

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA SOCIALNO DELO

MAGISTRSKO DELO
**SVETOVALNO DELO V PROCESU ZAPOSLOITVENE REHABILITACIJE VISOKO
IZOBRAŽENIH OSEB Z OVIRAMI**

Mentor: doc. dr. Liljana Rihter

Teja Mervar

Ljubljana, 2018

Podatki o magistrskem delu

Ime in priimek:	Teja Mervar		
Naslov naloge:	Svetovalno delo v procesu zaposlitvene rehabilitacije visoko izobraženih oseb z ovirami		
Kraj:	Ljubljana		
Leto:	2018		
Št. strani:	183	Št. prilog:	7
Št. tabel:	1	Št. grafov:	0
Št. slik:	0	Št. virov:	55
Mentorica:	doc. dr. Liljana Rihter		

Deskriptorji: visoko izobražena oseba, osebe z ovirami, zaposlitvena rehabilitacija, zaposlovanje, delodajalci

Povzetek:

Osnovni namen magistrskega dela je raziskati vključenost visoko izobraženih oseb (z doseženo VI/1 stopnjo izobrazbe ali več) z določeno oviro, motnjo ali primanjkljajem v proces zaposlitvene rehabilitacije s perspektive uporabnikov, delodajalcev in izvajalk zaposlitvene rehabilitacije. Osebe z ovirami se po končanju študija srečajo s preprekami na trgu dela in z vprašanjem, kako zaposlitev ne samo najti, temveč tudi kako zaposlitev dolgoročno obdržati na delovnem mestu, ki je usklajeno z doseženo stopnjo in smerjo izobrazbe. V teoretičnem delu predstavim pomen pojmov »oseba s posebnimi potrebami, ovirami ali primanjkljaji«. Na kratko opišem pravice oseb z ovirami v procesu zaposlovanja in zaposlitvene rehabilitacije. Predstavim razumevanje oviranosti v sodobni družbi, hkrati pa tudi podrobneje opišem proces zaposlitvene rehabilitacije in metode svetovalnega dela ter standardiziranih storitev. Teoretični del zaključim z nekaterimi primeri dobrih praks zaposlovanja oseb z oviro pri nas in v članicah Evropske unije. V empiričnem delu sem s kvalitativno raziskavo na vzorcu desetih oseb, ki so razdeljene v tri skupine (izvajalke rehabilitacije, visoko izobražene osebe z oviro in delodajalci), ugotovila, da so prisotne razlike v svetovalnem delu z visoko izobraženimi osebami z ovirami in tistimi, ki imajo doseženo nižjo izobrazbo. Visoko izobražene osebe ocenjujejo delo z izvajalko zaposlitvene rehabilitacije kot uspešno in pozitivno. Največji problem uporabnikov z ovirami so čakalne vrste za rehabilitacijo. Delodajalci se zavedajo, da je trg dela nepripravljen na visoko izobražene osebe z oviro, prepreke vidijo predvsem v zakonskih omejitvah na področju zaposlovanja oseb z oviro. Ugotavljam, da je na trgu dela prisotnih še veliko predsodkov pri delodajalcih, tudi tistih, ki delujejo v invalidskem sektorju. Nekateri pomisleki se namreč s časom ne zmanjšujejo. Vse tri skupine intervjuvanih se strinjajo, da bo v Sloveniji treba narediti več za osveščanje delodajalcev in poudarjanje pozitivnih praks dela s temi osebami ter osvetliti

problematiko visoko izobraženih oseb z ovirami z okrepljeno sistemsko politiko. Vse tri skupine udeleženi v procesu rehabilitacije navedejo več ukrepov, nekatere bi bilo smiselno uvesti v slovenski sistem pomoči osebam z ovirami. V raziskavi so navedeni tudi primeri dobre prakse zaposlovanja oseb z oviro, ki so jih navedli tako izvajalke rehabilitacije kot delodajalci.

INFORMATION ABOUT THE MASTER THESIS

Name, Surname: Teja Mervar

Title: ADVISORY WORK IN THE PROCESS OF EMPLOYMENT
REHABILITATION OF HIGHLY EDUCATED PEOPLE WITH
DISABILITIES

Place: Ljubljana

Year: 2018

No. of pages: 183 No. of supplements: 7

No. of tables: 1 No. of graphs: 0

No. of pictures: 0 No. of sources: 55

Mentor: doc. dr. Liljana Rihter

Key words: highly educated person, people with disabilities, employment rehabilitation, employment, employers

Abstract:

The central purpose of the thesis is to explore the involvement of highly educated people (with achieved level of education VI/1 or greater) with certain disabilities in the process of employment rehabilitation from the perspective of users, workers and providers of employment rehabilitation. After the finishing their studies, people with disabilities are not only faced with disabilities in the labor market and with the question of how to find a job, but also with the question how to keep long-term employment. In the theoretical part, I define the meaning of the words »person with special needs or disabilities«. I also briefly describe the rights of people with disabilities in the process of employment and in the process of employment rehabilitation. Furthermore, I explore the concept of disabilities in modern society. Moreover, I also describe in great detail the process of employment rehabilitation and methods of advisory work in standardised services. I conclude my theoretical work with some examples of good practice for employing people with disabilities in our country and in the member states of the European Union. In the empirical part of my thesis, based on my qualitative analyses with a sample of ten people divided into three groups (employers, rehabilitation providers, highly educated people with disabilities), I have found that there are differences in advisory work with highly educated people with disabilities compared to those who have attained lower education. The highly educated people evaluate their experience with the provider of employment rehabilitation as successful and positive. The biggest drawback for users with disabilities are waiting queues for employment rehabilitation. Employers are aware that the labor market is not ready for highly educated people with disabilities. Employers see the biggest barriers in legal restrictions when

employing people with disabilities. I find out that many employers' prejudices still remain, even those present in the disabled sector and that these prejudices do not decrease over time. All of the three groups that I interviewed agree that more needs to be done in Slovenia to raise awareness of employers, to emphasize positive practices with people with disabilities and to highlight the problem of highly educated people with disabilities through enhanced systemic policy. All three groups of participants in the rehabilitation process state a number of solutions, some of which would be wise to introduce into the Slovenian system of assistance to people with disabilities. In my quantitative analysis I also give examples of good practices when employing people with disabilities, which were given by both rehabilitation providers and employers.

ZAHVALA

Iskreno se zahvaljujem svoji mentorici doc. dr. Liljani Rihter za kontinuirano strokovno podporo, izjemno zavzetost in predvsem za ves čas, ki ga je posvetila popravkom. Velika zahvala gre vsem trem skupinam sogovornikov, vključno z delodajalci in visoko izobraženimi osebami z ovirami, da so privolili v intervjuje in si utrgali čas za pogovor. Posebej se zahvaljujem tistim izvajalkam zaposlitvene rehabilitacije, ki so me v nekaterih primerih izredno lepo spodbujale pri raziskovanju te teme in mi izkazale velikodušno pomoč. Brez teh oseb ne bi nastalo to, kar je.

Hvala!

KAZALO

1. TEORETIČNI DEL	1
1.1. Opredelitev pojma oseba s posebnimi potrebami ali ovirami	1
1.2. Razumevanje oviranosti v sodobni družbi	3
1.3. Pravice oseb z ovirami pri zaposlovanju	5
1.4. Zaposlitvena rehabilitacija	7
1.4.1. Storitve zaposlitvene rehabilitacije	9
1.4.2. Metode dela z osebami s posebnimi potrebami	11
1.4.3. Izhod iz rehabilitacije in zaposlitev osebe z ovirami	14
1.5. Dostop do informacijskih pripomočkov za osebe z različnimi ovirami	19
1.6. Dobre prakse zaposlovanja oseb z ovirami v državah Evropske unije	23
2. OPREDELITEV PROBLEMA	25
2.1. TEZE	26
3. METODOLOGIJA	28
3.1. Vrsta raziskave	28
3.2. Merski instrumenti in viri podatkov	28
3.3. Populacija in vzorčenje	28
3.4. Zbiranje podatkov	29
3.5. Obdelava in analiza podatkov	29
4. REZULTATI IN RAZPRAVA	31
4.1. IZVAJALKE ZAPOSLOTIVNE REHABILITACIJE	31
4.2. VISOKO IZOBRAŽENE OSEBE S POSEBNIMI POTREBAMI	53
4.3. DELODAJALCI	64
4.4. TEZE	72
5. SKLEPI	74
5.1. IZVAJALKE ZAPOSLOTIVNE REHABILITACIJE	74
5.2. VISOKO IZOBRAŽENE OSEBE S POSEBNIMI POTREBAMI	75
5.3. DELODAJALCI	77
6. PREDLOGI	79
7. LITERATURA IN VIRI	83
8. POVZETEK	89
9. PRILOGE	91
9.1. VPRAŠANJA ZA VSE SKUPINE INTERVJUJEV	91
9.1.1. Vprašanja za visoko izobražene osebe s posebnimi potrebami	91

9.1.2. Vprašanja za delodajalce	91
9.1.3. Vprašanja za izvajalce zaposlitvene rehabilitacije	92
9.2. ZDRUŽENI ODGOVORI NA VPRAŠANJA PO SKLOPIH.....	93
9.2.1. ZDRUŽENI ODGOVORI VPRAŠANJ ZA IZVAJALKE ZAPOSLOTIVNE REHABILITACIJE	93
9.2.2. ZDRUŽENI ODGOVORI VPRAŠANJ ZA VISOKO IZOBRAŽENE OSEBE Z OVIRAMI.....	103
9.2.3. ZDRUŽENI ODGOVORI VPRAŠANJ ZA DELODAJALCE	109
9.3. ODPRTO KODIRANJE.....	113
9.3.1. ODPRTO KODIRANJE – IZVAJALKE ZAPOSLOTIVNE REHABILITACIJE.....	113
9.3.2. ODPRTO KODIRANJE – VISOKO IZOBRAŽENE OSEBE S POSEBNIMI POTREBAMI ALI OVIRAMI	135
9.3.3. ODPRTO KODIRANJE – DELODAJALCI.....	147
9.4. OSNO KODIRANJE.....	154
9.4.1. OSNO KODIRANJE – IZVAJALKE ZAPOSLOTIVNE REHABILITACIJE.....	154
9.4.2. OSNO KODIRANJE – VISOKO IZOBRAŽENE OSEBE Z OVIRAMI	166
8.4.3. OSNO KODIRANJE – DELODAJALCI.....	172

KAZALO TABEL

Tabela 4.1: Standardizirane storitve v procesu rehabilitacije in časovni obseg dela	35
---	----

1. TEORETIČNI DEL

1.1. Opredelitev pojma oseba s posebnimi potrebami ali ovirami

V magistrskem delu pogosto uporabljam besedni zvezi oseba z oviro in oseba s posebnimi potrebami. Glede na to, da se raziskava osredotoča na visoko izobražene osebe, ki imajo določeno okvaro, motnjo ali primanjkljaj, sem uporabila oba izraza, ki korektno označujeta raziskovano skupino oseb. V slovenskem prostoru se izraz oseba s posebnimi potrebami sicer pogosteje uporablja v povezavi z uveljavljanjem pravic iz Zakona o usmerjanju otrok s posebnimi potrebami (2011) (v nadaljevanju ZUOPP). V ZUOPP (2011) je tudi izrecno določeno, da je otrok s posebnimi potrebami otrok, ki je slep ali slaboviden, gluhi ali naglušni, gibalno oviran ali dolgotrajno bolan otrok. Če ima otrok s posebnimi potrebami določene motnje, so te motnje navadno povezane z avtizmom, ali pa gre za motnje pri čustvovanju in vedenju, motnje v duševnem razvoju, motnje pri govoru ali jeziku. Pravice iz ZUOPP (2011) lahko uveljavljajo otroci, ki imajo primanjkljaje na posameznih področjih učenja in potrebujejo prilagojeno izvajanje programov vzgoje in izobraževanja z dodatno strokovno pomočjo ali prilagojene programe vzgoje ter izobraževanja (posebni programi). Osebe z oviro oz. oviranostjo dobro opredeljuje Townsend (1979). Avtor (Townsend, 1979) ugotavlja, da se lahko poklicne definicije oviranosti razdelijo na pet širših kategorij: abnormalnost ali izguba, klinično stanje, funkcionalna omejitev, deviacija in prikrajšanost. Te širše kategorije so vsi posamezni modeli invalidnosti, ki prevladujejo še danes.

1. Abnormalnost ali izguba je lahko anatomsko, fizično ali psihološko izguba. Lahko se nanaša na izgubo okončine ali dela živčnega sistema oz. čutila (npr. gluhost, slepota). Obstoj abnormalnosti ali izgube ne onemogoča nujno dostojnega življenja. Nekdo, ki je izgubil obe nogi, ima lahko kljub temu zelo aktivno družabno življenje, medtem ko se nekdo z manjšo deformacijo obraza nikoli ne želi pokazati javnosti zaradi strahu pred zavrnitvijo s strani drugih ljudi.

2. Klinično stanje se nanaša na pogoje, ki spreminjajo ali prekinjajo fizične ali psihološke procese. Diagnoza je pogosto težka.

3. Funkcionalne omejitve vsakodnevnih aktivnosti pomenijo nezmožnost ali vsaj omejeno sposobnost opravljanja »običajnih« osebni ali družbenih nalog. Obstajajo očitne težave pri določitvi objektivnih standardov, na podlagi katerih se lahko sposobnosti merijo in ki upoštevajo tudi druge dejavnike, kot so starost, spol in motivacija. Zunanji dejavniki so prav tako pomembni: uporabnik invalidskega vozička, ki živi v hiši standardnega oblikovanja, je lahko funkcionalno omejen, vendar

ne tako, kot če se preseli v hišo, ki je bila zasnovana tako, da upošteva potrebe uporabnikov invalidskih vozičkov. Poleg tega postanejo skoraj vsi ljudje s staranjem funkcionalno omejeni. To je normalno in pričakovano, medtem ko različne poklicne opredelitve starejše obravnavajo kot invalide, ni nujno, da starejši ljudje sami ali družba na splošno soglašajo s tem razumevanjem.

4. Pri razumevanju hendikepa kot deviacije ločimo dva vidika. Prvi je odstopanje od sprejetih fizičnih in zdravstvenih norm; drugi je odstopanje od vedenja, ki ustreza socialnemu statusu posameznikov ali skupin. Pri opazovanju oviranosti kot odstopanja od posebnih norm se pojavi problem, katere so te norme in kdo jih določa. Podoben problem se pojavlja v zvezi z deviantnim vedenjem: kdo določa, kaj je normalno in ustrezno vedenje, ter na kaj se pri tem nanaša? Ali je to odstopanje od vedenja, ki je normalno za osebe brez ovir, ali je to obnašanje, ki je normalno za osebe z ovirami?

5. Oviranost kot prikrajšanost se nanaša na dodeljevanje sredstev ljudem na določenih točkah družbene hierarhije. V primeru oseb z gibalnimi ovirami gre za to, da pogosto prejmejo manj finančnih sredstev kot njihovi kolegi, ki niso gibalno ovirani. To znatno razširi koncept hendikepa, saj niso socialno prikrajšani le tisti s fizičnimi okvarami, ampak tudi osebe z motnjami, primanjkljaji in ovirami. Avtor Townsend (1979) sem uvršča tudi druge osebe z oviro, med njimi so nizko izobražene osebe, alkoholiki v enostarševskih družinah itd.

Oviranost je prikrajšanost ali omejenost dejavnosti, ki jo povzročajo politične, gospodarske in kulturne norme družbe, ki malo ali nič ne upošteva oseb, ki imajo okvare, in jih zato izključuje iz glavnih družbenih aktivnosti. Zato so oviranosti, kot sta rasizem ali seksizem, diskriminacija in socialno zatiranje. Okvara je značilnost uma, telesa ali čutov znotraj posameznika, ki je dolgoročna in je lahko ali ne posledica bolezni, genetike ali poškodbe. (Oliver, Sapey in Thomas, 2012) Okvara nečesa, skupaj z osebnimi omejitvami, ki jih prinaša, je normalen in stalen del raznolikosti človeške vrste. Oviranost ni konstantna in se spreminja glede na situacijo, kulturo in družbene sisteme ter prakse. Pomemben učinek družbe, ki ne upošteva ljudi z ovirami, je ustvarjanje novih ovir. Slednje so lahko spoznanjske, sistemske, kulturne ali fizične. Pri uporabi tega socialnega modela oviranosti izraz »invalidi« pomeni osebe z okvarami, ki jih je družba onemogočila. (Oliver, Sapey in Thomas, 2012) Tom Shakespeare (2006) opredeli oviranost kot inherentno lastnost, ki se pojavlja (gledano časovno) kot igra med biološko realnostjo, psihosociološko motnjo, strukturnim kondicioniranjem (tj. možnosti oz. omejitve) in socio-kulturnimi omejitvami oz. razlagami. V slovenskem prostoru se žal še vedno pogosto uporablja beseda »invalid«, ki je postala že ustaljena. Rutar (1996) glede vztrajanja pri besedi »invalid« izpostavi problem, ki se nanaša na doživljanje identitete oseb z oviro, ki se doživljajo kot žrtve družbenega nasilja in brezbržnosti. Tudi osebe z oviro so krive za nastali

položaj, ker same sebe doživljajo kot žrtve. S tem si preprečujejo možnosti, da bi nekaj resnično storile za spremembo medosebnih odnosov, ker tudi pomoči (usposabljanje oseb z oviro v zavodih, denarne pomoči, zaposlitvene rehabilitacije in druge pomoči pri zaposlovanju) nikoli ne bo dovolj ali toliko, kot bi jo rade imele. Vztrajanje pri stari identiteti pomeni, da se osebe z oviro bojijo nove resničnosti, nove identitete in drugačnih medsebojnih odnosov.

1.2. Razumevanje oviranosti v sodobni družbi

Avtorja Brandon in Brandon (1994) sta mnenja, da morajo osebe z oviro pogosto živeti v malignem družbenem sistemu, ki jih etiketira, razglašča za grešne kozle, jih stigmatizira na tak ali drugačen način. Študija iz Gloucestershirea, kot jo navajata avtorja (Brandon in Brandon, 1994), dokazuje, da so osebe z oviro bolj obremenjene z odnosom drugih do njih samih kot s svojo oviranostjo, motnjo, ali primanjkljajem. Navsezadnje zapišeta, da so zdravstvene in socialne storitve učinkovitejše, če se izvajajo na podlagi partnerstva med strokovnjakom ter uporabnikom. Zelo znan je primer zgodnjih priseljencev v Novi Angliji, med katerimi je bilo veliko gluhih. Ti gluhi so se poročali s slišječimi in se med seboj pogovarjali z znakovno govorico. Gluhota kot ovira zanje ni bila strašna ovira. Komunikacijska ovira je pri gluhih in slišječih postala šele takrat, ko je bilo več oseb, ki se znakovne govornice niso priučile in so gluhoto kot tako označile za oviro.

V slovenski družbi se veliko govori o drugačnosti in tako imenovani strpnosti do nje. Rutar (1995) meni, da je vsako razmišljanje o drugačnosti, strpnosti in solidarnosti do drugačnih oseb ujeto v negotovost, saj nam samo vedenje o tem, kaj je drugačnost ali strpnost, ne pomaga k strpnemu vedenju, po drugi strani pa se nanaša na vsakega posameznika ali posameznico. Vsak človek je drugačen od ostalih, a to še ne pomeni, da se temu primerno tudi vede. Z integracijo oseb z oviro, tudi s pomočjo zaposlitvene rehabilitacije, želimo osebe vključiti kot polnopravne člene družbe. Rutar (1995) izpostavlja problem z integracijo, saj naj bi bila ideja celote, kamor naj bi se integrirali uporabniki, izključujoča. Vse osebe z oviro, ki še niso integrirane, pač ne morejo biti del te celote. Avtor (1995) nadaljuje z mnenjem, da je integracija oseb z oviro oblika novodobnega nasilja nad potencialnimi nosilci družbenega nereda in dezorientiranosti v prizadevanjih, da bi se vrnili k celoti. Ideja integracije je sociološko nesmiselna, ker družba ne obstaja kot integriran in sklenjen krog. Domneva integracije pa je, da so nekateri že integrirani, drugi pa se jim morajo v prehodu počasi pridružiti. (Rutar, 1995)

O sodobni problematiki oviranosti pri nas pišeta Zupan in Uršič (Zupan in Uršič, 1997), saj menita, da imajo ravno najtežje ovirane osebe občutek, da so zapuščene, da država ne poskrbi dovolj dobro

za njihove potrebe, saj nimajo storitev (asistenca, prevozi, gospodinjstvo), ki bi jim olajšale zadovoljevanje vsakdanjih življenjskih potreb. Veliko vlogo pri asistenci najtežje oviranim osebam ima ravno program javnih del, saj s tem programom pridobijo velik del virov pomoči. Avtorja (Zupan in Uršič, 1997) se sprašujeta, ali programi javnih del niso več le aktivna politika zaposlovanja, temveč že kar sredstvo socialne politike nasploh. Rutar (1996) po drugi strani opisuje odnos do hendikepiranih oseb in njihovo ločenost od navadnih oseb. Rutar (1996) zapiše, da osebe z oviro zelo pogosto pomilujemo in jih doživljamo kot tragične ljudi, ki jim je potrebno nakloniti nekaj prijaznosti in jim ponuditi pomoč, saj smo prepričani, da to potrebujejo, ker ne morejo delati. Obveljajo naj bi prepričanje, da »invalidnost« (izraz avtorja) ni nič drugega kot nesposobnost za delo. Rutar (1996) zato priporoča dobro avtorefleksijo posameznika, da dojame simbolni in imaginarni položaj oseb z oviro.

Zaposlovanje je ključnega pomena za organiziranost naše družbe, vendar je prevladujoče družbeno dojemanje oseb z oviro takšno, kot da gre za odvisne osebe, ki so nezmožne dela zaradi osebnih funkcionalnih omejitev. Oviranost je v današnji družbi dobila pomen, da posameznik z oviro ni sposoben delati in ker družba na osebe z oviro gleda kot na ljudi, ki niso sposobni služiti denarja, so zdaj v svoji osnovi opredeljeni kot nezmožni ustvarjalci doma in neprimerni ljubezenski partnerji. (Finkelstein, 1991) Avtor Swan (1981) pravi, da je beseda »delo« usmerjena v ljudi sposobne dela, s ciljem maksimiranja dobička. Rast velikih panog je izolirala in izključila osebe z oviro iz proizvodnih procesov, v družbi, ki je osredotočena na delo. (Swain, 1981) Zdaj že dobro raziskane ovire na trgu dela, s katerimi se srečujejo osebe z oviro pri dostopu do plačanega dela, so povezane z notranjimi organizacijskimi, fizičnimi ovirami in ovirami, ki omejujejo zaposlitvene in karierne možnosti oseb z oviro. (Roulstone in Warren, 2006) Za večino ljudi na svetu je zaposlitev njihov glaven in edini vir dohodka. Ta zagotavlja smisel življenja in je del njihove identitete ter statusa. Zaradi tega razloga lahko na osebe z oviro negativno vpliva to, da so nezmožne delati ali da jih drugi vidijo kot nezmožne za delo.

1.3. Pravice oseb z ovirami pri zaposlovanju

Po Statističnem uradu RS (2014) je bilo v Sloveniji leta 2014 registriranih kar 12–13 % oseb z oviro. Njihovo število se vsako leto povečuje zaradi staranja prebivalstva in zaradi daljše življenjske dobe starajočih se oseb z oviro. Pravice na področju zaposlovanja so seveda zelo pomembne za zagotavljanje enakih pravic za vse državljane Evropske unije. Na področju zaposlovanja že sama Evropska socialna listina (1999) ureja pravice oseb z oviro v smislu zagotavljanja dostopa do trga dela s pomočjo ukrepov. Ti ukrepi spodbujajo delodajalce k zaposlovanju oseb z oviro na običajna delovna mesta, ki pa so prilagojena njihovim oviram. Poleg tega, da vsi zakoni na tem področju odpravljajo ovire pri dostopu do usposabljanja in zaposlovanja, so ti namenjeni premagovanju predsodkov, ki jih ima družba do oseb z oviro. (Sendi in Kobal, 2010) Ustava Republike Slovenije (1991) v 52. členu določa, da je osebam z oviro zagotovljeno varstvo in usposabljanje za delo. Otroci z motnjami v telesnem in duševnem razvoju ter druge osebe s hudimi ovirami imajo pravico do izobraževanja in usposabljanja za dejavno življenje v družbi. Zelo pomembne ukrepe za izboljšanje položaja oseb z oviro predstavlja tudi akcijski program za invalide 2014–2021 (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, 2014a). Akcijski program ugotavlja (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, 2014a), da osebe z oviro zaradi nižje izobrazbe in manjših izhodiščnih možnosti za zagotavljanje zaposlitve službo hitreje izgubijo ter težko napredujejo. Omejitve pri delu zaradi zmanjšane delovne storilnosti osebe z oviro dodatno postavljajo v slabši položaj pri vključevanju na trg dela. Zaradi omejitev, ki jih oseba z oviro ima, potrebuje ustrezne prilagoditve delovnega mesta in delovnega okolja. Zato Akcijski program za invalide 2014–2021 (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, 2014a) zagotavlja ukrepe, ki osebam z oviro omogočajo povečanje zaposljivosti z različnimi programi in usposabljanjem na konkretnem delovnem mestu. Akcijski program priporoča, da se delodajalce venomer seznanja z možnostjo prilagoditve delovnega mesta, osebe z oviro pa še naprej spodbuja k aktivnemu iskanju zaposlitve. Pri tem je treba upoštevati Evropsko direktivo 2000/78/ES (Svet Evropske unije, 2000) o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu, saj ta prepoveduje diskriminacijo zaradi oviranosti. Cilji te direktive so povečati zaposljivost oseb z oviro, omogočiti, da pridobijo poklic glede na svoje zmožnosti in sposobnosti, zagotoviti delovno-življenjske razmere, ki vplivajo na zmanjšanje možnosti za nastanek oviranosti, ter delovno okolje, ki je prilagojeno zmožnostim osebam z oviro za opravljanje njihovega dela. Zaradi zagotavljanja prehoda mladih oseb z oviro na trg dela je priprave za vstop na ta trg treba pričeti že med šolanjem in

jim ponuditi podporo pri prehodu vse dotlej, dokler se ne stabilizirajo na delovnem mestu. (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, 2014a)

Oseba z oviro, ki se zaposli, sklene pogodbo o zaposlitvi. Zanj velja načelo nediskriminatornosti, oseba z oviro je zaposlena prav tako kot kateri koli drug delavec. Pogodba o zaposlitvi se sklene ne glede na to, ali je oseba z oviro zaposlena na običajnem delovnem mestu ali v invalidskem podjetju, ali na zaščitenem delovnem mestu. Oseba z oviro je prav tako v delovnem razmerju in ima pravice ter obveznosti, ki pripadajo vsem delavcem. (Kresal in Uršič, 2007) Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) (2013) določa veliko pravic, ki varujejo delavca z oviro. V nadaljevanju omenim nekatere med njimi. V skladu s 6. členom delodajalec iskalca zaposlitve pri zaposlovanju ali delavca z oviro med trajanjem delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi ne sme postavljati v neenakopraven položaj zaradi oviranosti. V zvezi s tem sta prepovedani posredna in neposredna diskriminacija. (Zakon o delovnih razmerjih, 2013) Člen 67 določa, da ima delavec z oviro, ki dela krajši delovni čas, v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju enake pravice iz socialnega zavarovanja, kot če bi delal polni delovni čas. Drugi odstavek 67. člena določa, da ima delavec z oviro, ki dela krajši delovni čas, enako pravico do plačila za delo in vse ostale obveznosti iz delovnega razmerja kot delavec, ki dela polni delovni čas. (Zakon o delovnih razmerjih, 2013) V 90. členu je zapisano, da se oviranost oz. invalidnost šteje kot neutemeljen odpovedni razlog pri odpovedi pogodbe. Člen 116. Zakona o delovnih razmerjih (2013) določa odpoved pogodbe delavcu z oviro, kar lahko delodajalec stori le, če oseba z oviro zaradi nezmožnosti za opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi dela ne more več opravljati. Odpoved pogodbe se mora izvesti pod pogoji, ki so določeni s predpisi, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje, ter s predpisom, ki ureja zaposlitveno rehabilitacijo in zaposlovanje oseb z oviro. (Zakon o delovnih razmerjih, 2013) 195. člen Zakona o delovnih razmerjih (2013) določa, da mora delodajalec zagotavljati varstvo delovnih oseb z oviro in oseb z oviro, ki nimajo statusa delovnega invalida, pri zaposlovanju ter usposabljanju, ne glede na obliko dela, v katero je oseba z oviro vključena. Nazadnje navajam 196. člen, ki opredeljuje pravice delovnih oseb z oviro. Delavcu z oviro, pri katerem so ugotovljene preostale delovne zmožnosti, mora delodajalec zagotoviti bodisi opravljanje drugega dela, ji je ustrezno njegovi preostali delovni zmožnosti, bodisi opravljanje dela s krajšim delovnim časom oz. poklicno rehabilitacijo, bodisi nadomestilo plače. (Zakon o delovnih razmerjih, 2013)

1.4. Zaposlitvena rehabilitacija

Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (2007) (v nadaljevanju ZZRZI) se smatra za osrednji zakon na področju zaposlovanja oseb z oviro. Namen zakona je povečati samo zaposljivost oseb z oviro in jim omogočati enakovredno vključevanje na trg dela z odstranjevanjem ovir in ustvarjanjem enakih možnosti za vse osebe z oviro. ZZRZI (2007) ureja zaposlitveno rehabilitacijo, vrste zaposlitev za osebe z ovirami, programe socialne vključenosti, kvotni sistem zaposlovanja oseb z oviro, finančne in druge spodbude za zaposlovanje oseb z oviro. (Kresal in Uršič, 2007) Po 3. členu Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (2007) se za »invalida« šteje oseba, ki pridobi status invalida po tem zakonu ali drugih predpisih, oz. gre za osebo, pri kateri so z odločbo pristojnega organa ugotovljene trajne posledice, telesne ali duševne okvare in bolezni, zaradi katerih ima ta oseba bistvene manjše možnosti, da se zaposli, ohrani zaposlitev ali v zaposlitvi napreduje. Osebe, ki jih zakon (ZZRZI, 2007) šteje za invalide, imajo pravico do zaposlitvene rehabilitacije po tem zakonu, če nimajo pravice do enakih storitev po drugih predpisih. 13. člen ZZRZI (2007) navaja, da lahko posamezne storitve rehabilitacije za osebo z oviro uveljavlja tudi delodajalec. V tem primeru delodajalec sklene z izvajalcem zaposlitvene rehabilitacije pogodbo o izvajanju storitev zaposlitvene rehabilitacije. Najpogosteje brezposelne osebe z oviro na zaposlitveno rehabilitacijo napoti Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, rehabilitacija se v teh primerih financira iz proračuna Republike Slovenije.

Pridobitev statusa invalida po ZZRZI (2007) urejajo 10., 11. in 12. člen, še podrobneje pa je ta urejena s Pravilnikom o merilih in postopku za pridobitev statusa invalida, za priznavanje pravice do zaposlitvene rehabilitacije in za ocenjevanje zaposlitvenih možnosti invalidov ter o delu rehabilitacijskih komisij (2005). Oseba z oviro, ki si želi pridobiti status invalida, vlogo za priznanje statusa invalida po ZZRZI vloži na pristojni območni službi Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje. Vlogi oseba predloži medicinsko in drugo dokumentacijo, s katero dokazuje trajne posledice svoje telesne ali duševne ovire oz. težave pri zaposlovanju. Pravilnik o merilih in postopku za pridobitev statusa invalida, za priznavanje pravice do zaposlitvene rehabilitacije in za ocenjevanje zaposlitvenih možnosti invalidov ter o delu rehabilitacijskih komisij (2005) določa, da v postopku pridobivanja statusa pred odločitvijo svoje mnenje poda rehabilitacijska komisija območnega Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje. Oseba z oviro se lahko na mnenja rehabilitacijske komisije pritoži, pritožba se vloži ustno ali pisno na zapisnik. Kot pravi 29. člen Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI, 2007) je rehabilitacijska komisija sestavljena iz

štirih članov: zdravnika – specialista medicine dela, strokovnjaka s področja invalidskega varstva, strokovnjaka s področja zaposlovanja in trga dela ter strokovnjaka s specifičnih področij glede na telesno ali duševno okvaro ali bolezen. Rehabilitacijska komisija na prvi in drug stopnji izdaja mnenja v postopkih. 31. člen (ZZRZI, 2007) določa, da lahko rehabilitacijska komisija pridobi predhodno rehabilitacijsko mnenje s strani izvajalca zaposlitvene rehabilitacije. Naslednji, tj. 32. člen (ZZRZI, 2007), pravi, da na podlagi mnenja rehabilitacijske komisije rehabilitacijski svetovalec izdelava rehabilitacijski načrt, ki določa vrsto, obseg, način in trajanje izvajanja storitev zaposlitvene rehabilitacije. Pri izdelavi načrta se upošteva sodelovanje in mnenja osebe z oviro oz. uporabnika storitev. Rehabilitacijski načrt se lahko dopolnjuje in spreminja med izvajanjem zaposlitvene rehabilitacije. Za pridobitev statusa invalida po ZZRZI (2007) morajo biti ugotovljene trajne posledice telesne ali duševne okvare ali bolezni, težave pri dejavnosti, ki vplivajo na zaposljivost osebe, in ovire pri vključevanju v delovno okolje.

