pristopom opolnomočenja, konceptom vrstniškega svetovanja in digitalno ponudbo brez ovir. Nemška in lokalno delujoča študija primera JOBSTER.team je po vsebini primerljiva s pristopom DSL v Belgiji. Tukaj je predstavljen slovenski svetovalni pristop socialne kmetije Korenika. Za načelno usmerjen pristop svetovanja so značilne razsežnosti ekologija, družbeno delovanje, regionalna referenca in sodelovanje (»učenje drug od drugega«).

Pridobljene izkušnje vzamemo in preverimo, v kolikšni meri jih je mogoče vključiti v metodo Include³. Inkluzivni vidik je v ospredju vseh svetovalnih konceptov.

3.3 Prehodi iz zaščitnih zaposlitev na splošni trg dela

3.3.1 Belgija

Belgija predstavlja "outgroups", ponudbo zunanjega dela, kot najboljšo prakso za prehod na splošni trg dela. Zaposleni v delavnici ohranijo status in plačilo ter delajo v podjetjih na splošnem trgu dela. Gre za individualna ali skupinska dela v podjetjih, ki jih izvajajo delavnice neposredno v podjetju preko pogodbe. Delovna mesta so običajno za nedoločen čas in veliko zaposlenih v delavnicah že več let dela na zunanjih delovnih mestih. Ta oblika zaposlitve omogoča prvi korak na trg dela in hkrati zagotavlja sistemsko zaščito. Zunanje skupine potekajo na primarnem trgu dela in jih je mogoče razumeti kot pot do vključenosti. Zaradi dolgoletnih izkušenj z zaščitnimi delavnicami lahko učna in delovna gradiva ter strokovnost svetovalnega in podpornega osebja prispevajo k razvoju metode Include³ (glej nacionalno poročilo Belgije, str. 23).

3.3.2 Ciper

Posebna šola na Cipru, ki je že opisana kot inovativna organizacija za poklicno usposabljanje, ponuja zaposlitev za krajši delovni čas na splošnem trgu dela za mlade študente z motnjami v duševnem razvoju. To je program predpoklicnega usposabljanja in kvalifikacij, ki je zasnovan tako, da olajša trajni prehod. Od leta 2016 se na šoli izvaja program »občasi študij – občasna zaposlitev« (uporaba in občasna zaposlitev na delovnih mestih na splošnem trgu dela ob podpori zaposlitvenih trenerjev) v sodelovanju z organizacijami, specializiranimi za v podporo zaposlitev. Dijaki, ki izpolnjujejo pogoje za sodelovanje v tem programu, obiskujejo šolo ob dela prostih dnevih. Ta primer bi lahko bil zanimiv za Include³, saj prikazuje možnost bolj "tradicionalnega" kurikulumu za mlade z motnjami v duševnem razvoju v kombinaciji z bolj praktičnim pristopom (na delovnem področju). Posebna šola v Nikoziji poudarja potrebo po usposabljanju za delo, ki bi spremljalo in podpiralo mlade v tem procesu (glej nacionalno poročilo Ciper, str. 16).

3.3.3 Nemčija

Da bi omogočili in zagotovili prehod na splošni trg dela, ponuja območje poklicnega usposabljanja Diakoniewerkstätten Rhein-Neckar usposabljanje za delo. Zaposlitveni inštruktorji so razporejeni na področju poklicnega usposabljanja in na območju delavnic, da spremljajo osebe z motnjami v duševnem razvoju pred in med fazo individualne prakse ali na zunanjem delovnem mestu. Še osem primerov je orisanih in povezanih. Te obsežne informacije, gradivo in primere najboljše prakse je mogoče uporabiti za metodo Include³ (glej nacionalno poročilo Nemčije, str. 26 f.).

Zanimiv je metodični pristop dneva poklicnega usposabljanja, ki se kot projektni dan izvaja enkrat tedensko v delavnici. To služi za izmenjavo izkušenj "učenje od drugih" in posredovanje učnih vsebin, povezanih s svetom dela.

Ustvarjeni sta bili dve epizodi podcasta o usposabljanju za delo v Diakoniewerkstätten. Ena epizoda predstavlja izkušnje in poglede treh mladih žensk, druga epizoda pa bogate izkušnje dolgoletnih trenerk za delo. Do obeh epizod lahko dostopate na domači strani Include³.

3.3.4 Slovenija

Delo v realnih gastronomskih pogojih omogoča slovenska gostilna Druga violina, ki jo podpira CUDV, z ustvarjanjem delovnih mest. Tako mora ne le javni sektor izpolnjevati svoje odgovornosti s financiranjem, temveč so tudi podjetja in družba senzibilizirani za takšne vključujoče zaposlitvene možnosti. Pri tem velja izpostaviti plačilo minimalne plače, učna gradiva ter lokalno in nadregionalno mrežno delo, poleg tega pa koncept svetovanja in podpore. Dodani in povezani so bili nadaljnji primeri varstvenih delavnic, ki izvajajo naloge za podjetja na splošnem trgu dela (prim. Nacionalno poročilo Slovenija, str. 27).

3.3.5 Primerjalni povzetek

Predstavljene študije primerov posameznih partnerskih držav so ponovno prikazane v pregledu. Funkcije, povezane z vsebino, inovativni elementi in prenos za Include³ so bili poudarjeni v ključnih točkah:

Tabela 7: Pregled mednarodnih primerov dobrih praks/študij primerov »prehod na trg dela«

Oddelki	Belgija	Ciper	Nemčija	Slovenija
Prehod na trg dela	Zunanje skupine Zunanje delo na primarnem trgu dela/izven delavnic, enostavne dejavnosti, Minimalna plača preko delavnice, neomejeno	Izredni študij - delna zaposlitev! (Podporna šola Nikozija) Zaposlitev za krajši delovni čas, podpora zaposlitvenih trenerjev v okviru Supporter Employment.	Job coaching - Diakoniewerkstätten Rhine-Neckar Podpora pri posameznem primeru, pripravištvu, delovna mesta na prostem, en dan usposabljanja na teden 8 primerov na povezavi Dodatno gradivo: 2 epizodi podcasta	Druga violina / CUDV Draga Delo v realnih pogojih v gastronomiji Še 3 primeri na povezavi
Inovativnost	Prvi korak na trg dela, minimalna plača, hkrati zaščita in varnost preko statusa delavcev v delavnici.	Ponudba predpoklicnega usposabljanja in usposabljanja v posebnih šolah za mlade z motnjami v duševnem razvoju	Job coaching: metodični pristop, projektni dan med tednom	Druga violina: odgovornost nosijo podjetja in družba, ne le javno financiranje
Prenos	Učna in učna gradiva, koncept svetovanja, empirične vrednosti, izplačilo minimalne plače	Učna in učna gradiva predpoklicne vzgoje posebne šole, izkušnje s svetovanjem, povezovanjem klasičnega kurikulumu in dela na splošnem trgu dela.	Job coaching: inovativen pristop, izkušnje in koncept podpore, materiali za poučevanje in učenje	Koncept neodvisnega življenja (opolnomočenje in sodelovanje), izplačilo minimalne plače. Izkušnje Materiali za poučevanje in učenje

Vir: HDBA

Vsaka partnerska država predstavlja primere dobre prakse (in v nekaterih primerih nadaljnje dopolnilne primere) o prehodih na običajni trg dela za osebe z motnjami v duševnem razvoju. Belgija opisuje ponudbo delavnic, v katerih zaposleni v delavnicah redno in dalj časa ob plačilu minimalne plače opravljajo preproste dejavnosti v podjetjih

primarnega trga dela. V Sloveniji so predstavljene tudi tri študije primerov, ki izvajajo delovne naloge izven delavnic. Izkušnje lahko izmenjujemo, primerjamo in na koncu tudi vključimo v razvoj metode Include³. Študij s krajšim delovnim časom v kombinaciji z zaposlitvijo s krajšim delovnim časom Ciper predstavlja kot študijo primera. Gre za program predpoklicnega usposabljanja in usposabljanja v posebni šoli, ki omogoča vzporedno delo na trgu dela. Za Include³ so zanimive tako učne in učne vsebine kot spremljava z metodo zaposlitvenega coachinga v okviru podpornega zaposlovanja. Ta ciprski primer lahko primerjamo in ovrednotimo z nemško študijo primera glede vsebine in metode; gradivo za poučevanje in učenje je mogoče vključiti v kurikulum, ki ga je treba razviti. Koncept samoodločenega življenja je glavni fokus slovenske študije primera Gostilna Druga vilonia. Osebe z motnjami v duševnem razvoju dobijo delo v gostilni, se izobražujejo v gastronomiji in prejemajo minimalno plačo. Poleg tega projekt pomaga družbi in podjetjem, da se zavedajo svoje družbene odgovornosti in dajo svoj lokalni prispevek. Pristop opolnomočenja in sodelovanja se uporablja v vseh študijah primerov – v vseh državah. Metodologija in vsebina sta analizirani in ustrezno vključeni za Include³.

Učenje od najboljših – z ugotavljanjem dobrih praks na področju poklicnega usposabljanja, usmerjanja in svetovanja ter prehodov na splošno delovno nalogo – je bila delovna naloga in motivacija za partnerske države Belgijo, Ciper, Nemčijo in Slovenijo. Znanje in izkušnje je treba generirati, primerjati, ovrednotiti in testirati na lokalni, regionalni in državni ravni ter na ravni EU, da bi izdelali smernice za ukrepanje, ki naj bi bile končno vključene v kurikulum in metodo Include³.

Skupno 17 študij primerov (poklicno izobraževanje: 7, svetovanje: 6, prehodi na trg dela: 4) je bilo podrobneje opisanih in ovrednotenih glede na njihove inovativne vidike ter oblikovani zaključki za prenos Include³. Še 14 opisanih primerov (poklicno izobraževanje: 5, prehodi na trg dela: 11) je navedenih kot pomembni dopolnilni vir.

4 Splošni zaključek in pogled

Participacija invalidov je v zadnjih letih vedno bolj v središču pozornosti in s tem tudi zavedanja družbe in nacionalnih zakonodajalcev. Vsekakor obstaja povezava s CRPD, ki je bila ratificirana v vseh štirih državah in je tako zavezujoča v nacionalni zakonodaji. Nacionalne zakonodajalce vodi CRPD v svojih (socialnih) politikah in zakonodaji v zvezi z invalidi – v vsakem primeru brez razlikovanja med vrstami invalidnosti. Zakonodaja je namenjena predvsem preprečevanju vsakršne diskriminacije in z (inovativnimi) ukrepi močnejše spodbujati sodelovanje v poklicnem življenju. Posebna zakonodaja v zvezi z osebami z motnjami v duševnem razvoju obstaja le na Cipru.

Razumevanje invalidnosti v vseh štirih državah ustreza razumevanju invalidnosti po CRPD. Po čl. 1(2) CRPD invalidi vključujejo "osebe z dolgotrajnimi telesnimi, duševnimi, intelektualnimi ali senzoričnimi okvarami, ki lahko v interakciji z različnimi ovirami preprečijo njihovo polno in učinkovito sodelovanje v družbi enako kot drugi". Duševna prizadetost je običajno razvrščena v različne stopnje, odvisno od prisotnega IQ. Sistem varstvenih delavnic je vzpostavljen v vseh štirih državah, čeprav se pravna podlaga, organizacija in v tem kontekstu podpora invalidom v varstvenih delavnicah razlikujejo. Ugotovimo lahko, da se večina oseb z motnjami v duševnem razvoju podpira v varstvenih delavnicah. Podrobne pravne predpise o podpornih ukrepih v invalidskih delavnicah ter o njihovi organizaciji, strukturi in nalogah najdete v nemški zakonodaji. Tudi Belgija, Ciper in Slovenija imajo pravne temelje, vendar ne tako podrobne kot v Nemčiji. Za razliko od Belgije podpora v invalidski delavnici ne prinaša statusa zaposlenega s pravicami iz delavca in upravičenostjo do minimalne plače. Organizacija varstvenih delavnic je različna.

Poleg Nemčije, kjer je struktura in organizacija vsake invalidske delavnice enaka oziroma mora biti po zakonu enaka, obstajajo različne oblike organiziranosti zaščitene delovne mesta, predvsem na Cipru in v Sloveniji. Socialna varnost je praviloma zagotovljena v vsaki državi. Ukrepi poklicnega usposabljanja in ukrepi (poklicnega) usmerjanja so tudi del kataloga storitev varstvenih delavnic v vseh štirih državah. Ukrepi poklicnega usposabljanja niso ukrepi, ki bi bili prepoznavni na splošnem trgu dela in vodijo do zaposlitve na naučenem poklicnem področju. Tako bi moralo usposabljanje potekati na rednem trgu dela pri delodajalcu. Nemčija ima na primer takšne možnosti podpore v obliki Budget für Ausbildung (proračun za usposabljanje), ki pokriva stroške usposabljanja in je bil zasnovan kot alternativa Werkstaatu. Belgija je uvedla tudi koncept usposabljanja na delovnem mestu, s katerim lahko invalidi opravijo usposabljanje v podjetju na splošnem trgu dela. Obe državi sta zagotovili tako imenovano pravico do vrnitve v zaščiteno delavnico, če usposabljanja ni mogoče (nadalje) uspešno zaključiti. V Sloveniji je treba pred odločitvijo o nadaljnji zaposlitvi invalida po zmožnosti opraviti dvofazni ukrep poklicne rehabilitacije. Medtem ko invalidi prejemajo podporo v zaščitene delavnice, lahko koristijo svetovalne storitve. Na Cipru to nalogo med drugim opravljajo strokovno usposobljeni inštruktorji, ki jih financira država. Ciljno mentorstvo in usmerjanje pri podpori v zaščitene zaposlitve po individualnem načrtu je v Sloveniji del sistema. V Belgiji je svetovanje del individualnega podpornega programa, medtem ko je invalidna oseba nameščena v zaščiteno delavnico. V Nemčiji je svetovanje pravica, ki jo je mogoče uveljavljati proti pristojnim institucijam. Poleg tega je nemški zakonodajalec oblikoval samostojno participativno svetovanje kot novo obliko svetovanja za področje invalidov. Nenazadnje je ena od primarnih nalog varovanih delavnic spodbujanje prehoda invalidov na t.i. primarni trg dela. Za razliko od Nemčije v Belgiji, na Cipru in v Sloveniji na tem področju ni posebne zakonodaje.

V vseh štirih državah pa je mogoče identificirati različne programe in koncepte, ki so namenjeni doseganju tega cilja. Eden takšnih ukrepov je na primer podprto zaposlovanje, zaposlitvene kvote za javni in zasebni sektor ali različne finančne podpore delodajalcem kot naslovnikom. Stopnja zaposlenosti invalidov, predvsem oseb z motnjami v duševnem razvoju, je daleč pod splošno stopnjo zaposlenosti v vseh državah. Trenutno razpoložljivo statistično gradivo ne omogoča primerjave držav glede na število invalidov, povezanih z različnimi vrstami invalidnosti, in glede na stopnjo vključenosti na trg dela; veljavnih izjav ni mogoče dati.