Navodila za izpolnjevanje obrazca prijave v zavarovanje za invalide še natančneje določajo, kdo se šteje za invalida – osebo z oviro, ki ima priznan status. Oseba z oviro pridobi status invalida, po 3. členu Navodil za izpolnjevanje obrazca prijave v zavarovanje za invalide (2005), če gre za:

1. zavarovanca, ki je pridobil status invalida po 10. členu Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (2007);
2. zavarovanca, ki mu je bila priznana lastnost invalidne osebe po 6. členu Zakona o usposabljanju in zaposlovanju invalidov (1976);
3. zavarovanca, ki je pridobil status delovnega invalida II. oz. III. kategorije po 34. členu Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (1992) iz leta 1992 oz. po predpisih, ki so veljali pred uveljavitvijo tega zakona;
4. zavarovanca, ki je pridobil status delovnega invalida II. oz. III. kategorije po 60. členu Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (2012);
5. zavarovanca iz 4. člena Navodil za izpolnjevanje obrazca prijave v zavarovanje za invalide, ki mu je ugotovljena telesna okvara po prvem in tretjem odstavku 143. člena Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (2012) oz. po predpisih, ki so veljali pred uveljavitvijo zadnje spremembe tega zakona;
6. zavarovanca, ki je pridobil status vojaškega vojnega invalida po 2. členu, status vojaškega mirnodobnega invalida po 3. členu oz. status civilnega invalida vojne po 4. členu Zakona o vojnih invalidih (1995);

7. zavarovanca, ki je pridobil pravice po Zakonu o družbenem varstvu duševno in telesno prizadetih oseb (1983);

8. zavarovanca iz 5. člena tega navodila, ki je bil razvrščen na podlagi izvida in mnenja strokovne komisije za razvrščanje otrok ter mladostnikov z motnjami v telesnem in duševnem razvoju po 11. členu Zakona o izobraževanju in usposabljanju otrok in mladostnikov z motnjami v telesnem in duševnem razvoju (1979);

9. zavarovanca iz 6. člena tega navodila, ki je bil usmerjen v program vzgoje in izobraževanja po 21. členu Zakona o usmerjanju otrok s posebnimi potrebami (2011);

10. zavarovanca, ki je pridobil status invalida po predpisih drugih držav članic Evropske unije.

14. člen Pravilnika o merilih in postopku za pridobitev statusa invalida, za priznavanje pravice do zaposlitvene rehabilitacije in za ocenjevanje zaposlitvenih možnosti oseb s statusom invalida ter o delu rehabilitacijskih komisij (2005) določa, da se storitve zaposlitvene rehabilitacije izvajajo po standardih storitev. Standarde storitev je v letu 2006 pripravil Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo, sprejel pa pristojni minister. (Kresal in Uršič, 2007) Standardizirane storitve v zaposlitveni rehabilitaciji so bile nazadnje posodobljene leta 2016. Oseba z oviro, ki ima priznan status invalida, ima v procesu zaposlitvene rehabilitacije zagotovljeno pravico do denarnih prejemkov (člen 17. ZZRZI) (ZZRZI, 2007), in sicer pravico do plačila stroškov javnega prevoza za osebo z oviro in njegovega spremljevalca ter pravico do plačila stroškov bivanja v višini največ 20 % minimalne plače mesečno, če se storitve zaposlitvene rehabilitacije izvajajo več dni zaporedoma in če je otežen vsakodnevni prihod osebe z oviro k izvajalcu rehabilitacije. Osebi z oviro v procesu zaposlitvene rehabilitacije pripada denarni prejemek za čas trajanja rehabilitacije v višini 40 % minimalne plače mesečno, če se storitve zaposlitvene rehabilitacije izvajajo v obsegu najmanj 100 ur in če oseba z oviro ni prejemnica denarnega nadomestila ali denarne pomoči po predpisih iz naslova pravic brezposelnih oseb ali denarnega nadomestila po predpisih iz naslova invalidskega zavarovanja. (Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, 2007)

1.4.1. Storitve zaposlitvene rehabilitacije

Slovar slovenskega knjižnega jezika (Inštitut za slovenski jezik Frana Ramovša, 2018) definira storitev kot naročeno delo, ki se opravi za drugega, po navadi za plačilo. Vito Flaker (2015) pravi, da storitev predpostavlja razmerje med dvema subjektoma. Prvi storitev izvede, drug pa storitev prejme

in tako postane prejemnik in hkrati tudi uporabnik storitve, ker je ta zanj uporabna. Za ta odnos je značilno, da sta uporabnik in izvajalec storitve v neposrednem stiku ter izmenjavi. Po Goffmanu (1961) se storitev nanaša na enotno delo, ki je namenjeno enemu uporabniku, gre za popravilo predmetov. Težava v socialnem varstvu je, da se sistem socialnega varstva osredotoča na sestavljene, kompleksne storitve. Za nekatere standardne storitve v socialnem varstvu, kot so prva socialna pomoč, osebna pomoč, lahko uporabljamo pomen storitve kot odnosa med dvema osebama, namenjenega izpolnjevanju uporabnikovih potreb. Tako definicijo se težka uporabi za storitve načrtovanja in organizacije pomoči oz. koordinacije. Flaker (2015) pravi, da gre pri tej vrsti storitev za načrtovanje dopolnjujočih se storitev in organiziranje pomoči. Pojem celostne storitve pa napeljuje k temu, da pri izvajanju paketa s posebnimi storitvami sodelujejo še drugi izvajalci. Kakovost življenja si državljani zagotavljajo navadno mimo instrumentov socialnega varstva, in sicer s pomočjo zaposlitve in prejemkov iz plač ter dela, z izmenjavo med člani družine in prijatelji. Kot poudarja Flaker (2015), so prvenstveno uporabniki, ki so že v sistemu socialnega varstva, tisti, ki si želijo zagotoviti kakovost življenja in se nadalje tudi obračajo na službe socialnega varstva. Manj je vključevanja v storitve tistih oseb, ki do sedaj še niso bile vključene v sisteme socialnega varstva. Resnični interes socialnega dela je, da človek nekako vzdrži v svojem svetu, saj v nasprotnem primeru socialno delo izgubi svoje področje delovanja, saj uporabniku preostane delovanje znotraj institucij. Takšno socialno delo tako postane le posrednik, ki uporabnike zgolj premešča iz njihovega življenjskega sveta v virtualni svet institucij.

Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (2007) v 15. členu določa naslednje vrste storitev zaposlitvene rehabilitacije:

- svetovanje, vzpodbujanje in motiviranje invalidov k aktivni vlogi (storitev A);
- priprava mnenja o ravni delovnih sposobnosti, znanj, delovnih navad in poklicnih interesov (storitev B);
- pomoč pri sprejemanju lastne invalidnosti in seznanjanje o možnostih vključevanja v usposabljanje ter delo (storitev C);
- pomoč pri izboru ustreznih poklicnih ciljev (storitev D);
- razvijanje socialnih spretnosti in veščin (storitev E);
- pomoč pri iskanju ustreznega dela oz. zaposlitve (storitev F);
- analiza konkretnega delovnega mesta in delovnega okolja invalida (storitev G);
- izdelava načrta prilagoditve delovnega mesta in delovnega okolja invalida (storitev H);
- izdelava načrta potrebne opreme in sredstev za delo (storitev I);
- usposabljanje na konkretnem delovnem mestu oz. v izbranem poklicu (storitev J);

- spremljanje in strokovna pomoč pri usposabljanju in izobraževanju (storitev K);
- spremljanje invalida na delovnem mestu po zaposlitvi (storitev L);
- sprotno ocenjevanje uspešnosti rehabilitacijskega procesa (storitev M);
- ocenjevanje doseganja delovnih rezultatov invalidov (storitev N);
- opravljanje drugih storitev zaposlitvene rehabilitacije.

Storitve zaposlitvene rehabilitacije kot javno službo izvajajo izvajalci v okviru mreže. Poleg javnega zavoda, tj. Inštituta RS za rehabilitacijo, to dejavnost izvajajo različne zasebne organizacije, ki so za namen izvajanja zaposlitvene rehabilitacije pridobile koncesijo po 19. členu Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (2007). Zakon (ZZRZI, 2007) določa način podeljevanja koncesije, razpisne pogoje in določbe koncesijske pogodbe. Trenutno je v Sloveniji prisotnih 14 koncesionarjev izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije, ki delujejo na celotnem območju Republike Slovenije. Seznam vseh koncesionarjev, ki izvajajo rehabilitacijo, ki ga ob novostih posodobijo, je dosegljiv na internetnih straneh Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. (Kresal in Uršič, 2007)

1.4.2. Metode dela z osebami s posebnimi potrebami

Uporabnik s posebnimi potrebami, ki se odloči za proces zaposlitvene rehabilitacije, se odloči, da bo svoji izvajalki zaposlitvene rehabilitacije dovolil poseg v svoj življenjski svet. Skozi srečanja se uporabnik in izvajalka na ravni pogovora zgolj srečujeta. Stik med njima je v tem primeru pogovoren. Uporabnik skozi srečanja reprezentira svoj življenjski svet. Njuna skupna izmenjava bazira na besedni izmenjavi idej, simbolov in domišljije. Na tej stopnji izvajalka zaposlitvene rehabilitacije nikoli zares ne stopi v svet uporabnika, mu pa pomaga s svetovanjem, ki je v teh okoliščinah osredotočeno na določeno nalogo, lahko pa je cilj napotitev na ustrezno delovno mesto oz. druga standardizirana storitev. Svetovanje je vsekakor osnova za spremembo življenjskega sveta osebe z oviro. (Flaker, 2015). Vzpostavljeno partnerstvo vključuje vsaj dva posameznika ali organizaciji z nekaj soodvisnimi skupnimi interesi in verjetno potrebo po medsebojnem odnosu, ta pa vključuje vsaj osnovno stopnjo zaupanja, enakosti ter recipročnosti. (Glendenning, 2002) Uporabnik ponovno dobi zaupanje vase, ko sam spozna, da ima sposobnosti, s katerimi lahko sam rešuje probleme in se sam odloča, na kakšen način bo prišel do rešitve. Friedländer in Pfaffenberger (1970) omenjata koncept, da je v demokratični družbi prisotno prepričanje, da imajo vsi enake možnosti za uspeh, ki ga omejujejo le prirojene sposobnosti posameznika. Socialno delo se ne more razvijati ob raznih predsodkih, ne da bi se pri tem omajalo osnovno prepričanje o človekovem dostojanstvu. Socialna pomoč mora biti dostopna vsakomur, ne glede na oviro, predsodke ali

primanjkljaje. Metode, ki jih uporabljajo tako socialni delavci kot izvajalke zaposlitvene rehabilitacije, služijo pomoči uporabnikom oz. rehabilitantom. Svetovalno delo v okviru metod poteka ob nenehnem upoštevanju socialnih, gospodarskih in psiholoških faktorjev, ki vplivajo na življenje posameznika, družine ali skupine. (Friedländer in Pfaffenberger, 1970)

Cilj socialnega delavca in izvajalke zaposlitvene rehabilitacije ni samo to, da posamezniku pomaga v medsebojnem odnosu, temveč se ukvarja z izboljšanjem socialnih pogojev na splošno, in sicer na način zagotovitve gospodarskega standarda in ustreznih delovnih pogojev. Kadar želimo pomagati uporabniku, je v postopku rehabilitacije in pri pridobivanju statusa invalida nujno najprej skrbno preučiti individualne psihološke stiske ali zdravstvene težave, ki pritiskajo nanj ter zavirajo uporabnikov razvoj v smeri pridobivanja in ohranjanja redne zaposlitve. Brandon David in Althea (1994) opozarjata, da lahko praktikova zaverovanost v strokovnost lastnega dela in prepričanje, da imajo njegove sodbe precej večjo vrednost, uporabnikom odvzema moč. Pogosto se namreč pogovor, ki se prične z nasveti in informiranjem, sprevrže v svetovanje takrat, ko to ni potrebno oz. ko uporabnik tega ne potrebuje. Kot vrednota socialnega dela pomeni partnerstvo odmik od tradicionalne, elitistične ideje profesionalnosti, v katerem strokovnjak najbolj pozna in ima moč, da se enostransko odloči, kaj naj naredi. Partnerstva vključujejo premik k bolj usposobljeni obliki strokovnosti, v kateri strokovnjaki, odjemalci in negovalci sodelujejo pri ugotavljanju, katere težave je treba rešiti in kako jih rešiti najbolje. Na ta način bi bilo treba socialno delo obravnavati kot skupen proces, kolektivno prizadevanje ljudi, ne pa nekaj, kar strokovnjaki delajo enostransko. (Thompson in Thompson, 2008) Ravno zato je uporaba metod in konceptov socialnega dela v procesu rehabilitacije potrebna ter nadvse zaželena. Friedländer in Pfaffenberger (1970) sta prepričana, da so metode socialnega dela, kot sta socialna pomoč posamezniku in skupini ter socialno medskupinsko delo, poglavitne za vse organizacije, ki nudijo te vrste socialnih storitev. Vse metode imajo neposreden cilj, ki je pospeševanje blaginje vseh članov družbe, in sicer individualno, skupinsko ali skupnostno. Partnerstvo se nanaša na formalni sporazum med dvema ali več posamezniki, skupinami ali organizacijami, ki sodelujejo pri doseganju skupnih ciljev. V socialnem delu obstajajo številne vrste partnerstev med strokovnjaki in med strokovnjaki ter negovalci, med uporabniki storitev, odraslimi, otroki in mladimi. (Dalrymple in Boylan, 2013) V socialnem delu je dobro poznano Kemplerjevo navodilo strokovnjakom, ki naj z uporabnikom delujejo »osebno, konkretno, tukaj in zdaj«. To navodilo zagotavlja sedanjost, ki jo reflektiramo in preokvirimo. Preteklost posameznika nas kot strokovnjake zanima zaradi nalog sedanjosti in skupnega projekta, dela v prihodnosti. (Podlipec, 2001).

Avtorja David in Althea Brandon (1994) menita, da na življenjski svet uporabnika vplivajo štiri prvine. Te so vpliv nad lastnim življenjem, spretnosti, bolečine in stiki. Vpliv na lastno življenje je pomemben za vse, spodbujati moramo uporabnike, da dobijo ta vpliv nad celotnim postopkom načrtovanja rehabilitacije ali drugega dela. Vpliv na lastno življenje se posledično v človeku kaže kot želja po družbenem odobravanju, želiš si, da te drugi vidijo kot vrednega spoštovanja ter popolnoma sposobnega sprejemanja pametnih odločitev in odgovornosti. Spretnosti pomagajo k občutku samozavesti. Ljudje z družbeno cenjenimi spretnostmi cenijo tudi same sebe. Ljudje imajo določene osebne spretnosti, socialne spretnosti ali pa so spretni pri dejavnostih na posebnih področjih, ob delu, v športu. Med osebne spretnosti uporabnika spadajo zelo čislane sposobnosti soočanja s stresom, učinkovita razporeditev časa, samokontrola ipd. Socialne spretnosti so sposobnosti povezovanja s sočlovekom, učinkovito izražanje, sposobnost empatije. Za socialne delavce in izvajalke zaposlitvene rehabilitacije še posebej velja, da morajo imeti visoke socialne spretnosti, ker lahko samo tako uporabniki dobijo resnično podporo in pomoč. Nekateri ljudje pa so zelo spretni pri določenih dejavnostih, eni so odlični v igranju klavirja, drugi imajo sposobnosti javnega nastopanja brez kančka treme. Avtorja Brandon in Brandon (1994) pravita, da spretnosti in njihovo izpopolnjevanje pomagajo pri rasti samospoštovanja ter zaupanja vase in pri tem, da uporabnike cenijo tudi ljudje v njihovi okolici. Občutenje bolečine zelo prežema življenjski svet uporabnikov. Pomislimo samo na to, kako močni so nekateri občutki bolezni, občutek staranja in končnega zavedanja minljivosti. Pri nekaterih uporabnikih je prisoten občutek osamljenosti, obupa in izločenosti iz množice. Bolečina je pomembno področje, zavedati se moramo, da kot socialni delavci delamo z veliko bolečine in moramo znati pristopiti k njej z občutljivim razumevanjem. Kot socialni delavci moramo spodbujati rast od običajne bolečine k radosti življenja, da je uporabnikom lažje in da je njihovo življenje znosno. Navsezadnje preostane še prвина stika, saj se v socialnem delu vedno zavedamo pomena dobre vzpostavitve osebnega stika. (Brandon in Brandon, 1994) Avtorja Brandon in Brandon (1994) povprašujeta po plačanih in neplačanih obstoječih stikih. Želita si, da bi bilo več prisotnih neplačanih stikov s prostovoljci oz. drugimi ljudmi. Stiki so pomembni za uporabnike zaradi občutka pripadnosti in cenjenosti, mnogokrat pomaga k povečevanju teh občutkov tudi članstvo v različnih klubih. Avtorja zagovarjata, da mora imeti strokovni delavec spretnosti in sposobnosti, da bo znal ves postopek skrbi načrtovati na način večanja vplivnosti. Zato mora znati raziskovati bolečino in trpljenje, biti naučen spretnosti vzpostavitve pravega ter truda vrednega stika z uporabniki. Če socialni delavec tega ni sposoben, sam postopek (tudi zaposlitvene rehabilitacije) nima smisla. Načrtovalec skrbi mora imeti naslednje spretnosti in osebnostne lastnosti: mora znati poslušati, komunicirati, se pogajati, evalvirati ter spremljati proces in mora biti odprt ter se izogibati klientelizmu. (Brandon in Brandon, 1994)

Avtorji Oliver, Sapey in Thomas (2012) menijo, da so mnoge invalidnosti posledica socialnih razmer in jih je mogoče obravnavati preko posredovanja socialnih storitev. Denimo zdravstvena oskrba ne bo rešila problema nizkih dohodkov, socialne izolacije in arhitekturnih ovir, ki so velikega pomena za osebe z oviro. Gre za željo po birokratski nadvladi med državnimi zdravstvenimi in socialnimi službami. V spopadu se pojavljajo ideološke in teoretične razlike glede narave problema ter odziva. (Oliver, Sapey in Thomas, 2012) V stroki socialnega dela je največje vprašanje ravno razkorak med prakso in teorijo socialnega dela, saj se strokovnjaki ter uporabniki storitev na vseh nivojih srečujejo z omejitvami sredstev in ovirami dostopa do virov pomoči. Tako morajo institucije najti srednjo pot med upoštevanjem teorije socialnega dela in zagotavljanjem ustreznega vira pomoči za vsakega uporabnika posebej na način, da ni okrnjeno dostojanstvo uporabnika ter mu je omogočeno napredovanje.

1.4.3. Izhod iz rehabilitacije in zaposlitev osebe z ovirami

Po končani zaposlitveni rehabilitaciji Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje izdela oceno »invalidovih« zaposlitvenih možnosti, na podlagi evalvacije in mesečnih poročil izvajalke zaposlitvene rehabilitacije, kar določa tudi 33. člen ZZRZI (2007). Iz ocene zaposlitvenih možnosti se ugotovi, ali je oseba z oviro zaposljiva, v kakšni vrsti zaposlitve ter ob kakšni podpori in prilagoditvah delovnega mesta; ugotovi se tudi, če oseba ni zaposljiva. Če se ugotovi, da oseba z oviro ni zaposljiva, Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje izda odločbo, na podlagi katere Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (2007) predvideva njeno vključitev v programe socialne vključenosti. Programi socialne vključenosti so namenjeni podpori in ohranjanju delovnih zmožnosti oseb z ovirami. Financirajo se iz proračuna, izvajajo pa jih izvajalci, izbrani na javnem razpisu, ki ga razpiše Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. Teh izvajalcev je trenutno 21, ministrstvo bo njihove programe financiralo do vključno leta 2019. (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, 2015) Seznam izvajalcev programa socialne vključenosti je dostopen na spletnih straneh Ministrstva za delo, družine, socialne zadeve in enake možnosti. (Kresal in Uršič, 2007) Za osebe z ovirami, ki imajo z odločbami potrjeno, da so zaposljive, ZZRZI predvideva različne oblike zaposlitev glede na njihove preostale zmožnosti in prilagoditev delovnega mesta. Te oblike zaposlitve so: zaposlitev v običajnem delovnem okolju, zaposlitev v invalidskih podjetjih, podporna zaposlitev in zaščitna zaposlitev v zaposlitvenem centru. 41. člen in naslednji členi zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (2007) opisujejo zaščitno zaposlitev, ki je zaposlitev osebe z ovirami na zaščitenem delovnem mestu s prilagojenim delovnim okoljem in posamezniku prilagojenim delovnim sposobnostim ter potrebam. Oseba z ovirami, ki je zaposlena na zaščitenem delovnem mestu, ni zaposljiva na običajnem

delovnem mestu, lahko pa opravlja delo na domu, če tako želi. Oseba z oviro v zaščitni zaposlitvi ima pravico do subvencije plače. Zaposlitveni centri so tisti, ki zagotavljajo zaščitena delovna mesta. Zaposlitveni centri so pravne osebe, ki se ustanovijo zaradi zaposlovanja oseb s statusom invalida, ki so zaposljive izključno na zaščitnih delovnih mestih. Zaposlitveni centri so organizacije posebnega pomena, omogočene so jim razne oprostitve in davčne olajšave ter se lažje prijavljajo na javne razpise, saj imajo tam določeno prednost. Položaj zaposlitvenega centra in druge značilnosti ureja poseben Pravilnik o zaposlitvenih centrih (2012). Po javno dostopnih podatkih Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti je trenutno v Sloveniji registriranih 60 zaposlitvenih centrov, v katerih so zaposlene osebe z ovirami v zaščitni zaposlitvi. (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, 2018) Osebe z ovirami imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi z zaposlitvenim centrom in so v delovnem razmerju. 48. člen in naslednji členi ZZRZI (2007) se osredotočajo na podporno zaposlovanje osebe z ovirami. Podporna zaposlitev osebe z ovirami je zaposlitev na običajnem delovnem okolju s strokovno in tehnično podporo osebi z ovirami, delodajalcu ter delovnemu okolju. Strokovna podpora osebi z ovirami obsega informiranje, svetovanje in usposabljanje, osebno asistenco, ocenjevanje delovne uspešnosti itd. Tehnična podpora osebi z ovirami določa prilagoditve delovnega mesta in samih sredstev za delo. Do strokovne podpore z informiranjem in svetovanjem so upravičeni tudi delodajalci ter delovno okolje osebe z ovirami. Osebe z ovirami imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi z delodajalcem, v kateri so poleg običajne vsebine dodane še posebnosti v zvezi s podporo pri delu. Osebam z ovirami lahko pripada pravica do subvencije plače. Nadalje 52. in naslednji členi ZZRZI (2007) določajo pomen in status invalidskih podjetij, ki zagotavljajo zaposlitev osebam z ovirami. Trenutno je v Sloveniji registriranih 144 invalidskih podjetij. Pogoji za pridobitev statusa invalidskega podjetja je, da ima zaposlenih vsaj 40 % oseb z ovirami in statusom invalida. S prvim januarjem 2012 je začel veljati 74. člen ZZRZI (2007), ki je izrazito posegel v olajšave invalidskih podjetij, saj člen pravi, da so oproščena plačila prispevkov za vse zaposlene delavce tista invalidska podjetja, ki zaposlujejo vsaj 50 % oseb s statusom invalida. Osebe z ovirami in s statusom invalida imajo tako sklenjeno pogodbo o zaposlitvi in so v delovnem razmerju. Invalidska podjetja morajo imeti zaposlenih vsaj pet oseb. Zaposliti morajo tudi strokovne delavce in sicer na vsakih dvajset zaposlenih oseb s statusom invalida enega strokovnega delavca. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti je tisto, ki ob soglasju Vlade RS podeli status invalidskega podjetja.

62. in naslednji členi ZZRZI (2007) določajo kvotni sistem zaposlovanja oseb z ovirami, ki imajo status invalida. Kvotni sistem dejansko pomeni, da morajo delodajalci, ki zaposlujejo najmanj 20 delavcev, zaposlovati osebe z ovirami in s statusom invalida v okviru predpisane kvote med 2 % in 6 % vseh zaposlenih v podjetju, odvisno od dejavnosti podjetja. Uredba o določitvi kvote za

zaposlovanje invalidov (2014) je tista, ki določa kvote po dejavnostih. Najnižja kvota (2 %) je določena za dejavnost trgovine, gostinstva, zavarovalniške dejavnosti, dejavnosti javne uprave in obrambe. Najvišja kvota (6 %) je z Uredbo (Uredba o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov, 2014) določena za dejavnosti kmetijstva in lova, ribištvo, predelovalne dejavnosti, oskrbo z električno energijo in vodo ter za dejavnosti zdravstva in socialnega varstva. Kvota se za delodajalce, ki imajo zaposlenih manj kot 50 oseb, zniža za eno odstotno točko, vendar ta ne more biti nižja od 2 %. (Uredba o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov, 2014) V kvoto se štejejo vse osebe z ovirami in s statusom invalida, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za najmanj 20 ur na teden in so prijavljene v zavarovanje za invalide. Tiste osebe z ovirami, ki so zaposlene v podporni zaposlitvi, se štejejo za dva zaposlena invalida. Kvoto nekateri delodajalci izpolnjujejo tudi tako, da imajo sklenjeno pogodbo o poslovnem sodelovanju z zaposlitvenim centrom ali z invalidskim podjetjem. Tem delodajalcem se plačana sredstva za stroške dela v višini 15 minimalnih plač letno upošteva kot zaposlitev ene osebe z ovirami in statusom invalida. Delodajalec, ki niti z nadomestno izpolnitvijo kvote ne izpolnjuje kvote, mora v Sklad za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov mesečno plačevati prispevek v višini 70 % minimalne plače za vsakega invalida, ki bi ga moral zaposliti za izpolnitev kvote. Sklad za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov na podlagi zbranih sredstev zagotavlja vzpodbude za zaposlovanje oseb z ovirami. Te vzpodbude za zaposlovanje so subvencije plač invalidom, plačilo stroškov prilagoditve delovnega mesta in sredstev za delo, plačilo stroškov storitev v podpornem zaposlovanju, oprostitev plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, nagrada za preseganje kvote, letne nagrade za dobro prakso, ki jo razpisuje minister, ter druge vzpodbude. (Kresal in Uršič, 2007).

Zakon o delovnih razmerjih (2013) na področju zaposlovanja oseb z ovirami prepoveduje diskriminacijo na podlagi oviranosti (6. člen ZDR) tako pri zaposlovanju, v času trajanja delovnega razmerja kot v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi, saj delodajalec ne sme osebe z ovirami postavljati v neenakopraven položaj zaradi oviranosti, ki jo oseba ima. Oseba z ovirami se lahko pri delodajalcu zaposli za krajši delovni čas in hkrati zadrži pravico do prejemanja sorazmernega dela nadomestil iz naslova invalidnosti ali brezposelnosti. V primeru zaposlitve osebe z ovirami zakon v 26. členu dopušča izjemo od obveznosti javne objave prostega delovnega mesta, saj gre v tem primeru za zaposlitev osebe z oviro po zakonu, ki ureja zaposlovanje invalidov. (ZDR, 2013) ZZRZI (2007) v drugem odstavku 36. člena določa, da se v primeru, ko je oseba z ovirami zaposlena pri istem delodajalcu, v novi pogodbi o zaposlitvi za ta ista dela ne sme določiti poskusnega dela, saj se šteje, da ima oseba z ovirami vsa znanja in sposobnosti, ki so potrebna za opravljanje dela. Posebnosti glede pravic in obveznosti pri zaposlitvi oseb z ovirami se po 146. členu Zakona o delovnem razmerju (ZDR, 2013) tičejo tudi opravljanja nadurnega dela ter drugega dela preko

polnega delovnega časa. Prav tako delodajalec ne sme naložiti delavcem z ovirami nadurnega dela, če delavec z ovirami dela krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali drugimi predpisi. V skladu z 159. členom ZDR (Zakon o delovnem razmerju, 2013) imajo oseba s statusom invalida, oseba z najmanj 60 % telesno okvaro, starejši delavec in delavec, ki neguje otroka s telesno ali duševno prizadetostjo, pravico do najmanj treh dodatnih dni na koledarsko leto. Zakon o delovnem razmerju ima posebno podpoglavje »Varstvo invalidov«, ki ureja posebno varstvo invalidov in delodajalčeve obveznosti do delovnih invalidov v zvezi z zaposlovanjem, usposabljanjem. Varstvo oseb z oviro je še dodatno zagotovljeno, kadar se ugotovi preostala delovna zmožnost; v 200. členu ZDR (Zakon o delovnem razmerju, 2013) določa, da mora delodajalec zagotoviti opravljanje drugega dela, dela s krajšim delovnim časom, ali poklicno rehabilitacijo in nadomestilo plače v skladu s predpisi o pokojninskem ter invalidskem zavarovanju. Osebe z ovirami uživajo posebno varstvo tudi v povezavi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, saj je to varstvo pred odpovedjo močnejše za osebe s statusom invalida kot za osebe brez statusa. Zakon o delovnem razmerju v 90. členu (Zakon o delovnem razmerju, 2013) navaja, da je invalidnost oz. oviranost absolutno neutemeljen razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi. (Kresal in Uršič, 2007) Kljub temu da država za zaposlovanje oseb z oviro namenja znatne državne pomoči in te posameznike na ta način postavlja v enakopravnejši položaj na trgu dela, so še vedno težko zaposljiva družbena skupina. Njihova zmanjšana sposobnost za delo zaradi telesnih ali duševnih omejitev jih postavlja na rob družbe, zlasti v primeru, če nimajo zaposlitve, saj je ravno zaposlitev ena izmed najboljših varoval pred socialno izključenostjo. Kljub primerom dobrih praks pa k temu nemalokrat prispevajo delodajalci, saj menijo, da so invalidi slabši in manj zanesljivi delavci ter so zato do njih bolj nezaupljivi. (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, 2013)

Finkelstein (1980) zelo dobro opiše, kaj se zgodi z uporabnikom ob morebitnem neuspešnem izstopu iz rehabilitacije. Če oseba z oviro ne doseže rehabilitacijskih ciljev, ki jih določijo strokovnjaki, jo je mogoče označiti kot težavno pri upoštevanju terapije in sprejemanju lastne oviranosti. Mnenje strokovnjakov velja za neizpodbitno, ker so ti najbolj usposobljeni in kvalificirani za presojanje o uspešnosti doseganja rehabilitacijskih ciljev. Ni pa nujno, da je njihovo mnenje pravilno, saj je lahko uporabnik izstopil iz rehabilitacije zaradi osebnih ali drugih razlogov, ki pa niso nujno povezani z uspešnostjo doseganja rehabilitacijskih ciljev in jih ni vedno moč odkriti. To omogoča, da mnenje strokovnjakov ostaja neizpodbitno in da se ne dopušča možnost neuspeha službe za socialno skrbstvo ali izvajalca zaposlitvene rehabilitacije. Finkelstein (1980) je trdil, da je uporaba koncepta nezmotljivega strokovnjaka vsiljevanje standardov sposobnosti ljudi brez ovir na pomen invalidnosti oz. oviranosti na osebe z oviro, ki jo spodbuja odnos med osebo v stiski in pomočnikom. Logika

predpostavlja, da če ne bi nečesa izgubili, ne bi potrebovali pomoči. Ker mi, predstavniki družbe, dajemo pomoč, je ta družba tista, ki postavlja norme za reševanje problemov. (Finkelstein, 1980)

Zelo pomembno je, da se kot družba zavedamo, da moramo vedno znova spodbujati delovanje na področju problematike razumevanja oviranosti, jo odstirati in ljudi o njej primerno informirati. V Sloveniji želimo z različnimi zakoni, kot so Zakon o izenačevanju možnosti invalidov (2010), Zakon o osebni asistenci (2017) in osnutek Zakona o dolgotrajni oskrbi (Ministrstvo za zdravje, 2017), poskrbeti za dobrobit oseb z oviro. Ta zakonodaja želi vključiti osebe z oviro v družbo in jim omogočiti premagovanje ovir grajenega okolja in ovir v vsakdanjem življenju ter ovir do dostopa do zagotavljanja zdravja.

1.5. Dostop do informacijskih pripomočkov za osebe z različnimi ovirami

Z razvojem informacijsko-komunikacijskih tehnologij se za osebe z ovirami odpirajo številne nove možnosti in načini za premagovanje ovir. Sodobna tehnologija omogoča, da so osebe z ovirami manj odvisne od tuje pomoči, da so vključene v »normalno« življenje drugih ljudi, ki nimajo nobenih ovir, da se počutijo varnejše in samostojnejše ter da lahko čim dlje živijo v svojem domačem okolju in ne potrebujejo institucionalnega varstva oz. da je ta prehod preložen. Podporna tehnologija, ki je na voljo osebam z ovirami, je splošen izraz za katero koli napravo ali sistem, ki omogoča posamezniku z ovirami, da opravi svojo nalogo, ki bi jo sicer le stežka izvedel. Podporna tehnologija povečuje preprostost in varnost, s katerima se določena delovna naloga izvaja, služi lahko tudi kot uporabni proizvod, ki zagotavlja udobje. Inovativnih oblik uporabe tehnologij, ki temeljijo na komunikacijsko-informacijskih tehnologijah in omogočajo večjo dostopnost, je veliko. (Sendi in Kobal, 2010)

Podporne tehnologije za slepe in slabovidne osebe so npr. Rias – daljinska infrardeča zvočna oznaka (ang. Remote infrared audible signage), ki pomaga slepim in slabovidnim pri dostopu do vidnih besedilnih informacij, ki so v odprtih in zaprtih prostorih, in je posamezniku v pomoč pri orientaciji v prostoru. Sistem je sestavljen iz infrardečih oddajnikov, ki pošiljajo kodirano govorno različico vsebine znaka in informacijo o lokaciji bližnjih lokacijskih značilk v grajenem prostoru prek brezžične povezave (WLAN, modri zob in podobno), pri čemer je lahko informacija poslana na prenosni telefon ali dlančnik. Slepí ali slabovidni uporabnik se s pomočjo signalov orientira v prostoru, saj lahko tako določi svojo pozicijo v njem. Braillove vrstice (ang. braille displays) so elektronska naprava, ki slepim nadomešča računalniški zaslon. Ob uporabi se ta zaslon nahaja tik nad tipkovnico, na njem pa je več majhnih lukenj, skozi katere se na površino dvigujejo kroglice, ki se nato spet pogrezajo. Slepa oseba s prsti tipa po braillovi vrstici, na kateri se skladno z vsebino na zaslonu oblikujejo ustrezni braillovi znaki. Tako slepe osebe berejo besedilo z zaslona oz. opis vsebin na njem. Obstajajo tudi prenosne braillove vrstice, ki se jih da uporabiti s prenosnimi računalniki. (Sendl in Kobal, 2010) Nadalje obstaja tehnologija, ki se ji reče elektronski braillov organizator. Gre za manjše prenosne naprave z braillovo pisavo za vnos podatkov, v katere si slepe osebe zapisujejo, pregledujejo in urejajo podatke, vodijo elektronski imenik ter hranijo besedilne dokumente v običajni ali braillovi pisavi. Naslednja tehnologija za slepe uporabnike je tudi Braillov tiskalnik, ki ga priključimo na računalnik in z njim tiskamo reliefne braillove znake z osmimi ali šestimi pikami. Slepe in slabovidne uporabnike pri tem vodi govorni vmesnik, ki potrjuje izbire, vnesene s pomočjo tipk. Obstaja tudi optični bralnik (ang. scanners), ki posname podobo tiskane

strani in jo pretvori v računalniško datoteko. Dokumente, ki jih bralnik posname, npr. strani iz knjig, lahko z visoko ločljivostjo preberemo in jih urejamo s pomočjo računalnika. Dokumente lahko slepe osebe preberejo z bralnikom besedila, povečajo z elektronskim povečalom ali natisnejo z braillovim tiskalnikom. Za slepe in slabovidne osebe so na voljo različne aplikacije za branje zaslonov (ang. screen reader). Uporabniki berejo besedilo z računalniškega zaslona s pomočjo braillove vrstice prek spreminjajočih se braillovih znakov. Seveda so najnovejše aplikacije zasnovane na način branja zaslona, saj uporabnik s pomočjo sintetizatorja govora posluša informacije z zaslona. Bralnik lahko sproti izgovarja posamezne črke ali besede, prepozna celo matematične enačbe, ki jih lahko pretvori v govor. Še posebej slabovidnim osebam pri vsakodnevni rabi računalnika pride zelo prav ravno tipkovnica s povečanimi tipkami (ang. expanded keyboards with larger, more widely-spaced keys), saj obstajata za lažjo prepoznavo tipk dve možnosti. Prva je prelepitev tipk z jasnejšimi, večjimi nalepkami, druga možnost pa je, da namesto standardne tipkovnice uporabimo tipkovnico s povečanimi tipkami. Na voljo so tudi nalepke za prerazporeditev tipk iz navadne v bolj ergonomično Dvorakovo postavitev (ang. Dvorak simplified keyboard). Z barvnimi nadomestnimi nalepkami z visokokontrastnimi barvami (belo na črnem ali obratno) slabovidnim omogočimo hitrejšo prepoznavo najpogostejše uporabljanih tipk. Za slabovidne osebe ostajata tudi elektronsko povečalo in videolupa, oboje z namenom povečevanja elementov na zaslonu. Videolupa je dodatno sestavljena iz zaslona in kamere, s katero oseba poveča predmet in jo projicira na veliki zaslon. Najpogostejše je videolupa v uporabi pri knjigah in časopisih. Elektronska povečala lahko elemente povečajo kar do 16-krat ali celo do 36-krat. (Sendi in Kobal, 2010)

Podporne tehnologije za osebe z okvaro sluha in govora so v zadnjih letih močno napredovale. Nekatere najbolj splošno znane naprave so naprava za procesiranje govora, ki pretvarja govor v pisavo in obratno. Na trgu obstajajo inovacije, ki gluhim omogočajo telefonski pogovor z osebami, ki nimajo ovir. Ta tehnološka inovacija omogoča, da se govor osebe brez ovir prepozna s sistemom za prepoznavo govora in se pretvori v besedilo, ki ga oseba z izgubo sluha prebere. Nekatere inovacije omogočajo, da se na ekranu pojavi animirana glava, ki prikaže izgovorjavo s premikanjem ustnic. Telefonski sistemi so lahko posebej prilagojeni za osebe z okvaro sluha. Z različnimi telefonskimi sistemi lahko dosežemo kar najčistejši zvok, zmanjša se odmev, na splošno se izboljša možnost uporabe sodobne tehnologije za naglušne uporabnike. Na trgu poznamo te oblike telefonskih sistemov: telefon z ojačevalnikom, ki lahko zvoni z utripajočo lučjo in nastavi glasnost telefona, naglavne slušalke za prostoročno telefoniranje, besedilni telefoni za osebe s težjo okvaro sluha, prek katerega lahko beremo besedilna sporočila, s prenosnimi telefoni združljivi telefoni ter T-stikalo, kar omogočajo nekateri slušni aparati. Z njegovo pomočjo lahko uporabnik lažje komunicira po telefonu, saj zmanjša moteče zvoke iz okolja. Za osebe, ki ne morejo govoriti ali pa je njihov

govor zelo težko razumljiv, obstaja na trgu osebni sintetizator govora (ang. personal speech synthesizer), njegova glavna funkcija je ustvarjanje čim bolj razumljivega približka uporabnikovega naravnega govora. Delujejo lahko v povezavi s tipkovnico s črkami in številkami ali pa s simboli oz. sličicami. (Sendi in Kobal, 2010)

Za gibalno ovirane osebe obstaja na trgu največ podporne tehnologije, ki jim lahko do neke mere olajša vsakdanjo rabo pripomočkov in računalniške tehnologije. Na trgu obstaja veliko posebnih orodij, ki nadomeščajo standardne miške: te so od nadomestnih standardnih mišk do naglavnih mišk, ki delujejo s pomočjo odsevne ploščice, nameščene na uporabnikovem čelu ali očalih. S pomočjo miške infrardeče tipalo zaznava premikanje glave in ga pretvarja v gibanje kurzorja na zaslonu. Gibalno ovirane osebe imajo na voljo tudi sisteme za upravljanje z glavo (ang. webcam head controlled pointers), pri katerih programska oprema sprejema prek kamere živo sliko uporabnika in prevaja njegove gibe v gibanje kurzorja, pri čemer se lahko občutljivost, torej sledljivost gibom glave, nastavi do te mere, da sistem zazna že zelo majhne premike. Nekateri sistemi prepoznajo tudi gestikuliranje v smislu pomigljaja z glavo v levo, ki je enakovreden kliku miške. Ti sistemi za svoje delovanje potrebujejo zmogljive sodobne računalnike. Metoda vsrkaj in pihni (ang. spin-and-puff method) je namenjena ljudem, ki so brez rok, torej gre za neke vrste ustno miško. Prek krmilne palčke zagotavlja preprost način za nadzor premika miške. Standardne računalniške tipkovnice so za osebe z gibalno oviro precej zapletene, delo s takšno tipkovnico je lahko zaradi omejenih možnosti premikanja rok ali prstov težavno, zato so strokovnjaki razvili tipkovnice, ki zmanjšujejo obremenitve. V nadaljevanju so omenjene samo nekatere izmed sodobnih prilagojenih tipkovnic. Kompaktne tipkovnice so namenjene uporabnikom z manjšimi rokami ali z zmanjšanim dosegom rok. Ergonomične tipkovnice nudijo dodatno oporo za udobno uporabo. Razporeditev in število ter oblika tipk so lahko različni, prilagojeni so uporabnikovi zmožnosti uporabe rok. Strokovnjaki so razvili rokavice s tipkami, ki imajo našite gumbе, razporejene po površini prstov in dlani. Uporabniki jih uporabijo z eno roko, pritisk enega gumba na določen način ustreza določeni tipki. Vse bolj se razvijajo tudi tipkovnice na zaslonu (ang. on-screen keyboards), ki jih prikazujejo monitorji. Uporabnik s pomočjo kazalne naprave, npr. miške, tipk ali upravljalne ročice, pritiska na tipkovnico. Gibalno ovirane osebe imajo na voljo različne sisteme za prepoznavo govora (ang. speech recognition), ki so računalniški programi, ki jim omogočajo glasovni vnos besedila in izvajanje računalniških opravil. (Sendi in Kobal, 2010)

Osebe s težavami v duševnem zdravju in motnjami v duševnem razvoju imajo na voljo lastno podporno tehnologijo. Govoreči elektronski slovarji in leksikoni (ang. speaking dictionary and thesaurus) so namenjeni osebam s težavami pri učenju. Ena od uporabnih funkcij omogoča

popravljanje napačno napisanih besed. Strokovnjaki za pomoč pri učenju pogosto priporočajo izdelavo miselnih vzorcev (ang. mind mapping), saj olajšajo pomnjenje. Na voljo so tudi računalniški programi za izdelavo le-teh. (Sendi in Kobal, 2010) V Sloveniji smo leta 2010 sprejeli Zakon o izenačevanju možnosti invalidov (2010) (v nadaljevanju: ZIMI), ki posebej določa upravičenost do tehničnih pripomočkov in celotni postopek, s katerim se osebam z oviro zagotovi tehnični pripomoček.

1.6. Dobre prakse zaposlovanja oseb z ovirami v državah Evropske unije

Področje dela in zaposlovanja osebe z ovirami je pogosto posebej zakonsko urejeno, zakoni se razlikujejo od države do države, vsaka članica EU pa ima s posebnimi zakoni, pravilniki in uredbami določena nadaljnja pravila, kot je sistem protiplačil, če delodajalec ne zaposluje predpisanega števila oseb z ovirami. Tak sistem kvot je uveljavljen v Franciji, Nemčiji, Italiji, na Portugalskem in v Španiji. Zbrana sredstva se v vseh naštetih državah namensko porabijo za potrebe oseb z ovirami. V Belgiji sistem obveznih kvot pri zaposlovanju oseb z ovirami za zasebna podjetja ne velja, obstajajo pa zato višje subvencije in ostale stimulacije delodajalcem za zaposlovanje oseb z ovirami. Finska nima niti sistema kvot niti prioritete zaposlovalne politike, prav tako ne pozna protidiskriminacijskega akta pri zaposlovanju, pa vendar so delovna mesta oseb z ovirami med najbolj zaščiteni v državi. Njihovo delovno sodišče je interpretiralo zakon, da je delodajalec v skrajnih primerih lahko obvezan, da ustvari posebno delovno mesto po individualni meri osebe z oviro. Po drugi strani so delodajalci deležni številnih oblik pomoči in subvencij, in sicer tako pri zagotavljanju sredstev za izplačilo plače delavcu z ovirami kot tudi za financiranje njegove prilagoditve opreme za delovno mesto. (Sendi in Kobal, 2010)

Dobre prakse na področju dela in zaposlovanja prihajajo iz različnih držav. Dober primer je npr. Avstrija, ki je že leta 2003 uvedla projekt »Delo in invalidnost«. Projekt je zasnovan na pobudi združenja avstrijske industrije in ga skupaj izvajajo z institucijami na področjih sociale in gospodarstva. Imajo zelo zanimivo spletno stran, ki je dostopna na: <https://www.arbeitundbehinderung.at/de/ueber/> in s katero predstavljajo pozitivne prakse zaposlovanja oseb z ovirami. Projekt predstavlja informacijsko točko za delodajalce, zaposlene, osebe z ovirami in izvajalce podpornih storitev ter nudi dostop do informacij. Spletni portal nudi koristne informacije o načinih pridobivanja podpore in svetovanja, hkrati pa nudi spletni dostop do mogočih virov. Novi primeri dobrih praks z vidika delodajalcev so bili dodani leta 2016. V Nemčiji je Nemško zvezno ministrstvo za delo in socialne zadeve razvilo program z imenom »Job 4000«. Namen programa je spodbujati strokovno vključevanje oseb s težjimi ovirami na splošni trg dela. Na Finskem izvajajo dobro prakso pri zaposlovanju oseb z ovirami na način implementacije pravilnika o podpori delodajalcem za prilagoditev delovnih mest. Delodajalci lahko zaprosijo za kompenzacijo v obliki finančne podpore za prilagoditev delovnega mesta za potrebe osebe z ovirami. (Sendi in Kobal, 2010) Dober primer je tudi Portugalska, ki ima dolgoletno zgodovino in izkušnje s skrbjo za osebe s težjo ali težko motnjo v duševnem razvoju. V državi imajo vzpostavljen sistem poklicnega usposabljanja, ki je sicer namenjeno osebam z lažjo in zmerno motnjo v duševnem razvoju, vendar ni zakonske postavke, ki bi osebam s težjimi motnjami v duševnem razvoju preprečevala vključitev v

poklicno usposabljanje, saj ta omogoča enakovredno udeležbo na trgu dela. Na Portugalskem je razvit sistem centrov za usposabljanje in aktivnosti za osebe s težjimi ter težkimi motnjami v duševnem razvoju, kjer ponujajo storitve za razvijanje delovnih veščin, delovno usposabljanje in druge aktivnosti. (Feregotto idr., 2010)

Poglejmo še dobre prakse zaposlovanja oseb z oviro v Sloveniji. V Sloveniji je Univerzitetni rehabilitacijski inštitut Soča postal partner pri mednarodnem projektu programa vseživljenjskega učenja za področje razvoja poklicnih kvalifikacij glede na potrebe trga dela Charism – »Nove veščine za nova delovna mesta«. V projektu je sodelovalo šest partnerjev iz petih evropskih držav. Projekt se je osredotočal na uporabo orodja »case management« za uspešno podporo pri integraciji mladih težje zaposljivih oseb z ovirami v odprt trg dela. Osrednji cilj projekta Charism je bil najti evropsko rešitev, kako zmanjšati brezposelnost mladih težje zaposljivih in povečati njihovo zaposljivost in pripraviti strategijo za promocijo reintegracije te ciljne skupine, ki je vključevala metodološki pristop »case managementa«. Projekt je trajal tri leta, pričel se je januarja 2012 in je trajal do decembra 2014. (Univerzitetni rehabilitacijski inštitut Republike Slovenije – Soča, 2018)

V Sloveniji se trenutno izvaja projekt »Razvoj in izvajanje prehoda mladih s posebnimi potrebami na trg dela«. Namen javnega razpisa je s celostnim pristopom in projektnimi vsebinami vplivati na večjo socialno vključenost mladih s posebnimi potrebami ter prispevati k oblikovanju enotnega podpornega okolja kot vmesnika med šolo in trgom dela za opolnomočeni vstop ciljne skupine na trg dela. Ključna cilja javnega razpisa sta razvoj in izvedba projektov prehoda mladih s posebnimi potrebami na trg dela, ki bo prispeval k pridobitvi kompetenc oseb z ovirami ter k vzpostavitvi enotne zaposlitvene mreže za prehod iz šole na trg dela, pa tudi ozaveščenost in motiviranost delodajalcev za zaposlovanje oseb iz ciljne skupine. (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, 2017c)

2. OPREDELITEV PROBLEMA

Problem zaposlovanja visoko izobraženih oseb s posebnimi potrebami je poleg splošnega nepoznavanja problematike zaposlovanja teh oseb tudi v ne-zavedanju dodatnih potreb in ovir, s katerimi se le-ti srečujejo. V Republiki Sloveniji je zaposlovanje oseb s posebnimi potrebami urejeno s posebnim zakonom o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (2007). Nekateri drugi, tudi mednarodni dokumenti oz. analize, kot so poročila o akcijskem programu za invalide (Akcijski program za invalide 2014–2021), Evropska strategija o invalidnosti (Evropska strategija o invalidnosti za obdobje 2010–2020: obnovljena zaveza za Evropo brez ovir) in svetovni akcijski program za mladino (World programme of action for youth) omenjajo položaj oseb s posebnimi potrebami, ki so visoko izobražene, hkrati pa opozarjajo na neprilagojenost ukrepov za zaposlovanje za to skupino oseb s posebnimi potrebami. Ker me tovrstna problematika zelo zanima, želim raziskati, kako so obstoječe organizacije, tako delodajalci kot koncesionarji, ki se ukvarjajo z zaposlitveno rehabilitacijo ter drugim usmerjanjem, usposabljanjem oseb s posebnimi potrebami, pripravljene na to skupino oseb, ki v vse večji številčnosti prihajajo na današnji trg dela. Raziskati želim, kako so organizacije oz. koncesionarji, ki izvajajo zaposlitveno rehabilitacijo, prilagodili svoj način dela pri obravnavi visoko izobraženih oseb s posebnimi potrebami. Iščem predvsem pozitivne primere uporabniških zgodb, ki izhajajo iz procesa zaposlitvene rehabilitacije, na podlagi katerih je visoko izobražen uporabnik z oviro tudi dobil zaposlitev. Poleg tega ugotavljam, kako osebe s posebnimi potrebami, ki imajo visokošolsko izobrazbo, ocenjujejo delo izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije pri iskanju (redne) zaposlitve. S strani delodajalcev bom pridobila podatke glede tega, kako so povezani v procesu svetovalnega dela zaposlitvene rehabilitacije in katere ukrepe bi po njihovem mnenju še potrebovali, da bi lahko delodajalci zaposlili več visoko izobraženih oseb s posebnimi potrebami. Če takšnih ukrepov še ni, bom pri organizacijah, delodajalcih in uporabnikih raziskala, katere zaposlitvene ter druge ukrepe bi visoko izobražene osebe s posebnimi potrebami potrebovale, da bi v slovenski družbi postale bolj zaželen kader. S tem bi visoko izobražene osebe s posebnimi potrebami posledično pridobile prepotrebno pomoč tudi s strani izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije, in sicer na podlagi programa pomoči, ki bi bil lahko učinkovitejši in fleksibilnejši zanje. Ena od pravic vsakega posameznika je pravica do zaposlitve in dela. Da se lahko ta cilj uresniči, je potrebno zagotoviti enakopravno ravnanje pri postopku zaposlitve in pomoči vsakemu posamezniku ne glede na oviro. Tako se lahko v končni fazi tudi visoko izobraženim osebam s posebnimi potrebami omogoči enakopravnejše sodelovanje v družbi.

2.1. TEZE

Teze, ki jih želim z raziskavo preveriti, so naslednje:

- Prednost visoke izobrazbe pri zaposlovanju

1. Visoko izobražene osebe z oviro hitreje pridobijo zaposlitev kot ostale osebe z oviro, ki so vključene v rehabilitacijo. Izvajalke zaposlitvene rehabilitacije so prepričane, da je visoka stopnja izobrazbe prednost za nadaljnje zaposlovanje.

- Prilagojen način dela

2. Izvajalke zaposlitvene rehabilitacije in uporabniki verjamejo, da izvajalke načina dela ne prilagajajo glede na stopnjo dosežene izobrazbe oseb z oviro, čeprav so razlike v procesu rehabilitacije prisotne.

- Storitve in metode dela v programu zaposlitvene rehabilitacije

3. Izvajalke zaposlitvene rehabilitacije in uporabniki si želijo več prilagajanja individualnim potrebam uporabnika kot do sedaj, saj uporabniki potrebujejo več ur njihovega časa in več individualne obravnave.

4. Izvajalke zaposlitvene rehabilitacije in delodajalci se zavedajo, da koncesionarji zaposlitvene rehabilitacije premalo pozornosti in časa namenijo informiranju delodajalcev, s katerim bi odpravili njihove predsodke ter s tem povečali kakovostno vključevanje visoko izobraženih oseb s posebnimi potrebami na trg dela.

- Ukrepi, ki bi jih osebe z oviro še potrebovale poleg dosežene stopnje izobrazbe

5. Izvajalke zaposlitvene rehabilitacije in visoko izobražene osebe s posebnimi potrebami si želijo več finančne podpore za omogočanje individualno izbranih dodatnih tečajev ter znanj.

- Ostali ukrepi za hitrejšo zaposlitev osebe z oviro

6. Visoko izobražene osebe z ovirami si želijo krajše čakalne vrste, kar bi pripomoglo k hitrejšemu vključevanju v proces rehabilitacije. Izvajalke si želijo več sodelavcev, ki bi jim pomagali pokriti povpraševanje po njihovih storitvah.

- Naklonjenost delodajalcev do zaposlovanja visoko izobraženih oseb z ovirami

7. Invalidska podjetja so bolj naklonjena zaposlovanju visoko izobraženih oseb z oviro kot druga podjetja. Izvajalke in uporabniki pa so mnenja, da se delodajalci na splošno dodane vrednosti visoko izobraženih oseb z ovirami ne zavedajo dovolj.

- Napotitev v program zaposlitvene rehabilitacije

8. Osebe z ovirami in izvajalke zaposlitvene rehabilitacije se zavedajo pomislekov pred vključitvijo v program rehabilitacije ter pri pridobivanju statusa invalida, ki ga imajo osebe z oviro.

- Rezultat zaposlitvene rehabilitacije

9. Visoko izobražene osebe z oviro so z rezultatom zaposlitvene rehabilitacije povečini zadovoljne, hkrati pa bi potrebovale več financiranja zaradi dodatnih potreb in tehničnih pripomočkov med procesom zaposlitvene rehabilitacije.

- Sodelovanje z organizacijami

10. Visoko izobražene osebe s posebnimi potrebami si od državnih organizacij želijo več pomoči pri vključevanju na trg dela.

- Delodajalci

11. Vse tri skupine (izvajalke zaposlitvene rehabilitacije, visoko izobražene osebe z ovirami in delodajalci) se strinjajo, da imajo delodajalci številne pomisleke pri zaposlitvi visoko izobražene osebe z oviro. Pomisleki pri zaposlitvi so prisotni tudi med organizacijami, ki delujejo v invalidskem sektorju.

- Ukrepi delodajalcev za zaposlovanje visoko izobraženih oseb s posebnimi potrebami

12. Delodajalci predlagajo ukrep povečanja invalidske kvote za lažjo zaposlitev visoko izobraženih oseb z oviro.

3. METODOLOGIJA

3.1. Vrsta raziskave

Magistrsko delo temelji na empirični, kvalitativni raziskavi, ker sem zbirala in analizirala besedne opise, ki se nanašajo na raziskovan pojav (Mesec, 2009). V kvalitativni raziskavi izkustveno gradivo predstavljajo besedni opisi ali pripovedi, ki so obdelani in analizirani na besedni način (Mesec, 2009). Raziskava je tudi poizvedovalna, saj gre za spoznavanje nekega področja problematike in za opredelitev značilnosti. V raziskavi se bom osredotočala na nižje število primerov posameznih skupin oseb, ti so skupina izvajalk zaposlitvene rehabilitacije, nadalje skupina visoko izobraženih oseb z ovirami in nazadnje delodajalci (Mesec, 2009).

3.2. Merski instrumenti in viri podatkov

Raziskovalni instrument je vprašalnik, torej vnaprej pripravljen spisek vprašanj, ki se zastavijo v intervjuju (Mesec, 2009). Za raziskavo sem vnaprej pripravila tri različne vprašalnike. Ti vprašalniki so bili sestavljeni za skupino izvajalk zaposlitvene rehabilitacije, za skupino delodajalcev in za skupino uporabnikov ali visoko izobraženih oseb z oviro. Vsi trije vprašalniki so dostopni v prilogah.

3.3. Populacija in vzorčenje

Mojo populacijo sestavljajo tri skupine: visoko izobražene osebe s posebnimi potrebami ali ovirami, delodajalci in izvajalke zaposlitvene rehabilitacije na območju Republike Slovenije. Populacijo visoko izobraženih oseb z ovirami sestavljata dve skupini, in sicer osebe, ki so bile v obdobju raziskave (od 1. 4. 2016 do 1. 9. 2016) vključene v zaposlitveno rehabilitacijo, in osebe, ki niso več v procesu rehabilitacije, od zaključka njihove obravnave pa ni minilo več kot 24 mesecev. Populacijo izvajalk zaposlitvene rehabilitacije v Republiki Sloveniji sestavljajo izvajalke, ki to delo opravljajo pri 13 koncesionarjih in v javnem zavodu Univerzitetni rehabilitacijski inštitut Soča (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, 2014b). Populacijo delodajalcev v invalidskem sektorju (invalidska podjetja) sestavlja 144 invalidskih podjetij (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, 2017b).

Vzorec uporabnikov, izvajalk in delodajalcev je neslučajnostni in priložnostni (Mesec, 2009). Z uporabniki sem opravila tri intervjuje (oznake: B1, B2, B3), z delodajalci, ki zaposlujejo visoko izobražene osebe s posebnimi potrebami (oznake: C1, C2 ter C3), tri intervjuje in z izvajalkami

zaposlitvene rehabilitacije štiri intervjuje (oznake: A1, A2, A4, A5). Skupno sem opravila deset intervjujev. Vse izvajalke zaposlitvene rehabilitacije delujejo v organizaciji, ki ima koncesijo s strani Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti; koncesija jim velja do konca leta 2020.

3.4. Zbiranje podatkov

Podatke sem zbirala v času od 1. 4. 2016 do 1. 9. 2016 na območju Republike Slovenije. Podatke sem pridobila z metodo spraševanja. Uporabnike, izvajalke rehabilitacije in delodajalce sem predhodno prosila za sodelovanje. V živo sem jim razložila namen svoje raziskave. Intervjuje sem opravila na delovnem mestu uporabnikov, delodajalcev in izvajalk rehabilitacije, saj smo se tako predhodno dogovorili za termin srečanja. Termin srečanja so intervjuvanci izbrali sami, sama sem se jim poskušala čim bolj prilagoditi. Izvajalke zaposlitvene rehabilitacije so mi svoje dodatne odgovore na vprašanja po srečanju naknadno podale tudi preko elektronske pošte, saj so želele, da imam čim več podatkov in informacij, ki jih lahko obdelam. Na srečanjih sem intervjuvane najprej povprašala, ali soglašajo, da se pogovor snema. Od vseh sem dobila pritrdilne odgovore, tako da sem odgovore na vprašanja pri vseh treh skupinah intervjuvancev snemala z diktafonom. Odgovore sem dobesedno prepisala na računalnik. Prepise sem vsem trem skupinam vprašanih poslala v pregled in popravo po elektronski pošti. Popravke in dodatna pojasnila odgovorov sem upoštevala. Z intervjuvanci se pred raziskovanjem nismo poznali, smo pa uspeli navezati zelo pozitiven osebni stik. Intervjuvanci so bili odprti za vprašanja, na katera so hitro odgovarjali in pri tem izhajali iz svojih osebnih izkušenj. Izvajalke zaposlitvene rehabilitacije so me prosile, naj jih ne prikažem negativno, in poudarile, da se trudijo znotraj danih normativov, kot se le lahko. V takih situacijah sem jih pomirila, da namen raziskave ni iskati krivcev za težave, temveč osvetliti nepoznano problematiko.

3.5. Obdelava in analiza podatkov

Vse zbrane podatke sem obdelala kvalitativno. Posnete pogovore sem iz diktafona prenesla na računalnik in jih na podlagi slišane prepisala v Wordov dokument. Ob tem sem jih tudi sproti uredila. Intervjuje sem shranila v mape skupin delodajalcev, izvajalk in visoko izobraženih oseb z ovirami. Vsak prepisan intervju sem kvalitativno analizirala (Mesec, 2007). Ob ponovnem branju sem izločila dele besedila, ki jih pri analizi nisem potrebovala. Vsaka oseba je dobila svojo tiskano črko, ki je označevala del kode, ki sem jo nato pripisovala besednim zvezam. Ustvarila sem nov

Wordov dokument, v katerega sem prepisala vse odgovore na vprašanja za vse osebe v skupini A (izvajalke), B (visoko izobražene osebe) in C (delodajalci). (Glej priloge). Ko sem pisala rezultate, sem v raziskavi navajala njihove izjave s pripisanimi kodami. Nadalje sem naredila tabelo, kjer sem opravila kvalitativno analizo odprtega kodiranja. Pri odprtem kodiranju sem posameznim delom izjav prosto pripisovala smiselne pojme. (Glej priložene tabele). Pri osnem kodiranju sem odgovore razvrščala v kategorije in podkategorije. (Glej priloge). Ko sem opravila osno kodiranje, sem ugotovila, da določenih izjav ne potrebujem, ker so za raziskavo nerelevantne. Te dele izjav sem označila z rdečo in jih v nadaljnji analizi nisem uporabljala.

4. REZULTATI IN RAZPRAVA

4.1. IZVAJALKE ZAPOSLOTVENE REHABILITACIJE

Izvajalke zaposlitvene rehabilitacije oz. koncesionarji v Republiki Sloveniji so se v velikem številu odzvali na povabilo k sodelovanju pri raziskavi o visoko izobraženih osebah z ovirami. Podatki, ki sem jih dobila, so izčrpní in lahko bistveno pripomorejo k razumevanju družbenega položaja visoko izobraženih oseb z ovirami v povezavi z vključenostjo v proces zaposlitvene rehabilitacije.

VISOKO IZOBRAŽENE OSEBE S POSEBNIMI POTREBAMI, VKLJUČENE V ZAPOSLOTVENO REHABILITACIJO

Izvajalke zaposlitvene rehabilitacije sem najprej vprašala o številu vključenih visoko izobraženih oseb z oviro in o tem, kakšno izobrazbo te osebe dosegajo. Izvajalke so odgovarjale različno. Določena izvajalka pravi, da **statističnih podatkov** za to skupino ne vodijo, zato jih */nimajo/* (A1/1). Druge izvajalke so odgovarjale različno, nekateri imajo vključenih */15 oseb/* (A2/1), */3 osebe/* (A3/1), drugi po */eno osebo/* (A5/1). Glede vrste izobrazbe so izvajalke odgovarjale, da imajo nekatere osebe z oviro, ki so vključene v rehabilitacijo, **nedokončano izobraževanje na visoki stopnji**. Glede na posamezne odgovore je takih oseb z oviro, ki imajo nedokončano izobrazbo, */precej/* (A1/3), pa vendar se vseeno */vključujejo v zahtevnejša dela/* (A1/4). Raziskava je pokazala, da je v program zaposlitvene rehabilitacije vključen določen delež takih oseb z oviro, ki jim do dokončane izobrazbe primanjkuje le kakšen izpit ali zaključna diploma, pa vendar vseeno opravljajo delo, ki ga lahko zmorejo, ne glede na to, da še nimajo dokončanih študijskih obveznosti. Menim, da je v procesu zaposlitvene rehabilitacije pravilno delati v smeri, da se oseba z oviro vključuje v delovni proces, ki ga lahko opravlja in za katerega je usposobljena, ter da se je ne degradira glede na pridobljeno izobrazbo. Preostale izvajalke so o **pridobljeni izobrazbi** odgovorile, da imajo osebe z oviro */večinoma/* (A2/2) */družboslovno/* (A4/1b) izobrazbo, */naravoslovno (le) redko/* (A2/2b).