Skupaj je bilo 17 študij primerov (poklicno usposabljanje: 7, svetovanje: 6, prehodi na trg dela: 4) podrobneje opisanih v nacionalnih poročilih in ovrednotenih glede na njihove inovativne vidike, zaključki pa so bili oblikovani za Include³ Transfer. Nadaljnjih 14 opisanih primerov dobre prakse (VET: 5, prehodi na trg dela: 11) dopolnjuje 17 študij primerov in bodo prav tako uporabljeni kot dragocen vir pri prenosu.

Zaključimo lahko: vse štiri države imajo primere dobre prakse poklicnega izobraževanja in usposabljanja, tj. inovativne in preizkušene podpirne možnosti za poklicno izobraževanje in usposabljanje oseb z motnjami v duševnem razvoju. V vseh državah je poseben poudarek na metodah in ukrepih usposabljanja, namenjenih krepitvi sodelovanja in opolnomočenju. Koncepte svetovanja, predstavljene s študijami primerov, je mogoče opisati kot usmerjene na trg dela, vključujoče in inovativne. Posebej velja omeniti tako imenovano delo coaching. Ker varovalne delavnice niso namenjene zagotavljanju dolgoročne podpore invalidom, še posebej osebam z motnjami v duševnem razvoju, se v vseh štirih državah izvajajo preverjeni koncepti za spodbujanje prehoda na splošni trg dela. Uspešna inkluzija je še posebej uspešna osebam z lažjo motnjo v duševnem razvoju. Pristop opolnomočenja in sodelovanja ima osrednjo vlogo v vseh študijah primerov v poklicnem usposabljanju, v konceptih svetovanja in pri prehodih na splošni trg dela – v vseh državah.

Nazadnje, če se sklicujemo na CRPD: čl. 27 CRPD zagotavlja invalidom pravico do dela, to je možnost, da se z delom preživljajo na odprtem, vključujočem in dostopnem trgu dela in v delovnem okolju. Države pogodbenice morajo

zagotoviti in spodbujati pravico do dela. V tem kontekstu se postavlja vprašanje, ali varstvene delavnice za invalide, v katerih predvsem osebe z motnjami v duševnem razvoju dobijo podporo za vključitev v poklicno življenje, zagotavljajo to pravico do dela, kot jo določa CRPD. To je zato, ker so varstvene delavnice ustanove za poklicno rehabilitacijo izven tako imenovanega primarnega trga dela. Kljub temu pa ne gre spregledati, da so invalidi, predvsem tisti z motnjami v duševnem razvoju, deležni podpore v varstvenih delavnicah, predvsem z namenom, da pridobijo potrebna znanja – tako poklicna kot socialna – za delo v tako imenovanem primarnem delu. trgu. Ustvarjanje zaposlitvenih možnosti, pridobivanje delovnih izkušenj ali programi poklicne rehabilitacije, na primer, so tudi del zagotovljene pravice do dela (27. čl. 2e, k, j stavek CRPD). Možnosti zaposlitve se ponujajo v invalidskih delavnicah. V nekaterih primerih oskrbovanci poleg socialnih prejemkov prejmejo tudi ustrezno plačilo za svoje delo, s katerim si lahko delno zagotovijo preživetje. Pridobivanje delovnih izkušenj je na primer omogočeno preko zunanjih delovnih mest, integriranih oblik zaposlitve ali različnih ukrepov poklicnega usposabljanja. Ena od nalog varstvenih delavnic je (ponovno) vzpostavljanje zaslužka invalidov. To pomeni, da ukrepom ni mogoče odrekati rehabilitacijskega značaja. Zaključka, da bi varstvene delavnice onemogočale uresničevanje pravice do dela, torej ni mogoče izpeljati. Cilj CRPD je odprt in vključujoč trg dela, kot je razvidno iz čl. 27 CRPD. Za doseg tega cilja si je treba prizadevati za približevanje varstvenih delavnic ti primarnemu trgu dela, na primer z nadaljnjim razvojem možnosti za spodbujanje prehoda nanj. Prav tako bi morali biti ukrepi usposabljanja v varstvenih delavnicah bolj usmerjeni na trg dela. Drug vidik: podjetja bi morala biti vključena v svojo vlogo potencialnih delodajalcev ali podjetij za usposabljanje ali pripravništvo že v zgodnji fazi z zagotavljanjem informacij in svetovanja glede vrste invalidnosti, ponudbe podpore in spremstva. Spodbujanje in podpiranje tega je bistveni cilj raziskovalnega projekta include³ ob upoštevanju primerov najboljše prakse.

Kajti: Učenje od najboljših – z ugotavljanjem dobrih praks v poklicnem usposabljanju, usmerjanju in svetovanju ter pri prehodih na splošno delovno nalogo – je bila delovna naloga in motivacija za partnerske države Belgijo, Ciper, Nemčijo in Slovenijo. Znanje in izkušnje je treba pridobiti, primerjati, ovrednotiti in preizkusiti na lokalni, regionalni, državni in ravni EU, da bi oblikovali smernice za ukrepanje, ki bodo na koncu vključene v kurikulum in metodo Include³.

Literatura in drugi viri

Belgija

(Statista 2022) Statista. (2022, 11. August). *Bevölkerung der EU-Länder bis 2100*.

<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/164004/umfrage/prognostizierte-bevoelkerungsentwicklung-in-den-laendern-der-eu/Reference>

(Statbel, 2018) *23% des personnes avec un handicap ont un emploi* | Statbel. (2018, 29. November).

<https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/23-des-personnes-avec-un-handicap-ont-un-emploi>

(Moniteur Belge, o.D.) *Moniteur Belge - Belgisch Staatsblad*. (o. D.).

https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/next_summary.pl

(Behindertenpolitik, 2011) Behindertenpolitik in Belgien: Ein Überblick, hg.v. Föderaler Öffentlicher Dienst, Juni 2011. <https://handicap.belgium.be/docs/de/brochure-behindertenpolitik-belgien.pdf>

(Erlass, 1994) 1994_04_26 Erlass zur Förderung der Beschäftigung.pdf

- (Wets, Van Dooren, De Cuyper, 2015) *Bedarfsstudie in der Sozialökonomie der Deutschsprachigen Gemeinschaft*, hg.v. Catholic University of Leuven, Löwen 2015.
- (Grenzecho, 2022) Immer mehr Menschen mit Beeinträchtigung finden „normalen“ Job, in: *Grenzecho*, 28.05.2022, <https://www.grenzecho.net/74501/artikel/2022-05-28/>
- (Country fiche, 2021) *European Semester 2020-2021 country fiche on disability equality, Belgium*, February 2021, hg.v. European Commission. Unit C3 – Disability & Inclusion <https://ec.europa.eu>
- (Europarat, 2016) Europarat. (2016, 16. März). Belgien sollte die soziale Inklusion von Menschen mit Behinderung beschleunigen. *Europarat*. https://www.coe.int/de/web/portal/news-2016/-/asset_publisher/StEVosr24HJ2/content/belgium-should-speed-up-the-social-inclusion-of-persons-with-disabilities
- (UNIA report, 2021) *NHRI Parallel Report on the second and third periodic reports submitted by Belgium 2021*, hg.v. UNIA Interföderales Zentrum für Chancengleichheit, Brüssel 2021.
- (Erlass 1997) 3. Januar 1997 – Erlass der Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft über die Einrichtung von Ausbildungsabteilungen in den Beschützenden Werkstätten
- (Arbeiten mit Behinderung, 2017) *Arbeiten mit Behinderung*, hg.v. UNIA Interföderales Zentrum für Chancengleichheit, Brüssel 2017.
- (Dekret 1995), *Décret du 6 avril 1995 relatif à l'intégration des personnes handicapées*
- (Anhörung, 2022), *Anhörung zum Konzept der „Unterstützten Beschäftigung“*, 200 (2021-2022) Nr. 1
- (Dekret, 2022), 21. November 2022 – *Dekret zur Schaffung eines Beirats für Menschen mit Beeinträchtigung* <https://www.unia.be/fr/legislation-et-recommandations/legislation/convention-relative-aux-droits-des-personnes-handicapees>

Ciper

- Agios Stefanos Foundation. (2022). *Employment Plan supported by the Department of Social Integration of People with Disabilities*. Retrieved December 22, 2022, from <https://agiosstefanos.org/>
- Christos Steliou Ioannou Foundation. (n.d.). *The Foundation History*. Retrieved December 27, 2022, from <https://ioannoufoundation.org/>
- Christou Steliou Ioannou Foundation. (2021). ΕΤΗΣΙΑ ΕΚΘΕΣΗ 2021 (Annual Report 2021). In <https://ioannoufoundation.org/en/>,. Retrieved December 22, 2022, from <https://ioannoufoundation.org/our-featured-courses/>
- Committee for the Protection of Persons with Intellectual Disabilities. (2004). ΕΡΓΟΔΟΤΗΣΗ ΜΕ ΣΤΗΡΙΞΗ ΣΤΗΝ ΚΥΠΡΟ- Report on Supported Employment.
- Committee for the Protection of Persons with Intellectual Disabilities. (2019). *Annual Report 2021*. Retrieved December 27, 2022, from <http://www.cpmental.com.cy/el/etisies-ektheseis>

- Department for Social Inclusion of Persons with Disabilities. (2022a). *National Action Plan on Disability*. <https://www.mlsi.gov.cy/>. Retrieved December 16, 2022, from https://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dsid/dsid.nsf/dsipd8b_en/dsipd8b_en?Openform
- Department for Social Inclusion of Persons with Disabilities. (2022b). *Scheme for Supported Employment*. Retrieved December 18, 2022, from https://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dsid/dsid.nsf/dsipd26_en/dsipd26_en?OpenDocument
- Department for Social Inclusion of Persons with Disabilities. (2022c). *UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities*. <https://www.mlsi.gov.cy/>. Retrieved December 16, 2022, from https://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dsid/dsid.nsf/dsipd08_en/dsipd08_en?OpenDocument
- Department for Social Inclusion of Persons with Disabilities. (2022d). *Vocational Trainig Grant Scheme*. Retrieved December 18, 2022, from https://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dsid/dsid.nsf/dsipd91_gr/dsipd91_gr?OpenDocument
- Department for Social Inclusion of Persons with Disabilities. (2022e). *Vocational Training Plan*. Retrieved December 18, 2022, from https://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dsid/dsid.nsf/dsipd28_gr/dsipd28_gr?OpenDocument
- Department of Social Inclusion of Persons with Disabilities. (2018). *First National Strategy for Disability 2018-2028*. Retrieved December 27, 2022, from https://publications.gov.cy/assets/user/publications/2018/2018_001/HTML/
- Department of Social Inclusion of Persons with Disabilities. (2020). *Third National Action Plan for Disability 2021-2023*. Retrieved December 27, 2022, from https://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dsid/dsid.nsf/dsipd8ba_gr/dsipd8ba_gr?OpenForm
- Department of Social Inclusion of Persons with Disabilities. (2022). ΣΥΝΟΠΤΙΚΟΣ ΑΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ ΔΡΑΣΕΩΝ 2021 ΤΟΥ ΤΡΙΤΟΥ ΕΘΝΙΚΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΠΗΡΙΑ 2021-2023: Detailed Report in the year 2021. Retrieved December 18, 2022, from <https://www.mlsi.gov.cy/>
- E-C-C, CARDET, INSUP, ASSOCIATION CULTURE & WORK, & QUALED. (2014). *SUPported Employment Country Report: Identification and Analysis of Best Practice Initiatives for Supported Employment in Austria, Cyprus, France, Germany and Slovakia*. Retrieved December 22, 2022, from <http://www.supportedemployment.eu/>
- Grammenos, S., Priestley, M., & European Disability Expertise. (2020). Master tables concerning EU 2020: year 2018. *Statistics on Persons with Disabilities* (2018). In <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database> (EU-SILC 2018 Release 2020 version 1). European Disability Expertise. Retrieved December 27, 2022, from <https://www.disability-europe.net/downloads/1046-edc-task-2-1-statistical-indicators-tables-eu-silc-2018>
- KYSOA- Cyprus Confederation of Organizations of the Disabled. (2020). Νομοθεσίες. Retrieved December 18, 2022, from <http://www.kysoa.org.cy/kysoa/page.php?pageID=9&mpath=/4>
- Mavrou, K., Liasidou, A., & Academic Network of European Disability (ANED). (2019). *European Semester 2018/2019 country fiche on disability: Cyprus*. In Academic Network of European Disability (ANED). Retrieved December 27, 2022, from <https://www.disability-europe.net/country/cyprus>
- Symeonidou, S. (2015). Rights of People with Intellectual Disability in Cyprus: Policies and Practices Related to Greater Social and Educational Inclusion. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 12(2), 120–131. <https://doi.org/10.1111/jppi.12120>
- The Agios Stefanos Foundation. (n.d.). Foundation. Retrieved December 28, 2022, from <https://agiosstefanos.org/>
- United Nations. (2006). *Convention on the Rights of Persons with Disabilities and Optional Protocol (Treaty Series 2515 (December): 3)*. Treaty Series 2515 (December): 3.

United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities. (2013). *Consideration of reports submitted by States parties under article 35 of the Convention: Cyprus* (CRPD/C/CYP/1).

A. Νόμοι της Βουλής των Αντιπροσώπων. (n.d.). <http://www.kysoa.org.cy/kysoa/page.php?pagelD=17>

Nemčija

American Association on Intellectual and Developmental Disabilities [AIDD]. (2023). *FAQs on Intellectual Disability*. Retrieved from <https://www.aidd.org/intellectual-disability/faqs-on-intellectual-disability>

Berg, M., Horn, H., Stratmann, A., Walter, J. & Weber, M. (Hrsg.) (2022). *2021 Jahresbericht. Mehr als ein Job*. Berlin: Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen. Retrieved on February 3rd from <https://www.bagwfbm.de/file/1519/>

Bergs, L. & Niehaus, M. (2016). Bedingungsfaktoren der Berufswahl bei Jugendlichen mit einer Behinderung. Erste Ergebnisse auf Basis einer qualitativen Befragung. *bwp@*, 30. http://www.bwpat.de/ausgabe30/bergs_niehaus_bwpat30.pdf

Bundesagentur für Arbeit. (n.d.). *Übersicht der Ausbildungsberufe für Menschen mit Behinderungen*. Retrieved 2nd of February, 2023, from <https://planet-beruf.de/schuelerinnen/berufe-finden/uebersicht-der-ausbildungsberufe-fuer-menschen-mit-behinderungen>

Bundesagentur für Arbeit. (2010, June 21). *Fachkonzept für Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM)*. Retrieved from https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba013436.pdf

Bundesagentur für Arbeit. (2019, December). *Fachliche Weisungen Reha, § 57 SGB IX, Leistungen im Eingangsverfahren und im Berufsbildungsbereich*. Retrieved from https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba016012.pdf

Bundesagentur für Arbeit. (2021, November). *Fachliche Weisungen Reha Neuntes Buch Sozialgesetzbuch – SGB IX § 61a SGB IX Budget für Ausbildung*. Retrieved from https://www.arbeitsagentur.de/datei/ausbildungsgeld-bei-berufsausbildung-und-unterstuetzter-beschaeftigung_ba146221.pdf

Bundesagentur für Arbeit Statistik (2022, June 28). *Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung Deutschland 2021. Berichte: Analyse Arbeitsmarkt*. Retrieved from https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202112/analyse/analyse-arbeitsmarkt-schwerbehinderte/analyse-arbeitsmarkt-schwerbehinderte-d-0-202112-xlsx.xlsx;jsessionid=CDBDC833BC01F10E75118D91BF3E6F45?_blob=publicationFile&v=2

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen. (2022, February 16). *Jahresbericht 2020/2021*. Retrieved from https://www.bih.de/fileadmin/user_upload/BIH_Jahresbericht_2021_barrierefrei_pdf-ua.pdf

Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe – BAGÜS. (2021). *Werkstattempfehlungen*.

- Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe – BAGüS. (2022). *Kennzahlenvergleich Eingliederungshilfe, Berichtsjahr 2020*. Retrieved from https://www.lwl.org/spur-download/bag/Bericht_2022final.pdf
- Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation – BAR. (2021). *Gemeinsame Empfehlung Unterstützte Beschäftigung*. Retrieved from <https://www.bar-frankfurt.de/service/publikationen/produktetails/produkt/159.html>
- Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung e.V. [BAG UB]. (n.d.). *Arbeit, Teilhabe und Selbstbestimmung - gemeinsam auf dem Weg zu einem inklusiven Arbeitsmarkt!*. Retrieved 03rd of February, 2023, from <https://www.bag-ub.de/>
- Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V. – BAG WfbM. (2014, November 11). *Anzahl der wesentlichen Behinderungsarten in den Mitgliedswerkstätten zum 1. Januar 2014*. Retrieved from <https://www.bagwfbm.de/file/909/>
- Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V. – BAG WfbM. (2020, June 25). *Anzahl der wesentlichen Behinderungsarten in den Mitgliedswerkstätten zum 1. Januar 2019*. Retrieved from <https://www.bagwfbm.de/file/1297/>
- Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V. (2021, April 23). *Stellungnahmen BAG WfbM zu aktuellen Medienberichten über Werkstätten für behinderte Menschen*. Retrieved from <https://www.bagwfbm.de/article/5199>
- Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V. – BAG WfbM. (2022a, November 7). *Anzahl der wesentlichen Behinderungsarten in den Mitgliedswerkstätten zum 1. Januar 2021*. Retrieved from <https://www.bagwfbm.de/file/1517/>
- Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V. – BAG WfbM. (2022b). *Jahresbericht 2021*. Retrieved from <https://www.bagwfbm.de/publications>
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales [BMAS]. (2016). *Unser Weg in eine inklusive Gesellschaft. Nationaler Aktionsplan 2.0 der Bundesregierung zur UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK)*. Retrieved from https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Teilhabe/inklusion-nationaler-aktionsplan-2.pdf?__blob=publicationFile&v=2
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales [BMAS]. (2019). *Combined Second and Third Periodic Report of the Federal Republic of Germany on the United Nations Convention on the Right of Persons with Disabilities*. Retrieved from https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/PDF/DB_Menschenrechtsschutz/CRPD/2._und_3._Staatenbericht/CRPD_State_Report_DEU_2_3_2019.pdf
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales [BMAS]. (2021, April). *Dritter Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen Teilhabe – Beeinträchtigung – Behinderung*. Retrieved from https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a125-21-teilhabebericht.pdf?__blob=publicationFile&v=7
- Deinert, O., Welti, F., Luik, S., & Brockmann, J. (Eds.). (2022). *StichwortKommentar Behindertenrecht* (3rd Ed.).
- Deutsches Institut für Menschenrechte e.V. (n.d.). *Monitoring-Stelle UN-Behindertenrechtskonvention*. Retrieved 17th of February, 2023, from <https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/das-institut/abteilungen/monitoring-stelle-un-behindertenrechtskonvention>

- Doose, S. (2007). *Unterstützte Beschäftigung: Berufliche Integration auf lange Sicht* (2. Aufl.). Marburg: Lebenshilfe-Verlag.
- Eichenhofer, E. (2022). Recht auf Arbeit nach Art. 27 UN-BRK und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in Werkstätten. *ZESAR*, 309-317.
- European Union of Supported Employment. (n.d.). *European Union of Supported Employment*. Retrieved 3rd of February, 2023, from <https://euse2022.org/index.php/about/about-euse>
- Ertelt, B.-J., Schulz, W. E. & Frey, A. (2022). *Counsellor Competencies. Developing Counselling Skills for Education, Career and Occupation*. Cham: Springer.
- Feldes, W., Kohte, W., & Stevens-Bartol, E. (Eds.). (2023). *SGB IX - Sozialgesetzbuch Neuntes Buch, Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen - Kommentar für die Praxis* (5. Ed.).
- Finthammer, R. (2023, Januar). *IB Wetterau abBi - alternative berufliche Bildung*. <https://redaktion.internationaler-bund.de/img/upload/IB/IB%20S%C3%BCdwest%20gGmbH/RL%20I%202017/Friedberg/abBi%20-%20alternative%20berufliche%20Bildung/IB%20Flyer%20-%20abBi%202023.pdf>
- Gemeinnützige Werkstätten und Wohnstätten GmbH Sindelfingen. (n.d.). *Bildung*. Retrieved 17th of February 2023 from <https://www.gww-netz.de/de/bildung-arbeit/bildung.html#verkaeufers-im-einzelhandel-1033>
- Gesellschaft für soziale Unternehmensberatung mbH. (n. d.). EUTB Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung. Retrieved 15th of May 2023 from <https://www.teilhabeberatung.de/>
- GWG Gemeinnützige Werkstätten und Wohnstätten GmbH & Hofgut Himmelreich gGmbH. (2017). *BERUFSKARRIEREN NEU DENKEN. Ein Leitfaden zur beruflichen Inklusion durch Qualifizierungsbausteine* (2. Aufl.). Sindelfingen: GWG.
- Hessenschau. (2022, October 7). *Hilfe bei der Jobsuche für behinderte Menschen*. Retrieved from https://www.hessenschau.de/tv-sendung/hilfe-bei-der-jobsuche-fuer-behinderte-menschen,video-174480~_story-arbeitsmarkt-behinderung-100.html
- Hötten, R. & Hirsch, T. (2014). *Jobcoaching. Die betriebliche Inklusion von Menschen mit Behinderung gestalten*. Köln: Balance Verlag.
- Hofgut Himmelreich gGmbH. (n.d.). *Nachhaltig genießen. Inklusiv lernen. Regional erleben*. Retrieved 3rd of February, 2023, from <https://hofgut-himmelreich.de/>
- Internationaler Bund Freier Träger der Jugend-, Sozial- und Bildungsarbeit e.V. [IB]. (n.d.). *abBi – Alternative Berufliche Bildung*. Retrieved February 3rd, 2023 from <https://www.internationaler-bund.de/angebot/10851>
- JOBSTER.team. (2021, 05. February). *Dein Weg zum neuen Job*. https://www.jobster.team/wp-content/uploads/2021/06/2021-02-05_jobster-flyer_Bewerber.pdf
- Lebenshilfe für Behinderte e. V. Schweinfurt. (2019). *Hingeschaut Das Magazin der Lebenshilfe Schweinfurt Ausgabe 1/2019*. Retrieved from https://lebenshilfe-schweinfurt.de/fileadmin/user_upload/Infomaterial/Hingeschaut-2019-01_Lebenshilfe-Schweinfurt.pdf
- Mattern, L., Rambašek-Haß, T., Wansing, G., & Peters, U. (2022). *Das Budget für Arbeit Eine explorative Studie zur Umsetzung von § 61 SGB IX in Berlin, Forschungsbericht*.
- REHADAT. (2022). *Statistik der schwerbehinderten Menschen*. Retrieved from <https://www.rehadat-statistik.de/statistiken/behinderung/schwerbehindertenstatistik/#:~:text=Ausgew%C3%A4hlte%20Ergebnisse%2>

[02021&text=Zum%20Jahresende%202021%20lebten%20rund,Bereinigung%20der%20Verwaltungsdaten%20in%20Niedersachsen](#)

REHADAT. (n.d.a). *Berufliche Teilqualifizierungen nach § 69 BBiG*. Retrieved 17th of February, 2023, from <https://www.rehadat-wfbm.de/ueberblick/qualifizierungsangebote-in-der-wfbm/berufliche-teilqualifizierung-nach-69-BBiG/>

REHADAT. (n.d.b). *Qualifizierungen mit Hauszeugnissen oder Zertifikaten*. Retrieved 17th of February, 2023, from <https://www.rehadat-wfbm.de/ueberblick/qualifizierungsangebote-in-der-wfbm/qualifizierungen-mit-hauszeugnissen-oder-zertifikaten/>

REHADAT. (n.d.c). *Qualifizierungsangebote in der Werkstatt für behinderte Menschen*. Retrieved 17th of February, 2023, from <https://www.rehadat-wfbm.de/ueberblick/qualifizierungsangebote-in-der-wfbm/>

REHADAT. (n.d.d). *Weiterbildung im Arbeitsbereich mit Hauszeugnissen oder Zertifikaten*. Retrieved 17th of February, 2023, from <https://www.rehadat-wfbm.de/ueberblick/qualifizierungsangebote-in-der-wfbm/weiterbildung-im-arbeitsbereich-mit-hauszeugnissen-oder-zertifikaten/>

Rhein-Model-Werkstatt gGmbH. (n.d.). *Teilqualifizierung*. Retrieved 17th of February, 2023, from <https://rmw-koblenz.de/pages/bildung/teilqualifikation.php>

rheinarbeit gemeinnützige GmbH. (n.d.). *Das JOBSTER.prinzip*. Retrieved 3rd of February, 2023, from <https://www.jobster.team/das-jobster-prinzip/>

Sächsisches Staatsministerium für Soziales und Gesellschaftlichen Zusammenhalt. (n.d.). *Praxisbaustein*. Retrieved 3rd of February, 2023, from <https://www.behindern.verhindern.sachsen.de/praxisbaustein.html>

Schlegel, R., & Voelzke, T. (Eds.). (2023). *juris PraxisKommentar SGB III – Arbeitsförderung* (3rd Ed.).

Schlegel, R., & Voelzke, T. (Eds.). (2022). *juris PraxisKommentar SGB IX – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen* (3rd Ed.).

Statistisches Bundesamt. (2020, May 26). *30 % der Menschen mit Behinderung waren 2017 in den Arbeitsmarkt integriert*. Press release No N 026. Retrieved from https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/05/PD20_N026_23.html

Statistisches Bundesamt. (2022, June 22). *7.8 million severely disabled people living in Germany*. Press release No. 259. Retrieved from https://www.destatis.de/EN/Press/2022/06/PE22_259_227.html

Sulkes, S. B. (2022, February). *Geistige Behinderung (Intellectual Disability)*. Retrieved from <https://www.msmanuals.com/de-de/profi/p%C3%A4diatrie/lern-und-entwicklungsst%C3%B6rungen/geistige-behinderung-intellectual-disability>

UN. Committee on the Rights of Persons with Disabilities. (2015, May 13). *Concluding observations on the initial report of Germany : Committee on the Rights of Persons with Disabilities*. Geneva. Retrieved from https://digitallibrary.un.org/record/811105/files/CRPD_C_DEU_CO_1-EN.pdf?ln=en

Verein für Gemeindediakonie und Rehabilitation e.V. (n.d.). *Jobcoaching*. Retrieved 3rd of February, 2023, from <https://www.gemeindediakonie-mannheim.de/arbeiten/jobcoaching/>

Vollmer, K. (2022). *Berufliche Bildung behinderter Menschen: gesellschaftspolitische Paradigmen – wissenschaftliche Diskurse – Anforderungen in der Praxis*. Ein pointierter Problemaufriss. In M. Eckelt, T. J. Ketschau, J. Klassen, J.

Schauer, J. K. Schmees & C. Steib (Hrsg.), *Berufsbildungspolitik: Strukturen – Krise – Perspektiven*, S. 69-83. Bielefeld: wbv.

WHO. (2016). Chapter V Mental and behavioural disorders (F00-F99). In WHO (Eds.), *International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems 10th Revision (ICD-10)-WHO Version*. Retrieved from <https://icd.who.int/browse10/2016/en#/F70-F79>

World Health Organization. (2001). ICF International Classification of Functioning, Disabilities and Health. Retrieved from <http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42407/9241545429.pdf;jsessionid=221118F3BFD3C65C47A2B1A5450BC2F0?sequence=1>

Zahn, E., Röer, G., Bollwien, A., Rübner, M., & Spengard, B. (2010). Beratungskonzeption der Bundesagentur für Arbeit Band IV Handbuch für Arbeitsvermittlerinnen und Arbeitsvermittler behinderter Menschen. In Bundesagentur für Arbeit (Eds.), *Beratungskonzeption der Bundesagentur für Arbeit*. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.

Slovenija

Akcijski program za invalide 2022 – 2030 (2022). Ljubljana: Vlada Republike Slovenije.

Brate, K. (2014). Posebne oblike zaposlovanja invalidov – primerjava Slovenije in Velike Britanije. [Diplomsko delo]. Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede.

Breznik, J. (2016). Izzivi vključevanja oseb z motnjami v duševnem razvoju v delo. V V. Bužan in A. Šelih (ur.), *Delo in socialna varnost za ljudi z downovim sindromom* (str. 30-35). <http://www.downov-sindrom.si/prenosi/8.strokovni-posvet.pdf>

Bužan, V. (2016). Druga violina. V V. Bužan in A. Šelih (ur.), *Delo in socialna varnost za ljudi z downovim sindromom* (str. 36-44).). <http://www.downov-sindrom.si/prenosi/8.strokovni-posvet.pdf>

Boštjančič, E. (2018). *Zaposlovanje in psihološke perspektive ranljivih skupin na trgu dela*. V Boštjančič, E. in Žagar Rupar, M. ur.: *Ranljive skupine na trgu dela. Psihološki pogled na izzive in priložnosti* (str. 15-26). Ljubljana, Znanstvena založba Filozofske fakultete. <https://e-knjige.ff.uni-lj.si/znanstvena-zalozba/catalog/view/65/154/2732-1>

Bratuš Albreht, K., Brecelj, V., Destovnik, K., Kapel, A., Kočivnik, K., Ponikvar, J. in Zovko Stele, M. (2019). Zaposlovanje invalidov v običajnem delovnem okolju. V K. Destovnik (ur.), *Priročnik - Spodbujajmo zaposlovanje invalidov* (str. 16-22). Ljubljana: Združenje izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije v Republiki Sloveniji.

CUDV Draga. (b.d.). Varstvo, vodenje in zaposlitev pod posebnimi pogoji. <https://www.center-db.si/storitve/varstvo-vodenje-in-zaposlitev-pod-posebnimi-pogoji/>

Committee on the Rights of Persons with Disabilities. (2014). Consideration of reports submitted by States parties under article 35 of the Convention Initial reports of States parties due in 2010 Slovenia. Retrieved from <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G15/248/06/PDF/G1524806.pdf?OpenElement>

- Drobnič, J. (2014). Razvoj modela poklicne/karijerne orientacije oseb s posebnimi potrebami. *Specialna in rehabilitacijska pedagogika*, 23(2), (str. 7-33). Ljubljana: Društvo specialnih in rehabilitacijskih pedagogov Slovenije in Centerkontura.
- Javni razpis za izbor izvajalcev programov socialne vključenosti za obdobje 2020 do vključno 2024, ki jih bo sofinanciralo Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. (2019). Uradni list RS, št. 62/19. <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/2019006200001/javni-razpis-za-izbor-izvajalcev-programov-socialne-vkljucenosti-za-obdobje-od-2020-do-vkljucno-2024-ki-jih-bo-sofinanciralo-ministrstvo-za-delo-druzino-socialne-zadeve-in-enake-moznosti-st--4102-520195-ob-319319>
- Klančar Golob, M. in Rozman, M. (2015). Posvet »Biti vključen in aktiven«. <http://skupnost-vdc.si/wp-content/uploads/2016/05/Povzetek-posveta-Biti-vklju%C4%8Den-Biti-aktiven.pdf>
- Končno poročilo o uresničevanju Akcijskega programa za invalide 2014–2021 v letu 2021 (2022). Ljubljana: Vlada Republike Slovenije.
- Korenika socialna kmetija. (b.d.). O Koreniki. <https://www.korenika.si/o-koreniki>
- Kosmač, K. (2021). *Zaposlovanje oseb z zmernimi motnjami v duševnem razvoju znotraj varstveno delovnih centrov v Sloveniji* (Magistrsko delo, Univerza v Ljubljani, Pedagoška fakulteta). Reprizorji UL. <https://repozitorij.uni-lj.si/Dokument.php?id=144614&lang=slv>
- Lačen, M. (2001). Odraslost oseb z motnjo v duševnem razvoju. Ljubljana: Zveza Sožitje – zveza društev za pomoč duševno prizadetim Slovenije.
- Logaj, V. (2015). Kriterij za opredelitev vrste in stopnje primanjkljajev, ovir oz. motenj otrok s posebnimi potrebami. Zavod RS za šolstvo. <http://www.zrss.si/pdf/Kriteriji-motenj-otrok-s-posebnimi-potrebami.pdf>
- Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. (b.d.). Varstveno-delovni centri. <https://www.gov.si teme/varstveno-delovni-centri/>
- Obran, N., (2022). *Kmetija kot okolje za delo za osebe z motnjo v duševnem razvoju* (Diplomsko delo, Univerza v Ljubljani, Zdravstvena fakulteta). Reprizorji UL. <https://repozitorij.uni-lj.si/Dokument.php?id=157950&lang=slv>
- OPSI (b.d.) Register invalidskih podjetij. Republika Slovenija, Ministrstvo za javno upravo. <https://podatki.gov.si/dataset/register-invalidskih-podjetij>
- OPSI (b.d.) Razvid zaposlitvenih centrov. Republika Slovenija, Ministrstvo za javno upravo. <https://podatki.gov.si/dataset/razvid-zaposlitvenih-centrov>
- Ozara d.o.o. (2020). Opis programa socialne vključenosti, Interno gradivo Ozara d.o.o.
- Ozara d.o.o (2022). Končno poročilo zaposlitvene rehabilitacije. Interno gradivo Ozara d.o.o.
- Pajk, L. (2019). Možnosti zaposlovanja oseb z zmernimi motnjami v duševnem razvoju. [Magistrsko delo]. Univerza v Ljubljani, Pedagoška fakulteta.
- Pravilnik o notranjih razmerjih, pravicah in obveznostih izvajalca in uporabnikov. (2022). Interno gradivo Ozara d.o.o.
- Pravilnik o standardih in normativih socialnovarstvenih storitev. (2010). Uradni list RS, št. 45/10. <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=PRAV10060>

- RIC, idr. (2014) Dopolnilna raziskava na nadnacionalni ravni na področju vključevanja mladih z motnjami v duševnem razvoju v izobraževanje in delo. https://www.ric-nm.si/media/objave/dokumenti/2015/Transnational_research_report_SI_.pdf
- Skupnost varstveno delovnih centrov Slovenije. (b.d.). Predstavitev. <http://skupnost-vdc.si/predstavitev/>
- VDC Nova Gorica (b.d.). *Vodenje, varstvo in zaposlitev pod posebnimi pogoji*. <https://www.vdcng.si/sl/storitve/vodenje--varstvo-in-zaposlitev-pod-posebnimi-pogoji/>
- VDC Tončke Hočevar (b.d.). *Vodenje, varstvo in zaposlitev pod posebnimi pogoji*. <https://www.vdc.si/dejavnosti/vodenje-varstvo-zaposlitev-pod-posebnimi-pogoji/>
- Vovk – Ornik, N. (ur). (2015). Kriteriji za opredelitev vrste in stopnje primanjkljajev, ovir oz. motenj otrok s posebnimi potrebami. Zavod RS za šolstvo. <https://www.zrss.si/pdf/Kriteriji-motenj-otrok-s-posebnimi-potrebami.pdf>
- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1), (2013). Uradni list RS, št. 21/13, [78/13 – popr.](#), [47/15](#) – ZZSDT, [33/16](#) – PZ-F, [52/16](#), [15/17](#) – odl. US, [22/19](#) – ZPosS, [81/19](#), [203/20](#) – ZIUPOPĐVE, [119/21](#) – ZČmIS-A, [202/21](#) – odl. US, [15/22](#) in [54/22](#) – ZUPŠ-1. <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5944>
- Zakon o socialnem vključevanju invalidov (ZSVI). (2019). Uradni list RS, št. [30/18](#), [196/21](#) – ZDOsk in [206/21](#) – ZDUPŠOP. <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO7808>
- Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI). (2004). Uradni list RS, št. [16/07](#) – uradno prečiščeno besedilo, [87/11](#), [96/12](#) – ZPIZ-2, [98/14](#) in [18/21](#). <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO3841>
- Združenje za osebno asistenco Slovenije. (13. 1. 2022). Motnja v duševnem razvoju. <https://osebna-asistenca.si/motnja-v-dusevnem-razvoju/>
- Žerak, U. in Masten, R. (2018). Razvojne spremembe v intelektualnem delovanju pri osebah z motnjo v duševnem razvoju. Psihološka obzorja, 27(2018), 12-19.

Dodatek

Praktični primeri koncepta poklicnega usposabljanja	IX
Tabela 1: AIB usposabljanje v podjetju (Belgija)	XI
Tabela 2: AP Internship (Belgija)	XI
Preglednica 3: Poklicno usposabljanje v in zunaj zaščitene delavnic (Ciper)	XII
Tabela 4: Ukrep poklicne priprave v šoli (Ciper)	XIV
Tabela 5: Praxisbaustein (Nemčija)	XVI
Tabela 6: Alternativno poklicno usposabljanje (abBi)" (Nemčija)	XVIII
Tabela 7: Povezave do nadaljnjih virov o poklicnem izobraževanju in usposabljanju (Nemčija)	XX
Tabela 8: Študija posameznega primera rehabilitanta (Slovenija)	XXI
Praktični primeri Koncept svetovanja	XXII
Tabela 9: Svetovanje v službi za samoopredeljeno življenje (Belgija)	XXII
Tabela 10: Svetovanje v okviru Supported Employment and Job Coaching (Ciper)	XXVII
Tabela 11: Koncept poklicnega usmerjanja pri »JOBSTER.team« (Nemčija)	XXVIII
Tabela 12: Koncept svetovanja Zvezne agencije za zaposlovanje (Nemčija)	XXXII
Tabela 13: Dodatno neodvisno svetovanje o sodelovanju (Nemčija)	XXXIV
Table 14: Korenika eco social farm (Slovenia)	XXXV
Praktični primeri Prehodi iz zaščitene zaposlitve na splošni trg dela	XXXVIII
Tabela 15: Zunanje skupine (Belgija)	XXXVIII
Tabela 16: »Izredni študij – občasna zaposlitev« – na ravni srednje šole (Ciper)	XXXIX
Tabela 17: Job coaching v Diakoniewerkstätten Rhein-Neckar (Nemčija)	XLI
Tabela 18: Povezave do nadaljnjih virov na temo prehoda na trg dela (Nemčija)	XLIV
Tabela 19: Druga violina (Slovenija)	XLV
Tabela 20: Povezave do nadaljnjih zanimivih študij primerov (Slovenija)	XLVIII

Praktični primeri koncepta poklicnega usposabljanja

Tabela 1: AIB usposabljanje v podjetju (Belgija)

Atribut	Študija posameznega primera
Predmet posameznih študij primerov	Koncept poklicnega izobraževanja in vključevanje v gospodarske družbe
Ime Projekta	"Usposabljanje na delovnem mestu" (AIB)
Odgovorna institucija(e)	DSL- Storitve za samostojno življenje
Ciljna skupina	Podjetja katere koli vrste s sedežem v Belgiji in želijo usposobiti invalidne osebe
Kratek opis projekta	Usposabljanje v podjetju (AIB) se uporablja za usposabljanje osebe, ki potrebuje podporo na delovnem mestu. Pripravniki se usposabljaajo za specifična dela v podjetju. Cilj AIB je kasnejša zaposlitev v učnem podjetju. Obdobje usposabljanja je omejeno na največ tri leta. Pogodbe o usposabljanju se lahko sklenejo za največ eno leto. Pripravniki prejmejo dodatek za usposabljanje od podjetja za usposabljanje ter nadomestni dohodek (nadomestilo za brezposelnost, invalidsko pokojnino, nadomestilo za bolezen itd.) in premijo od DSL. Pri teh ukrepih je poklicno usposabljanje v pristojnosti delodajalca. Podjetje pripravnika usposobi za specifična dela na delovnem mestu in ga napreduje glede na njegove sposobnosti. Pripravnik je socialno in strokovno integriran, je del tima, podjetja. On ali ona ima pomembno nalogo, ki se ujema z njegovimi veščinami in interesi. V AIB praktikanti prejmejo dodatek za usposabljanje od podjetja za usposabljanje glede na leto usposabljanja, starost, družinske stroške in nadomestni dohodek: • 1. leto izobraževanja: 375,00 €/mesec • 2. leto usposabljanja: 525,00 €/mesec • 3. leto izobraževanja: 675,00 €/mesec Poleg tega vadbena podjetja izplača dodatek v višini 0,99 € na opravljeno uro, potnino po socialni tarifi ter otroški dodatek, če ta pravica obstaja. Podjetje prijavi osebo kot pripravnika ter sklene nezgodno zavarovanje pri delu in odgovornost. Stroške povrne DSL.
Inovativni vidiki	Usposabljanje poteka neposredno v podjetju in s sodelavci v operativnem delovnem procesu. To podjetju, pripravnikom in DSL omogoča, da vidijo, kako integracija deluje na vseh področjih podjetja. Med obdobjem usposabljanja tečajniki še naprej prejemaajo nasvete in podporo DSL.
Zakaj je ta projekt zanimiv za Include³? Katere	To je dober koncept poklicnega usposabljanja tako za invalida kot za učno podjetje, saj gre za usposabljanje v varovanih pogojih in s finančnimi spodbudami ter nizkimi tveganji za podjetje.

vidike je mogoče prenesti v Include³?	Udeleženci lahko kadar koli prekinejo svoje usposabljanje in se vrnejo v delavnico za osebe s posebnimi potrebami (imenovano ETA - Entreprise de Travail Adapté v Belgiji) ali pa začnejo novo usposabljanje v drugem podjetju. Ker imajo ljudje v BW normalen delovni status, prejemajo dohodek kot običajno.
Povezava do informacij o projektu	https://selbstbestimmt.be/arbeiten/ich-moechte-einen-beruf-erlernen/

Vir: VHS Eupen

Tabela 2: AP Internship (Belgija)

Atribut	Študija posameznega primera
Predmet posameznih študij primerov	Koncept poklicnega izobraževanja in vključevanje v gospodarske družbe
Ime Projekta	"Pripravnništvo"(AP)
Odgovorna institucija(e)	DSL - Storitve za samostojno življenje
Ciljna skupina	Podjetja katere koli vrste s sedežem v Belgiji in želijo usposobiti invalidne osebe
Kratek opis projekta	Pripravnništvo (AP) je namenjeno osebam s potrebami po podpori, ki kljub podpori (še) ne morejo izpolniti zahtev delovnega mesta. Pripravniška pogodba se sklene med podjetjem in pripravnikom za največ eno leto. To se lahko večkrat podaljša glede na individualni razvojni proces. V AP pripravniki od podjetja prejemajo mesečno plačilo. Ta znaša največ 185,92 € in ni obdavčljiv. Podjetje nima stroškov plače in mu ni treba skrbeti za nezgode pri delu in pripravnike. Za to poskrbi DSL.
Inovativni vidiki	Usposabljanje AP je dolgotrajna praksa z možnostjo preizkusa v podjetju na splošnem trgu dela. Invalidu pokaže, v kolikšni meri delo na trgu dela ustreza njegovim individualnim potrebam oziroma ali je izkazano preveliko povpraševanje. Podjetje lahko tudi preizkusi, ali se zaposleni prilega družbeni strukturi podjetja.
Zakaj je ta projekt zanimiv za Include³? Katere vidike je mogoče prenesti v Include³?	AP predstavlja preizkušnjo tako za podjetje kot za osebo s posebnimi potrebami. Preizkus poteka izven delavnice na zelo specifičnem delovnem področju splošnega trga dela, vendar je možna vrnitev v zaščiteno zaposlitev. Lahko je korak k vključevanju. V Belgiji deluje že vrsto let.
Povezava do informacij o projektu	https://selbstbestimmt.be/arbeiten/ich-moechte-in-einem-oeffentlichen-oder-privaten-unternehmen-arbeiten/

Vir: VHS Eupen

Preglednica 3: Poklicno usposabljanje v in zunaj zaščitene delavnic (Ciper)