PRAVICA DO ZAPOSLOITVENE REHABILITACIJE

Brezposelne osebe z oviro morajo pred vključitvijo v program zaposlitvene rehabilitacije **pridobiti pravico** za vključitev, postopek teče na */Zavodu za zaposlovanje/ (A2/7)*. Na obravnavo so osebe z oviro lahko napotene s strani */osebnega zdravnika/ (A2/8b)* preko zdravstvenega sistema kot del kompleksne rehabilitacije, lahko pa tudi z napotitvijo rehabilitacijske svetovalke */Zavoda za zaposlovanje/ (A2/8b)*, ali */Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje – ZPIZ/ (A2/8c)*. Obstaja več možnih poti do koriščenja pravice do zaposlitvene rehabilitacije. Skrbi me predvsem to, da so delodajalci in osebe z ovirami slabše informirani o pravicah oseb z oviro.

SKLADNOST IZOBRAZBE Z ZNANJEM IN PREDNOST VISOKE IZOBRAZBE PRI ZAPOSLOVANJU

Izvajalke zaposlitvene rehabilitacije sem nadalje spraševala, ali menijo, da visoka izobrazba osebam z oviro pomaga do hitrejšega zaposlovanja. Nekatere izvajalke so odgovorile, da je bistveno **primerno znanje**, saj so prisotne */razlike glede na zunanje okoliščine/ (A4/2)*, */znanje/ (A1/6)*, ki ga oseba ima, pa je potrebno tudi */oceniti/ (A1/6)*. **Pridobljena izobrazba** visoko izobraženih oseb z oviro po mnenju izvajalk zaposlitvene rehabilitacije */ni (pogoj) za hitrejše pridobivanje zaposlitve/ (A2/3)*. Potrebna */ustrezna znanja/ (A1/7)* za določeno delovno mesto so pri osebah z oviro, s katerimi delajo, prisotna, a so vendarle */potrebne prilagoditve/ (A1/7)*. Določena izvajalka poudari, da visoko izobraženih oseb z oviro z doseženo izobrazbo največkrat */nima dovolj izkušenj/ (A5/4)*. Izvajalke povedo, da je pri skladnosti izobrazbe in znanja pomemben vidik **psihofizičnega stanja** visoko izobražene osebe s posebnimi potrebami, saj je po njihovem mnenju potrebno */oceniti posebnosti/ (A2/4)*, ki jih oseba z oviro ima, kar še posebej velja za tiste posebnosti, ki vplivajo na delovni proces in učinkovitost delavca. Izvajalke zaposlitvene rehabilitacije nadalje zaključijo, da so osebe s težjimi ovirami, ki imajo večje težave pri doseganju delovne uspešnosti, vključene v **zaposlitev, ki ni usklajena z izobrazbo**. To v teh konkretnih primerih pomeni */vključitve v zaščitno delovno mesto/ (A4/6)* na področju */storitvene dejavnosti/ (A4/3)*.

Tudi sama se strinjam, da je na trgu dela pomembno znanje, torej dosežena izobrazba osebe z oviro. Se pa osebe z oviro večkrat znajdejo v slabšem položaju pri pridobivanju delovnih izkušenj, ki jih delodajalci tako cenijo. Ravno zaposlitvena rehabilitacija oz. storitev usposabljanja na konkretnem delovnem mestu je dober primer, kako lahko oseba z oviro pride do več izkušenj po opravljenemu izobraževanju. Poudarjam, da je zelo pomemben mehak prestop od šolanja do začetka vključitve v zaposlitveno rehabilitacijo. Pomembno je, da se celoten proces začne čim prej, torej brez nepotrebnega čakanja visoko izobražene osebe na čakalni listi. Glede na razpise za prosta delovna

mesta na Zavodu za zaposlovanje sodim, da dandanes ni težko dobiti zaposlitve, za katero ne potrebuješ visoke izobrazbe, saj delodajalci pogosto iščejo delavce z doseženo peto stopnjo izobrazbe. Menim, da bi visoko izobražene osebe z oviro morale imeti prednost na čakalnih listah koncesionarjev, saj je trg dela prenasičen z osebami, ki dosegajo visoko izobrazbo. Tako tudi med kandidati za primerna delovna mesta glede na visoko stopnjo in vrsto izobrazbe vlada velika konkurenca. Z odpravo čakalnih vrst pri koncesionarjih bi visoko izobraženim čim prej omogočili, da pridejo do svoje priložnosti, da se na delovnem mestu, ki je usklajeno z njihovo izobrazbo, usposablajo in s tem dokažejo, da zmorejo opravljati svoje delo, hkrati pa prenesejo svoja znanja iz teorije v prakso.

Izvajalke zaposlitvene rehabilitacije so imele različne izkušnje glede tega, ali je dosežena izobrazba prednost pri zaposlovanju. Nekatere pravijo, da visoka izobrazba **ni prednost** in da ne pripomore k hitrejšemu zaposlovanju, saj njihove izkušnje kažejo, da je ob visoki izobrazbi zaposlovanje */težje/* (A5/2), največkrat pa */ni* (prisotnega potrebnega) *znanja/* (A1/8b). Določena izvajalka poudari, da **pridobljena izobrazba** */ni vedno zadosten pogoj za vključitev v običajno delovno okolje/* (A4/5b). Opozorijo na pomembnost **psihofizičnega** stanja pri osebah s težavami v duševnem zdravju, saj zelo */vpliva na kakovost opravljenega dela/* (A4/7). Vem, da je psihofizično stanje uporabnika pereča tematika, saj je dobro psihično stanje največkrat pogoj za nadaljevanje zaposlitve ali vstop vanjo. Kot vemo, pa se pogosto dogaja, da osebe s težavami v duševnem zdravju doživijo psihično epizodo, ko se jim zaradi stresa stanje poslabša. Ti posamezniki bi potrebovali več psihološke, psihoterapevtske in psihiatrične podpore v procesu zaposlitvene rehabilitacije.

DELODAJALCI

Izvajalke povedo, da se pojavlja problem pri delodajalcih, saj jih morajo za vključitev visoko izobražene osebe z oviro primerno **informirati**. V drugih oblikah zaposlovanja, kot so zaposlitveni centri ali invalidska podjetja, so že vpeljeni sistemi dela, mentorstva in strokovni pristop kot pomoč osebi, ki se zaposli tam. Visoko izobražene osebe z ovirami pa se vključujejo v **podporno zaposlovanje**, torej v */običajno okolje/* (A1/22). Izvajalke morajo delodajalce tega sistema ustrezno priučiti. Tu se izpostavlja */pomen ustreznega mentorja/* (A1/22). Izvajalke poudarjajo, da za */visoko izobražene osebe ničesar ne izvajajo drugače/* (A2/23). Smatram, da je v primerih visoko izobraženih oseb z delodajalci, ki jih je potrebno pripraviti na delo s to osebo, več dela kot v primerih oseb, ki jih vključujejo v zaposlitvene centre ali invalidska podjetja, kjer je ves sistem podpore in mentorstva že vpeljan.

POMEN ZGODNJE OBRAVNAVE

Izvajalke zaposlitvene rehabilitacije poudarjajo, kako pomembne so **zgodnje obravnave**. Najbolj idealne */obrnave so že ob samih prehodih iz enega šolskega programa/ (A2/16)* v drugega in ob prehodu na trg dela. Sama se z izvajalkami strinjam, saj sem prepričana, da osebe z oviro ravno med prehodom iz študijskega obdobja na trg dela izgubijo preveč časa s čakanjem na proces zaposlitvene rehabilitacije. Možno je, da so osebe z oviro prestrašene, vem, da odločitev za ta korak ni ravno lahka. Predlagam, da izvajalke in njihove organizacije v javnosti bolj promovirajo pozitivne izhode iz rehabilitacije, saj bi tako več oseb z oviro prepričale za vključitev v rehabilitacijo. S čimprejšnjim prehodom na trg dela skozi zaposlitveno rehabilitacijo se izgubi še najmanj časa, oseba z oviro pa tako pridobi podporo, ki jo potrebuje.

STANDARDIZIRANE STORITVE V PROGRAMU ZAPOSLOITVENE REHABILITACIJE

Izvajalke zaposlitvene rehabilitacije sem nadalje spraševala, katere storitve in druge programe izvajajo v organizaciji za izboljšanje zaposlovanja visoko izobraženih oseb z ovirami. Odgovori so bili dokaj enotni. **Storitve** so standardizirane in zapisane v Standardih zaposlitvene rehabilitacije (2016). Izvajalke zaposlitvene rehabilitacije so podale različne odgovore. Visoko izobražene osebe s posebnimi potrebami so vključene v storitve: */zaposlitvene rehabilitacije/ (A2/6a), (A4/11a), /ocenjevanja delovne zmožnosti/ (A2/6b), (A5/9), /poklicne rehabilitacije/ (A4/11b), /podpornega zaposlovanja/ (A4/11c), /aktivne politike zaposlovanja/ (A4/11d), /delovnega preizkusa/ (A4/11f), /programa socialne vključenosti/ (A5/7), /prilagoditve delovnega mesta/ (A5/11), /zaključne ocene delovnih zmožnosti/ (A5/12), /pomoči pri sprejemanju lastne invalidnosti/ (A5/15), /usposabljanja na konkretnem delovnem mestu/ (A2/9a), (A4/11e), (A5/10), (A1/14a) in /spremljanja pri izobraževanju/ (A1/14b).*

Za lažje razumevanje vseh storitev po Standardih zaposlitvene rehabilitacije (2016), spodaj prilagam tabelo standardiziranih storitev z vključenimi števili ur, ki jih lahko izvajalka zaposlitvene rehabilitacije porabi za posameznega uporabnika, vključenega v skupinsko ali individualno obravnavo.

Tabela 4. 1: Standardizirane storitve v procesu rehabilitacije in časovni obseg dela (Standardi zaposlitvene rehabilitacije, 2016)

Vrsta storitve:	Število ur
Storitev A: Svetovanje, vzpodbujanje in motiviranje invalidov k aktivni vlogi	do 15 ur
Storitev B: Priprava mnenja o ravni delovnih sposobnosti, znanj, delovnih navad in poklicnih interesov	min. 15, max. 90
Storitev C: Pomoč pri sprejemanju lastne invalidnosti in seznanjanje o možnostih vključevanja v usposabljanje ter delo	do 12 ur
Storitev D: Pomoč pri izboru ustreznih poklicnih ciljev	do 24 ur
Storitev E: Razvijanje socialnih spretnosti in veščin	do 12 ur
Storitev F: Pomoč pri iskanju ustreznega dela oz. zaposlitve	do 40 ur
Storitev G: Analiza konkretnega delovnega mesta in delovnega okolja invalida	do 8 ur
Storitev H: Izdelava načrta prilagoditve delovnega mesta in delovnega okolja invalida	do 8 ur/ strokovno delavko
Storitev I: Izdelava načrta potrebne opreme in sredstev za delo	do 8 ur/ strokovno delavko
Storitev J: Usposabljanje na konkretnem delovnem mestu oz. v izbranem poklicu	do dve leti
Storitev K: Spremljanje in strokovna pomoč pri usposabljanju ter izobraževanju	12 ur/ mesec

Storitev L: Spremljanje invalida na delovnem mestu po zaposlitvi	–60 ur/ osebo
Storitev M: Sprotno ocenjevanje uspešnosti rehabilitacijskega procesa	5 ur/ osebo
Storitev N: Ocenjevanje doseganja delovnih rezultatov zaposlenih invalidov	15–20 ur/ osebo
Ocena delovne učinkovitosti in delovne prilagoditve – vprašalnik za delodajalca	
Ocena delovne učinkovitosti in delovnega vedenja – vprašalnik za delavca	
Poročilo o izidu ocenjevanja in zaključna ocena	

Samo ena izvajalka zaposlitvene rehabilitacije je na vprašanje odgovorila, da za izboljšanje zaposlovanja visoko izobraženih oseb z oviro izvajajo **dodatne programe**, kot je upravljanje */zaposlitvenega centra/ (A5/8)*.

Pod odgovori na isto vprašanje o storitvah, ki jih izvajajo, so izvajalke zaposlitvene rehabilitacije poudarjale pomembnost **nadaljnje obravnave po zaposlitvi**. Sem spada tudi */pomoč v podporni zaposlitvi/ (A5/18)*. Menim, da je zelo pomemben korak spremljanje uporabnika tudi po uspešno realizirani zaposlitvi, saj se s tem omogoči varno in spodbudno okolje za osebo z oviro, njen prehod v izzive zaposlene osebe pa je olajšan.

STROKOVNI TIM

Ko sem izvajalke zaposlitvene rehabilitacije vprašala, kdo sodeluje v storitvah, sem ponovno dobila zelo širok razpon odgovorov glede članov strokovnega tima. Ti so strokovnjaki različnih strok, navajam zgolj nekatere: */zdravnik medicine dela/ (A1/10b), (A2/14e), (A5/6b); /psiholog/ (A1/10c), (A2/14d), (A5/6c), /socialni delavec/ (A1/10d), (A2/14g), (A4/10f), (A5/6e), /delovni terapevt/ (A1/10e), (A2/14c), (A4/10h), (A5/6f), /psihiater/ (A1/10h), (A4/10e).*

Izvajalke zaposlitvene rehabilitacije povedo, da se strokovni tim srečuje na */tedenskih timskih sestankih/ (A2/14b)*, kjer */vodja poroča o primeru/ (A2/14b)*. Izvajalke navsezadnje povedo, da člani strokovnega tima */skupaj pripravljajo poročila/ (A5/6g)* o osebah. Zdi se mi dobro, da so člani tima vedno odprti, dostopni do ljudi, uporabnik lahko stopi do njih in jih povpraša za nasvet, če sam tako želi.

METODE DELA V PROGRAMU

Izvajalke zaposlitvene rehabilitacije v svojem delu z uporabniki uporabljajo različne metode dela, nekatere imajo tudi osnove v teoriji socialnega dela. Ena izmed metod je */soustvarjanje/ (A1/47)* skupaj z uporabnikom v rehabilitaciji, saj imajo */osebe visoka pričakovanja do (poteka) rehabilitacije/ (A2/33)*. Ta ista izvajalka pove, da veliko uporablja tudi */perspektivo moči/ (A1/19)* v individualnem delu. Druga izvajalka odgovarja na to, da je potrebno metodo dela v rehabilitaciji */prilagoditi posamezniku/ (A2/10)*, večkrat se poslužuje */kombiniranja več elementov storitev/ (A2/11)*. Nadalje se ponovno poudarja pomembnost */individualnega rehabilitacijskega načrta/ (A4/9)*. Menim, da je potrebno metodiko dela z uporabnikom spreminjati in jo ustrezno prilagajati. Kot strokovnjak mora izvajalka zaposlitvene rehabilitacije stopiti iz položaja moči, če želi v največji meri pomagati osebi z oviro. Le tako lahko oseba z oviro pride do svojega glasu in izrazi svoje mnenje o procesu rehabilitacije.

PONOVLJENE ZAPOSLOITVENE REHABILITACIJE

Vračanje uporabnikov je zelo prisotno v procesu rehabilitacije, saj se v povprečju uporabniki vsaj */trikrat ponovno vrnejo/ (A1/23)* v proces. Po mnenju izvajalke to še posebej velja za tiste uporabnike, ki so vključeni v podporne zaposlitve v obliki javnih del. Navaja tudi primer zaposlitve na centru za socialno delo, kjer zaradi prepovedi zaposlovanja v javnem sektorju niso smeli zaposlovati, zato so se posluževali zaposlitve oseb preko javnih del. V kriznih časih se velikokrat posega po alternativnih rešitvah, za marsikaterega delodajalca je privlačna izbira zaposlitev preko javnih del. Moje mnenje je, da tovrstno zaposlovanje ni pravično. Tudi izvajalke zaposlitvene rehabilitacije so o tem jasno izrazile svoje mnenje, da se javna dela vse prevečkrat izrabljajo. Po njihovem mnenju so javna dela smiselna, če osebi manjka kakšno leto ali dve do upokojitve. Prav je tudi, da se v javna dela vključijo osebe, ki še nimajo dovolj delovnih izkušenj in je to prehod ter priložnost za učenje. Oseba s statusom invalida ima načeloma pravico do dveh let dela preko javnih del, vse pa je odvisno od specifike posameznika.

ZAKONODAJA

Zakonodaja, ki ureja področje **podpornega zaposlovanja**, je zelo jasna glede ugodnosti, ki jih ima delodajalec ob zaposlitvi osebe z oviro. Zakonodaja */omogoča delodajalcu kritje manjše delovne zmožnosti/ (A5/13)*. Delodajalec pa je nato primoran */namenska sredstva (porabiti) za ustvarjanje novih delovnih mest za osebe z oviro/ (A5/14)*. Menim, da bi morala biti »kvota za invalide« v podjetjih še večja oz. kazni ob nezaposlovanju oseb z oviro za delodajalce še višja. Tako bi omogočili osebam z oviro dostojno delo in izboljšanje socialnega položaja. Osebnostno menim, da se delodajalci ne bi smeli posluževati pogodb, ki jih sklenejo z invalidskimi podjetji za zapolnitev kvote, saj tako še dodatno zmanjšujejo možnosti za zaposlovanje visoko izobraženih oseb z oviro.

UKREPI, KI BI JIH OSEBE Z OVIRO ŠE POTREBOVALE POLEG DOSEŽENE STOPNJE IZOBRAZBE

- DODATNA IZOBRAŽEVANJA

Vse izvajalke zaposlitvene rehabilitacije so bile enotne glede omogočanja strokovnega izpita visoko izobraženim osebam z oviro tam, kjer je to potrebno. Pravijo, da je potrebno, da jih */delodajalec napoti na strokovni izpit/ (A1/16)*. Težava pa je, da delodajalci */redko izpit plačajo/ (A2/21)*. Pojavlja se */potreba po dodatnem znanju/ (A1/17)*. Iz tega sledi, da so uporabniki v rehabilitaciji primorani sami poskrbeti za plačilo strokovnega izpita, kar lahko posledično poglobi njihovo socialno stisko. Poleg tega morajo uporabniki skrbeti, da se venomer dodatno izobražujejo in tako ostajajo konkurenčni na trgu dela.

Določena izvajalka meni, da so potrebne enake možnosti za usposabljanje za vse mlade osebe ne glede na oviro. Predlaga */primer vajeništva/ (A1/18)*. Kot vemo, so Zakon o vajeništvu (2017) sprejeli, kar pomeni da bo v bodoče tudi brezposelnim osebam v postopku poklicne prekvalifikacije omogočal vajeništvo. Menim, da bo zakon o vajeništvu še posebej uspešno pomagal do zaposlitve vsaj tistim osebam z oviro, ki dosegajo srednješolsko izobrazbo.

Izvajalke poudarjajo tudi potrebo po dodatnih tečajih, ker imajo osebe z oviro */močno potrebo po dodatnem znanju/ (A2/17)*. Pojavlja se problem, ker organizacije, ki se ukvarjajo z zaposlitveno rehabilitacijo (koncesionarji), tovrstnih prilagojenih izobraževanj za visoko izobražene osebe */nimajo/ (A4/16a)*, nudijo pa npr. */tečaj požarne varnosti/ (A4/16b)*, ki pride prav le specifični skupini oseb.

Financiranje dodatnih tečajev in znanj predstavlja velik problem zaradi */pomanjkanja sredstev/ (A2/18a)*. Posledično je */manj financiranja izobraževanj za brezposelne/ (A2/20)*. Izvajalke navajajo tudi pozitivne izkušnje glede dodatnega izobraževanja, saj */nekateri delodajalci (sami) vključujejo delavce/ (A4/15)* v dodatna izobraževanja. Menim, da je to zelo odvisno od tega, koliko so sami delodajalci odprti do zagotavljanja dodatnih znanj. Večina je takih, ki se zavedajo, da so dodatna znanja prednost. Vsekakor pa menim, da se koncesionarji ne smejo zanašati na delodajalce, da bodo dodatno usposabljali oz. pošiljali na dodatne tečaje zaposlene, ki se v podjetju usposabljajo za nekaj mesecev, potem pa morda pri njih sploh ne ostanejo redno zaposleni. Z dodatnimi finančnimi sredstvi bi moralo biti poskrbljeno za

usposabljanja znotraj organizacije, ki izvaja rehabilitacijo. Izvajalke */velik pomen (dajejo) delovnim izkušnjam/* (A5/22), saj se zavedajo, da so **delovne izkušnje** tiste, ki najpogosteje vplivajo na uspešno in hitrejšo zaposlitev. Vseeno pa poudarjajo pomen **mentorstva**: pravijo, da osebe z oviro potrebujejo predvsem */podporo v delovnem procesu/* (A5/23), pri zaposlovanju. Pomembno je, da imajo nekoga, ki jih spremlja in jih pripravi na spremembe na delovnem mestu. Tukaj je zelo pomemben tudi pogovor z delodajalcem. Mentor je po navadi tisti, ki najbolje pozna klimo v organizaciji in zna s težavo pristopiti do vodilnih v delovnem procesu.

Izvajalke zaposlitvene rehabilitacije opozarjajo na to, da **ne razlikujejo** oseb glede na njihovo izobrazbo. Izvajalka */ne vidi razlik med različnimi stopnjami izobrazbe/* (A5/21), saj je vsaka oseba specifična in je delo tisto, ki osebe najhitreje nauči specifičnih znanj in orodij, ki jih osebe z oviro potrebujejo. Sama se strinjam, da je vsak posameznik drugačen in ga je potrebno obravnavati individualno, vendar menim, da se bo moral proces rehabilitacije dolgoročno prilagoditi trendu naraščanja števila visoko izobraženih oseb z oviro ali ovirami. Položaj visoko izobraženih oseb z ovirami že dandanes kaže na to, da v procesu rehabilitacije ne dobivajo točno tistega znanja, ki bi ga visoko izobražene osebe z oviro potrebovale. Največkrat je problem financiranje novih izobraževanj oz. znanj, pri določenih osebah pa tudi možnost opravljanja strokovnega izpita.

Menim, da so visoko izobražene osebe z oviro v zaposlitveni rehabilitaciji še dokaj redke in da se specifikam – sploh na področju dodatnih znanj ter nudenja izobraževanj – ne daje veljave, kakršno bi si zaslužile. Verjamem, da se bo ta slika v prihodnjih letih spremenila in bodo visoko izobražene osebe z oviro prišle do svojega mesta ter do celostnih programov pomoči, ki jih potrebujejo.

- PRILAGOJEN NAČIN DELA

Izvajalke v veliki meri odgovarjajo, da svojega načina dela s **posameznikom**, ki ima visoko izobrazbo, ne prilagajajo, saj delovni proces */izhaja iz stanja posameznika/* (A1/24a). Obstaja */obratno sorazmerje med samostojnostjo in pomočjo/* (A1/24b), še posebej to velja za */bolj motivirane osebe/* (A2/24) oz. uporabnike. To dejansko pomeni, da bolj kot je oseba z oviro samostojna, bolj so izvajalke prisotne zgolj za splošno pomoč, za nasvet. Visoko izobražene osebe z oviro potrebujejo manj pomoči in lažje razumejo koncepte, zato je potrebna manjša vključenost izvajalke. Pri visoko izobraženih osebah izvajalke v manjši meri **uporabljajo specifične metode**, saj je pogovor na profesionalni ravni tak, da je jasno, da oseba razume,

kaj izvajalka želi od nje oz. kaj naj dela. Prisoten je torej */vpliv izobrazbe na (uporabo) metod/ (A1/25a)*. Izvajalke poudarjajo uporabo koncepta */soustvarjanja in izmenjave izkušenj ter znanja/ (A5/26)* med izvajalko in uporabnikom.

Razlike med bolj izobraženimi in manj izobraženimi osebami z oviro so vendarle prisotne, saj visoko izobražene osebe po mnenju izvajalke izdelajo */boljši končni izdelek/ (A2/25)*, imajo */višji nivo komunikacije/ (A2/35a)* in */znajo izpeljati (zastavljeni) načrt/ (A2/35b)*. Izvajalka pove še, da zna visoko izobražena oseba */samostojno pridobivati informacije/ (A2/35c)* in */bolj razume pravice (v procesu rehabilitacije)/ (A2/35d)*.

Na splošno vlada prepričanje, da je dovolj, da izvajalke */sledijo standardom zaposlitvene rehabilitacije/ (A4/8)* brez izjem zaradi dosežene izobrazbe. Medtem ko druga izvajalka še dodatno poudari, da je */potreben drugačen pristop za osebe s težavami v duševnem zdravju/ (A5/27)*. Tudi sama menim, da bi se morali pristopi in metode dela prilagajati oviri, ki jo oseba ima, ne pa zgolj individualnemu delu s posameznikom, saj sem prepričana, da ima vsaka vrsta ovire dodatne potrebe pri izvajanju zaposlitvene rehabilitacije. Predlagam, da zaposlitvena rehabilitacija postane prožnejša in da se začne bolj prilagajati specifični oviri, s katerimi se srečujejo osebe z oviro, kajti določena metoda dela ne more biti enako uspešna za vse vrste ovir, ki obstajajo v našem okolju. Še posebej pri osebah, ki imajo težave v duševnem zdravju, je potrebna **ocena stanja osebe**, saj se pri teh osebah dogaja, da */delovna zmožnost/ (A4/17)* variira. Večkrat so prisotna bolezenska poslabšanja, zato se morajo osebe */zdraviti med rehabilitacijo/ (A4/18a)* brez prekinitve zaposlitvene rehabilitacije. Osebam s težavami v duševnem zdravju bi bilo potrebno omogočiti, da */nadaljujejo z rehabilitacijo med remisijo (boleznimi)/ (A4/18b)*.

Ponovno se izpostavlja pomen **čimprejšnjega prehoda iz šolanja v zaposlitev**, saj za vse velja, da se zaradi ohranjanja delovne zmožnosti in študijskega znanja spodbuja */čim krajši prehod/ (A4/19)* v zaposlitev. Menim, da bi morala država z dodatnim financiranjem poskrbeti za mlade osebe z oviro in jim z razpisanimi delovnimi mesti omogočiti čim krajši prehod iz šolanja v prvo zaposlitev.

- PRAKSA

Visoko izobražene osebe z oviro bi za povečevanje zaposlovanja potrebovale zagotovljeno delovno **prakso** /v organizirani mreži delodajalcev/ (A4/20), kjer bi bile deležne /terenskih vaj/ (A4/21). Praksa s sabo prinese še /urejanje mentorstva pri delodajalcu/ (A4/22), saj ni nujno, da vse organizacije v Sloveniji zagotavljajo mentorja. Mnogokrat je potrebno te osebe mentorstva priučiti in jih hkrati tudi primerno nagrajevati, da so pripravljene opravljati to delo. Delo mentorja bi moralo postati bolj častno, da bi se zagotovilo več mentorjev, saj prinaša za delavca to delo dodatno odgovornost in porabo časa.

- SPREMEMBE ZAKONODAJE

Določene izvajalke zaposlitvene rehabilitacije za zviševanje zaposlovanja visoko izobraženih oseb z oviro, ki so vključene v proces zaposlitvene rehabilitacije, predlagajo rešitev v spremembah zakonodaje. Ena izmed rešitev je **delo s skrajšanim delovnim časom**, ker se osebe z oviro srečujejo s /sistemskimi ovirami za osebe z invalidnostjo v času šolanja/ (A2/28). Izvajalke zaposlitvene rehabilitacije kot sistemsko oviro vidijo pomanjkljivost zakona, ki ureja pravico do polovičnega delovnega časa in s tem povezano pravico do sorazmerne invalidnine. Tudi zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (2012) v 43. členu navaja, da dobi zavarovanec, pri katerem je nastala I. kategorija invalidnosti pred dopolnjenim 21. letom starosti, pravico do invalidske pokojnine le, če dopolni najmanj tri mesece zavarovalne dobe, tj. obdobje, za katero so bili plačani prispevki. Izvajalke rehabilitacije so mnenja, da se pojavi problem pri specifičnih uporabnikih s težkimi ovirami, primanjkljaji in motnjami, ki delovnih izkušenj še nimajo. Na podlagi izkušenj vedo, da oseba ni sposobna opravljati dela v polnem delovnem času, naša zakonodaja pa /izključuje pravico do sorazmerne invalidnine/ (A2/29) osebam z oviro, ki so oviranost, motnjo ali primanjkljaj pridobile v času šolanja. Priporočam, da se spremeni zakonodaja v smeri omogočanja pravice do dela s skrajšanim delovnim časom in pripadajočo pravico do sorazmerne invalidnine tudi osebam, pri katerih je oviranost nastala v času šolanja pred dopolnjenim 21. letom starosti in še niso imele priložnosti dopolniti nekaj mesecev zavarovalne dobe.

- PODPORA DELODAJALCEM IN ODPRAVA PREDSDOKOV V ZVEZI Z OVIRANOSTJO OSEB

Izvajalke povedo, da delodajalci potrebujejo **usmerjanje** pri zaposlovanju oseb z oviro skozi celoten proces rehabilitacije, še posebej to velja za čas usposabljanja osebe z oviro pri delodajalcu. Delodajalci se morajo */informirati o potrebah uporabnikov/ (A1/26)*, poleg tega pa tudi delati na svojih prepričanjih in na */odstiranju strahu/ (A1/27a)*. Mislim, da ima marsikateri delodajalec predsodek pred zaposlitvijo visoko izobražene osebe z oviro, ker ne ve, kaj lahko pričakuje in v kakšni meri bo moral prilagajati delovni proces. Zato velik **pomen (dajemo) zavedanju potreb**. Izvajalke povedo, da mora oseba z oviro izkazati */samozavedanje (lastnih) potreb/ (A1/27b)*. Menim, da moraš kot oseba z oviro dobro vedeti, kaj potrebuješ, kakšne prilagoditve delovnega procesa želiš, te potrebe pa moraš znati tudi izraziti delodajalcu, drugače se le-ta še manj zaveda, kaj kot oseba z oviro v delovnem procesu potrebuješ.

Izvajalka rehabilitacije opaza, da se zaposlovanje oseb z oviro povečuje, če ima delodajalec **osebne izkušnje z osebami s posebnimi potrebami**. Če delodajalec bodisi že pozna osebe z oviro bodisi je z njimi že kdaj delal, je pogosto */prisoten manjši strah/ (A1/28)* pri zaposlovanju teh oseb. Osebe z ovirami se morajo potruditi, da večkrat vzpostavijo osebni stik z delodajalcem, ker se tako lahko hitro pokaže, da je strah delodajalca v živo manjši, kot če o človeku na podlagi ponudbe za delo bere »na papirju«. Vse to kaže, da imajo nekateri delodajalci še vedno predsodke pri zaposlovanju visoko izobraženih oseb z oviro.

- DODATNE STORITVE IN PODPORA

Druge izvajalke rehabilitacije poudarjajo, da je za zvišanje zaposlovanja oseb z oviro potrebna **podpora osebam z oviro**, saj se pogosto srečujejo */s težavami pri ohranjanju zaščitene zaposlitev/ (A5/19)* ali s težavami pri zaposlitvah v invalidskih podjetjih. Podporo morajo dobiti še posebej osebe s težjimi ovirami, ki na delovnem mestu ne dosegajo polne delovne storilnosti. Te osebe se potemtakem vračajo v zaposlitveno rehabilitacijo in tako potrebujejo **dodatne storitve**, kar konkretno pomeni */več psihosocialnih storitev za povratnike/ (A5/20)*. Menim, da se ravno povratnikom v zaposlitveni rehabilitaciji premalo posvečajo, saj izvajalke rehabilitacije števila ur ne morejo prilagajati potrebam posameznikov. Verjamem, da nekateri uporabniki, ki se soočajo s težjimi ovirami, potrebujejo več rehabilitacije in pozornosti izvajalke, kot je zakonsko določeno.

- OSTALI UKREPI ZA HITREJŠO ZAPOSLOITEV OSEBE Z OVIRO

Visoko izobraženim osebam s posebnimi potrebami bi do hitrejšega dostopa do redne zaposlitve pomagalo **oblikovanje mreže delodajalcev**, ki bi osebam z oviro dali */možnost zaposlitve za delo s skrajšanim delovnim časom/ (A5/39)*. Hkrati pa bi jih bilo potrebno */osveščati/ (A1/29)*. Do uspešnejšega dostopa do zaposlitve bi jim pomagalo **povišanje sredstev za podporno zaposlovanje**. Na trgu dela potrebujemo */več razpisov/ (A1/30)*. Najbolj idealno bi bilo, da bi bili razpisi namenjeni zaposlovanju mladih visoko izobraženih oseb z oviro, ki vstopajo na trg dela in pridobivajo delovne izkušnje.