Atribut	Študija posameznega primera
Predmet posameznih študij primerov	Koncept poklicnega usposabljanja
Ime Projekta	Poklicno usposabljanje v delavnicah in izven njih
Odgovorna institucija(e)	Fundacija Christosa Steliouja Ioannouja
Ciljna skupina	Osebe z motnjami v duševnem razvoju
Kratek opis projekta	<u>Poklicno usposabljanje v delavnicah (usposabljanje v obliki delavnic).</u> Namen delavnic je spodbujanje ustvarjalnosti in priprava pripravnikov na zaposlitev na odprtem trgu dela. Ta program je posebej zasnovan za tiste pripravnike, ki potrebujejo dodatno usposabljanje, preden lahko vstopijo na odprti trg dela, ali pa trenutno nimajo zaposlitvenih možnosti. Program se osredotoča na spodbujanje dejavnosti v okviru kreativnih delavnic, ki so pomembne za trg dela. Fundacija nenehno preverja ponujene dejavnosti za potrebe delodajalcev in interese pripravnikov. Na primer, leta 2021 sta bili ustanovljeni dve novi delavnici in število pripravnikov v vsaki delavnici je bilo zmanjšano, da se omogoči bolj individualizirana pozornost (fundacija Christou Steliou Ioannou, 2021). Zaposlitveno-rehabilitacijski program poteka v osmih varovanih delavnicah: šestih ustvarjalnih delavnicah, eni košararski delavnici in eni proizvodno montažni delavnici. <u>Poklicno usposabljanje izven delavnic.</u> Izven delavnic lahko udeleženci izobraževanja sodelujejo na primer pri prodaji nekaterih svojih izdelkov v slaščičarni, ki jo vodijo s pomočjo trenerjev (svetovalcev) prek družbenih medijev. To poteka v okviru Programa podpore zaposlovanju, katerega cilj je poklicna rehabilitacija na odprtem trgu dela z zagotavljanjem personalizirane podpore trenerjev (svetovalcev) Fundacije. Gre za metodo individualne ali skupinske poklicne rehabilitacije na prostem trgu dela s svetovanjem, usmerjanjem in usposabljanjem na delovnem mestu, dokler posameznik ni sposoben samostojno in brez pomoči kos zahtevam dela delodajalca in novim razmeram, ki mu lahko pridejo naproti. Zahvaljujoč sodelovanju fundacije s številnimi zasebnimi podjetji, kot so pekarnice, avtopralnice, knjigarne, kavarne, športni objekti itd., imajo pripravniki, ki se pripravljajo na podprto zaposlitev po programu, možnost dela v dejanskih delovnih razmerah. Udeleženci usposabljanja, ki želijo vstopiti na trg dela in so na to pripravljeni, se udeležijo pripravništva po Programu poskusne zaposlitve ali se zaposlijo po Programu podprte zaposlitve. Fundacija še naprej podpira udeležence usposabljanja, ki so popolnoma rehabilitirani, na prostem trgu dela. Obiski trenerjev (poklicnih svetovalcev) Fundacije na delovnem mestu so povezani z reševanjem težav, ki se lahko pojavijo na delovnem mestu.

	Fundacija udeležencem, ki so izgubili službo, ponuja možnost vrnitve v Fundacijo, dokler ne najdejo nove zaposlitve.
Inovativni vidiki	Eden od inovativnih vidikov tega primera je, da se delavnice Foundations ne osredotočajo le na izobraževanje/usposabljanje z namenom zaposlitve. Nekatere njihove delavnice se osredotočajo na terapevtske in rekreativne programe s ciljem osebnega razvoja in samozavesti ter socialne rehabilitacije oseb z motnjami v duševnem razvoju. Fundacija si prizadeva ustvariti celostno izkušnjo za udeležence. S širšim razumevanjem svoje vloge in poslanstva Fundacija svojega prispevka ne omejuje v meje svojih programov in storitev. Da bi izpolnila čim več interesov študentov in jim omogočila kakovostnejše življenje, Ustanova organizira različne dogodke in aktivnosti, kot so ekskurzije, izleti, taborjenja, izleti v tujino, študij v tujini, glasba, ples, gledališče, slikarstvo, šport in zabava. Organizira tudi programe usposabljanja ne le za lastno osebje, ampak tudi za osebje drugih šol in ustanov na Cipru, različne dogodke za starše in družine ter različne izobraževalne dejavnosti, katerih cilj je čim več informiranja javnosti, da bi osvobodili družbo. pred nevednostjo in diskriminacijo ter spodbujati sprejemanje oseb z motnjami v duševnem razvoju.
Zakaj je ta projekt zanimiv za Include³? Katere vidike je mogoče prenesti v Include³?	Program zaposlovanja in rehabilitacije fundacije Christos Steliou Ioannou si v tem poročilu zasluži posebno pozornost, saj prikazuje najboljše prakse poklicnega usposabljanja v zaščitene delavnicah ter prakse za podporo prehodu na odprti trg dela. Nekaj vidikov, ki bi bili zanimivi za projekt Include³, je, da je povečanje samozavesti udeležencev usposabljanja z neformalnim izobraževanjem/delavnicami v kombinaciji s poklicnim izobraževanjem lahko koristno. Spodbujanje ustvarjalnega izražanja udeležencev usposabljanja (preko gledališča, glasbe itd.) jih lahko spodbudi, da postanejo bolj socialni ali poveča njihovo samozavest. Podobno lahko spodbujanje ekskurzij na prostem (taborjenje itd.) pomaga pripravnikom, da se počutijo bolj neodvisne. Fundacija se zavzema za širitev koncepta usposabljanja za spodbujanje osebnega razvoja in boljše kakovosti življenja. Nazadnje, zanimiv vidik, ki bi ga projekt Include³ moral upoštevati, je vključevanje družinskih članov in javnosti, ki prispeva k boljši integraciji ter odpravljanju stereotipov in družbene ignorance.
Povezava do informacij o projektu	https://ioannoufoundation.org/en/

Vir: SINTEZA

Tabela 4: Ukrep poklicne priprave v šoli (Ciper)

Atribut	Študija posameznega primera
Predmet posameznih študij primerov	Poklicno izobraževanje
Ime Projekta	Ukrep poklicne priprave v šoli
Odgovorna institucija(e)	Posebna šola v Nikoziji, posebna šola v Nikoziji (http://eid-eidiko-lef.schools.ac.cy) v sodelovanju s fundacijo Christos Steliou Ioannou (https://ioannoufoundation.org)
Ciljna skupina	Mladi učenci z motnjami v duševnem razvoju
Kratek opis projekta	Poleg najboljših praks, ki jih organizacija uporablja za spodbujanje in pospeševanje zaposlovanja z usposabljanjem, šola ponuja predpoklicni program za mlade z motnjami v duševnem razvoju. Udeleženci so dijaki Posebne šole v Nikoziji, kjer potekajo nekatere dejavnosti, druge pa se izvajajo v delavnicah fundacije Christos Steliou Ioannou ali v sodelovanju s podjetji na odprtem trgu. Cilj programa je mladim pridobiti splošne in socialnodelovne veščine, potrebne za iskanje in zaposlitev. V okviru predpoklicnega programa obstaja več načinov: 1. dejavnosti, ki jih ponuja šola, se osredotočajo na razvoj specifičnih veščin, ki jih je mogoče uporabiti za zagotovitev zaposlitve. Ti vključujejo usposabljanje na naslednjih področjih: Recikliranje papirja in aluminija, fotokopirni center, avtopralnica, kavarna, vrtnarjenje, vrtnarjenje, priprava obrokov, sedeži za pletenje, frizerska in lepotilna nega. 2. program poklicne priprave, ki se izvaja v zaščiteneh laboratorijih fundacije Christos Stelios Ioannou. Sem spadajo košararske in montažne delavnice, ki so namenjene potrebam trga dela in odpirajo zaposlitvene možnosti. 3. program poklicne priprave dijakov izven šolskega prostora na delovnih mestih na prostem trgu dela v spremstvu in podpori delavcev šole. V ta program se lahko vpišejo učenci, starejši od 15 let. Po podatkih posebne šole v Nikoziji (2022) je v zadnjem šolskem letu v tem programu sodelovalo 35 učencev, 9 učiteljev in 5 šolskih pomočnikov. Pogostost vključevanja dijakov v izvenšolske delovne dejavnosti je od 1- do 3-krat tedensko in je odvisna od potreb in zmožnosti dijaka. Delovna mesta segajo od supermarketov, trgovin in vrtcev do organizacij javnega sektorja, kot so šolski odbor Aglantzia ter mestni hiši Aglantzia in Latsia, kjer študentje opravljajo pisarniško delo.
Inovativni vidiki	Posebna šola v Nikoziji nudi predpoklicno izobraževanje mladim z motnjami v duševnem razvoju in jo je mogoče navesti kot odličen primer podpore prehodu na trg dela.

	Posebna šola v Nikoziji sodeluje tudi z nekaterimi občinami v Nikoziji in učencem nudi nekaj priložnosti za pisarniško delo.
Zakaj je ta projekt zanimiv za Include³? Katere vidike je mogoče prenesti v Include³?	Zanimiv vidik za Include³, ko gre za posebno šolo v Nikoziji, je poudarek na dobrem počutju učencev in izboljšanju kakovosti njihovega življenja s spodbujanjem avtonomije in neodvisnosti učencev. To se spodbuja prek: - Razvijanje spretnosti na razvojnih področjih samooskrbe, socializacije, komunikacije, gibanja in kognitivnih sposobnosti. - Razvijanje veščin, ki spodbujajo socialno vključenost in neodvisnost, ki se zaključijo s poklicno rehabilitacijo. - Razvoj osebnosti, čustvena stabilnost in družbeno sprejemljivo vedenje. - Razvoj veščin, ki spodbujajo socialno vključenost in samostojno samooskrbo, socializacijske, komunikacijske, gibalne in kognitivne sposobnosti. - Pravilno ravnanje z odpadki. - Soočanje z agresivnim vedenjem. - Prometna vzgoja.
Povezava do informacij o projektu	http://eid-eidiko-lef.schools.ac.cy/

Vir: SINTEZA

Tabela 5: Praxisbaustein (Nemčija)

Atribut	Študija posameznega primera
Predmet posameznih študij primerov	Poklicno izobraževanje
Ime Projekta	PRAKTIČNI MODUL
Odgovorna institucija(e)	Diakonija Saška
Ciljna skupina	Mladi na področju poklicnega usposabljanja delavnic in zaposleni v delavnicah.
Kratek opis projekta	Modularni koncept PRAXISBAUSTEIN za poklicno usposabljanje je naravnano na invalide, ki obiskujejo delavnico na Saškem in se štejejo za nesposobne za usposabljanje, pa tudi za nezmožne za delo. Gre za strukturni razvoj in načrtovanje modulov prakse kot modulov poklicnega usposabljanja invalidov, pri čemer vsebinska usmeritev temelji na priznanih okvirnih načrtih usposabljanja. Iz 11 poklicnih in praktičnih področij je bilo razvitih 79 praktičnih modulov kot izobraževalni moduli v sodelovanju s Saško industrijsko in trgovinsko zbornico ter Saško obrtno zbornico na podlagi priznanih poklicev usposabljanja. Po uspešnem zaključku modulov so certificirani s strani ustreznih zbornic, pristojnih za udeležence. Modularni koncept tako omogoča individualen in virom usmerjen pristop za osebe z oviranostmi. Z majhnimi koraki in izvedljivimi učnimi in izpitnimi enotami je mogoče doseči visoko stopnjo motivacije med izpraševanci. Pozitivne učinke je mogoče zabeležiti na več ravneh: Invalidi so deležni spoštovanja in priznanja svojih poklicnih sposobnosti in dosežkov skozi praktične module. Projekt tako pomembno prispeva k 24. členu »Pravica do poklicnega usposabljanja« v delavnicah. Do danes je več kot 50 %, tj. 33 od 60 delavnic že prejelo odobritev za izvajanje praktičnih modulov, druge pa so v postopku odobritve (saško državno ministrstvo za socialne zadeve in socialno kohezijo, n.d.).
Inovativni vidiki	Invalidi prejmejo po vsej Saški priznano potrdilo o svojih poklicnih sposobnostih. Praktični moduli omogočajo postopen vstop v priznano usposabljanje v skladu s 66. členom Zakona o poklicnem izobraževanju (BBIG) ali 42. členom Obrtnega zakonika (HwO). Proces poklicnega usposabljanja v delavnicah je povezan z rednim sistemom usposabljanja preko praktičnih modulov. Projekt je prejel prvo mesto na saški "Nagradi za inovacije za nadaljnje izobraževanje" 2021. Zvezno združenje delavnic za ljudi s posebnimi potrebami e.V. (BAG WfbM - Zvezno združenje delavnic za osebe z Invalidnost).
Zakaj je ta projekt zanimiv za Include³? Katere vidike je mogoče	S PRAXISBAUSTEIN se je Diakonie Sachsen osredotočila na prehode iz delavnice za osebe s posebnimi potrebami (WfbM) na splošni trg dela. Include ³ lahko zgledno obravnava učne in učne vsebine posameznih modulov prakse v kontekstu zahtev vsebine usposabljanja v skladu s § 66 Zakona o poklicnem usposabljanju (BBIG) ali §

prenesti v Include³?	42m Handicrafts Code (HwO) in izpelje možen prenos za lastno vsebino izdelava učnih in učnih vsebin za predmetno področje "trg dela/strokovni študij/aplikacija" ter metodologija in didaktika pri podajanju vsebin. (Zadnji stavek je treba ponovno popraviti).
Povezava do informacij o projektu	PRAKTIČNI MODUL - preprečiti oviranje - sachsen.de

Vir: HdBA

Tabela 6: Alternativno poklicno usposabljanje (abBi) (Nemčija)

Atribut	Študija posameznega primera
Predmet posameznih študij primerov	Poklicno usposabljanje, svetovanje
Ime Projekta	abBi - Alternativno poklicno usposabljanje
Odgovorna institucija(e)	International Bund (IB) Southwest gGmbH IB Svetovalni in izobraževalni center Wetterau Kooperacijski partner InKA Wetterau
Ciljna skupina	Mladi invalidi po diplomi ali koncu šolanja in pred prehodom v izobraževalni program. Ciljna skupina mora imeti uveljavljeno pravico do poklicnega usposabljanja v delavnici za invalide in imeti motivacijo, da se želi usmeriti in pridobiti kvalifikacije v podjetjih na primarnem trgu dela.
Kratek opis projekta	abBi - alternativno poklicno usposabljanje deluje kot alternativa poklicnemu usposabljanju v delavnici za invalide. Namesto delavnice dobijo mladi invalidi po šolskih letih podporo pri orientaciji in kvalifikacijah preko IB Südwest gGmbH in IB Beratungs- und Bildungszentrum Wetterau. Usmerjanje in usposabljanje poteka tudi v podjetjih prvega trga dela. Zavod za zaposlovanje lahko financira abBi največ 27 mesecev (Finthammer, 2023). Udeležence med programom podpirajo zaposlitveni trenerji. Program vključuje vidike usmerjanja, testiranja, kvalifikacije in umestitve. Usmerjevalni vidiki vključujejo na primer raziskovanje interesov, veščin, prednosti in kariernih preferenc ter krepitev veščin in prednosti. Vidiki testiranja vključujejo usposabljanje za prijavo na delovno mesto, vpeto v razprave o razmišljanju in razvoju, ter dolgoročna pripravništva na različnih poklicnih in delovnih področjih. Nato se udeleženci kvalificirajo v podjetjih prvega trga dela (Internationaler Bund Freier Träger der Jugend-, Sozial- und Bildungsarbeit e.V. [IB], n.d.). Job coachi podpirajo udeležence in njihova podjetja tako, da redno obiskujejo in razpravljajo o že doseženem napredku med prakso (Hessenschau, 2022). Vidik zaposlitve se osredotoča na zaposlitev v delovnem razmerju, za katerega se plačujejo prispevki za socialno varnost (IB, n.d.), kar je bilo tudi že uspešno pri delodajalcih, kjer je bilo opravljeno dolgotrajno pripravništvo (Hessenschau, 2022). abBi je lokaliziran v Hessnu.
Inovativni vidiki	Poklicno usposabljanje za invalide lahko poteka na različnih ravneh, v različnih institucijah ter na različnih mestih učenja in zaposlitve. Poteka lahko kot dualno poklicno usposabljanje (vključno z nadomestilom za prikrajšanost in specializiranim

	praktičnim usposabljanjem), kot podprta zaposlitev in kot poklicno usposabljanje v delavnicah za invalide, odvisno od njihovih potreb in zmožnosti (Vollmer, 2022). Inovativni vidik abBi je v tem, da ustvarja alternativo tem stebrom, tako da združuje stopnje in kraje učenja in zaposlitve na nov način. Posamezniki, ki bi glede na svoje potrebe in zmožnosti obiskovali program stopnje poklicnega izobraževanja v delavnici za invalide, so na učni lokaciji izven delavnice. Za praktični del kvalifikacije se uporabljajo podjetja na prvem trgu dela.
Zakaj je ta projekt zanimiv za Include³? Katere vidike je mogoče prenesti v Include³?	Za projekt Include³ lahko preizkušanje različnih poklicnih in delovnih področij prevzamejo dolgotrajna pripravništva v podjetjih primarnega trga dela ob tesni podpori invalidov in njihovega delovnega okolja s strani zaposlitvenega trenerja. Bergs & Niehaus (2016) sta v kvalitativni študiji ugotovila, da je pripravništvo v okviru drugega projekta za anketirance s posebnimi potrebami vplivalo na kasnejšo izbiro kariere in lahko prispevalo k kasnejši uporabi v podjetju. Predvidevamo, da je mogoče te rezultate prenesti tudi v projekt abBi, saj udeleženci spoznajo delovno okolje, podjetja pa potencialne zaposlene in jih lahko dolgoročno preizkusijo.
Povezava do informacij o projektu	abBi (internationaler-bund.de)

Vir: HdBA

Tabela 7: Povezave do nadaljnjih virov o poklicnem izobraževanju in usposabljanju (Nemčija)

Ime	Povezava
Strokovni pripravnik za gospodinjstvo pri Diakoniewerkstätten Rhein-Neckar in Förderband e.V.	Ukrepi za usposabljanje - Skupnost Diakonie Mannheim Gemeindediakonie Mannheim (gemeindediakonie-mannheim.de)
REHA-BVB Gastronomija in kuhinja Hofgut Himmelreich gGmbH/Akademie Himmelreich.	Hofgut Himmelreich (hofgut-himmelreich.de)
Priročnik za poklicno vključevanje prek kvalifikacijskih modulov (2017, 2. izdaja) Sindelfingen, Kirchzarten).	GWW / Hofgut Himmelreich: Vodnik za poklicno vključitev prek kvalifikacijskih modulov (ueberaus.de)
Kvalifikacijski moduli v skladu z 69. členom BBiG za nekatere izobraževalne poklice, strokovni oddelek za prehode na usposabljanje in delo	Kvalifikacijski moduli - ueberaus.de
Kleiner Kitabrief kot dvanajstmesečni tečaj usposabljanja, ki izpolnjuje pogoje za pomožno dejavnost v vrtcu za otroke.	Pilotni projekt "Small Kita Letter" (zth-ev.de)
Kleiner Wirtebrief kot ukrep nadaljnega usposabljanja v pomožnih dejavnostih za hotelsko in gostinsko industrijo	Projekt sodelovanja "Small lenlord letter" (zth-ev.de)
Kampanja "100 dodatnih mest za usposabljanje za mlade in mlajše odrasle invalide v Severnem Porenju-Vestfaliji	Letak kampanje 100 (mags.nrw)

Vir: HdBA

Tabela 8: Študija posameznega primera rehabilitanta (Slovenija)

Atribut	Študija posameznega primera
Predmet posameznih študij primerov	Koncept poklicnega usposabljanja
Ime Projekta	Študija posameznega primera rehabilitanta
Odgovorna institucija(e)	Podjetje OZARA d.o.o.
Ciljna skupina	Oseba z lažjo duševno prizadetostjo
Kratek opis projekta	Dober primer prehoda v delovno življenje in sodelovanja med različnimi institucijami in rehabilitantom. Delovna učinkovitost se je gibala od 27 % do 58 %, zato je bil potreben celovit pregled delovnih sposobnosti za povečanje možnosti iskanja ustrezne zaposlitve, ki bi ustrezala nadarjenosti in sposobnostim rehabilitanta. Ob odločitvi za vključitev v poklicno rehabilitacijo je bila v okviru rednega rehabilitacijskega procesa zagotovljena podpora ter krepitev posameznih kompetenc in spretnosti na področju ročnih spretnosti in fine motorike.
Inovativni vidiki	Ta študija primera prikazuje, kako lahko deluje dobro in zaupanja vredno mreženje med različnimi organizacijami in akterji. Gre za celoten proces rehabilitacije, od ugotavljanja statusa invalidnosti do posameznikovega pristopa in skupne zavzetosti vseh vpletenih.
Zakaj je ta projekt zanimiv za Include³? Katere vidike je mogoče prenesti v Include³?	Mehanizmi ocenjevanja, poteki dela, sodelovanje med različnimi strokovnjaki in pristop, osredotočen na ljudi, tvorijo mrežo in pristop rešitve namesto ovir; so glavni elementi prenosa, zanimivi za projekt Include ³ .
Povezava do informacij o projektu	www.ozara.si

Vir: Ozara

Praktični primeri Koncept svetovanja

Tabela 9: Svetovanje v službi za samoopredeljeno življenje (Belgija)

Atribut	Študija posameznega primera
Predmet posameznih študij primerov	Predstavite primer dobre prakse - besedilo - kaj mislimo s tem?
Ime Projekta	Koncept svetovanja
Odgovorna institucija(e)	Svetovanje Službe za samostojno življenje (splošno in med usposabljanjem/zaposlitvijo)
Ciljna skupina	Storitev za samostojno življenje (DSL)
Kratek opis projekta	Mladi z motnjami v duševnem razvoju
Inovativni vidiki	Služba je odgovorna za vsa področja družbenega življenja oseb z okvaro: izobraževanje, usposabljanje in zaposlovanje, bivanje in prosti čas, mobilnost in dostopnost itd. To vključuje ustrezne informacije in svetovanje, individualne prilagoditve in zagotavljanje storitev – po načelu »Kot čim bolj normalno in le posebno, kadar je to potrebno.« Pri tem DSL, ki je predmet uradnega nadzora, sledi načelu, da osebam s potrebami po podpori omogoči neodvisno in samostojno življenje ter da tudi trajnostno izboljšuje njihove možnosti aktivne udeležbe na vseh področjih življenja. Svetovalne storitve so strukturirane na naslednji način: Svetovanje in informacije svetujejo po telefonu ali po dogovoru na osebni srečanju. Svetovalne vsebine segajo od ukrepov pomoči in podpore, možnosti nege in terapije, vstopa v poklicno življenje do dodatkov in ugodnosti za osebe z okvaro. Oddelek za usposabljanje in zaposlovanje • se dogovori o ciljih usposabljanja s podjetjem in pripravnikom, • preverja učinkovito izvajanje programa usposabljanja. • svetuje učnemu podjetju in pripravniku, • najmanj vsakih 6 mesecev opravi sestanek z učnim podjetjem in pripravnikom, • zna prepoznati in izvesti tehnične in organizacijske prilagoditve delovnega mesta, • podpira pripravnika na delovnem mestu, kadar je to primerno.
Zakaj je ta projekt zanimiv za Include³? Katere vidike je mogoče prenesti v Include³?	Svetovanje temelji na medsebojno opredeljenih ciljih na usposabljanju. Svetovalnica deluje po fiksnih terminih svetovanja in ocenjevanja. Svetovanje ob redno določenem terminu pregleda izvedene vadbene enote v usposabljanju. Redno spremljanje osebe s potrebo po podpori je pomembna komponenta za beleženje sprememb v sposobnostih in spretnostih, med drugim z vključitvijo prek presejanja ICF.
Povezava do informacij o projektu	Predstavljen koncept svetovanja vsebuje elemente, ki jih je mogoče prevzeti tudi za Include ³ :

	- Razvrščanje, svetovanje in nadaljnje spremljanje osebe s podporo je v eni roki, da se ni treba prilagajati vedno novim sogovornikom in najprej graditi novo zaupanje. • Lahko se sprejmejo osnovni stebri za metodo svetovanja Include³ (ciljno usmerjeno svetovanje z ocenjevalnimi točkami in merili trajnosti). Pregled ICF je uporabno orodje, ker se ne osredotoča na primanjkljaje, ampak na zmožnosti. • Ker DSL ni odgovoren le za invalide, ampak tudi za starejše, je inhibicijski prag za registracijo tam znižan. Inhibicijski prag se zniža, ker je DSL kontaktna točka za vse v GD, ne glede na njihovo starost in invalidnost. Prej je bil odgovoren DPB (oddelek za invalide). Tu je bil dostop izrecno mogoč samo za osebe s posebnimi potrebami in implicirano stigmatizacijo prebivalstva. Z razširjenim dostopom do ponudb pomoči in podpore je dostop lažji za vsakogar in nižji je prag zaviranja.
Predmet posameznih študij primerov	https://ostbelgienlive.be/desktopdefault.aspx/tabid-318/1346_read-1017/ https://selbstbestimmt.be/arbeiten/ich-moechte-in-einem-oeffentlichen-oder-privaten-unternehmen-arbeiten/

Vir: VHS Eupen

Tabela 10: Svetovanje v okviru Supported Employment and Job Coaching (Ciper)

Atribut	Študija posameznega primera
Predmet posameznih študij primerov	Prikaz primera dobre prakse
Predmet posameznih študij primerov	Koncept svetovanja
Ime Projekta	Svetovanje v okviru Podprte zaposlitve in Job Coaching
Odgovorna institucija(e)	Fundacija Agios Stefanos
Ciljna skupina	Osebe z motnjami v duševnem razvoju
Kratek opis projekta	Fundacija sodeluje v programu podprtega zaposlovanja od leta 1998. Program je namenjen pomoči odraslim invalidom pri vstopu na odprti trg dela s podporo zaposlitvenega trenerja. Trenutno sta v organizaciji zaposleni dva delovna coacha s strokovnim znanjem iz sociologije in psihologije, ki ju financira program. Pripravniki so zaposleni znotraj organizacije in prejmejo strokovno vodenje, vključno z oceno njihovih veščin, potreb in želja. Odgovornost trenerja je, da vadečim poišče ustrezno zaposlitev. Poleg tega so zaposlitveni trenerji ambasadorji pripravnikov, saj se z delodajalcem pogajajo in zagotavljajo ustrezne pogoje in delovno okolje. Dokler je potrebno, zaposlitveni inštruktorji zagotavljajo nadaljnje mentorstvo in praktično podporo, s čimer zagotavljajo izpolnjevanje posebnih potreb pripravnikov in si prizadevajo sčasoma povečati njihovo neodvisnost. Poleg tega poklicni trenerji nudijo smernice glede drugih podpornih programov za invalide, ki lahko koristijo integraciji in neodvisnosti pripravnikov. Organizacija podpira pripravnike tudi z zagotavljanjem prevoza na delovno mesto in z njega. Po podatkih fundacije Agios Stefanos štirinajst invalidov trenutno sodeluje v programu podprtega zaposlovanja in delajo v zunanjih podjetjih, kot so supermarketi, klinike in frizerski saloni.
Inovativni vidiki	Uporaba metode podprte zaposlitve in vključevanje JobCoachinga od leta 1998.
Zakaj je ta projekt zanimiv za Include³? Katere vidike je mogoče prenesti v Include³?	Eden od vidikov, ki bi lahko bil še posebej zanimiv za projekt Include³ in se odraža v zgornjem primeru fundacije Agios Stefanos, je, da njegov cilj ni samo povečati samozavest svojih stanovalcev/pripravnikov, temveč jim tudi pomagati najti načine, kako eksternalizirati in sporočiti svoje potrebe, da bi jim dali možnost, da zahtevajo enake možnosti in se počutijo samoodločne. Dolgoletne izkušnje s podprto zaposlitvijo, prepoznavanje uspehov- in neuspehov. Kako poteka usklajevanje z ZN glede oblikovanja delovnega mesta? Odprtost ZN?
Povezava do informacij o projektu	https://agiosstefanos.org/

Vir: SINTEZA

Tabela 11: Koncept poklicnega usmerjanja pri »JOBSTER.team« (Nemčija)

Atribut	Študija posameznega primera
Predmet posameznih študij primerov	Prikaz primera dobre prakse
Predmet posameznih študij primerov	Koncept poklicnega usmerjanja, prehod na trg dela
Ime Projekta	JOBSTER.ekipa
Odgovorna institucija(e)	Rheinarbeit GmbH, Bornheim Sponzor Action Human
Ciljna skupina	Invalidi
Kratek opis projekta	Projekt podpira invalide pri iskanju zaposlitve. Hkrati JOBSTER.team deluje kot kadrovalec za delodajalce. Podpora invalidom temelji na stebrih orientacije, svetovanja, pomoči pri odločanju/izvajanju in nadaljnje podpore. - V orientacijski fazi se upoštevajo prednosti, interesi, predhodne poklicne izkušnje in želje svetovalca. - V fazi svetovanja in odločanja naročnik skupaj z JOBSTER.team določi, katere poklice je vredno upoštevati. V naslednjem koraku se išče primerna delovna mesta in se pogovorijo o nadaljnjih možnostih podpore. - V fazi izvajanja projekt podpira invalide pri pisanju prošenj za zaposlitev, vadbi zaposlitvenih razgovorov in drugih učnih nalogah. JOBSTER.team spremlja stranke na zaposlitvenem razgovoru, posreduje med stranko, nadrejenim in podjetjem ter pomaga pri končni odločitvi. - Dodatne potrebe, kot je prilagojeno delovno mesto, se upoštevajo pri spremljanju. Takoj po zaposlitvi JOBSTER.team dnevno obišče naročnika na novem delovnem mestu in podpira učne procese v fazi uvajanja. Po uspešnem spoznavanju sledi manj tesna podpora, za katero pa so značilni redni obiski podjetja. Poleg tega ekipa JOBSTER.team še naprej išče stike z vodji in sodelavci, da bi posredovala med potrebami naročnika in novim delovnim okoljem. - JOBSTER.team pomaga tudi pri reševanju težav, ki nastanejo na novem delovnem mestu. - Oblika razprave omogoča stranki in drugim osebam s posebnimi potrebami, da se redno srečujejo in izmenjujejo ideje (JOBSTER.team, 2021). Podpora podjetjem temelji na stebrih svetovanja, analize potreb/profila delovnega mesta, zaposlovanja osebja in nadaljnje podpore.