Izvajalke zaposlitvene rehabilitacije poudarjajo, da bi uporabnikom v procesu pomagalo tudi **financiranje prilagoditev**, saj so */prilagoditve delovnega mesta drage, potrebno bi bilo državno financiranje/ (A1/32)*. Sem spadajo tudi želja po dodatnih **finančnih sredstvih** za organizacije, ki se ukvarjajo z zaposlitveno rehabilitacijo. Koncesionarji bi potrebovali */100 % financiranje koncesije/ (A4/23a)* in dodatne */spodbude za delodajalce/ (A4/23c)*. Menim, da se koncesionarji srečujejo s težavami, kako financirati ustrezno pomoč glede na dodatne potrebe, ki jih imajo uporabniki glede na svoje ovire. Poleg tega mora biti organizacija kot taka konkurenčna in mora dobro opravljati svoje delo ne glede na višino sredstev, ki jih uspe pridobiti iz drugih virov. Ko so spodbude za delodajalce ugodne, jih je lažje prepričati, da se vključijo v proces rehabilitacije in se odločijo za usposabljanje osebe z oviro. Menim, da bi morale organizacije primarno razmišljati o čim boljši pomoči osebam z oviro in ne o iskanju primernih sredstev za obstoj organizacije. Zagovarjam torej zagotovitev dodatnih finančnih sredstev za koncesionarje oz. organizacije, ki izvajajo zaposlitveno rehabilitacijo.

Organizacijam, ki izvajajo zaposlitveno rehabilitacijo, bi za izboljšanje stanja zaposlovanja visoko izobraženih oseb z oviro prvenstveno pomagalo **zmanjševanje predsodkov**. Delodajalci morajo pridobiti čim več */priložnosti za spoznavanje oseb z oviro/ (A1/33)*. Samo tako lahko izvajalke rehabilitacije pridobijo kvalitetne delodajalce, ki na rehabilitirance ne bodo gledali skozi oči predsodkov, temveč z vidika njihovega prispevka in perspektivnosti.

Organizacije oz. same izvajalke priznavajo, da bi nujno potrebovale **krajše čakalne vrste**, saj bi bili tako uporabniki tisti, ki bi pridobili hitrejšo pomoč in premik v karieri. Izvajalke pravijo, da je */potrebno hitrejšo napredovanje po čakalni listi/ (A2/30)*. To pa se lahko zgodi le na podlagi izboljšanega financiranja in preko zagotovitve dobrih **kadrovskih virov**. Potrebujejo */povečanje obsega tima/ (A4/23b)*. Izvajalke priznavajo, da so zelo **omejene s**

časom, želijo si */dovolj časa za obravnavo/ (A2/31)* posameznika, saj mu želijo v čim večji meri pomagati, in sicer ne glede na oviro, ki jo ima. Tudi visoko izobražene osebe z ovirami, s katerimi sem opravila intervju, so potrdile, da so čakalne dobe dolge. Najbolj jih moti to, da ni nobenega hitrejšega napredovanja po čakalni listi v primeru, da se v vmesnem času njihovo zdravstveno stanje poslabša in bi tako še bolj kot kadarkoli prej potrebovale čim hitrejši začetek zaposlitvene rehabilitacije.

Določena izvajalka izpostavi željo, da bi se pomoč uporabnikom izboljšala preko ponudbe **dodatnega programa**. Za osebe, ki imajo težave v duševnem zdravju, si želi uvesti */vmesni program socialne vključenosti/ (A4/24)*, saj je prepričana, da jim je treba pomagati okrepiti socialne veščine. Po njenem mnenju se s tem doseže napredek, še preden se posamezniki vključijo v zaposlitveno rehabilitacijo. Isto velja za pomen vzpostavitve sistema **lažjega prehoda**, torej da se visoko izobražena oseba z oviro */čim prej vključi v zaposlitveno rehabilitacijo/ (A4/25)* z minimalno čakalno vrsto ali celo brez nje.

Koncesionarji (organizacije), ki se ukvarjajo z zaposlitveno rehabilitacijo, za izboljšanje zaposlovanja visoko izobraženih oseb z oviro predlagajo večje **povezovanje z lokalno skupnostjo** in znotraj te skupnosti */močno sodelovanje/ (A5/37)*. Ta lokalna skupnost bi morala povezovati vse udeležene, od vodstva v podjetju do negospodarstva. Tako bi lahko zagotovili nova delovna mesta za osebe z oviro ravno tam, kjer obstaja potreba po novi delovni sili.

Izvajalke zaposlitvene rehabilitacije si navsezadnje pri **spreminjanju zakonodaje** želijo, da bi bila njihova */mnenja upoštevana/ (A5/38)* in da bi skupaj z zakonodajalci prišli do zadovoljivih sprememb v procesu zaposlitvene rehabilitacije. Menim, da imajo izvajalke dobre predloge, denimo vmesni program socialne vključenosti in sistem vajeništva, pa vendar se počutijo, da s strani zakonodajalcev niso dovolj slišane. Sistem zakonodaje bi moral postati bolj odprt in vsekakor manj rigid.

TEŽAVE V ZAPOSLOITVENI REHABILITACIJI

Visoko izobražene osebe s posebnimi potrebami se soočajo s */težjim zaposlovanjem v običajnem delovnem okolju/* (A1/34). Izvajalke se strinjajo, da je težava, ker visoko izobraženim osebam z oviro iščejo delo v običajnem delovnem okolju, to pa je mnogokrat težje doseči, kot če bi se oseba z oviro zaposlila v zaposlitvenih centrih in v invalidskih podjetjih. Težave so prisotne tudi, ker izvajalke zaposlitvene rehabilitacije nimajo dovolj razvejane mreže delodajalcev iz običajnega delovnega okolja, da bi lahko bila vsaka visoko izobražena oseba z ovirami vključena v zaposlitev na primernem delovnem mestu glede na doseženo izobrazbo. Poleg tega morajo v običajnem delovnem okolju mentorje šele priučiti za podporo osebi, celoten podporni sistem v organizaciji se mora vzpostaviti na novo.

Izvajalke povedo, da se pogosto srečujejo s predsodki delodajalcev, zato morajo veliko delati na izobraževanju delodajalcev, da se lahko začne proces */preseganja predsodkov delodajalca/* (A1/35). Sploh izvajalke zaposlitvene rehabilitacije, ki mnogo delajo z osebami, ki imajo težave v duševnem zdravju, imajo pogosto težave */predstaviti osebe s težavami v duševnem zdravju kot (običajne) ljudi/* (A5/46), ker se delodajalci neredko ustrašijo duševnih težav take osebe. Težave v duševnem zdravju imajo še danes negativno konotacijo in so ovira pri zaposlovanju, ker osebe na vodilnih položajih pri delodajalcu morebiti nimajo tovrstnih izkušenj in ne razumejo značilnosti težav v duševnem zdravju. Nekaj težav v rehabilitaciji povzroča tudi mentorstvo, saj delodajalci nimajo dovolj */časa za mentorstvo/* (A1/36), pogosto jim */primanjkuje človeške note/* (A5/45). Zato se dogaja, da oseba z oviro ne čuti dovolj podpore, kot bi jo v organizaciji delodajalca potrebovala. Kot sem že omenila, so predsodki delodajalca zelo prisotni v delovnem procesu. Težave se pojavijo pri */navezavi prvega stika, preseganje predsodkov/* (A2/43) je tu ključno. Delodajalec mora pridobiti vse informacije in hkrati ostati odprt za sodelovanje. Izvajalke pogosto */sprašujejo (glede) ustreznosti delodajalca/* (A1/43), če je ta zaradi predsodkov do oseb z ovirami neprimeren za sodelovanje v zaposlitveni rehabilitaciji določenega uporabnika oz. uporabnice. V teh primerih je nujno, da se poišče nov delodajalec, ki bo bolj odprt in pripravljen na fleksibilnost dela.

Visoko izobražene osebe s posebnimi potrebami pogosto odklanjajo status invalida, saj se */ne identificirajo s statusom invalida/* (A1/44) in ga ne želijo. Tudi med osebami z ovirami so prisotni */predsodki pred statusom invalida/* (A4/26). Izvajalke tako zelo veliko delajo v storitvi C: pomoči pri sprejemanju lastne invalidnosti in seznanjanju o možnostih

vključevanja v usposabljanje ter delo. Na tak način osebo z oviro poučijo, da tovrsten status zanje ne pomeni nič slabega, kvečjemu ji nekaj doprinese in ji olajša zaposlovanje v primernih delovnih pogojih. Vseskozi je prisotna tudi **stigmatizacija** visoko izobraženih oseb s posebnimi potrebami, saj je ta */večja, če so te prejemnice denarne pomoči/ (A5/24)*. Izvajalke opažajo, da je */delovno okolje nepripravljeno na visoko izobražene osebe z ovirami/ (A5/28)*.

Težave v zaposlitveni rehabilitaciji se pojavljajo tudi pri implementaciji **zakonodaje**, saj so */osebe z ovirami, ki delajo krajši delovni čas, upravičene samo do potnih stroškov, ne pa do denarne nagrade/ (A4/27)* za delo, ki ga opravljajo. Ta težava se pojavlja pri osebah z oviro, ki imajo preko Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje odločbo, s katero je določena kategorija invalidnosti, pa tudi, da je oseba zaposljiva za štiri ure, tj. polovični delovni čas, druge štiri ure pa je invalidsko upokojena. Zavod uveljavlja pravico do podporne zaposlitvene rehabilitacije skupaj z osebami z oviro, ki jim pa, kot že omenjeno, pravica do nagrade v višini 40 % ne pripada oz. do nje niso upravičene. Podobno izključene so */osebe z ovirami, ki so vključene v stanovanjske skupine, (saj morajo) prispevati za stroške bivanja/ (A4/28)*. V teh primerih gre za osebe, ki so prišle iz bolnišnice in jim občina plačuje bivanje v stanovanjski skupini. Vendar mora taka oseba, ki je vključena v zaposlitveno rehabilitacijo, po naši zakonodaji sama plačevati za stanovanjske stroške iz nagrade, ki jo prejema za delo v rehabilitaciji. S tem se ponovno povečuje materialna stiska oseb z oviro, namesto da bi se zmanjševala. Tako jaz kot tudi izvajalke predlagamo, da se zakonodaja spremeni do te mere, da se izboljša tako socialni status oseb z oviro, ki so zaposlene za krajši delovni čas, kot tudi teh, ki so vključene v stanovanjske skupine. Težava je tudi, da snovalci politike zaposlovanja z razpisnimi pogoji na razpisih */določene skupine izključujejo/ (A4/31a)*, npr. glede na: */starost/ (A4/31b)*, */čas brezposelnosti/ (A4/31c)*, */prijavo na Zavod za zaposlovanje/ (A4/31d)* in */omejitev vključenosti v javna dela/ (A4/31e)*. Olajšanje pogojev za osebe z oviro bi marsikdaj spodbudilo zaposlovanje ali pridobitev sredstev, s tem bi bilo več usposobljenih oseb, ki bi pridobile novo znanje in delovne izkušnje. Posledično bi jim olajšali nadaljnje zaposlovanje.

Nadaljnje težave v zaposlitveni rehabilitaciji se tičejo **slabše usposobljenosti** visoko izobraženih oseb z oviro, saj osebe z oviro težko */sprejemajo (lastne) ovire pri opravljanju del/ (A2/36)*. S tega vidika bi bilo nujno v proces zaposlitvene rehabilitacije uvesti

psihoterapevtsko pomoč, ker je pogosto ravno nesprejemanje samega sebe težava za ocenjevanje lastnih sposobnosti glede opravljanja dela.

Izvajalke zaposlitvene rehabilitacije navsezadnje izpostavljajo tudi **sistemske ovire** v zaposlitveni rehabilitaciji. Oviro predstavlja tudi to, da osebe z oviro, ki prejemajo nadomestilo za invalidnost, v času zaposlitvene rehabilitacije */niso upravičene do denarnega prejema/ (A2/47)* v višini 40 % minimalne plače, ker naj bi nadomestilo bilo dovolj in so zakonodajalci smatrali, da oseba z oviro ne potrebuje še dodatne denarne nagrade. Sprašujem se, zakaj se toliko denarnih prejemkov med seboj izključuje. Prav bi bilo, da se osebi zagotovi dostojno življenje, ne pa da se ji vzame še tisto malo, kar ima. */Družbeno odgovornost delodajalcev/ (A4/29)* bi bilo potrebno okrepiti na sistemske nivoju, kar bi omogočilo širjenje mreže delodajalcev za usposabljanje in kasnejše večje zaposlovanje oseb z oviro tudi v gospodarstvu, saj se */usposabljanje/ (A5/29)* na konkretnem delovnem mestu – storitev J najpogosteje izvaja */v javnem sektorju/ (A5/29)*. Zakonodajalci bi morali tehtno premisliti, na kakšen način in do kakšne mere bi lahko uresničili predloge izvajalk zaposlitvene rehabilitacije, saj sem prepričana, da bi s tem omogočili hitrejši prehod vključenih uporabnikov do redne zaposlitve v javnem sektorju ter v gospodarstvu. S soudeležbo vseh vključenih akterjev bi se skrajšalo obdobje čakanja oseb na čakalni listi in več osebam bi omogočili izpolnitev pravice do zaposlitvene rehabilitacije.

POZITIVNE IZKUŠNJE V ZAPOSLOTIVNI REHABILITACIJI

Izvajalke zaposlitvene rehabilitacije poročajo o pozitivnih izkušnjah svetovalnega dela z visoko izobraženimi osebami. **Pozitivni izhodi** so le ena izmed njih. Visoko izobražene osebe z ovirami, ki so */sodelujoče in visoko motivirane/ (A2/45)*, imajo več možnosti za pozitiven izhod iz rehabilitacije. Pogosto osebe z oviro */spremenijo prepričanja o lastni zmožnosti/ (A5/47)*, s sodelovanjem v rehabilitaciji povečajo občutek lastne vrednosti in pridobijo na samozavesti. Menim, da lahko vedno pridemo do pozitivnih izhodov, če oba – izvajalka in uporabnik z oviro – sodelujeta in se trudita, da bi bila rehabilitacija uspešna ter vsi zastavljeni cilji realizirani. Tako se človekov trud poplača z uspehom. Izvajalka zaposlitvene rehabilitacije pove, da delodajalci pogosto spoznavajo, da sodelovanje v rehabilitaciji zanje pomeni **znižanje stroškov dela**, saj pridobijo */isti učinek z manj stroški dela/ (A1/40)*.

Nadalje lahko izpostavim še pozitiven **primer dobre prakse**, ko uporabniki zaradi sodelovanja v rehabilitaciji uspejo uspešno */postopno premagovati socialno fobijo/ (A4/32)*. V nadaljevanju citiram izvajalkino izkušnjo: »Imeli smo na rehabilitaciji enega fanta, ki je imel

močno socialno fobijo pri navezovanju stikov z ljudmi. Invalidska komisija mu je prepovedala delo s strankami. Ta rehabilitiranec je bil vključen v delo pomočnika hišnika, ta hišnik in to delo sta mu pomagala, da je začel premagovat to socialno fobijo. To je bilo potem delovno mesto družabništva, prevažal je ljudi in jih spremljal npr. v jedilnico. Na koncu ga je delodajalec tudi zaposlil, ker je bil dober pri svojem delu. Delodajalec je potem prosil invalidsko komisijo, da naredi ustreznost delovnega mesta, pa so mu ga najprej zavrnil z razlogom, da ne bi poslabšali zdravstvenega stanja tega fanta. Nakar smo vzpostavili stik z invalidsko komisijo in smo se skozi proces zaposlitvene rehabilitacije znašli. Rezultat je bil, da je invalidska komisija rekla, da se oseba lahko zaposli na tem delovnem mestu.» (L. J. H., Ljubljana, [izvajalka zaposlitvene rehabilitacije])

NAKLONJENOST DELODAJALCEV DO ZAPOSLOVANJA VISOKO IZOBRAŽENIH OSEB Z OVIRAMI

Izvajalke o zavedanju delodajalcev o stanju visoko izobraženih oseb z oviro povedo, da je razlika v tem, ali ima delodajalec **izkušnje z osebami z oviro** ali pa jih nima. Če imajo delodajalci izkušnje z visoko izobraženimi osebami z ovirami, potem jih */sprejemajo/* (A1/41). Opažajo pa, da imajo */invalidska podjetja – več zavedanja/* (A4/34) zaradi narave dela, ker vsakodnevno sodelujejo z osebami z ovirami. Med delodajalci je prisotno mnenje, da je v */običajnem delovnem okolju – manj zavedanja/* (A4/35) o položaju visoko izobraženih mladih z oviro. Ko so delodajalci **brez izkušenj z osebo z oviro**, vlada večja */nenaklonjenost/* (A1/42) do zaposlovanja mladih z oviro.

Mnenje izvajalk zaposlitvene rehabilitacije glede **zavedanja delodajalcev** o položaju visoko izobraženih mladih z ovirami je dokaj enotno. Izvajalke povedo, da je težko */vedeti, koliko se zavedajo/* (A2/39), saj nimajo orodij, s katerim bi to merile. Vlada prepričanje, da je */trg zasičen z osebami z visoko izobrazbo/* (A5/48), tako prihaja do večjega selekcioniranja oseb za določena delovna mesta. Posledično se dogaja, da se */osebe z oviro bojijo povedati, da imajo oviro, posledica je manjše zavedanje delodajalcev/* (A4/37). Predvidevam, da kandidati z ovirami na razgovorih za službo ne spregovorijo o svojih ovirah, če te niso vidne in zaznavne na prvem srečanju. Tudi potem, ko oseba z oviro dobi zaposlitev, skriva svojo oviro in je ne sprejema. Verjamem, da se sploh mladi dandanes bojijo izraziti, da imajo ovire, primanjkljaj ali motnje, saj se bojijo, da ne bodo napredovali v karieri oz. da bodo zaradi ovire kakorkoli prikrajšani. Pogosto imajo visoko izobražene osebe z oviro občutek, da brez statusa invalida

zaposlitve ne morejo najti, delodajalci pa jim dajo priložnost za usposabljanje, ne pa tudi za nadaljnjo zaposlitev po preteku rehabilitacije. Izvajalke zaposlitvene rehabilitacije, predvsem pa koncesionarji bodo morali v prihodnosti storiti več, da se zgodijo spremembe na sistemski ravni in da se omogoči vključitev oseb z oviro v trajne zaposlitve.

PRIPOROČILA VISOKO IZOBRAŽENI OSEBI PRI ZAPOSLOVANJU

Izvajalke zaposlitvene rehabilitacije priporočajo osebam z oviro izboljšanje **navezovanja stika z delodajalcem**. To konkretno pomeni, da naj visoko izobražene osebe s posebnimi potrebami delodajalce */same kontaktirajo/* (A2/41). Za uspešni prvi stik z delodajalci je */pomembna dobra predstavitev finančnih spodbud/* (A5/49) za delodajalce v primeru zaposlitve osebe z oviro. Dobro je, da se pri tej predstavitvi poudarijo prednosti in ne slabosti zaposlitve osebe z oviro. Izvajalke pri tem priporočajo tudi, da visoko izobražene osebe s posebnimi potrebami aktivno izvajajo **podporo delodajalcu** in ga s tem */informirajo o (aktualni) zakonodaji/* (A2/42). Izvajalke se zavedajo, da so delodajalci slabo poučeni o invalidski zakonodaji in o določenih ugodnostih, ki jih uživa delodajalec, če se ravna po kvotnem sistemu. Dobro bi bilo, da tudi koncesionarji in izvajalke namenijo več časa obveščanju delodajalcev, da se poučijo o zakonodaji, ter tega ne prelagajo na visoko izobražene osebe z ovirami.

Visoko izobraženi osebi z ovirami bi izvajalke zaposlitvene rehabilitacije pomagale pri pridobitvi zaposlitve s pomočjo **aktivacije posameznika**. Proces rehabilitacije se začne z */začetno oceno posameznika/* (A1/45) – storitev B, s katero se pridobi vpogled v človeka, začne se delati na skupnih ciljih, pomembna pa je stalna */aktivnost osebe/* (A1/45). Na tej stopnji izvajalke uporabniku pomagajo pri iskanju možnosti in */navezovanju stikov z delodajalci/* (A1/46). Včasih ta pomoč izvajalke pri **usposabljanju** uporabnika izgleda tako, da se gre oseba z oviro */preizkusit tja, kjer sicer ni toliko možnosti/* (A1/47) za uspešno zaposlitev. Dobro je, da se uporabnikom pusti, da se učijo na lastnih izkušnjah, zaradi katerih sprevidijo, kako jim gre, včasih jim uspe, v nasprotnem primeru jim najdejo novo delovno usposabljanje. Visoko izobraženim osebam s posebnimi potrebami so v procesu rehabilitacije na voljo **individualne oz. skupinske obravnave**. Te obravnave so usmerjene v */iskanje dela/* (A2/46c), */pisanje prošenj/* (A2/46d), */predstavitev zakonodaje/* (A2/46f), */pripravo na razgovore pri delodajalcu/* (A2/46g), */ogled zaščitnih delovnih mest/* (A2/46h) itn. Osebi z oviro */predstavijo možnost zaposlovanja in usposabljanja/* (A4/38b). */Če se oseba ne vključi v rehabilitacijo/* (A4/38b), ker ji npr. pravica ne pripada oz. zaradi subjektivnih razlogov, ji

predlagajo /obisk kadrovskih agencij/ (A4/38c). Menim, da so izvajalke zaposlitvene rehabilitacije osebam z oviro v veliko pomoč pri pridobivanju novih priložnosti za zaposlitev in svoje delo opravljajo dobro. Oseba z oviro tako dobi pomoč pri zaposlovanju.

Določena izvajalka zaposlitvene rehabilitacije navsezadnje sporoča, da pri njih lahko nudijo **pomoč osebi (zgolj) preko naročnika**, /tj. Zavod za zaposlovanje/ (A5/51). Na Zavodu se na podlagi primera posameznika odločijo, kateri uporabnik bo z rehabilitacijo pridobil največ in tako odšel k svetovalki za zaposlitveno rehabilitacijo, zato posameznik sam k njim ne more poslati prošnje, s katero bi se vključil v rehabilitacijo.

NAJPOMEMBNEJŠE ZA USPEH

Znanje je vrednota, ki določa uspeh visoko izobraženega posameznika z ovirami pri zaposlitvi. Osebe z ovirami morajo tako /razvijati znanja in veščine/ (A1/48).

Za uspeh pri zaposlitvi veliko doprinesejo **močne točke**, kot so /notranja motivacija/ (A4/39a), /sprejemanje lastne invalidnosti [oviranosti]/ (A4/39b), /prepoznavanje lastnih potencialov/ (A4/39c), /zmožnosti/ (A4/39d) in /poznavanje realnih možnosti/ (A4/39f). Menim, da je kritična samoocena pozitivna za vsakega udeleženega v procesu zaposlitvene rehabilitacije, saj imajo izvajalke rehabilitacije pogosto težave pri delu z uporabniki, ki sami sebe in svojih sposobnosti ne vidijo dovolj realno. Izkrivljeni pogled rehabilitirancev lahko doprinese k neuspešnim izhodom iz rehabilitacije. Cilji v takih primerih največkrat ostajajo neuresničeni.

Izvajalke poudarjajo, da je /notranja **motivacija**/ (A5/52) uporabnikov poglavitna za uspešno zaposlovanje. Hkrati pa je treba negovati /zmožnost sodelovanja/ (A2/48) v odnosu med izvajalko in rehabilitirancem. Ponovno se omenja tudi **sprejemanje oviranosti** kot pogoj za uspešno zaposlitev. /Sprejemanje lastne situacije/ (A2/49) ostaja visoko na lestvici človekovih kvalitet za uspešen izhod iz rehabilitacije. Poleg tega pa morajo biti uporabniki **samoiniciativni**, morajo si /znati sami poiskati pomoč/ (A5/53a) in si hkrati sami prizadevati za lastno /kakovost življenja/ (A5/53b).

Najpomembnejše za uspeh je po mnenju in izkušnjah izvajalk zaposlitvene rehabilitacije /lastna aktivnost/ (A5/43) posameznikov. Menim, da je lastna aktivacija pomembna s stališča vključenosti v slovensko družbo. Pri tem vsakršna ovira, motnja ali primanjkljaj ne sme biti prepreka, da ne bi vsi dosegli svojih življenjskih ciljev. Zato moramo kot socialni delavci spodbujati aktivacijo posameznikov, jih pohvaliti ob dobro storjenem delu in proslavljati vse

dosežke v življenju uporabnikov. Dober in predvsem etičen delovni odnos z uporabnikom naj postane vrednota za socialno delo. Samo tako bomo v primeru negativnih izhodov iz situacije verjeli, da smo kot strokovnjaki naredili vse za dobrobit uporabnikov.

4.2. VISOKO IZOBRAŽENE OSEBE S POSEBNIMI POTREBAMI

Zaradi izkazane velike mere zaupanja visoko izobraženih oseb s posebnimi potrebami, ki so se odločile sodelovati v intervjuju, sem pridobila relevantne podatke o stanju visoko izobraženih oseb z oviro v procesu zaposlitvene rehabilitacije.

TRAJANJE BREZPOSELNOSTI

Večina visoko izobraženih oseb z oviro je glede trajanja **brezposelnosti** odgovorila, da je brezposelna /eno leto/ (B2/1), nekatere druge pa so omenile problem brezposelnosti med samim **pridobivanjem statusa invalida**, saj je v določenem primeru osebe preteklo kar /leto dni in pol/ (B1/2) do pridobitve statusa. Med čakanjem na končno odločitev invalidske komisije, ali osebi pripada status invalida po zakonu ali ne, oseba pravic iz tega statusa ne more uveljavljati predčasno, kar pomeni tudi zmanjšano možnost za zaposlitev oz. vključitev v zaposlitveno rehabilitacijo. Podaljševanje dobe pridobivanja statusa invalida vsekakor v manjši meri pomeni kratenje dostopnosti pravic osebe z oviro, v večji meri pa zmanjšuje pomen Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov. Slednji v drugem členu pravi, da je namen zakona povečati zaposljivost invalidov in vzpostaviti pogoje za njihovo enakovredno udeležbo na trgu dela z odstranjevanjem ovir ter ustvarjanjem enakih možnosti. (Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, 2007)

NAPOTITEV V PROGRAM ZAPOSLOITVENE REHABILITACIJE

Pri vprašanju, kdo je bila oseba, ki jih je napotila v program zaposlitvene rehabilitacije, sem najpogosteje dobila odgovor: **Zavod za zaposlovanje**. Najpogosteje je bila ravno /svetovalka na zavodu/ (B1/3) tista, ki jih je napotila v program, oseba z oviro pa se je s to /odločitvijo strinjala/ (B3/2). Oseba z oviro, ki si je želela vključitve v proces rehabilitacije, je **izbiral(a) rehabilitacijsko svetovalko**, glede na to, /kje so krajše čakalne dobe/ (B1/4). Ta odgovor mi je pokazal, da je ravno čakalna doba ena izmed težav, ki otežuje čimprejšnjo vključevanje oseb z oviro v proces rehabilitacije. Tudi izvajalke zaposlitvene rehabilitacije so potrdile, da so čakalne dobe zelo dolge. Čakalne dobe so tako odvisne od vrste ovire, ki jo oseba ima, ter od kraja, kjer uveljavlja to pravico. V Ljubljani so npr. daljše čakalne dobe kot na Ptuj. Potreben bi bil dialog z ministrstvom o tem, kako bi lahko omogočili več denarja za zaposlovanje novih izvajalk zaposlitvene rehabilitacije. Nekatere karakterni bolj angažirane

osebe s posebnimi potrebami se o **možnosti rehabilitacije** tudi */same pozanimajo/* (B2/2). Visoko izobražene osebe s posebnimi potrebami izražajo določene **pomislike pred odločitvijo za program** rehabilitacije, in sicer je prisoten */pomislek o koristih programa/* (B2/4) za visoko izobražene osebe. Na tem mestu je potreben temeljit premislek, ali se program rehabilitacije sploh prilagaja visoko izobraženim osebam, saj bi te potrebovale drugačen pristop k rehabilitaciji. Veliko oseb z oviro je dejalo, da bi potrebovale več tečajev in praktičnih znanj, ki jim jih primanjkuje.

ZAČETNA OBRAVNAVA V PROGRAMU ZAPOSLOTVENE REHABILITACIJE

Vse visoko izobražene osebe s posebnimi potrebami, ki so se odločile za vključitev v zaposlitveno rehabilitacijo, so povedale, da so bile vključene v proces začetne obravnave, kar posledično pomeni, da so na podlagi pogovorov z izvajalko zaposlitvene rehabilitacije sestavile individualni načrt in mu pripojile določene **storitve**, ki krepijo moč osebe, da razvija svoj karierni potencial. Visoko izobražene osebe z ovirami so povedale, da se je sodelovanje z izvajalko rehabilitacije začelo s */predstavitvijo programa/* (B2/5a), nadaljevalo se je s */svetovanjem, spodbujanjem ter motiviranjem oseb k aktivni vlogi/* (B1/5) – storitev A.

PRIPRAVA MNENJA O RAVNI DELOVNIH SPOSOBNOSTI, ZNANJ, DELOVNIH NAVAD IN POKLICNIH INTERESOV – STORITEV B

Visoko izobražene osebe s posebnimi potrebami so povedale, da so se izvajalke držale dogovorov, ki so jih sklenili na podlagi individualnega načrta obravnave, upoštevale pa so tudi **metode dela** in v skladu z njimi */ocenile (posameznikove delovne) zmožnosti/* (B1/6) na podlagi */delovnih preizkusov/* (B1/7). Na podlagi vseh pridobljenih podatkov z intervjuji in pregleda delovne dokumentacije strokovni **tim** oblikuje **zaključno mnenje**. Visoko izobražene osebe s posebnimi potrebami povedo, da so s tem pridobile */mnenje o ravni delovnih sposobnostih, znanj, delovnih navad in poklicnih interesov/* (B1/8a), nekatere osebe so ob tej storitvi pridobile tudi veljavno */odločbo o priznanju statusa invalida/* (B1/8b). Šele s pridobljenim statusom invalida ima oseba z oviro pravico do uveljavljanja storitve zaposlitvene rehabilitacije in do aktivnega sodelovanja v njej ter pravico do denarnih prejemkov, ki jih ureja 17. člen ZZZRZI. (Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, 2007)

STANDARDIZIRANE STORITVE

Standardizirane **storitve**, ki so jih visoko izobražene osebe z oviro navajale kot ključne storitve, ki so pripomogle k izboljšanju njihovih kariernih možnosti, so bile */usposabljanje na konkretnem delovnem mestu/ (B2/6), (B3/3b), (B3/4b), /svetovanje in tehnična podpora/ (B2/8), /prilagoditev delovnega mesta/ (B3/3a) in / vključevanje v delavnice, usposabljanje/ (B3/4a)*. Uporabnice so se strinjale, da ravno stik z delodajalcem, ki jim omogoči možnost usposabljanja, privede do tega, da se kot posameznice naučijo nečesa novega, česar prej niso znale, a so se priučile in to znanje uporabile pri nadaljnji zaposlitvi. Uporabnice so večinoma zelo pohvalile možnost usposabljanja, kajti največkrat kot posameznice drugače nimajo možnosti dostopa do delodajalca.

Visoko izobražene osebe s posebnimi potrebami povedo, da rehabilitacija prinese tudi določene **obveznosti oseb, ki se usposabljaajo**, saj imajo */dolžnost poročanja/ (B2/9)* svoji izvajalki rehabilitacije. Vsi udeleženi se zavedajo, da morajo pri rehabilitaciji sodelovati in tudi izpolniti vsak svoj del obveznosti. **Potek zaposlitvene rehabilitacije** povečini traja */tri mesece, nato (sledi) zaposlitev (oz. usposabljanje)/ (B3/5)*.