	• Podjetjem na začetku ekipa JOBSTER.team brezplačno svetuje o zaposlovanju invalidov in o procesu zaposlovanja. • Nato ekipa JOBSTER.team analizira delovna mesta, ki jih bodo zasedli invalidi. Poleg zahtev delovnega mesta se preverja tudi primernost za invalide in delovne pogoje. JOBSTER.team ustvari profil zaposlitve in ga uporablja za iskanje osebja • V fazi zaposlovanja projekt predhodno izbere primerne kandidate in jih predstavi podjetju. Med postopkom zaposlovanja ekipa JOBSTER.team podpira stike z javno upravo. • V fazi spremljanja JOBSTER.team izdela načrt seznanjanja, spremlja seznanjanje in po potrebi izpopolnjevanje ter po potrebi izvaja usposabljanja za ostale zaposlene (rheinarbeit gemeinnützige GmbH, n.d.). Spletna stran JOBSTER.team ponuja splošno dostopen zaposlitveni portal s ponudbami zaposlitev za invalide. Ponudba je lokalno omejena na Bonn in Rhein-Sieg.
Inovativni vidiki	Participacija invalidov temelji na treh stebrih: dostopnost področij življenja, odnos okolja do drugačnosti ter dostopnost pripomočkov in podpornih storitev (Doose, 2007). Inovativni vidik je tesno posvetovanje in podpora obeh strani: invalida, ki išče zaposlitev, in delodajalca, ki jo ponuja. To svetovanje in podpora vključujeta interese in potrebe obeh strani v namestitvi. Poleg tega celostni ukrep vključuje tudi ožje delovno področje invalida, saj so tudi novi sodelavci senzibilizirani za delo z invalidi. Z umestitvijo delovnih mest na primarni trg dela se omogoči bivalni prostor delovnega sveta. Priprava okolja na razlike uspe s tesnim sodelovanjem delodajalcev in sodelavcev. Tesno spremljanje invalidov pred, med in po zaposlitvi s strani ekipe JOBSTER.team se prilagaja razpoložljivosti pripomočkov in podpornih storitev. Ekipa JOBSTER.team tako upošteva tri stebre sodelovanja, ki jih je opisal Doose (2007).
Zakaj je ta projekt zanimiv za Include³? Katere vidike je mogoče prenesti v Include³?	Na Include³ je prenosljivo, da je integracijo v zaposlitev na primarnem trgu dela mogoče doseči le s podrobnim svetovanjem obeh strani (bodočega zaposlenega in bodočega delodajalca), idealno s svetovalno instanco, ki natančno pozna potrebe in interese obeh strani. Poleg tega je na projekt Include³ prenosljivo, da se proces svetovanja in umestitve ne konča z začetkom zaposlitve in zaključkom usposabljanja na delovnem mestu. Natančno spremljanje (v tem primeru dnevni obiski podjetja v prvi fazi po začetku dela) lahko pomaga zgodaj prepoznati morebitne izzive in bolj obravnavati morebitne težave, ki se pojavijo. Za projekt Include³ je mogoče sprejeti tudi obliko izmenjave informacij o novih zaposlitvah invalidov, saj se lahko učijo drug od drugega in ugotovijo, da njihove izkušnje delijo tudi drugi invalidi.
Povezava	JOBSTER.team (jobster.team)

Vir: HdBA

Tabela 12: Koncept svetovanja Zvezne agencije za zaposlovanje (Nemčija)

Atribut	Študija posameznega primera
Predmet posameznih študij primerov	Prikaz primera dobre prakse
Predmet posameznih študij primerov	Koncept svetovanja
Ime Projekta	Svetovalni koncept Zvezne agencije za zaposlovanje (Zvezek III Priročnik za svetovalce invalidov)
Odgovorna institucija(e)	Zvezni zavod za zaposlovanje
Ciljna skupina	Svetovalci za invalide
Kratek opis projekta	Koncept svetovanja Zvezne agencije za zaposlovanje vključuje priročnik za svetovalce invalidov. Storitve svetovanja izvajajo svetovalci in mediatorji Zveznega zavoda za zaposlovanje. Izvajajo poklicno usmerjanje invalidov. Svetovanje se izvaja že v šolskih letih pred maturo v posebnih šolah in šolah z inkluzivnim pristopom. Hkrati se koncept svetovanja nanaša tudi na osebe, ki so končale obvezno izobraževanje in iščejo zaposlitev ali mesto na izobraževanju. Rehabilitacijski svetovalci so med drugim odgovorni tudi za razporeditev v delavnice za invalide: Zdravstvena diagnoza in psihološko poročilo sta vključena v svetovalni proces. Individualni, osebni svetovalni razgovor pogosto poteka ob sodelovanju tretjih oseb (npr. sorodnikov, zakonitih skrbnikov). Svetovalni koncept vključuje dva posebna svetovalna formata: orientacijsko in odločevalsko svetovanje ter svetovanje, ki spremlja integracijo. Obe vrsti svetovanja sta razdeljeni na tri faze z ustreznimi standardnimi zaporedji: - I. faza: Analiza stanja - Faza II: Postavljanje ciljev - III. faza: strategije rešitev Sledijo primeri treh faz usmerjanja in svetovanja pri odločanju z njihovimi standardnimi zaporedji: - Vstop Faza I: Analiza situacije • - I-01 Razlog za svetovanje • - I-02 Status v procesu usmerjanja in odločanja • - I-03 Skupna ocena Faza II: Identifikacija cilja • - II-01 Raziskovanje ciljnih možnosti

	- II-02 Konkretizacija in koordinacija akcijskih ciljev Faza III: Strategije rešitve - III-01 Možnosti rešitve naročnika - III-02 Skupni koraki rešitve - III-03 Izvedbeni načrt/dogovor - Zaključek
Inovativni vidiki	Poklicno orientacijsko in odločevalsko svetovanje ter integracijsko svetovanje, ki vključuje vidike invalidnosti v svetovalni proces. Klient je viden kot »strokovnjak« za svojo invalidnost (prim. Zahn et al., 2010, str. 91). Za svetovanje je pomembno, da ima okvir brez motenj in upošteva invalidnost (prim. Zahn et al., str. 90). Poleg tega so podana konkretna vzorčna vprašanja za posamezne faze svetovalnega razgovora, ki se nanašajo na različne vrste invalidnosti (npr. slabovidnost, okvara sluha).
Zakaj je ta projekt zanimiv za Include³? Katere vidike je mogoče prenesti v Include³?	Koncept svetovanja in njegov metodski primer lahko služita kot osnova za metodo Include³. Predvsem je treba vključiti tehnično in metodološko pripravo posameznih faz (primer metode kot fleksibilen sistem). Svetovalni koncept Zveznega zavoda za zaposlovanje je fleksibilen in dovzeten za methodske module metode Include³ in posamezne module iz učnega načrta.
Povezava do informacij o projektu	Povezava ni prosto dostopna

Vir: HdBA

Tabela 13: Dodatno neodvisno svetovanje o sodelovanju (Nemčija)

Atribut	Študija posameznega primera
Predmet posameznih študij primerov	Prikaz primera dobre prakse
Predmet posameznih študij primerov	Koncept svetovanja
Ime Projekta	Dodatno svetovanje o neodvisni udeležbi (EUTB)
Odgovorna institucija(e)	Strokovna pisarna za participativno svetovanje
Ciljna skupina	Invalidi v EUTB
Kratek opis projekta	EUTB je dopolnilna svetovalna storitev poleg obstoječih svetovalnih storitev, ki jih ponujajo ponudniki storitev. Svetovanje temelji na individualnih potrebah in zmožnostih vsake osebe. Svetovanje je brezplačno. V Nemčiji je po vsej državi približno 500 svetovalnih centrov, ki nudijo informacije in svetovanje o storitvah rehabilitacije in sodelovanja. Na pravni podlagi § 32 SGB IX financira EUTB zvezno ministrstvo za delo in socialne zadeve.
Inovativni vidiki	Pri svetovanju je poudarek na samoopolnomočenju/opolnomočenju in sodelovanju. Izdelano je bilo poslanstvo svetovalnega dela. Jedro svetovalne službe je vrstniško svetovanje, kjer prizadeti svetuje prizadetim.
Zakaj je ta projekt zanimiv za Include³? Katere vidike je mogoče prenesti v Include³?	Svetovalci v EUTB so pogosto prizadete osebe ali sami sorodniki invalidov in torej strokovnjaki na svojem področju. Program usposabljanja, razvit posebej za svetovalce, in njihovo uporabo pri vrstniškem svetovanju lahko uporabite za Include ³ . Nekateri EUTB-ji izstopajo po ponudbi brez ovir, npr. digitalni razlagalni videi brez ovir. Preučiti je treba tudi njihovo vlogo za Include ³ . Prav tako je bila razvita aplikacija »Participacijsko svetovanje«, ki nudi podporo pri vprašanjih o participaciji in rehabilitaciji.
Povezava do informacij o projektu	https://www.teilhabeberatung.de/

Vir: HdBA

Table 14: Korenika eco social farm (Slovenia)

Atribut	Študija posameznega primera
Tema posameznika Študije primerov	Koncept strokovnega svetovanja, ki temelji na načelih opolnomočenja, sodelovanja in trajnosti
Ime Projekta	Korenika eco social farm
Odgovorno ustanova(e)	KORENIKA Šalovci
Ciljna skupina	Ranljive družbene skupine, osebe z motnjami v duševnem razvoju.
Kratek opis projekta	Korenika je socialno podjetje, ki zaposluje ljudi iz posebnih ciljnih skupin. Je eko kmetija z ekološko pridelavo, predelavo hrane in prodajo lastnih izdelkov, kot so zeliščni čaji, hladno stiskana olja, sušeno in vloženo sadje in zelenjava, zimski želeji, sokovi in sirupi. Kmetija je odprta za skupine obiskovalcev, ki si lahko ogledajo živalski park in zeliščni vrt. Imajo tudi zeliščni vrt in živalski park, ki si ga lahko ogledajo obiskovalci. Poleg tega so obiskovalcem v prijetnem podeželskem okolju na voljo številne aktivnosti in izobraževanja (Korenika, n.d.). Svetovanje in vodenje vodijo načela opolnomočenja, sodelovanja in trajnosti. Delavci na kmetiji prejemajo redno plačilo ali druge manjše materialne nagrade.
Inovativni vidiki	Inovativni vidik je združevanje socialnega podjetništva. Koncept socialnega podjetništva je inovativna oblika tega, za katero je značilen velik čut odgovornosti do družbe in ljudi. To podjetništvo predstavlja dobiček za družbo. Pridobljeni dobiček se vrne v podjetje in koristi okolju. Ta kombinacija zaposlovanja, ekologije in trajnosti v proizvodnji hrane ter sodelovanje z lokalnimi in regionalnimi organizacijami spodbuja ozaveščenost družbe na lokalni ravni. Inovativni vidik svetovanja je osredotočen na trajnost.
Zakaj je ta projekt zanimiv za Include³? Katere vidike je mogoče prenesti v Include³?	Ekološka kmetija Korenika vključuje delovno okolje z velikim potencialom za zaposlovanje oseb z motnjami v duševnem razvoju. - Usmerjanje in svetovanje sta tukaj povezana z vprašanjem trajnosti, ki lahko generira nove oblike bolj trajnostnega zaposlovanja invalidov. - V kontekstu Include³ so pomembni naslednji vidiki: 1. zaposlitev v podjetju 2. ekološko kmetovanje deluje po načelu upoštevanja in ohranjanja dolgoročnega ravnovesja v naravi. Podobno delujejo tudi socialna podjetja. Prizadevajo si za ravnovesje v lokalnem okolju z zagotavljanjem delovnih mest, povezovanjem in enakopravnostjo ljudi ter višjo kakovostjo življenja lokalne skupnosti – s čimer povečujejo povezanost.

	3. združevanje različnih družbenih skupin • Zanimivi vidiki projekta Include³ vključujejo participativni učni načrt. Tu se lahko uveljavijo specifični koncepti Korenike: Supervizorji so usposobljeni za delo z osebami z različnimi oblikami omejene delovne zmožnosti, tudi osebami z motnjami v duševnem razvoju. • Zahteve aktivnosti se individualno prilagajajo sposobnostim ciljne skupine. Ta proces poteka ob sodelovanju ciljne skupine, tako da je vključena na samoodločen način. • Svetovanje in usmerjanje temeljita na konceptu »učiti se drug od drugega« v smislu vljudne skupnosti in skupnega sodelovanja. • Vključujoča misel je značilna za to kmetijo skozi odprtost za skupine obiskovalcev (zeliščni vrt, otroški živalski vrt, ponudba usposabljanja).
Povezava do informacij o projektu	https://www.korenika.si/

Vir: Ozara

Praktični primeri Prehodi iz zaščitene zaposlitve na splošni trg dela

Tabela 15: Zunanje skupine (Belgija)

Atribut	Študija posameznega primera
Predmet posameznih študij primerov	Prikaz primera dobre prakse
Predmet posameznih študij primerov	Prehod na splošni trg dela
Ime projekta	Zunanje skupine
Odgovorna institucija(e)	Delavnica za invalide v Eupnu
Ciljna skupina	Industrijska podjetja
Kratek opis projekta	Lažje invalidi, ki so zaposleni v varovanih delavnicah, lahko delajo v zasebnih podjetjih. V Belgiji zaposleni v delavnicah prejemajo minimalno plačo. Opravljajo preprostejša dela, kot so skladiščenje, pakiranje ali čiščenje. To delo ni začasno, nekateri delajo več let, vmes pa so del podjetja in ne delavnic.
Inovativni vidiki	To je neke vrste napoteno delo in ponuja več možnosti invalidom, da se preizkusijo tudi na prvem trgu dela. Obenem ohranjajo zaščito in varnost obdržanja statusa delavskega delavca.
Zakaj je ta projekt zanimiv za Include³? Katere vidike je mogoče prenesti v Include³?	Zunanje skupine predstavljajo prvi korak na trg dela in jih je mogoče razumeti kot pot do vključevanja.
Povezava do informacij o projektu	https://www.bweupen.be/dienstleistungen/aussengruppen/

Vir: VHS Eupen

Tabela 16: »Izredni študij – občasna zaposlitev« – na ravni srednje šole (Ciper)

Atribut	Študija posameznega primera
Predmet posameznih študij primerov	Prehod na trg dela
Ime Projekta	»Študij ob delu – zaposlitev ob delu« – na srednješolski ravni.
Odgovorna institucija(e)	Posebna šola v Nikoziji, posebna šola v Nikoziji (http://eid-eidiko-lef.schools.ac.cy) v sodelovanju s fundacijo Christos Steliou Ioannou (https://ioannoufoundation.org)
Ciljna skupina	Mladi učenci z motnjami v duševnem razvoju
Kratek opis projekta	Program »Obredni študij – občasna zaposlitev« (uporaba in delna zaposlitev na delovnih mestih na odprtem trgu dela ob podpori zaposlitvenih trenerjev). Ta program na šoli izvajamo od leta 2016 in ga izvajamo v sodelovanju z organizacijami, specializiranimi za zaposlovanje s podporo. Učenci, ki izpolnjujejo pogoje za sodelovanje v tem programu, obiskujejo šolo ob dela prostih dnevih. Posebna šola v Nikoziji ponuja dve vrsti poklicnega izobraževanja, ki se ju je mogoče udeležiti v kombinaciji s programom izredni študij – izredna zaposlitev: <i>1. splošna izobrazba:</i> - Jezikovni pouk: branje, pisanje in govorjenje. - Matematični koncepti in operacije - Socialna in kulturna vprašanja - Socialna in čustvena vzgoja - Individualno delovanje - Spretnosti vsakodnevnega življenja <i>2. posebno izobraževanje:</i> - Likovne/praktične naloge (slikanje, dekoracija, gradnja). - gospodinjstvo (kuhanje, šivanje, gospodinjske spretnosti itd.) - Glasba (pesmi, avdicije, zbor) - Športna vzgoja (igre, kolesarjenje, organizacija in priprava tekem, treningi nogometnih ekip, košarka) - Mizarstvo Individualiziran program za delno vključitev v splošno izobraževanje.
Inovativni vidiki	Posebna šola v Nikoziji ponuja predpoklicno izobraževanje mladim z motnjami v duševnem razvoju in jo je mogoče navesti kot odličen primer podpore prehodu na trg dela. To izobraževanje omogoča kombinacijo izobraževanja, bolj praktičnega pristopa, pa tudi bolj teoretičnega pristopa, ki študentom še vedno omogoča, da prejmejo bolj »tradicionalno« izobrazbo, hkrati pa jih pripravlja na trg dela.

Zakaj je ta projekt zanimiv za Include³? Katere vidike je mogoče prenesti v Include³?	Ta primer bi lahko bil zanimiv za Include³, saj kaže možnost bolj "tradicionalnega" kurikulumu za mlade z motnjami v duševnem razvoju v kombinaciji z bolj praktičnim pristopom (na delovnem področju). Posebna šola v Nikoziji prav tako poudarja pomen zaposlitvenega inštruktorja, ki vodi in podpira mlade v tem procesu.
Povezava do informacij o projektu	http://eid-eidiko-lef.schools.ac.cy/

Vir: SINTEZA

Tabela 17: Job coaching v Diakoniewerkstätten Rhein-Neckar (Nemčija)

Atribut	Študija posameznega primera
Predmet posameznih študij primerov	Prikaz primera dobre prakse
Predmet posameznih študij primerov	Prehod na trg dela
Ime Projekta	Job coaching - svetovanje, kvalifikacije, napotitve
Odgovorna institucija(e)	Diakonie delavnice Rhein-Neckar Gemeindediakonie Mannheim, območje poklicnega usposabljanja Malau
Ciljna skupina	zlasti mladi z motnjami v duševnem razvoju in z učnimi težavami
Kratek opis projekta	Diakoniewerkstätten s projektom usposabljanja za delo spremlja mlade iz območja poklicnega usposabljanja Malau in zaposlene v delavnicah z različnih delovnih področij, ki imajo cilj delati izven delavnic. Poleg podpore individualnemu primeru se poučujejo teoretične, praktične in osebnostno razvojne vsebine. Podpora pri posameznem primeru zajema pridobitev prakse, pripravo pripravniške pogodbe in intenzivno podporo med pripravništvom. Vzporedno s prakso poteka en projektni dan na teden v delavnici, kjer potekajo kvalifikacijski ukrepi in razprave o refleksiji. Pomemben element je tudi podpora na poti do odločitve: Pogodba o zaposlitvi ali zunanje delo. Posvetovanje s podjetjem je zasidrano v konceptu in se izvaja redno in glede na situacijo. Poleg tega poteka tesno sodelovanje s specialistično integracijsko službo pri pojasnjevanju okvirnih pogojev za morebiten prehod v subvencionirano delovno razmerje (Verein für Gemeindediakonie und Rehabilitation e.V., n.d.).
Inovativni vidiki	Za spremljanje vključevanja invalidov na delovno mesto je potrebna metodična podpora – delovno mentorstvo. Job coaching se osredotoča na spodbujanje potrebnih učnih procesov posameznika in podjetja. (prim. Hötten/Hirsch, Jobcoaching, 2014, str. 11). Posebnost pristopa job coachinga je podpora na delovnem mestu, to je, da so coachi vključeni v vsakdanje delo invalidov v podjetju. Z udeležbo in neposredno izkušnjo delovne situacije, delovnega vzdušja s sodelavci z vidika invalidov lahko ocenijo svoje sposobnosti in omejitve ter razvijejo k rešitvam usmerjene ideje, ki lahko dolgoročno spodbujajo vključenost (str. 12). Te ideje lahko vključujejo vse od kolegialnega sodelovanja in stilov vodenja do oblikovanja delovnih zahtev in delovnih procesov. Job coaching tako zaznamujeta dve vzporedni in prepleteni delovni nalogi: 1. podpora pripravnikom in (potencialnim) zaposlenim invalidom in 2. podpora podjetju pri soočanju z možnostmi in omejitvami, povezanimi z invalidnostjo (str. 12.). Po Hötten/Hirschu je treba coaching za delo uvrstiti med sistemske pristope, saj naj bi bili enakopravno vključeni vsi ljudje iz okolja podjetja; fokus svetovanja se spremeni od posameznika k vsem skupinam in osebam,

	vključenim v proces inkluzije. Gre za sprejemanje invalidnosti in omejitev ter za produktivno in k rešitvam usmerjeno interakcijo vseh.
Zakaj je ta projekt zanimiv za Include³? Katere vidike je mogoče prenesti v Include³?	Metoda zaposlitvenega coachinga se uporablja že več kot 10 let, predvsem v podpornih zaposlitvah (UB) in vse bolj v drugih socialnih projektih trga dela. Inovacija intenzivnega delovnega coachinga in intenzivne podpore invalidom in delodajalcem: inside velja za zelo priporočljivo metodo za delavnice. Zato je treba na delavnicah seznaniti s samo metodo in delavnicam dati na voljo ustrezno prilagojene instrumente ali delovne materiale v smislu kovčka metode Include³ na predmetnem področju delovnega coachinga.
Povezava do informacij o projektu	Job coaching Gemeindediakonie Mannheim (gemeindediakonie-mannheim.de)

Vir: HdBA

Tabela 18: Povezave do nadaljnjih virov na temo prehoda na trg dela (Nemčija)

Ime	Povezava
Koncept podprte zaposlitve (UB)	Podprta zaposlitev - koncept in pregled (bag-ub.de)
Materiali/instrumenti za poklicno usposabljanje Hötten/Hirsch	Delovni pripomočki in materiali iz knjige Jobcoaching (balance-verlag.de)
Vključevanje na trg dela: modelni projekt JobBudget prikazuje izvedljive načine (delovna gradiva za prehod iz WfbM na splošni trg dela)	Modelni projekt JobBudget (isl-ev.de) Zbirka delovnih gradiv za JobBudget (isl-ev.de)
Jobtrainer-Blog (gradiva za poučevanje in svetovanje za zaposlitvene trenerje v projektih trga dela)	Splošna domača stran bloga o zaposlitvenih trenerjih (jobtrainer-blog.de)
Gibanje Inklupreneur v Berlinu in Bremnu združuje invalide ter inovativna zagonska in odrasla podjetja.	Inklupreneur (inklupreneur.de)
Mauricio Klumpp ima socialno zavarovano subvencionirano delo v vrtcu po specializiranih teoretičnih urah gospodinjstva iz osebnega proračuna	Poročilo Zavoda za zaposlovanje Göppingen o delu Mauricia Klumppa v občinski "Hiši za otroke" v Ostfildernu (arbeitsagentur.de)
Priročnik »Našel sem službo 67 primerov invalidov v podjetjih«.	Priročnik "Našel sem svojo službo" (daten2.verwaltungsportal.de)
BÜWA - Spremljevalni prehod iz delavnice na splošni trg dela na Bavarskem	Kratke informacije BÜWA (stmas.bayern.de) Informacijska brošura za kooperacijska podjetja BÜWA (cab-b.de) Spremljevalna tranzicijska delavnica - splošni trg dela Poročilo o nadaljevanju projekta (wfbm-bayern.de)

Vir: HdBA

Tabela 19: Druga violina (Slovenija)

Atribut	Študija posameznega primera
Tema posamezne študije primera Prehod na splošni trg dela	Tema posamezne študije primera Prehod na splošni trg dela
Ime Projekta	Druga violina
Odgovorna institucija(e)	CUDV Draga - Center za usposabljanje, delo in varstvo
Ciljna skupina	Osebe z motnjami v duševnem razvoju
Kratek opis projekta	Leta 2012 je CUDV Draga v starem mestnem jedru Ljubljane odprlo gostilno »Druga violina«, kjer zaposluje invalide pod posebnimi pogoji v zaščitenem delu. Omogoča jim aktivno vključevanje v družbeno življenje z delom na prvem trgu dela. Ohranjajo svoje delovne sposobnosti ter pridobivajo socialne in poklicne kompetence. Ponudba Druge violine poleg poučevanja osnovnih gastronomskih veščin vključuje različne kulturno-umetniške dogodke, izobraževanja, prodajo izdelkov ipd. (Bužan, 2016).
Inovativno	Restavracija je nekaj, kar se običajno dojema kot profitno podjetje. Gre torej za spremembo perspektive, da vseh delovnih mest ni treba ustvarjati le s podporo javnega sektorja, ampak da je mogoče obseg in občutljivost za zaposlovanje invalidov na odprtem trgu dela razširiti z ozaveščanjem o delodajalci, da bodo v prihodnje zaposlovali več invalidov izven sistema invalidskega gospodarstva. Poleg prizadevanj Druge violine se je spremenila tudi nacionalna zakonodaja, ki je osebam z motnjami v duševnem razvoju omogočila večjo fleksibilnost in, kar je najpomembneje, odpravila stigmo. Ljudje s posebnimi potrebami se lahko zaposlijo za redno plačano delo. Gre za sistemsko spremembo s fleksibilnim preходом iz invalidnine v redno zaposlitev z zjamčeno minimalno plačo. Prenosljivost je ena največjih prednosti novega zakona.
Vidiki	Druga violina sledi individualnemu pristopu v procesu prehoda na splošni trg dela, ki ga zaznamujeta opolnomočenje in sodelovanje. Invalidi so s plačilom minimalne plače opolnomočeni za samostojno in neodvisno življenje. Drugo Violino lahko prepoznamo kot primer dela v gostinstvu za osebe z motnjami v duševnem razvoju. Posledično se v gastronomskem sektorju dogaja vključujoča sprememba.
Zakaj je ta projekt zanimiv za	https://www.druga-violina.si/

Vir:

Include³? Katere vidike je mogoče prenesti v Include³?	
Tema posamezne študije primera Prehod na splošni trg dela	Tema posamezne študije primera Prehod na splošni trg dela

Ozara

Tabela 20: Povezave do nadaljnjih zanimivih študij primerov (Slovenija)

Ime	Povezava
VDC Tončke Hočevar (Gardening, construction house, kitchen)	https://www.vdc.si/
VDC Nova Gorica (gradnja hiše, oskrba bolnikov in starejših)	https://www.vdcng.si/
VDC Polž Maribor (pridelovanje zelenjave in rastlin, pomožna dela v vrtnariji trgovskega centra)	https://www.vdcpolz.si/

Vir: Ozara

HdBA – Univerza za uporabne delavske študije, kot nacionalna institucija, odgovorna za izobraževanje strokovnjakov za delo v Zvezni agenciji za zaposlovanje, ima posebno strokovno znanje o vprašanih poklicnega izobraževanja in usposabljanja (VET) in svetovanja v zvezi s temi vprašanji. To vključuje izobraževanje in usposabljanje svetovalnih delavcev v strokovnih službah za pomoč invalidom, ki so med drugim odgovorni za razporejanje varovancev v poklicni del varstvenih delavnic. HdBA ima specializirano katedro za študije inkluzije in v zadnjih letih osredotoča vire na to področje.

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

OZARA storitveno in invalidsko podjetje d.o.o. je eden ključnih nacionalnih izvajalcev storitev na področju poklicne rehabilitacije in socialne vključenosti. Z nespornim statusom strokovne avtoritete na področju usposabljanja, zaposlovanja invalidov, socialnega vključevanja, poklicne in zaposlitvene rehabilitacije v Sloveniji, OZARA d.o.o. konzorciju prinaša ključne vire s prenosom svojega znanja glede potreb, opredeljenih v obsegu predloga projekta. Ima okrog 150 potencialnih končnih uporabnikov ter na desetine strokovnih delavcev in mentorjev, ki podpirajo te zapostavljene skupine.

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

Izobraževalni zavod VHS (Center za izobraževanje odraslih) je izobraževalna služba Kršćanskega delavskega gibanja (CAB) v vzhodni Belgiji, v nemško govoreči skupnosti. CAB je največje družbeno gibanje v Belgiji. VHS se ukvarja predvsem z družbenopolitičnimi učnimi dejavnostmi, kot so usposabljanja za koordinatorje projektov za kulturne in socialne projekte, v AKADEMIJA 50+ pa z usposabljanjem starejših pri različnih predmetih, kot so politologija, sociologija, filozofija, zgodovina, kognitivni stimulacija itd. Po letu 2015 je VHS usklajeval integracijsko pot v vzhodni Belgiji z jezikovnimi tečaji (nemščina) na različnih ravneh in državljskimi urami za vse ljudi, ki prihajajo v nemško govorečo skupnost. VHS se ukvarja tudi z usposabljanjem brezposelnih oseb v tehnikah prijave in vključevanja na trg dela. To so tudi teme, o katerih razpravlja več Erasmus+ projektov.

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

SINTEZA Center za raziskovanje in izobraževanje doo je pionirska organizacija, ki iniciira in izvaja projekte s pozitivnim družbenim učinkom, s poudarkom na socialni vključenosti in dostopnosti storitev in izdelkov za vsakogar. SYNTHESIS je ena vodilnih institucij na Cipru na področju socialnega podjetništva in socialnih inovacij. Ustanovil 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 IKT aplikacij. Poslanstvo eMundusa je aktivno spodbujanje razvoja družbe znanja z razvojem storitev, povezanih z izobraževalnimi dejavnostmi, informacijsko tehnologijo, inovativnostjo in praktičnimi aplikacijami v izobraževanju in družbenih dejavnostih, ekologijo, zdravim načinom življenja in harmoničnim izobraževanjem za zagotavljanje kakovostnega sodelovanja.

Kontaktna oseba: Vida Drășut, info@emundus.it