POMOČ IZVAJALK ZAPOSLOTIVNE REHABILITACIJE

Vse visoko izobražene osebe z oviro so povedale, da so jim izvajalke rehabilitacije na začetku procesa zelo pomagale z **individualnim načrtom**, ki */so (ga skupaj) naredili/ (B1/9)*. Če je uporabnica potrebovala prilagoditve na delovnem mestu v obliki tehničnih pripomočkov, so skupaj */izdelali (detajlni) načrt potrebne opreme za delo/ (B2/12)* glede na oviro, ki jo ima uporabnica. V okviru individualnega načrta jim je zelo pomagal tudi */svetovalni pogovor z izvajalko/ (B3/6)*, saj so tako imeli občutek, da jih izvajalka redno spremlja in jim je na voljo ob morebitnih težavah v procesu rehabilitacije. Ravno */reden kontakt/ (B1/10)* ali **stik s svetovalko** je bil pomemben za vse intervjuvane uporabnike, saj so se izvajalke rehabilitacije posluževale */ciljno usmerjenega pogovora/ (B3/6)*, ki jih je spodbujal k doseganju kratkoročnih in dolgoročnih zastavljenih ciljev. Za samo evalvacijo rehabilitacijskega dela je potrebno redno **preverjanje napredka** v obliki */osebnih srečanj z osebo in mentorico (v podjetju)/ (B1/11)*. Določena visoko izobražena oseba s posebnimi potrebami je izpostavila izkušnjo, da izvajalke v zaposlitveni rehabilitaciji navkljub **osredotočenosti na ovire** uporabnikom */pomagajo pri sprejemanju lastne invalidnosti/ (B2/10)*. Proces zaposlitvene rehabilitacije je tako pozitiven za visoko izobražene osebe s posebnimi potrebami, zelo se spodbuja motiviranost uporabnikov in samoiniciativnost.

REZULTAT ZAPOSLOITVENE REHABILITACIJE

Uporabnice v procesu zaposlitvene rehabilitacije sem povpraševala o tem, kaj so pridobile zase. Dobila sem raznovrstne odgovore. Vse uporabnice so mi sprva takoj odgovorile, da so */pridobile/ (B2/13) (B3/8) **delovne izkušnje**, /saj jih drugače ne moreš dobiti/ (B1/12).* Ob tem se postavlja vprašanje glede dostopnosti delovnih mest za osebe z oviro. Na trgu dela bi bilo potrebno v prihodnosti odpirati več delovnih mest za visoko izobražene osebe z oviro, saj jih je iz leta v leto več. Velja tudi, da so predsodki na trgu dela zaradi oviranosti oseb s strani delodajalcev še vedno močno prisotni. Potrebno bo storiti več, da se jih izkorenini.

Druge osebe z oviro so poročale, da so pridobile pomembne **sposobnosti** in **osebnostne lastnosti**, kot sta */samostojnost/ (B1/13a)* in */samozavest/ (B1/13b)*. Pohvalno je, da osebe z oviro tudi s psihološkega vidika pridobijo veliko zase, rezultat je, da se počutijo boljše kot prej, ko še niso bile vključene v rehabilitacijo.

Določene uporabnice z oviro so pridobile tudi izpolnitev **dodatnih potreb**, kot so v njihovem primeru opravljen */izpit iz Zakona o upravnem postopku/ (B1/24)*, */cenovna dostopnost tehničnih pripomočkov/ (B2/14)* in */dostop do tehničnih pripomočkov izven delovnega časa/ (B2/15)*. Za težavo pri zaposlovanju oseb z oviro se je izkazalo **financiranje tehničnih pripomočkov**, saj obstajajo */strogi pogoji upravičenosti/ (B2/16)* do njih, kar je za uporabnike z oviro negativno, saj si jih sami zelo težko finančno zagotovijo, delodajalci pa so navkljub subvencijam največkrat rezervirani do dodatnega stroška podjetja. Storitve H: Izdelava načrta prilagoditve delovnega mesta in delovnega okolja invalida predvideva okvirno oceno višine stroškov, potrebnih za prilagoditev delovnega mesta in okolja. Časovni obseg za izvedbo storitve s strani izvajalke rehabilitacije je do osem ur na posamezno delovno mesto. V tem času mora izvajalka na delovnem mestu osebno narediti oceno in se pogovoriti z delodajalcem o morebitnih škodljivostih delovnega mesta ipd. V tem procesu je nujno, da izvajalka odstre še morebitne zadnje pomisleke delodajalca, kar pa je v osmih delovnih urah, ki jih ima a to izvajalka na voljo, manj verjetno. (Ministrstvo za delo, družino, socialno zadeve in enake možnosti, 2016) V praksi se izkaže, da je financiranje tehničnih pripomočkov za udeležene zapleteno, saj je financiranje možno pred oz. ob predvideni zaposlitvi pri konkretnem delodajalcu, kar lahko krije Javni štipendijski, razvojni, invalidski in prežिवninski sklad Republike Slovenije ali pa Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, če je oseba »delovni invalid«. Med samo zaposlitveno rehabilitacijo financiranje tehničnih pripomočkov žal ni možno. Tovrstno stanje privede do večjih stisk oseb z oviro, saj brez tehničnih

pripomočkov marsikatera oseba z oviro opravlja svoje delo z zmanjšano storilnostjo, kot bi ga lahko.

PREPRIČANJA VISOKO IZOBRAŽENIH OSEB Z OVIRO

Določena visoko izobražena oseba z oviro je izpostavila prepričanja, ki izhajajo iz njenih izkušenj z delodajalci. Prepričana je, da je največkrat **razlog za nezaposlitev prav oviranost**, saj se po njenem mnenju */delodajalci bojijo zaposliti osebe z oviro/ (B2/17)*. Njena prva izkušnja z delodajalcem kaže na to, da so **dolžnosti delodajalca problem**. Ta uporabnica je imela večje težave z */izvedbo individualnega načrta prilagoditve delovnega mesta/ (B2/18)*. Večje kot so ovire, npr. slepota, več tehničnih pripomočkov in drugih prilagoditev delovnega mesta bo oseba z oviro potrebovala, kar hkrati pomeni tudi več stroškov za delodajalca. Na tem temelji tudi moje mnenje, da imamo v slovenskem gospodarskem prostoru mnogo prikrite diskriminacije, saj tudi prilagoditve delovnih mest niso v celoti sofinancirane s strani države, kot bi lahko bile in kot bi bilo tudi prav za vse udeležene. Oseba z oviro je upravičena do brezplačnih tehničnih pripomočkov samo v primerih, ko prejema denarno socialno pomoč po predpisih in ko ima status invalida po predpisih o družbenem varstvu duševno in telesno prizadetih oseb. V nasprotnem primeru se višina sredstev, rezerviranih za sofinanciranje tehničnih pripomočkov za osebe z oviro, zagotavlja v višini 85 % vrednosti posameznega tehničnega pripomočka, kar prinese še dodatno nemoč osebi z oviro. (Zakon o izenačevanju možnosti invalidov, 2010). Problem se pojavi, ko se oseba z oviro vključi v proces zaposlitvene rehabilitacije, saj takrat financiranje tehničnih pripomočkov ni možno. Financiranje tehničnih pripomočkov je možno ob predvideni zaposlitvi pri konkretnem delodajalcu, kar lahko krije bodisi Javni štipendijski, razvojni, invalidski in preživninski sklad Republike Slovenije bodisi Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, če je oseba delovni invalid. Iz tega sledi, da oseba z oviro v obdobju rehabilitacije ni upravičena do tehničnih pripomočkov, če si jih ne priskrbi sama, in sicer glede na oviro, ki jo ima. To pa lahko privede do slabšanja delovnih pogojev in manjšega rezultata zaposlenega na delovnem mestu. Če si oseba z oviro tehnične pripomočke priskrbi sama, to privede do večjega finančnega bremena tako zanjo kot za ožjo družino. Menim, da bi bilo primerno omogočiti dostojno delo vsakomur, ne glede na to, ali opravlja delo v rednem delovnem razmerju ali pa je vključen v zaposlitveno rehabilitacijo. K temu spada tudi omogočanje dostopa do brezplačnih pripomočkov za vse oviranosti in posebne potrebe, ki jih imajo te osebe.

PRIČAKOVANJA VISOKO IZOBRAŽENIH OSEB S POSEBNIMI POTREBAMI GLEDE REHABILITACIJE

Visoko izobražene osebe z ovirami so poročale o **doseženih pričakovanjih** zaposlitvene rehabilitacije, ki so */dosežena/ (B1/14)*. Druga intervjuvana oseba izjavi, da je bilo */vse dobro/ (B3/9)*. Ostale uporabnice so doživele **negativne izkušnje**, saj naj bi */delodajalci raje zaposlili osebo brez ovir/ (B2/19)*, pri samem zaposlovanju pa so doživele */manj priložnosti in več težav pri zaposlovanju/ (B2/20)*. Zavedam se, da so določena prepričanja posameznic osnovana na subjektivnosti izkušenj. V vsakem procesu, sploh tako dolgotrajnem kot sta zaposlitvena rehabilitacija ali običajna zaposlitev, se lahko pojavi slabša izkušnja od pričakovane, in takrat v osebi prevlada razočaranje nad lastnim dosežkom. Čeprav imamo dobre namene in želimo osebe z oviro vključiti v usposabljanje, se to zanje ne konča vedno pozitivno. Ravno ob takih izkušnjah je zelo dobrodošla redna vključitev izvajalke zaposlitvene rehabilitacije, ki lahko ob težavah posreduje. Se pa občasno dogaja tudi, da osebe z oviro zaradi določenih neskladij spremenijo delodajalca, pri katerem se usposabljaajo. To lahko privede do povečanja stiske in nezaupanja v proces zaposlitvene rehabilitacije.

NEGATIVNI VIDIKI REHABILITACIJE

Na vprašanje o negativnih vidikih zaposlitvene rehabilitacije sem ravno tako dobila različne odgovore. Ena oseba z oviro je povedala, da je **dosegla pričakovanja**, saj v njeni izkušnji */ni (prisotnih) slabosti/ (B3/10)*. Druge visoko izobražene osebe z ovirami so imele različne negativne izkušnje. Negativni vidik je zanje **dolgotrajno pridobivanje statusa**. To je velik problem, saj je */čakanje na odločbo statusa invalida/ (B1/15)* včasih predolgo in zato veliko uporabnikov preneha z rehabilitacijo. V primerih, ko pride do **neustreznosti prvega delodajalca**, je */potrebno posredovanje svetovalke (izvajalke)/ (B1/16)*, kar v praksi pomeni dodatno delo za izvajalke zaposlitvene rehabilitacije, ker skupaj poiščejo novega delodajalca in verjetno dodatno čakanje oseb z oviro na čakalni listi. Uporabnice z oviro so si enotne o **slabo plačanem delu** v procesu rehabilitacije, saj je */plačilo rehabilitirancem/ (B2/21)* med usposabljanjem na konkretnem delovnem mestu nizko. Po 17. členu prvega odstavka ZZZRZI so osebe z oviro */upravičene do 40 % minimalne plače za (opravljenih) 100 ur/ (B2/22)*. To vsoto pa prejemajo le, če oseba z oviro ni prejemnica denarnega nadomestila ali denarne pomoči iz naslova brezposelnih oseb ali iz naslova invalidskega zavarovanja. (Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, 2007)

V primeru, da oseba opravi manj kot sto ur mesečno, do tega denarnega nadomestila pri rehabilitaciji ni upravičena. V praksi se je pokazalo, da so rehabilitiranci v okviru storitve J upravičeni do nadomestila iz rehabilitacije, poleg tega pa so še vedno lahko upravičeni tudi do denarne socialne pomoči, vendar se jim ta zniža, pri čemer dobijo razliko med denarno socialno pomočjo in nadomestilom iz rehabilitacije. Ta znaša okoli 316 €. Poleg tega so lahko zaradi vključitve v usposabljanje na delovnem mestu uporabniki na centru za socialno delo upravičeni do dodatka na delovno aktivnost, če so mesečno v usposabljanje vključeni od 60 do 128 ur, kar jim zviša osnovo denarne socialne pomoči in je razlika, ki jo dobijo, posledično večja. Če torej poenostavim, uporabniki dobijo nadomestilo iz zaposlitvene rehabilitacije in potne stroške ter razliko denarne socialne pomoči. Večinoma je to 316 €, čemur prištejemo še potne stroške in okrog 40–120 € denarne socialne pomoči, kar skupaj prinese znesek nad 400 €. Iz tega sledi, da ko so uporabniki vključeni v storitve zaposlitvene rehabilitacije, so še vedno lahko upravičenci do denarne socialne pomoči in ostalih pravic, ki izhajajo iz nje. (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, 2017)

Slabost zaposlitvene rehabilitacije se kaže tudi v neupoštevanju **delovne dobe za čas vključitve**. */Ta bi morala teči/ (B2/23a)*, so povedale uporabnice z oviro. Druga uporabnica je bila še bolj kritična in je dejala, da sploh ne gre */za delovno razmerje, gre za dogovor med tremi strankami/ (B2/23b)*. Pojavljajo se tudi **sistemske omejitve**. Potrebno bi bilo */spremeniti sistem denarnih prejemkov/ (B2/24)*, ki bi omogočal preživetje osebe z oviro in zmanjšal socialno ogroženost te skupine oseb. Odpraviti bilo potrebno tudi omejitve glede */dokazil o pridobljenih izkušnjah/ (B2/25)*, saj ob zaključku zaposlitvene rehabilitacije uporabnica ne dobi ničesar, s čimer bi lahko nastopila na razgovoru za novo službo za redno zaposlitev, kjer bi ji tekla delovna doba. Vse osebe z oviro se v prvi vrsti zavedajo **dolgih čakalnih dob** za zaposlitveno rehabilitacijo, saj čakajo po leto dni in več. Uporabnice z oviro poročajo, da je */zelo dolga čakalna doba, da prideš na rehabilitacijo, ne glede na poslabšanje zdravstvenega stanja/ (B2/26)*. Za marsikoga je tako dolga čakalna doba predolga, saj */veliko ljudi obupa med čakanjem na rehabilitacijo/ (B2/27)*. Ti so prepuščeni samim sebi, o tem, kaj se dejansko s temi osebami zgodi, žal ni podatka. Menim, da postanejo odrinjeni na rob družbe, njihovo stanje povzroči še večjo izločenost.

SODELOVANJE Z ORGANIZACIJAMI

Vse intervjuvanke so v procesu rehabilitacije sodelovale z vladnimi organizacijami, kot sta **Zavod za zaposlovanje** in **Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje**. Z Zavodom za zaposlovanje so visoko izobražene osebe s posebnimi potrebami navajale tako dobre kot slabe izkušnje. Kot */prednost/ (B1/18)* je bila navedena pomoč pri */informacijah glede rehabilitacije in javnih del/ (B1/18)*. */Slabost/ (B1/19)* pri sodelovanju s Zavodom za zaposlovanje je po njihovem prepričanju, da */za izobražen kader (na trgu zaposlovanja) ni dela/ (B1/19)*. Na začetku sodelovanja s svetovalkami na Zavodu dobijo */premalo informacij (in so deležni) slabše komunikacije/ (B2/30)*. Intervjuvanke so prepričane, da bi Zavod za zaposlovanje */moral bolj izobraževati svoje svetovalce/ (B2/31)*. Z Zavodom za pokojninsko in invalidsko zavarovanje nekatere uporabnice niso imele izkušenj, tiste, ki so jih imele, so navajale pretežno */slabe izkušnje, (saj bi potrebovale) več informiranja/ (B2/33)* in */telefonsko dostopnost svetovalcev/ (B2/34)*. Osebam z oviro, ki jim je priznana oviranost z odločbo o statusu invalida, morajo odvisno glede na ovire in zdravstvene težave, ki jih imajo, na nekaj let ponovno oceniti zdravstveno stanje, s katerim se oceni, ali oseba s statusom še vedno potrebuje takšen obseg pravic, ki izhajajo iz tega statusa. Osebe z oviro */je strah pred ponovno oceno – (takrat bi bila potrebna) povečana podpora svetovalcev/ (B2/35)* na ZPIZ-u. Zavodu za pokojninsko in invalidsko zavarovanje priporočam, da okrepi telefonsko dostopnost, saj lahko že s tem veliko naredi za informiranost oseb, ki se ob tako težkih izkušnjah, kot je sprememba življenjskih okoliščin zaradi oviranosti, srečujejo še z težavami zaradi dostopa do informacij.

Določena visoko izobražena oseba z oviro je glede **organizacije, ki izvaja zaposlitveno rehabilitacijo**, izrazila močno */zadovoljstvo z izvajalko zaradi preseganja negativnih prepričanj (tako delodajalcev kot oseb z oviro) in njene stalne podpore/ (B3/32)*. Ista oseba z oviro je navajala določeno **prednost sodelovanja z zavodi**, saj je uspela */sama navezati stik z delodajalcem in Zavodu predlagala usposabljanje/ (B3/12)*, kar je zelo pogumno od nje. Njena samoiniciativnost je pohvalna, s tem je celoten proces zaposlitvene rehabilitacije uspela pospešiti. Prav tako je njen izhod iz rehabilitacije pozitiven, saj je delodajalca prepričala s svojim dobrim delom, da jo je obdržal tudi ob zaključku usposabljanja. V premislek vsem visoko izobraženim osebam z ovirami izpostavljam, da je v Sloveniji lažje najti ustrezno zaposlitev, če si venomer aktiven, se poskušaš znajti in se ne ustrašiš novih izzivov.

Pomembno se mi zdi, da ne obupujemo zaradi situacije ob zmanjšani možnosti zaposlitve, temveč poiščemo lastno okno v svet, lasten izhod.

SKLADNOST DELOVNEGA MESTA Z IZOBRAZBO

Večina intervjuvanih visoko izobraženih oseb s posebnimi potrebami je zaposlenih na **skladnem** delovnem mestu z njihovo izobrazbo. Te opravljajo */delo socialne delavke/ (B1/20), (B2/36)*. V manjšem obsegu so osebe z oviro povedale, da so zaposlene na neskladnem delovnem mestu z njihovo izobrazbo. Te so povedale, da so zaposlene na */delovnem mestu, ki zahteva srednješolsko izobrazbo/ (B3/14); /ker nimajo dovolj delovnih izkušenj, so sprejele zaposlitev, ki ni v skladu s stopnjo izobrazbe/ (B3/15)*. Menim, da nekatere visoko izobražene osebe z oviro sprejmejo takšno odločitev zato, ker nimajo izbire. Raje so zaposlene na delovnem mestu, ki ni v skladu z doseženo izobrazbo, kot da so brez redne zaposlitve in rednih dohodkov. Zdi se mi, da bi morali v Sloveniji upoštevati doseženo izobrazbo in jo sprejeti kot vrednoto, ker se vse prevečkrat dogaja, da se posamezniki odpovedujejo plačnim dodatkom na račun visoke izobrazbe v zameno za redno službo. To je nepošteno tako do visoko izobraženih oseb, kot do države, ki za vsakega mladega človeka plačuje njegovo mesto na univerzitetnem študiju. Visoko izobražene osebe s posebnimi potrebami si vsekakor želijo več delovnih mest, ustreznih njihovi stopnji in vrsti izobrazbe. Želim si, da bi bilo dostojno delo omogočeno vsem, ne glede na stopnjo izobrazbe, ki jo osebe dosegajo.

TRAJANJE ZAPOSLOTITVE

Visoko izobražene osebe sem spraševala, kako dolgo so redno zaposlene pri tem delodajalcu. Zanimalo me je **trajanje** zaposlitve. Redno je bila zaposlena samo ena visoko izobražena oseba s posebnimi potrebami, in sicer */štiri leta/ (B3/13)*. Druge visoko izobražene osebe so bile v času, ko sem opravljala intervjuje, namreč še v postopku zaposlitvene rehabilitacije, zato od ostalih intervjuvank nisem dobila odgovora na to vprašanje.

LAŽJE ZAPOSLOVANJE VISOKO IZOBRAŽENIH OSEB Z OVIRO

Visoko izobražene osebe s posebnimi potrebami sem vprašala, katere ukrepe in pomoči bi še potrebovale, da bi bile lažje zaposljive v svojem poklicu. Pridobila sem raznolike in koristne odgovore.

Osebe z oviro bi potrebovale **urejeno asistenco**, saj */osebnih asistentov ni dovolj/ (B1/22)*, obstajajo pa tudi dolge */čakalne vrste za pridobitev osebnega asistenta/ (B1/23)*. Potrebno bi bilo urediti */osebno asistenco (na način, da bi bila) razdeljena na skupine ovir zaradi specifičnosti potreb/ (B2/46)*. Delodajalci bi potrebovali pomoč pri **osveščanju**, ker potrebujejo */več izobraževanj o oviranosti oseb/ (B2/37)*, da se pomisleki o zaposlovanju visoko izobraženih oseb s posebnimi potrebami s časom zmanjšajo. Navsezadnje bi dobro osveščanje vodilo tudi k */ustvarjanju novih delovnih mest (za osebe z oviro) izven invalidskih podjetij/ (B2/48)*.

Med intervjuvankami je izpostavljena potreba po **dodatnih ukrepih**, in sicer po dodatnem */financiranju delodajalcev/ (B2/38)*, *(B3/19)* in dodatnem */kvotnem sistemu/ (B2/41a)*. Poleg tega bi bil potreben tudi */zagotovljen denar za visoko izobražene osebe z oviro/ (B2/39)*, saj se trenutno delodajalci še ne zavedajo, s kakšnimi težavami se ob zaposlitvi srečuje visoko izobražena oseba z oviro. Velja, da so delodajalci izrazito nepripravljeni na visoko izobražene osebe, ki imajo sicer doseženo izobrazbo, primanjkuje pa jim ustreznih delovnih izkušenj. Poleg tega delodajalce predsodek glede ovir vodi v poglobljen pomislek, ali bi sploh zaposlili takšnega kandidata. Dodaten ukrep bi moral biti tudi */povečanje zaščite delavca z oviro, zmanjševanje mobinga/ (B2/52)*. Na podlagi opravljenih intervjujev sklepam, da so osebe z oviro zelo izpostavljene pozitivni in negativni diskriminaciji na delovnem mestu, zato so žal te osebe tudi bolj izpostavljene mobingu ter bossingu, ki označuje načrtno zatiranje, onemogočanje podrejenega delavca (bossing – vse pogostejša oblika psihičnega nasilja na delovnem mestu, b. d.). Visoko izobražene osebe si za lažje zaposlovanje v rehabilitaciji želijo */zagotovitev financiranja tečajev, ki se prilagajajo aktualnim potrebam na trgu in izobrazbi oseb/ (B2/56)*.

Nekatere uporabnice z oviro si želijo **več pomoči rehabilitantu** v procesu zaposlitvene rehabilitacije, pomagala bi jim */večja povezanost med delodajalci in izvajalko/ (B3/19)* zaposlitvene rehabilitacije. Izvajalke rehabilitacije tudi same pravijo, da imajo v delovnem načrtu premalo časa, namenjenega za posamičen primer, ker se morajo ukvarjati z delom za uporabnika, ur, določenih za delo skupaj z uporabnikom, pa je v skladu s Standardi zaposlitvene rehabilitacije (2016) absolutno premalo. Uporabnice z oviro so močno zastopale stališče, da bi jim morale biti omogočeno **pridobivanje delovnih izkušenj in znanja**. To je poleg kriterija dosežene izobrazbe poglavitno za uspešno zaposlitev pri delodajalcih. Omogočen bi moral biti */prenos znanja iz starejših na mlajše/ (B2/47b)*, ker mentorstvo

prinese pozitivne rezultate za vse vključene, sploh če bi vzpostavili sistem */usposabljanja za vse, ki iščejo prvo zaposlitev/* (B3/16). Osebe z oviro so potrdile, da bi moralo biti okrepljeno **zaposlovanje oseb z oviro za skrajšani delovni čas** in s tem */povečanje delovnih mest za skrajšani delovni čas, (lahko gre tudi za) zaposlitev starejših oseb (z oviro)/* (B2/50) in s tem povezani */dodatni razpisi za delo s krajšim delovnim časom/* (B2/51a). Potreba po **fleksibilnosti zaposlitvenih centrov** je močna, saj moramo */vključiti širši krog ljudi z oviro z večjo preostalo delovno zmožnostjo/* (B2/49) in jim tako omogočiti vključevanje na podporna delovna mesta.

Pojavljajo se tudi določena mnenja, da bi bilo potrebno **odpraviti sistemske ovire**. Ta obsegajo npr. */izboljšanje pritožbenih poti odpuščenih delavcev zoper odpovedi pogodbe o zaposlitvi/* (B2/53) do predloga: */tisti, ki delajo skrajšani delovni čas v rehabilitaciji, morajo za pravico do denarnega prejemka delati še dodatnih 20 ur mesečno/* (B2/51b), da dosežejo zakonsko mejo 100 ur po 17. členu Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (2007). V povezavi s tem bi bilo potrebno **zvišati nadomestilo pri usposabljanju**, saj je */nagrada prenizka in ne zadostuje za normalno življenje (posameznika)/* (B3/17). Potrebno je povečati **zakonsko zaščito oseb z oviro**. To vodi v */povečanje pravne varnosti/* (B1/54), saj si želijo večje zaščite pred morebitnim odpuščanjem ipd. Tudi po pridobitvi statusa invalida so ponovljena ocenjevanja pred zdravniško komisijo redna na nekaj let, v primerih, ko se kategorija invalidnosti zmanjša, se osebam z oviro */slabša socialno stanje, potrebujejo dodatna sredstva/* (B2/55). Problem je prisoten takrat, ko navkljub zmanjšani kategoriji invalidnosti oseba z oviro ostane nezaposlena, saj velja prepričanje, da ne glede na manjšo invalidnost oseba z oviro in s statusom invalida prinese več težav ter dodatnih prilagoditev za delodajalce, kot jih zmore sama premagati.

Pri procesu zaposlitvene rehabilitacije je nujno potrebno **zmanjšanje birokracije**, saj je */preveč birokracije, premalo zainteresiranih delodajalcev/* (B2/42), samo */poročanje o porabi sredstev (bi bilo potrebno) poenostaviti/* (B2/43). Potreben je premislek o **dodatnih projektih**, kot so */zmenki z delodajalci, prilagojeni osebam z oviro/* (B2/40a) in */možnost daljšega dvo- ali triletnega usposabljanja/* (B2/40b), saj bi se tako izboljšala zaposljivost visoko izobraženih oseb z oviro. Navsezadnje bi osebam z oviro zelo pomagalo **preseganje predsodkov**, in sicer da bi visoko izobražene osebe */sprejeli/* (B2/57) takšne, kot so, z zgoraj navedenimi predlogi pa jim pomagali do boljšega stanja pri zaposlovanju.

4.3. DELODAJALCI

POTEK SODELOVANJA MED IZVAJALKAMI ZAPOSLOTIVNE REHABILITACIJE IN DELODAJALCI

Sodelovanje med izvajalko zaposlitvene rehabilitacije in določenim delodajalcem je potekalo na podlagi primerne **predstavitve programa usposabljanja** ter samega poteka zaposlitvene rehabilitacije. Za delodajalca je bilo namreč bistveno, da mu je bil */predstavljen potek usposabljanja/ (C1/3)*, saj mora biti delodajalec */dobro formalno pripravljen/ (C1/2)* na dokumentacijo, ki ga čaka ob začetku usposabljanja osebe z oviro. Delodajalec je pred začetkom usposabljanja dobil posredovane informacije, da je možno izvesti */poskusno delo pred rehabilitacijo/ (C2/3)*, delavca z oviro pa */bo lahko zaposlil po usposabljanju le v primeru prostega delovnega mesta/ (C2/5)* v njegovi organizaciji. Na tem temelji moje mnenje, da se vsi udeleženi v procesu zaposlitvene rehabilitacije zavedajo, da je primarni cilj dolgoročna zaposlitev osebe z oviro, hkrati pa tudi, da dokončna zaposlitev po prenehanju usposabljanja ni vedno mogoča zaradi različnih dejavnikov, ki vplivajo na trg dela. Nekateri delodajalci so poudarjali */sodelovanje/ (C3/1)* z različnimi izvajalkami zaposlitvene rehabilitacije v */storitvi J – usposabljanje na konkretnem delovnem mestu/ (C3/4)*. V teh primerih je tovrstno sodelovanje obsegalo skupno */pomoč kandidatom pri pridobivanju izkušenj in delovnih navad/ (C3/5)*.

Sodelovanje med izvajalko in delodajalcem je pogojeno tudi z **zahtevami, ki jih morajo izpolniti delodajalci**, saj so navajali, da morajo delavcu z oviro omogočiti */delo, ki ustreza izobrazbi/ (C1/4a)* in */daljše trajanje usposabljanja/ (C1/4b)*. Zavezani so skupnemu cilju kariernega napredovanja osebe z oviro, v primerih visoko izobraženih oseb obsega ta cilj tudi */omogočanje (opravljanja) strokovnega izpita/ (C1/5)*.

Določeni delodajalec vidi prednost sodelovanja z izvajalko zaposlitvene rehabilitacije v **iskanju kandidatov**, saj je na podlagi sodelovanja lažje najti primerne kandidata. Delodajalec se je v tem primeru obrnil osebno na izvajalko zaposlitvene rehabilitacije in nanjo naslovil pogoje za primerne kandidata. Pogoj se nanaša predvsem na izobrazbo, saj mora kandidat imeti */vsaj 4. stopnjo izobrazbe/ (C2/1)* in primerne kompetence za delo. V enem primeru je delodajalec navedel, da ima med zaposlenimi nekaj posameznikov z oviro, ki imajo */opravljenih nekaj letnikov fakultete, do zaključka jim manjka še diploma/ (C3/2)*. Ob tem se poraja vprašanje, ali bi te osebe poleg usposabljanja na delovnem mestu potrebovale

dodatno pomoč s strani izvajalke zaposlitvene rehabilitacije in domačega okolja, da bi lahko dokončale študij. Konkretni predlog bi bil, da se poleg usposabljanja na delovnem mestu osebam s posebnimi potrebami, ki niso zaključile študija, omogočijo resursi za dokončanje študija tekom procesa zaposlitvene rehabilitacije.

POMOČ VLADNIH ORGANIZACIJ PRI INFORMIRANJU

Večina delodajalcev se je glede **iskanja** in pridobivanja **informacij** o programih pomoči in ukrepih obrnila na konkretne organizacije, kot so */Zavod za zaposlovanje, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti/ (C3/9)*, drugi pa tudi na konkretne osebe, kot so */mentorji v Šentprimi/ (C3/8)*.

Tisti delodajalci, ki so vključeni v delo na področju socialnega varstva, so zaradi narave dela samostojnejši, saj so trdili, da */znajo dovolj za samostojno načrtovanje/ (C1/6)* in */da (zanje) ni bilo potrebe/ (C1/7)* po dodatnem iskanju informacij o programih pomoči ter ukrepih.

POMEN INFORMACIJ PRI ZAPOSLOVANJU VISOKO IZOBRAŽENIH OSEB S POSEBNIMI POTREBAMI

Nekateri delodajalci so **samostojno iskali informacije**, saj so trdili, da */dodatne informacije niso bile potrebne/ (C1/8)*. Določeni delodajalec je izrazil mnenje o **vplivu informacij na odločitev za usposabljanje visoko izobraženih oseb**. Meni, da se */tisti (delodajalci), ki so brez informacij, manj odločajo za usposabljanje/ (C2/7)* visoko izobraženih oseb s posebnimi potrebami. Isti delodajalec izpostavi problem **neinformiranosti**, saj pravi, da */delodajalci (na splošno) niso ustrezno informirani/ (C2/8)*. Menim, da se delodajalci prevečkrat ustrašijo izziva in dodatnega dela, ki ga prinaša vključenost v zaposlitveno rehabilitacijo. Tudi izvajalke zaposlitvene rehabilitacije povedo, da je glavni vzrok neodločnosti delodajalcev za vstop v rehabilitacijo ravno strah delodajalcev. Tiste, ki vstopijo v odnos med delodajalcem in rehabilitantom, primerno informirajo ter se s strahom soočijo skupaj. Dobra informiranost in učinkovito skupno delo uspešno razblinjata predsodke delodajalcev, kar pogosto rezultira v ponovnem vračanju v proces rehabilitacije tudi z drugimi uporabniki.

PREDSODKI DELODAJALCEV GLEDE ZAPOSLOTITVE

Delodajalci so navajali številne predsodke glede zaposlovanja visoko izobraženih oseb s posebnimi potrebami. Nekateri **pomisleki** so obsegali težave ob prilagoditvi okolice gibalno ovirani osebi na */terenskem delu/* (C1/9). Ti delodajalci so dodali, da je nujno **preseganje ovir** na delovnem mestu in da se za osebo z oviro */poišče rešitve glede omogočanja dostopa gibalno oviranim/* (C1/10) na terenu ter da se ji običajni zaposleni prilagodijo. Za preseganje ovir bi bile */potrebne investicije za prilagoditve za gibalno ovirane./* (C1/12). Skozi delovni proces delodajalci poudarjajo */pomen motiviranosti za delo, ne glede na prisotne ovire./* (C3/13). Prisotno je bilo tudi prepričanje določenih delodajalcev **o nepreseganju pomislekov**, pravijo, da */ima vsak svoje omejitve/* (C2/15a), ti pomisleki pa */se ne zmanjšujejo s časom/* (C2/15b) in so še kako prisotni v delovnem procesu.

Večina delodajalcev je imela **pomisleke** zaradi */obsežne dokumentacije/* (C2/9) ob zaposlitvi delavca z oviro. Izpostavili so */problem izkoristka izobrazbe pri organizaciji delovnega mesta/* (C2/14) glede na senzorno oviro in delovno učinkovitost delavca. Delodajalec je tu izpostavil problem pri */primerjavi med običajnimi in invalidskimi delovnimi okolji/* (C2/10), saj je v invalidskem okolju po mnenju delodajalca delovni učinek znatno manjši in po njegovem mnenju ni primerljiv z delovnim učinkom običajnega delavca v njihovem poklicu. */Vodja mora biti bolj pozoren na prilagojen delovni proces/* (C2/14) kot v običajnem delovnem okolju in se mora prepričati, ali zaposleni razume navodila glede delovnih nalog in jih je hkrati tudi sposoben uresničiti. Delavec po njegovem mnenju potrebuje s strani **vodje večjo pozornost na prilagojen delovni proces**, kar konkretno pomeni, da delavec z oviro potrebuje */več navodil in razlage/* (C2/14). Na podlagi pogovora z visoko izobraženimi osebami s posebnimi potrebami menim, da tudi osebe z oviro potrjujejo, da potrebujejo več navodil in pomoči glede na oviro, ki jo imajo. Zavedajo se tudi, da je glavni problem v organizaciji časa, mnogokrat tudi v nefleksibilnosti vodij, ne pa v sami oviranosti oseb. Ovine in posebne potrebe bi morale biti razlog za povečanje fleksibilnosti vodij, oviranost osebe ne sme biti izgovor za slabo vodenje oseb na vodilnih položajih. Nekaj delodajalcev je povedalo da, */nimajo/* (C3/12) nobenih predsodkov glede zaposlitve visoko izobražene osebe s posebnimi potrebami, so pa opazili, da */ljudje sprejemajo tudi delo, ki ni v skladu z izobrazbo/* (C3/16). Iz tega izhaja opažanje, da v času ekonomske krize oz. v času potencialno manjših možnosti za zaposlovanje osebe z oviro in osebe brez ovir zgrabijo vsakršno možnost za

zaposlitev, ki omogoča socialno preživetje delavca oz. delavke in pripadajočih družinskih članov, ne glede na doseženo (visoko) izobrazbo.

Zelo močno prisoten je predsodek glede **manjše delovne uspešnosti** visoko izobraženega delavca z oviro, saj so delodajalci povedali, da */v običajnem delovnem okolju (ti) ne dosegajo iste norme/ (C2/12)* in da je v takih primerih */izkušnja delodajalca navsezadnje slabša od pričakovane/ (C2/13)*. Menim, da se ni potrebno osredotočati na posebne potrebe ali ovire oseb, temveč na ravni države povečati inkluzijo ranljivih skupin z raznimi vladnimi pomočmi za podporno zaposlovanje visoko izobraženih oseb.

Večina delodajalcev poroča o svojih **pozitivnih izkušnjah dela z visoko izobraženimi osebami s posebnimi potrebami**. Dejali so, da visoko izobražene osebe z oviro pokažejo večji */interes za delo, imajo več sposobnosti/ (C3/14)* in da zanje kot delodajalce */fizične omejitve človeka niso pomembne/ (C3/15)*. Izkušnje intervjuvanih delodajalcev kažejo, da se marsikateri predsodek zmanjša, ko si vpet v delovni proces z osebo, saj jo spoznaš, delaš z njo več ur dnevno in se naučiš predvideti delovne naloge, ki ugodno vplivajo na delovno učinkovitost osebe z oviro. Poudarek na ovirah in posebnih potrebah zbledi v primerjavi s koristjo, ko imajo delodajalci zaposlenega dobrega delavca, končni rezultat je pozitivna izkušnja. Želela bi si, da bi si delodajalci med seboj izmenjali več pozitivnih izkušenj zaposlovanja oseb z oviro, zato menim, da bi bilo potrebno najti primerno razpoložljivo okolje, kjer bi jim bila izmenjava izkušenj omogočena, saj sem prepričana, da bi na tak način odpravili mnogo predsodkov delodajalcev.

PREDLOGI DELODAJALCEV GLEDE INFORMIRANJA O ZAPOSLOVANJU VISOKO IZOBRAŽENIH OSEB S POSEBNIMI POTREBAMI

Z vprašanjem o informacijah, ki bi jih delodajalci potrebovali, sem želela predvsem ugotoviti, katere so ključne informacije o zaposlovanju visoko izobraženih oseb z oviro, ki bi jih ti potrebovali pri zaposlitvi osebe z oviro, pa jim takrat niso bile posredovane ali jih sami niso poznali oz. o njih niso vprašali rehabilitacijske svetovalke. Vsi delodajalci so povedali svoje predloge. Ti predlogi so se nanašali na **potrebe po informacijah o oviranosti in omejitvah**, saj delodajalce zanima, katere */fizične omejitve/ (C1/13)* ima oseba in kako ji lahko */prilagodijo/ (C1/13)* delovno mesto. Delodajalci poudarjajo, da jih je pomembno informirati tudi o */destigmatizaciji oseb z oviro/ (C3/18)* na delovnem mestu. Tudi moje mnenje je, da bi bilo možno na državni ravni z raznimi projekti pomoči preiti od stigmatizacije oviranih oseb do družbene sprejetosti oviranih v običajnem delovnem okolju. Poleg tega je nujno potrebno

stalno informiranje delodajalcev o novostih invalidske zakonodaje in spodbujanje dobre prakse zaposlovanja visoko izobraženih oseb s posebnimi potrebami.

Velik del predlogov delodajalcev se nanaša tudi na **informacije o prilagoditvah na delovnem mestu**, iz česar lahko sklepamo, da so delodajalci v Sloveniji slabše poučeni o */prilagoditvah na delovnem mestu/ (C1/14)* in bi vsekakor potrebovali boljšo mrežo dostopnih informacij o prilagoditvah delovnega mesta osebam z oviro in o samem poteku zaposlitvene rehabilitacije.

Nekateri delodajalci so predlagali, da bi ostali delodajalci potrebovali informacije, ki bi omogočale preseganje predsodkov, torej da imajo osebe z oviro **zmožnost opravljanja dela**, ki ga */lahko opravljajo navkljub omejitvam/ (C2/16)*. Isti delodajalec pove, da vsekakor obstaja **podporno okolje**, v katerem lahko oseba z oviro razvije svoj potencial in uspešno opravlja svoje delovne naloge. Da pa bi bilo vse to za obe strani olajšano, bi delodajalci potrebovali več informacij o */subvencijah/ (C2/17)* za zaposlovanje oseb z oviro. Veliko bolj bi bilo potrebno spodbujati, da izvajalke zaposlitvene rehabilitacije izvajajo svoje delo informiranja o dostopnosti subvencij in pomoči za delodajalce, saj so dandanes s strani ministrstva in vlade njihove svetovalne ure, ko so lahko na terenu in opravljajo dejansko socialno delo, močno regulirane.

Določeni delodajalec priporoča, da v slovenskem gospodarskem prostoru **spodbujamo delo invalidskih podjetij**. Ta delodajalec predlaga več informiranja o popolni */konkurenčnosti invalidskega podjetja/ (C3/19)*, več informiranja o enakih, če ne celo boljših storitvah od običajnih podjetij. Stigmatizacija ni značilna le za osebe, ki imajo določeno motnjo, primanjkljaj ali oviro, ampak tudi za invalidska podjetja, kjer so te osebe zaposlene. Menimo, da je potrebne več pozitivne promocije o delu invalidskih podjetij. Želela bi si, da običajna podjetja spoznajo, da poslovno sodelovanje z invalidskim podjetjem lahko prinese le dodano vrednost obstoječemu podjetju, prav tako pa se z izvedenimi posli omogoča večjo konkurenčnost invalidskih podjetij v gospodarskem prostoru. V skandinavskih podjetjih je namreč v veliki meri prisotno sodelovanje med končnimi potrošniki, kupci in invalidskimi podjetji, kar posledično prinese večjo integracijo oseb z oviro v družbi. (P. S., intervju z izvajalko zaposlitvene rehabilitacije, 16. 2. 2016)

Nadaljnji predlog delodajalcev se nanaša na **informacije o birokraciji**, saj se ti velikokrat srečujejo z */birokratskimi ovirami/ (C2/18)* pri zaposlovanju visoko izobraženih oseb z oviro. Velikokrat se delodajalci ne znajdejo med birokratskimi ovirami, takrat bi si želeli še več

vnaprejšnjih informacij o njihovem reševanju. Dobro bi bilo tudi preveriti, kakšne so možnosti za olajšanje birokratizacije v postopku zaposlitvene rehabilitacije. Zavedamo se, da izvajalke zaposlitvene rehabilitacije vlagajo ogromno časa v pomoč delodajalcem, vendar je zaključek delodajalcev še vedno tak, da je birokratski sistem zaposlitvene rehabilitacije za laika pretenciozen, zaradi česar marsikateri delodajalec zaključi, da mu rehabilitacija v prvi vrsti ne bo prinesla dovolj učinka v primerjavi s tem, kar bo moral vanjo vložiti. Potrebno bi bilo uvesti izmenjavo izkušenj med delodajalci in izvajalkami rehabilitacije, ki bi se osredotočala zgolj na problem birokratizacije procesa zaposlitvene rehabilitacije.

Navsezadnje si delodajalci želijo več informacij o **preseganju njihovih lastnih stigem**. Nekateri so namreč mnenja, da si ostali delodajalci */ne želijo bremena oseb z oviro, ker je z njimi preveč dela/* (C3/17). V teh primerih je potrebno zagnano delo rehabilitacijske svetovalke in izvajalke zaposlitvene rehabilitacije, da delodajalcu pokaže, kako lahko predsodke preseže v njihovo nasprotje – destigmatizacijo, potrebno pa je tudi medsebojno sodelovanje delodajalcev v izmenjavi pozitivnih izkušenj z zaposlenimi z oviro.

UKREPI DELODAJALCEV ZA ZAPOSLOVANJE VISOKO IZOBRAŽENIH OSEB S POSEBNIMI POTREBAMI

Pri vprašanju o ukrepih za zaposlovanje visoko izobraženih oseb s posebnimi potrebami sem dobila zelo zanimive odgovore. Določeni delodajalec predlaga strožje **sankcioniranje delodajalcev, ki ne dosegajo kvote**. Ta delodajalec predlaga */višjo kazen ob nezaposlovanju dovoljšnje invalidske kvote/* (C1/15a), da se s strani delodajalcev v Republiki Sloveniji izognemo problemu */prednosti plačevanju sankcij namesto prilagoditve delovnega mesta osebi z oviro/* (C1/15b). Ob tem bi moral delodajalec raziskati tudi možnosti črpanja sredstev iz državnih virov za prilagoditve delovnega mesta v obliki subvencij ali razpisov za osebe z oviro, kar pa je lahko velik izziv za majhna podjetja, ki nimajo primerne kadra za to delo ali delodajalci niso dovolj motivirani za iskanje tovrstnih informacij oz. jim predstavlja težavo tudi birokratizacija prijavljanja na projekt ali razpis, ki vse prevečkrat zahteva celega človeka.

Ostali delodajalci so podali mnenja glede ukrepov o **zakonodaji**. Delodajalci menijo, da je z zaposlitveno zakonodajo v slovenskem gospodarskem prostoru */dobro/* (C2/19) poskrbljeno za zaposlovanje. Nekoliko manj pa za */izboljšanje zakonodaje invalidskih podjetij, saj je problem konkurenčnost/* (C3/20) v primerjavi z običajnimi podjetji. Isti delodajalec pove, da je problem predvsem, */če so izdelki podjetja dražji/* (C3/21), torej v */manjši konkurenčnosti/* (C3/21). Tu bi bil potreben ukrep izboljšanja konkurenčnosti invalidskih podjetij v primerjavi

z običajnimi podjetji. Tem delodajalcem bi pomagala še večja prednost pri prijavljanju na razpise, več subvencij, prijavljanje na evropske razpise in olajšan dostop do le-teh.

Nasprotno nekateri drugi delodajalci menijo, da bi bil potreben **premislek o zakonskih omejitvah** v invalidskih podjetjih, saj imajo zakonsko */omejitev glede deležev zaposlenih z določenim statusom/ (C2/20)*. Omejujoče se jim zdi, da morajo imeti zaposleni dve tretjini oseb s statusom invalida in zgolj eno tretjino strokovnih delavcev, ker mora ta isti strokovni delavec biti */običajni zaposleni, hkrati pa tudi mentor osebi z oviro/ (C2/21)*. To pomeni, da strokovni delavec za isto plačo opravlja več funkcij in ima hkrati tudi večjo odgovornost. Menim, da se ta težava v fleksibilnih in asertivnih delovnih okoljih ne pojavlja pogosto. V togih delovnih okoljih pa najverjetneje prihaja do opisanega problema, še posebej ob pomanjkanju fleksibilnih strokovnih delavcev. Problem torej ni v samem zakonu, temveč v kvalificiranosti oseb.

Navsezadnje so delodajalci, ki izhajajo iz invalidskih organizacij, predlagali ukrep na državni ravni, in sicer bi potrebovali **večje možnosti za delo invalidskih podjetij**. Določeni delodajalec bi za izboljšanje zaposlovanja visoko izobraženih oseb z ovirami v invalidskem podjetju predlagal ukrep */zagotovitev dela invalidskim podjetjem s strani države/ (C3/22)*. Ti delodajalci so prepričani, da bi bilo na področju javnih služb in drugod veliko lažje pooblastiti invalidske organizacije, da bi enako kakovostno opravljale isto delo, namesto da prednjači ustanavljanje novih podjetij oz. organizacij za opravljanje javnih služb, kot so komunala itn. Kot so pokazale dobre prakse v tujih državah Evropske unije, domnevamo, da bi bilo smotno dajati konkurenčno prednost invalidskim organizacijam, kar bi posledično pomagalo pri vključevanju oseb z oviro v proces redne zaposlitve in spodbudilo njihovo socialno vključenost v družbo.

PREDNOSTI ZAPOSLOTITVE VISOKO IZOBRAŽENE OSEBE S POSEBNIMI POTREBAMI

Delodajalci, ki imajo zaposlene visoko izobražene osebe s posebnimi potrebami, ostalim delodajalcem priporočajo, da si okrepijo **zavedanje o doprinosu oseb z oviro**, saj, kot trdijo delodajalci, visoko izobražene osebe z oviro */prinesejo znanje, prilagoditve (pa so minimalne in) si jih delodajalci lahko privoščijo/ (C1/17)*. Povedo tudi, da visoko izobražene osebe z oviro */niso nižja delovna sila/ (C2/23)* temveč */zvest, rentabilen in delaven kader/ (C3/23)*. Delodajalci, ki imajo zaposlene te osebe, imajo zelo dobro mnenje o visoko izobraženih osebah z ovirami. Četudi so sprva imeli pomisleke, so navsezadnje našli smisel v tem, da pomagajo osebam z oviro **izboljšati zaposlitvene možnosti**, prepričani so, da z zaposlitvijo osebe z oviro pridobijo vsi. Delavcem z oviro s pomočjo zaposlitvene rehabilitacije */olajšajo karierno pot/ (C1/18)*, delodajalcu pa visoko izobraženi delavec z oviro predstavlja potrebno */pomoč/ (C1/18)*, ki jo je potreboval. Vsi delodajalci se zavedajo, da je dandanes **višja izobrazba prednost** in predstavlja dobro */komunikacijo in lažjo integracijo/ (C2/22)* visoko izobraženih oseb z oviro na trgu zaposlitve. Navsezadnje menim, da bi morali pogosteje oglaševati dobro prakso delodajalcev, ki so vključeni v zaposlitveno rehabilitacijo, saj bi to najverjetneje tudi ostale delodajalce spodbudilo k večji udeležbi v procesu rehabilitacije.

4.4. TEZE

Teze, ki sem jih z raziskavo potrdila:

- Prilagojen način dela

1. Izvajalke zaposlitvene rehabilitacije in uporabniki verjamejo, da izvajalke načina dela ne prilagajajo stopnji dosežene izobrazbe oseb z oviro, čeprav so razlike v procesu rehabilitacije prisotne.

- Storitve in metode dela v programu zaposlitvene rehabilitacije

2. Izvajalke zaposlitvene rehabilitacije in uporabniki si želijo več prilagajanja individualnim potrebam uporabnika kot do sedaj, saj uporabniki potrebujejo več ur njihovega časa in več individualne obravnave.

3. Izvajalke zaposlitvene rehabilitacije in delodajalci se zavedajo, da koncesionarji zaposlitvene rehabilitacije premalo pozornosti in časa namenijo informiranju delodajalcev, s katerim bi odpravili njihove predsodke ter s tem povečali kakovostno vključevanje visoko izobraženih oseb s posebnimi potrebami na trg dela.

- Ukrepi, ki bi jih osebe z oviro še potrebovale poleg dosežene stopnje izobrazbe

4. Izvajalke zaposlitvene rehabilitacije in visoko izobražene osebe s posebnimi potrebami si želijo več finančne podpore za omogočanje individualno izbranih dodatnih tečajev ter znanj.

- Ostali ukrepi za hitrejšo zaposlitev oseb z oviro

5. Visoko izobražene osebe z ovirami si želijo krajše čakalne vrste, kar bi pripomoglo k hitrejšemu vključevanju v proces rehabilitacije. Izvajalke si želijo več sodelavcev, ki bi jim pomagali pokriti povpraševanje po njihovih storitvah.

- Naklonjenost delodajalcev do zaposlovanja visoko izobraženih oseb z ovirami

6. Invalidska podjetja so bolj naklonjena zaposlovanju visoko izobraženih oseb z oviro kot druga podjetja. Izvajalke in uporabniki menijo, da se delodajalci na splošno dodane vrednosti visoko izobraženih oseb z ovirami ne zavedajo dovolj.

- Napotitev v program zaposlitvene rehabilitacije

7. Osebe z ovirami in izvajalke zaposlitvene rehabilitacije se zavedajo pomislekov pred vključitvijo v program rehabilitacije ter pri pridobivanju statusa invalida, ki jih imajo osebe z oviro.

- Rezultat zaposlitvene rehabilitacije

8. Visoko izobražene osebe z oviro so z rezultatom zaposlitvene rehabilitacije povečini zadovoljne, hkrati pa bi potrebovale več financiranja zaradi dodatnih potreb in tehničnih pripomočkov med procesom zaposlitvene rehabilitacije.

- Sodelovanje z organizacijami

9. Visoko izobražene osebe s posebnimi potrebami si od državnih organizacij želijo več pomoči pri vključevanju na trg dela.

- Delodajalci

10. Vse tri skupine (izvajalke zaposlitvene rehabilitacije, visoko izobražene osebe z ovirami in delodajalci) se strinjajo, da imajo delodajalci številne pomisleke pri zaposlitvi visoko izobražene osebe z oviro. Pomisleki pri zaposlitvi so prisotni tudi med organizacijami, ki delujejo v invalidskem sektorju.

- Ukrepi delodajalcev za zaposlovanje visoko izobraženih oseb s posebnimi potrebami

11. Delodajalci predlagajo ukrep povečanja invalidske kvote za lažjo zaposlitev visoko izobraženih oseb z oviro.

Teze, ki je z raziskavo nisem potrdila:

- Prednost visoke izobrazbe pri zaposlovanju

12. Visoko izobražene osebe z oviro hitreje pridobijo zaposlitev kot ostale osebe z oviro, ki so vključene v rehabilitacijo. Izvajalke zaposlitvene rehabilitacije so prepričane, da je visoka stopnja izobrazbe prednost za nadaljnje zaposlovanje.

5. SKLEPI

Sklepe predstavljam v treh sklopih, ki so razdeljeni glede na informacije, ki sem jih pridobila od vseh treh skupin, v katere so posebej vključeni: izvajalke zaposlitvene rehabilitacije, visoko izobražene osebe s posebnimi potrebami in skupina delodajalcev.

5.1. IZVAJALKE ZAPOSLOITVENE REHABILITACIJE

- Izvajalke zaposlitvene rehabilitacije ne razpolagajo s statističnimi podatki o tem, koliko visoko izobraženih oseb z oviro je vključenih v zaposlitveno rehabilitacijo.
- Večina vprašanih izvajalk meni, da visoka izobrazba ni prednost pri zaposlovanju, ker njihove izkušnje kažejo, da največkrat ni dovolj znanja in delovnih izkušenj za opravljanje dela.
- Visoko izobražene osebe se znajdejo v slabšem položaju glede pridobitve delovnih izkušenj, zato jim zaposlitvena rehabilitacija pomaga do njih preko usposabljanja na konkretnem delovnem mestu.
- Visoko izobražene osebe s posebnimi potrebami težko dobijo redno zaposlitev po opravljeni zaposlitveni rehabilitaciji, veliko je vračanja uporabnikov v rehabilitacijo.
- Vse izvajalke se strinjajo, da so zgodnje obravnave uporabnikov zelo pomembne, da se jim čim prej zagotovi dostop do pomoči v obliki rehabilitacije.
- Izvajalke zaposlitvene rehabilitacije in uporabniki si želijo več prilagajanja individualnim potrebam uporabnika kot do sedaj, saj uporabniki potrebujejo več ur njihovega časa ter več individualne obravnave.
- Izvajalke zaposlitvene rehabilitacije in delodajalci se zavedajo, da koncesionarji zaposlitvene rehabilitacije premalo pozornosti ter časa namenijo informiranju delodajalcev, s katerim bi odpravili njihove predsodke in s tem povečali kakovostno vključevanje visoko izobraženih oseb s posebnimi potrebami na trg dela.

5.2. VISOKO IZOBRAŽENE OSEBE S POSEBNIMI POTREBAMI

- Večina visoko izobraženih oseb z oviro je pred vključitvijo v zaposlitveno rehabilitacijo v povprečju brezposelna eno leto.
- Vse uporabnice se strinjajo, da je proces zaposlitvene rehabilitacije zanje pozitiven.
- Visoko izobražene osebe z ovirami z rehabilitacijo pridobijo delovne izkušnje in druge sposobnosti ter osebnostne lastnosti, ki jih prej niso imele.
- Določenim uporabnikom je bilo omogočeno opravljanje strokovnega izpita in dostop do tehničnih pripomočkov izven delovnega časa. Individualno načrtovanje glede na dodatne potrebe je potrebno spodbujati tudi v bodoče.
- Večina visoko izobraženih oseb ima izkušnje, da se delodajalci bojijo zaposliti osebe z oviro.
- Strah pred pridobivanjem statusa invalida je močno prisoten, saj vlada prepričanje, da je status ovira pred napredovanjem v karieri.
- Določen delež uporabnic je doživel negativne izkušnje z nadaljnjo zaposlitvijo, saj naj bi delodajalci raje zaposlili osebo brez ovir; pri zaposlovanju so doživele manj priložnosti in več težav.
- Večina visoko izobraženih oseb z oviro izpostavlja negativne vidike v procesu rehabilitacije, kot so dolgotrajno pridobivanje statusa invalida, neustreznost delodajalcev in slabo plačano delo. Veliko je sistemskih omejitev: neupoštevanje delovne dobe za čas vključitve v rehabilitacijo, dolge čakalne dobe ipd.
- Uporabnice navajajo tako dobre kot slabe izkušnje z Zavodom za zaposlovanje in Zavodom za pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Glavna pomanjkljivost Zavoda za zaposlovanje je po njihovem mnenju podajanje premajhnega števila informacij in slabša komunikacija.
- Glavni pomanjkljivosti Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje sta po mnenju uporabnic slaba telefonska dostopnost ter slabe izkušnje z informiranjem strank.

- Uporabnice poročajo o dobrih odnosih z izvajalko zaposlitvene rehabilitacije, saj so skupaj presegle negativna prepričanja in dobile ravno takšno podporo, kot so jo v tistem trenutku potrebovale.
- Večina uporabnic je zaposlenih na skladnem delovnem mestu, ki je usklajeno z njihovo doseženo izobrazbo.
- Nekatero visoko izobražene osebe z oviro po zaključeni rehabilitaciji delajo na delovnem mestu, ki ni usklajeno z doseženo visoko izobrazbo.
- Visoko izobražene osebe z ovirami povečini poročajo o pozitivnih izkušnjah v zaposlitveni rehabilitaciji. Vseeno potrebujejo olajšano pot do rehabilitacije.
- Nekatero uporabnice z oviro si želijo več pomoči v procesu zaposlitvene rehabilitacije, pomagala bi jim večja povezanost med delodajalci in izvajalko zaposlitvene rehabilitacije.
- Osebe z oviro so potrdile, da bi morale biti okrepljeno zaposlovanje teh oseb za skrajšani delovni čas in s tem povečanje delovnih mest za skrajšani delovni čas. Osebe z oviro si želijo več zaposlovanja starejših oseb in v skladu s tem tudi dodatne razpise za delo s krajšim delovnim časom.

5.3. DELODAJALCI

- Vsi delodajalci, udeleženi v procesu zaposlitvene rehabilitacije, se zavedajo, da je primarni cilj dolgoročna zaposlitev osebe z oviro, hkrati pa tudi, da dokončna zaposlitev po prenehanju usposabljanja ni vedno mogoča zaradi različnih dejavnikov na trgu dela.
- Večina delodajalcev se je glede iskanja in pridobivanja informacij o programih pomoči ter o ukrepih obrnila na konkretne organizacije, kot sta Zavod za zaposlovanje in Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, drugi pa tudi na konkretne osebe, kot so mentorji v Šentprimi.
- Delodajalci menijo, da se tisti delodajalci, ki so brez informacij, manj odločajo za usposabljanje visoko izobraženih oseb s posebnimi potrebami. Delodajalci izpostavijo problem neinformiranosti, saj pravijo, da delodajalci niso ustrezno informirani glede zakonodaje in položaja mladih oseb z oviro.
- Večina delodajalcev se strinja, da so pomisleki in predsodki glede zaposlovanja oseb z ovirami še vedno prisotni. Pravijo da, se ti pomisleki ne zmanjšujejo s časom in so še vedno prisotni v delovnem procesu, ne glede na to, da delodajalci delujejo v invalidskem sektorju.
- Delavec po mnenju delodajalcev s strani vodje potrebuje večjo pozornost, ki je namenjena prilagojenemu delovnemu procesu, kar konkretno pomeni, da delavec potrebuje več navodil in razlage. Tudi visoko izobražene osebe s posebnimi potrebami potrjujejo, da potrebujejo več navodil in pomoči glede na oviro, ki jo imajo.
- Delodajalci poročajo o pozitivnih izkušnjah dela z visoko izobraženimi osebami z oviro, saj kažejo večji interes za delo in imajo večje sposobnosti. Nekateri predsodki se po zaslugi skupnega dela zmanjšajo.

- Večina delodajalcev navede pomanjkljivosti v informacijah, ki bi jih potrebovali pred vključitvijo v rehabilitacijo. Velika problema sta nepoznavanje ovir in birokratske ovire.
- Delodajalci so prepričani, da jih zakonodaja na področju oviranosti zelo omejuje in da ni dovolj fleksibilna. Strinjajo se, da je treba narediti več za izboljšanje zakonodaje invalidskih podjetij, da bodo na trgu bolj konkurenčna.
- Delodajalci se zavedajo, da visoka izobrazba dandanes predstavlja prednost in zanje pomeni dobro komunikacijo in lažjo integracijo osebe z oviro v delovno okolje.
- Vsi delodajalci se zavedajo, da lahko zaposlitev visoko izobražene osebe z ovirami v podjetje oz. organizacijo doprinese dodatno znanje, prilagoditve pa so minimalne in si jih delodajalci lahko privoščijo.

6. PREDLOGI

1. Za potrebe spremljanja položaja visoko izobraženih oseb s posebnimi potrebami predlagam, da se ustvari splošni register uporabnikov, ki so vključeni v zaposlitveno rehabilitacijo glede na vrsto ovire, doseženo izobrazbo in druge značilnosti.
2. Izvajalke zaposlitvene rehabilitacije in delodajalci sami naj poskrbijo za izobraževanje ter ozaveščanje o predsodkih delodajalcev in o položaju visoko izobraženih oseb z oviro, pa tudi o kvotnem sistemu ter aktualni zakonodaji. Prepričanja o prisotnosti predsodkov podkrepí rezultat raziskave, da imajo tudi delodajalci, ki delajo v invalidskem sektorju, določene pomisleke pred zaposlitvijo visoko izobražene osebe z oviro. Več časa je potrebno nameniti za odpravo pomislekov in predsodkov delodajalcev.
3. Na fakultetah in ostalih rednih šolskih programih naj se spodbuja čim prejšnji prehod iz šolskega sistema v proces zaposlitvene rehabilitacije, če bi bila ta dobrodejna rešitev za posameznika z oviro. V povezavi s tem je potrebno primerno izobraziti ključne osebe, kot so karierni centri, pedagoški visokošolski delavci, socialne delavke in izvajalke, da začnejo sodelovati v smeri spodbujanja zaposlovanja oseb s posebnimi potrebami, ki imajo hkrati tudi status študenta s posebnimi potrebami.
4. Predlagam, da se Standardi zaposlitvene rehabilitacije prilagodijo v smeri, da bi visoko izobraženim osebam z ovirami omogočili čim hitrejše napredovanje po čakalni listi in možnost vključevanja v alternativne oblike pridobivanja znanja po lastni izbiri, ki jih osebe z oviro potrebujejo za svoj poklic.
5. Osebe s težavami v duševnem zdravju bi v procesu zaposlitvene rehabilitacije potrebovale več psihološke, psihoterapevtske in psihiatrične podpore za uspešen pozitiven izhod iz rehabilitacije. Premislek o dodatnem programu socialne vključenosti bi bil dobrodošel.

6. Delodajalci, ki visoko izobražene osebe z oviro zaposlijo v obliki podporne zaposlitve, imajo velike težave pri vpeljavi primerne sistema mentorstva. Predlagam, da se izvajalkam zagotovi več ur ali dodatni kadrovi vir za usposabljanje primernih mentorjev v organizacijah delodajalca.
7. Metode dela v programu rehabilitacije je potrebno spreminjati individualno, uporabniki si želijo več individualne pomoči v rehabilitaciji. Če sta delodajalec in izvajalka rehabilitacije dobro povezana, potem je lažje delati v smeri cilja. Predlagam, da se več delovnih ur nameni za povezovanje z delodajalci. Predlagam, da zaposlitvena rehabilitacija postane prožnejša in da se začne bolj prilagajati specifični oviri, s katerimi se srečujejo osebe z oviro, kajti ena metoda dela ne more biti enako uspešna za vse vrste ovir, ki obstajajo v našem okolju.
8. Visoko izobražene osebe s posebnimi potrebami bi v rehabilitaciji potrebovale možnost brezplačnega opravljanja strokovnega izpita, druge dodatne tečaje in znanja ter zagotovljeno delovno prakso v organizirani mreži delodajalcev.
9. Predlagam tudi določene spremembe zakonodaje za osebe, ki so pridobile oviro v času šolanja pred dopolnjenim 21. letom starosti. Omogoči naj se jim delo s skrajšanim delovnim časom. Osebam, ki delajo krajši delovni čas, naj pripada tudi denarna nagrada za delo, ne samo plačani potni stroški. Olajšanje razpisnih pogojev za osebe z oviro bi spodbudilo zaposlovanje ali pridobitev sredstev, s tem bi bilo več usposobljenih oseb, ki bi pridobile novo znanje in delovne izkušnje.
10. Visoko izobražene osebe z oviro naj se pogosteje potrudijo vzpostaviti stik z delodajalcem, saj se tako pogosto strah pred zaposlovanjem osebe z oviro zmanjša.
11. Predlagam več psihosocialnih storitev za povratnike v proces zaposlitvene rehabilitacije, še posebej je to priporočljivo za osebe s težavami v duševnem zdravju.
12. Izvajalke zaposlitvene rehabilitacije potrebujejo oblikovano mrežo delodajalcev, močno povezano lokalno skupnost, da bi lahko zagotovile podporno delovno mesto osebi z oviro. Predlagam spremembe na lokalnem nivoju, na nivoju občinske uprave z

ustreznimi podpornimi zaposlitvenimi rešitvami, ki bi jih lahko (so)financiral občinski proračun.

13. Predlagam povišanje sredstev za podporno zaposlovanje, ker je to po navadi oblika, v katero se vključuje visoko izobražena oseba z oviro. Tudi koncesionarji si želijo 100 % financirane koncesije in dodatne spodbude za delodajalce.
14. Osebe z oviro bi potrebovale urejeno asistenco, neprestano osveščanje delodajalcev in dodatno financiranje kvotnega sistema ter spodbud za delodajalce. Posebej koristen bi bil zagotovljen denar s strani države zgolj za visoko izobražene osebe z oviro, do katerega bi imela oseba dostop in bi si lahko zagotovila takšno znanje, kot ga sama potrebuje.
15. Pri procesu zaposlitvene rehabilitacije je nujno potrebno zmanjšanje birokracije, saj je slednje preveč, zaradi česar je premalo zainteresiranih delodajalcev. Tudi samo poročanje o porabi sredstev bi bilo potrebno poenostaviti. Uvede naj se izmenjava izkušenj med delodajalcem in izvajalko rehabilitacije, ki bi se osredotočala zgolj na problem birokratizacije procesa rehabilitacije.
16. Dobra informiranost in učinkovito skupno delo vseh udeleženi v rehabilitaciji uspešno razblinjajo predsodke delodajalcev, zato priporočam več usmerjenega informiranja delodajalcev. Slednji predlagajo več informiranja o destigmatizaciji oseb z oviro in o novostih invalidske zakonodaje, zanimajo jih predvsem informacije o oviranosti in omejitvah, ki izhajajo iz nje. Dobrodošle so informacije o prilagoditvah delovnih mest in o birokratskih ovirah, ki izhajajo iz procesa rehabilitacije.
17. Za preseganje ovir delodajalci predlagajo investicije v prilagoditve delovnega mesta za gibalno ovirane.
18. Visoko izobražene osebe z oviro potrebujejo tehnične pripomočke že v procesu zaposlitvene rehabilitacije, predlagam, da se jim to tudi omogoči.

19. Predlagam, da se v Sloveniji tudi preko medijev in socialnega družbenega omrežja poudarja več pozitivnih delovnih izkušenj med delodajalci ter visoko izobraženimi osebami z oviro.
20. Nekateri delodajalci predlagajo strožje sankcioniranje delodajalcev, ki ne dosegajo invalidske kvote, saj bi to doprineslo k večjemu zaposlovanju oseb z oviro.
21. Izboljša naj se zakonodaja o invalidskih podjetjih, da postanejo konkurenčnejša na trgu v primerjavi z običajnimi podjetji. Predlaga se olajšanje pogojev prijavljanja na razpise, več subvencij, olajšan dostop do evropskih razpisov, odpravi naj se omejitve deležev zaposlenih v invalidskih podjetjih ipd.

7. LITERATURA IN VIRI

KNJIŽNI VIRI

Brandon, D., & Brandon, A. (1994). *Jin in jang načrtovanja psihosocialne skrbi*. Ljubljana: Visoka šola za socialno delo.

Dalrymple, J., & Boylan, J. (2013). *Effective Advocacy in Social Work*. London: Sage Publication Ltd.

Feregotto, F., Knapp, T., Lenko, M., Lipovšek, V., Repol, M., Marques, S., Silva, C., Manolova, H., Vladimirova, S., Slovša, P. & Zelič, U. (2010). *Priročnik za razvijanje delovnih veščin oseb s težjo in težko motnjo v duševnem razvoju*. Črna na Koroškem: Center za usposabljanje, delo in varstvo (Projekt VOSIDIS : prilagojena delovna vzgoja za osebe s težko in težjo motnjo v duševnem razvoju).

Finklestein, V. (1980). *Attitudes and Disabled People: Issues for Discussion*. New York: World Rehabilitation Fund.

Finkelstein, V. (1991). Disability: An Administrative Challenge? (The Health and Welfare Heritage) V Oliver, M. (ur.), *Social Work – Disabling People and Disabling Environments* (pp. 63–77). London: Jessica Kingsley Publishers.

Flaker, V. (2015). *Prispevki k taksonomiji socialnega dela in varstva. Del 1*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.

Friedländer, H.A., & Pfaffenberger, H. (1970). *Osnovna načela in metode socialnega dela*. Ljubljana: Tehniška založba Slovenije.

Glednenning, C. (2002). Partnerships between health and social services: developing a framework for evaluation. *Policy and Politics*, 30(1), 115–127.

Goffman, E. (1961). *Asylums*. New York: Doubleday & Co. (Pelican edition 1968).

Kresal, B., & Uršič, C. (ur.) (2007). *Vodnik po pravicah invalidov v slovenski zakonodaji*. Ljubljana: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani.

- Mesec, B. (2009). *Metodologija raziskovanja v socialnem delu 1: Načrtovanje raziskave. Študijsko gradivo za interno rabo*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.
- Oliver, M., Sapey, B. & Thomas, P. (2012). *Social work with Disabled People. Fourth Edition*. Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Podlipec, T. (2001). *Institucionalno varstvo – bivalne skupine*. Ljubljana: Sožitje – zveza društev za pomoč duševno prizadetim Slovenije.
- Roulstone, A. & Warren, J. (2006). Applying a Barriers Approach to Monitoring Disabled People's Employment: Implications for the Disability Discrimination Act 2005. *Disability and Society*, 21(2), 115–31.
- Rutar, D. (1995). *Edina prava ljubezen je ljubezen do drugačnih*. Ljubljana: Vitrum.
- Rutar, D. (1996). *Tri razprave o teoriji hendikepa*. Ljubljana: Društvo YHD – Društvo za teorijo in kulturo hendikepa.
- Sendi, R., & Kobal, B. (2010). *(Ne)dostopna Slovenija? Grajene in komunikacijske ovire, s katerimi se srečujejo invalidi*. Ljubljana: Urbani izziv – publikacije.
- Shakespeare. T. (2006). *Disability Rights and Wrongs*. Oxon: Routledge.
- Swain, J. (1981). *Adopting a Life – Style*. Milton Keynes: Open University Press.
- Thompson, N., & Thompson, S. (2008). *The Social Work Companion*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Townsend, P. (1979). *Poverty in the United Kingdom*. Harmondsworth: Penguin.
- Zupan, A., & Uršič, C. (ur.) (1997). *Neodvisno življenje najtežje gibalno oviranih*. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo.

ZAKONODAJA

Evropska socialna listina (MESL) (1999). Ur. l. RS 24/ 1999.

Navodilo za izpolnjevanje obrazca prijave v zavarovanje za invalide. Ur. l. RS, št. 10/05, 43/05 in 53/12.

Pravilnik o merilih in postopku za pridobitev statusa invalida, za priznanje pravice do zaposlitvene rehabilitacije in za ocenjevanje zaposlitvenih možnosti invalidov ter o delu rehabilitacijskih komisij. Ur. l. RS, št. 117/05.

Pravilnik o zaposlitvenih centrih. (2012). Ur. l. RS, št. 57/12 in 87/16.

Uredba o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov. (2014). Ur.l. RS, št. 21/14.

Ustava Republike Slovenije (URS) (1991). Ur. l. RS, št. 33/91-I, 42/97 – UZS68, 66/00 – UZ80, 24/03 – UZ3a, 47, 68, 69/04 – UZ14, 69/04 – UZ43, 69/04 – UZ50, 68/06 – UZ121,140,143, 47/13 – UZ148, 47/13 – UZ90,97,99 in 75/16 – UZ70a.

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR – 1) (2013). Ur. l. RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16 in 15/17 – odl. US.

Zakon o družbenem varstvu duševno in telesno prizadetih oseb (ZDVDTP) (1983). Ur. l. SRS, št. 41/83, Ur. l. RS, št. 114/06 – ZUTPG, 122/07 – odl. US, 61/10 – ZSVarPre, 40/11 – ZSVarPre-A.

Zakon o izenačevanju možnosti invalidov (ZIMI) (2010). Ur. l. RS 94/10, 50/14 in 32/17.

Zakon o osebni asistenci (ZOA). (2017). Ur. l. RS 10/17.

Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2)(2012). Ur. l. RS 96/12, 39/13, 102/15, 23/17 in 40/17.

Zakon o usmerjanju otrok s posebnimi potrebami (ZUOPP-1) (2011). Ur. l. RS, št. 58/11, 40/12 – ZUJF, 90/12 in 41/17 – ZOPOPP.

Zakon o usposabljanju in zaposlovanju invalidov (ZUZIO) (1976). Ur. l. SRS, št. 18/76, ur. l. RS, št. 8/90.

*Zakon o vajeništvu (Zvaj) (2017).*Ur.l. RS 25/2017.

Zakon o vojnih invalidih (ZVojl) (1995). Ur. l. RS, št. 63/95, 2/97 – odl. US, 19/97, 21/97 – popr., 75/97, 11/06 – odl. US, 61/06 – ZDru-1, 114/06 – ZUTPG, 40/12 – ZUJF, 19/14.

Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI) (2007). Ur. l. RS 16/2007, 87/11, 96/12 – ZPIZ-2 in 98/14.

SPLETNI VIRI

Bossing – vse pogostejša oblika psihičnega nasilja na delovnem mestu. (b.d.). Pridobljeno 26. 8. 2017 s <https://www.zaposlitev.info/kariera/bossing/>

Division for Social Policy and Development Youth. (2010). *World programme of action for youth*. Pridobljeno s 27. 8. 2017 s <http://www.un.org/esa/socdev/unyin/documents/wpay2010.pdf>

Evropska komisija. (2010). *Evropska strategija o invalidnosti za obdobje 2010 – 2020: obnovljena zaveza za Evropo brez ovir*. Pridobljeno 30. 11. 2017 s <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/ALL/?uri=CELEX%3A52010DC0636>

Inštitut za slovenski jezik Frana Ramovša ZRC SAZU. (2018). *Splošni slovar slovenskega knjižnega jezika*. Pridobljeno 9. 2. 2018 s <http://www.fran.si/>

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. (2013). *Analiza statusa, namena ustanovitve in stroškov delovanja invalidskih podjetij v Republiki Sloveniji*. Pridobljeno 18. 1. 2018 s http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/invalidi_vzv/invalidska_podjetja_v_rs/

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. (2014a). *Akcijski program za invalide 2014–2021*. Pridobljeno 30. 11. 2017 s http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/invalidi_vzv/API_2014-2021.pdf

Ministrstvo za delo, družino, socialno zadeve in enake možnosti. (2014b). *Seznam izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije za obdobje od 1. 1. 2014 do 31. 12. 2020*. Pridobljeno 24.11.2017 s http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/invalidi_vzv/SEZNAM_izvajalcev_ZR_za_obdobje_od_2014_do_2020_azuriran_1.8.2017.pdf

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (2015). *Sklep o izboru izvajalcev programov socialne vključenosti za obdobje od 2015 – 2019*. Pridobljeno 15. 1. 2018 s

http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/javni_razpisi/JR_2014/Sklep_o_izboru_izvajalcev_programov_SV__2015-2019.pdf

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. (2016). *Standardi zaposlitvene rehabilitacije*. Pridobljeno 16. 11. 2017 s http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/invalidi_vzv/zaposlitvena_rehabilitacija/

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. (2017a). *Denarna socialna pomoč*. Pridobljeno 7. 9. 2017 s http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/sociala/denarna_socialna_pomoc/

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. (2017b). *Register invalidskih podjetij na dan 8. 5. 2017*. Pridobljeno 24.11.2017 s http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/invalidi_vzv/invalidska_podjetja_v_rs/

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. (2017c). *Javni razpisi in javna naročila: Javni razpis za sofinanciranje projektov "razvoj in izvajanje prehoda mladih s posebnimi potrebami na trg dela"*. Pridobljeno 20. 1. 2018 s http://www.mddsz.gov.si/si/o_ministrstvu/javne_objave/javni_razpisi_in_javna_narocila/?tx_t3javnirazpis_pi1%5Bshow_single%5D=1064

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. (2018). *Zaposlitveni centri*. Pridobljeno 7. 2. 2018 s http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/invalidi_vzv/zaposlitveni centri/

Ministrstvo za zdravje. (2017). *Dolgotrajna oskrba*. Pridobljeno 15. 1. 2018 s http://www.mz.gov.si/si/delovna_podrocja_in_prioritete/dolgotrajna_oskrba/

Statistični urad Republike Slovenije. (2014). *Mednarodni dan invalidov*. Pridobljeno 15. 1. 2018 s <http://www.stat.si/StatWeb/News/Index/4916>

Svet Evropske unije. (2000). *Direktiva Sveta 2000/78/ES*. Pridobljeno 19. 1. 2018 s <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/?uri=CELEX%3A32000L0078>

Univerzitetni rehabilitacijski inštitut Republike Slovenije – Soča. (2018). *Prireditve in informacije Razvojnega centra*. Pridobljeno 25. 1. 2018 s http://www.uri-soca.si/sl/Razvojni_center_za_zaposlitveno_rehabilitacijo/Prireditve_in_informacije_Razvojnega_centra/

8. POVZETEK

Pričujoče magistrsko delo osvetljuje neraziskano področje zaposlitvene rehabilitacije skozi perspektivo udeleženih visoko izobraženih oseb z ovirami in delodajalcev, hkrati pa tudi skozi perspektivo izvajalk zaposlitvene rehabilitacije. Nekateri mednarodni dokumenti, kot sta Akcijski program za invalide 2014–2021 (Ministrstvo za delo, družino, socialno zadeve in enake možnosti, 2014) in Evropska strategija o invalidnosti za obdobje 2010–2020 (Evropska komisija, 2010), opozarjajo na neprilagojenost ukrepov za zaposlovanje visoko izobraženih oseb z ovirami. Visoko izobražena oseba z oviro je vsaka oseba z motnjo, primanjkljajem ali oviro, ki doseže najmanj šesto stopnjo izobrazbe. Te osebe se po končanju študija srečajo s preprekami na trgu dela in ne le z vprašanjem, kako zaposlitev najti, temveč tudi z vprašanjem, kako jo dolgoročno obdržati na delovnem mestu, ki je usklajeno z doseženo stopnjo ter smerjo izobrazbe. Opravila sem kvalitativno raziskavo na vzorcu desetih oseb, razdeljenih v tri skupine (izvajalke rehabilitacije, visoko izobražene osebe z oviro in delodajalci). Na podlagi kvalitativne analize sem prišla do ugotovitev, ki jih navajam v nadaljevanju. Ena izmed ugotovitev pri analizi skupine izvajalk zaposlitvene rehabilitacije je, da imajo te zelo omejene ure dela znotraj Standardov zaposlitvene rehabilitacije (2016), ki ne dopuščajo individualno prilagojenega svetovalnega dela. Izvajalke povedo, da zaradi pravil, ki jih določajo standardi (zaposlitvene rehabilitacije), svojega načina dela ne morejo prilagajati visoko izobraženim osebam z ovirami, čeprav so prisotne razlike med svetovalnim delom z visoko izobraženimi osebami z oviro in tistimi osebami, ki imajo nižjo izobrazbo. Visoko izobražene osebe z oviro lažje razumejo in sledijo zadanim ciljem, izvajalke pa jim v večji meri pomagajo pri sprejemanju ovir ter pri posredovanju nove delovne izkušnje, z njimi pa je manj dela v okviru metod socialnega dela. Visoko izobražene osebe ocenjujejo delo z izvajalko kot uspešno in pozitivno. Nadaljnje ugotovitve glede skupine visoko izobraženih oseb z ovirami se tičejo problema vstopa v rehabilitacijo, saj se srečujejo s čakalnimi dobami ali pa dolgotrajno čakajo na pridobitev statusa invalida. Obdobje med odločitvijo za program rehabilitacije in resnično vključitvijo traja kar eno leto. Za visoko izobražene osebe z oviro je vedno večja ovira tudi nesprejemanje statusa invalida, saj si ga ne želijo, pa vendar ga morajo sprejeti, če želijo biti upravičene do vseh storitev zaposlitvene rehabilitacije. Visoko izobražene osebe z oviro so z izhodom iz rehabilitacije večinoma zadovoljne, saj tako pridobijo delovne izkušnje in znanje, ki ga pred vključitvijo niso imele. Ugotavljam, da je na trgu dela veliko težav z delodajalci, tudi takimi, ki delujejo v invalidskem sektorju, pri katerih

so predsodki in pomisleki še vedno prisotni, nekateri pomisleki se namreč s časom ne zmanjšujejo. Delodajalci se zavedajo, da je trg dela nepripravljen na visoko izobražene osebe z oviro, prepreke vidijo predvsem v zakonskih omejitvah v invalidskem sektorju. Informacije, ki jih dobijo delodajalci o sami zaposlitveni rehabilitaciji in o spremembah zakonodaje, so pomanjkljive, zato si želijo več sistematičnega informiranja. Vse tri skupine – delodajalci, izvajalke in visoko izobražene osebe z oviro – se strinjajo, da bo v Sloveniji treba narediti več za osveščanje delodajalcev, poudarjanje pozitivnih praks dela s temi osebami in osvetlitev njihove problematike z okrepljeno sistemsko politiko. Vse tri skupine udeleženih v procesu rehabilitacije navedejo več ukrepov, nekatere med njimi bi bilo smiselno uvesti v sistem pomoči. Za implementacijo zakonskih ukrepov je razumljivo potrebnega več časa. Poleg tega si izvajalke zaposlitvene rehabilitacije oz. koncesionarji želijo biti v večji meri slišani s strani zakonodajalcev, želijo si, da bi postala mnenja izvajalk boljše zastopana v implementaciji invalidske zakonodaje. Pozitivne uporabniške zgodbe so prisotne, še posebej izvajalke zaposlitvene rehabilitacije iz svojega dela nanizajo več pozitivnih praks, ki navdihujejo in dajejo vedeti, da se z dobrim delovnim odnosom ter s spoštovanjem do sočloveka da narediti veliko za pozitiven izhod iz rehabilitacije. Delodajalci navsezadnje poročajo, da se zavedajo doprinosa visoko izobraženih oseb z oviro v podjetje, saj imajo tudi zaradi vključenosti v proces rehabilitacije več izkušenj dela s tovrstno skupino ljudi, pomisleki ob zaposlitvi osebe z oviro se pri nekaterih izničijo, strah pred tem se uspešno zmanjša. Nadalje navedem enaindvajset predlogov, ki bi vsem udeležnim v procesu pomoči v Sloveniji olajšali življenje in zaposlitveno rehabilitacijo. Ravno to moramo kot družba doseči. Ključno je enakovredno, dostojanstveno vključevanje vseh posameznikov z oviro v naš, slovenski trg dela, kjer ne bo pomembno, kakšen si, temveč to, kako in na kakšen način se lahko z delom izkažeš.

9. PRILOGE

9.1. VPRAŠANJA ZA VSE SKUPINE INTERVJUJEV

9.1.1. Vprašanja za visoko izobražene osebe s posebnimi potrebami

- Kako dolgo ste bili brezposelni pred vključitvijo v zaposlitveno rehabilitacijo?
- Kdo vas je napotil na program zaposlitvene rehabilitacije?
- Na kakšen način poteka proces zaposlitvene rehabilitacije? Kako dolgo je potekala zaposlitvena rehabilitacija? Navedi storitve, ki so bile povezane s tvojim individualnim rehabilitacijskim načrtom.
- Na kakšen način so ti pomagali zaposleni v organizaciji, ki izvaja zaposlitveno rehabilitacijo (individualni rehabilitacijski načrt, dejavnosti, storitve)?
- Kaj si pridobil/-a zase v procesu poklicne rehabilitacije? Kaj bi še potreboval/-a?
- Kaj bi lahko bilo boljše?
- Kaj je bilo izrazito slabo?
- Ali si v procesu rehabilitacije sodeloval z vsemi tremi entitetami: z delodajalci, Zavodom za zaposlovanje ali Zavodom za pokojninsko in invalidsko zavarovanje? Če je tvoj odgovor da, navedi na kakšen način je potekalo vaše sodelovanje. Kaj v okviru tega ocenjuješ kot ustrezno in kaj kot neustrezno? Zakaj?
- Kako dolgo si zaposlen/-a? Kakšna je skladnost delovnega mesta s tvojo izobrazbo?
- Katere vladne ukrepe ali druge pomoči bi po tvojem mnenju visoko izobražene osebe s posebnimi potrebami še potrebovale, da bi lahko bile lažje zaposljive v svojem poklicu?

9.1.2. Vprašanja za delodajalce

- Ste pri postopku zaposlitve kandidata sodelovali z organizacijami, ki izvajajo program zaposlitvene rehabilitacije? Na kakšen način je potekalo vaše sodelovanje?
- Na koga in na katero organizacijo ste se obrnili, da ste prišli do informacij o programih pomoči in ukrepih, ki veljajo za to področje zaposlovanja oseb s posebnimi potrebami?
- Kako so vam te informacije pomagale pri zaposlovanju visoko izobraženih oseb s posebnimi potrebami?
- Ste kot delodajalec imeli kakšne predsodke glede zaposlitve visoko izobraženega kandidata s posebnimi potrebami? Če da, katere in kako ste jih premostili?
- Kakšne informacije bi delodajalci potrebovali glede zaposlovanja oseb s posebnimi potrebami? Kdo naj bi jih posredoval?
- Ali bi kot delodajalec predlagali kakšne posebne ukrepe za zaposlovanje visoko izobraženih oseb s posebnimi potrebami? Kakšne?

- Kaj je tisto dobro, zaradi česar bi drugim delodajalcem priporočili zaposlovanje visoko izobražene osebe s posebnimi potrebami?

9.1.3. Vprašanja za izvajalce zaposlitvene rehabilitacije

- Koliko visoko izobraženih oseb s posebnimi potrebami imate trenutno vključenih v zaposlitveno rehabilitacijo? Kakšno vrsto izobrazbo imajo?
- Ali menite, da visoko izobražene osebe s posebnimi potrebami zaradi visoke izobrazbe hitreje dobijo službo?
- Katere programe/storitve izvajate za izboljšanje zaposlovanja visoko izobraženih oseb s posebnimi potrebami? Kdo sodeluje v teh programih/ storitvah?
- V kolikor nimate programov posebej za visoko izobražene osebe s posebnimi potrebami, ali glede na svoje delovne izkušnje, ki jih imate, menite, da bi te osebe potrebovale poleg izobrazbe, ki jo že dosega, tudi poklicno kvalifikacijo ter druge ukrepe? Kakšne?
- Ali je prilagojen tudi vaš način dela, ker dosega visoko izobrazbo? Kako?
- Kaj menite, da bi visoko izobražene osebe s posebnimi potrebami na poklicni poti še potrebovale, da bi se zaposlovanje le-teh zvišalo?
- Kaj bi vaši organizaciji še pomagalo, da bi se lahko uporabnikom, ki imajo določeno oviro in imajo visoko izobrazbo omogočil uspešnejši in hitrejši dostop do redne zaposlitve? (Ali se sploh razmišlja o tem?)
- S katerimi težavami se soočate pri vašem delu z visoko izobraženimi osebami s posebnimi potrebami? Kakšne so vaše pozitivne izkušnje z svetovalnim delom pri visoko izobraženih osebah s posebnimi potrebami?
- Se po vašem mnenju delodajalci zavedajo, da je vse več visoko izobraženih mladih s posebnimi potrebami? Koliko so delodajalci naklonjeni do zaposlovanja teh oseb?
- V kolikor bi dobili/ ste dobili prošnjo visoke izobražene osebe s posebnimi potrebami, da ji pomagate pri pridobitvi zaposlitve, kako bi začeli vaše skupno sodelovanje ter katere strategije bi uporabili?
- Kaj je tisto najpomembneje, kar kaže na to, da bo uporabnik s posebnimi potrebami prišel do zaposlitve?

9.2. ZDRUŽENI ODGOVORI NA VPRAŠANJA PO SKLOPIH

9.2.1. ZDRUŽENI ODGOVORI VPRAŠANJ ZA IZVAJALKE ZAPOSLOTIVNE REHABILITACIJE

1.) Koliko visoko izobraženih oseb s posebnimi potrebami imate trenutno vključenih v zaposlitveno rehabilitacijo? Kakšno vrsto izobrazbo imajo?

/Nimamo statističnih podatkov za prav to skupino ljudi/ (A1/1), /Od 57 oseb, ki so bili lani vključeni v storitve, jih je enajst oseb, ki imajo visoko izobrazbo, šesto ali sedmo stopnjo./ (A1/2), /Med naštetimi osebami, je dosti takih, ki nimajo dokončane izobrazbe/ (A1/3), /Se pravi, da marsikdo nima dokončane izobrazbe, pa se vključuje v dela, ki zahtevajo dokončano izobrazbo, zaradi znanj, ki jih te osebe imajo./ (A1/4), /Je pa vmes tudi kdo, ki ima dokončano izobrazbo pa nima znanj, morda ni primeren niti za delo s srednješolsko izobrazbo./ (A1/5), /Tako da je zelo pomembno katero izobrazbo oseba ima in koliko je ta v skladu z znanji, tako da ugotavljamo koliko je pridobljeno znanje zadovoljivo in združljivo z izobrazbo ter ali oseba potrebuje dodatna znanja, da ji zagotavljamo delovne izkušnje/ (A1/6), /Je pomembno ali ima oseba z oviro visoko izobrazbo, oseba pa morda ni sposobna opravljati delo v skladu z izobrazbo, zaradi komunikacijskih in drugih motenj zaradi katerih potrebuje prilagoditve./ (A1/7), /V programu zaposlitvene rehabilitacije je visoko izobraženih oseb s statusom invalidnosti 15 od 57 vključenih oseb./ (A2/1), /Njihova izobrazba je povečini družboslovna, se pa najdeti dva naravoslovca to sta: inženir logistike in diplomirani inženir gozdarstva./ (A2/2), /Trenutno so v program zaposlitvene rehabilitacije vključeni trije visoko izobražene osebe s posebnimi potrebami. So družboslovne smeri/ (A4/1), /Trenutno je ena visoko izobražena oseba vključena v rehabilitacijo/ (A5/1),

2.) Ali menite, da visoko izobražene osebe s posebnimi potrebami zaradi visoke izobrazbe hitreje dobijo službo?

/Če imajo znanje, ki je skladno z izobrazbo, ja, potem je to njihova prednost./ (A1/8a) /Če pa nimajo znanj, če pa je samo izobrazba, brez temeljnih znanj zadaj, ni niti prednost, ne slabost./ (A1/8b), /Ne, zaradi izobrazbe ne dobijo prej službe./ (A2/3), /Gledati moramo njihove posebne okoliščine, njihovo zdravstveno in fizično stanje./ (A2/4), /Iščemo potencialne možnosti za zaposlovanje, kje so ciljne možnosti in zdaj, če ima nekdo visoko izobrazbo, iščemo tam kjer ima možnosti in ne tam kjer možnosti nima./ (A2/5), /Odvisno od potreb trga dela, poklica, zahtevnosti delovnega mesta, časa brezposelnosti - sčasoma se pridobljeno znanje „izgubi“. (A4/2), /se lažje dobi zaposlitev za dela z nižjo stopnjo izobrazbe (razne storitvene dejavnosti)./ (A4/3), /primer magistra farmacije. Tu se je lekarna Dravljje zelo hitro odzvala in bila pripravljena vzeti osebo s težavo v duševnem zdravju na usposabljanje in potem tudi podporno zaposlitev, ker je ta oseba že imela določeno število delovnih izkušenj. Če pa oseba s težavami v duševnem zdravju ne more opravljati dela za katerega je izobražena, potem ne more biti pozitivno vključena v normalno delovno okolje./ (A4/4), /Naše izkušnje kažejo, da so visoko izobražene osebe s posebnimi potrebami lahko vključene v podporno zaposlovanje, če imajo dovolj preostalih zmožnosti in so težave v duševnem zdravju v remisiji./ (A4/5), /So pa bili primeri, ko se je visoko izobražena oseba zaposlila na zaščitenem delovnem mestu in se ni zaposlila v skladu z izobrazbo, zaradi zdravstvenih težav na področju duševnega zdravja, ki jih je imela./ (A4/6), /Njihove splošne funkcije pri tej oviri niso takšne, da bi človek lahko delal na nekem zastavljenem delovnem mestu, ker ima npr. težave s koncentracijo, ali, ker njihova bolezen ni v

remisiji, takrat tudi rehabilitiranci sami rečejo, da si ne želijo odgovornega dela./ (A4/7), /Jaz bi rekla, da težje, vsaj iz mojih izkušenj./ (A5/2) /Lažje najdemo usposabljanja za enostavna opravila, v katera vključujemo ljudi./ (A5/3) /Ko se pojavijo visoko izobraženi ljudje s svojim potencialom in znanjem, ki ga imajo, bi ti res morali pridobiti izkušnje. / (A5/4)

3.) Katere programe/storitve izvajate za izboljšanje zaposlovanja visoko izobraženih oseb s posebnimi potrebami? Kdo sodeluje v teh programih/ storitvah?

/Mi imamo vse storitve za vse uporabnike ne glede na izobrazbo./ (A1/09) /Vsi strokovnjaki smo vključeni v timske obravnave./ (A1/10a) /Se pravi, imamo zdravnika medicine dela, psihologa, socialnega delavca, delavnega terapevta, imamo defektologa, pedagoga ter psihiatra. /(A1/10b), / Primer: če imaš težave v duševnem zdravju in ti psihiater napiše, da ne priporočajo stikov z drugimi ljudmi, zaradi stresa in je ta oseba npr. učiteljica angleškega jezika./ (A1/11), /Po drugi strani pa recimo, delamo z nekom, ki je avtist, rabi veliko prostora za sebe, pa se je izobrazil za delo v arhivu. Glede na omejitve ki jih ima, ta poklic ni problem zanj./ (A1/12) /To so metode, iščemo primerno delo glede na znanja in tudi ovire. /(A1/13), /Ne delamo iz položaja strokovnjaka, da mi vemo kaj je dobro zanj, ampak pustimo osebi, da sama postavlja svoje cilje in da ji pomagamo izpolniti pričakovanja. Pustimo ji da preizkusi, četudi vemo, da ni primerno delo zanj./ A1/47), /Izhajamo iz močnih točk, iz tega kar zmoreš in na podlagi tega najdemo primerno delovno mesto, potem pa ugotavljamo kaj je treba prilagoditi./ (A1/19), /Zdaj imamo dve vrsti delodajalcev. Prvi so zaposlitveni centri in invalidska podjetja, tukaj je lažje priti notri, ker se že poznamo/ /A1/20a), / V zaposlitvenih centrih je že vpeljan sistem dela, mentorstva, strokovni pristop, je že vse v podjetju./ (A1/20b), /Medtem, ko za višje izobražene pa moramo poiskati na trgu delodajalce, gre za podporno zaposlovanje, v bistvu pomeni, da nekdo dela v običajnem delovnem okolju s podporo./ (A1/21), / Moraš te delodajalce še izobraziti, da vedo za kaj se gre, da spoznajo naše storitve, iščemo pravega mentorja, ki ga učimo kako delat s to osebo. To je najtežji del./ (A1/22), /v povprečju se uporabniki zaposlitvene rehabilitacije vsaj trikrat ponovno vključijo v proces. Sploh ti, ki so vključeni v podporne zaposlitve, v obliki javnih del, npr. na centru za socialno delo, ki niso smeli zaposlovati, so potem zaposlovali preko javnih del/ (A1/23), /V Centru za poklicno rehabilitacijo tečeta dva programa, eno je program zaposlitvene rehabilitacije, drugo je pa ocenjevalna obravnava./ (A2/6), / V program zaposlitvene rehabilitacije se vključijo brezposelne osebe, po pridobitvi pravice za vključitev, postopek teče na zavodu za zaposlovanje./ (A2/7), /Ocenjevalna obravnava pa lahko poteka z napotitvijo osebnega zdravnika, se pravi preko zdravstvenega sistema kot del kompleksne rehabilitacije , lahko pa tudi z napotitvijo rehabilitacijske svetovalke Zavoda za zaposlovanje ali Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje. (V izjemnih primerih so naročniki storitev lahko tudi drugi npr. delodajalci)/ (A2/8), /Usposabljanje na konkretnem delovnem mestu je le del procesa, zraven so še ostale storitve, skladno s standardi storitev zaposlitvene rehabilitacije in so individualno načrtovane./ (A2/9), /Pogleda se kje, kaj, na katerem področju potrebuje pomoč in podporo in s tem storitve zaposlitvene rehabilitacije. / (A2/10), /ko ti delaš s človekom, v eni uri vključujem več elementov storitev, npr. ali gre za motiviranje, pomoč pri izbiri poklicnih ciljev, pomoč pri iskanju delodajalcev./ (A2/11), /Program zaposlitvene rehabilitacije samo opredeljuje storitve, iz tega vzamemo ven tisto kar oseba potrebuje, da bi si izboljšala možnosti za vključevanje na trg zaposlitve./ (A2/12), /Upoštevamo njegove sposobnosti in znanja, če ima oseba izobrazbo, pogledamo njegove preostale možnosti in znanja. Pogledamo, s čim se lahko oseba predstavi delodajalcu, na podlagi česa je oseba konkurenčna na trgu dela./ (A2/13), /Imamo tedenske timske sestanke, kot vodja primera poročam o posameznem primeru, ostali člani tima sodelujejo (delovni terapevt, psiholog, zdravnik, tehnolog, socialna delavka, lahko tudi tiflopedagog)/. (A2/14), /Oseba z oviro se lahko poleg vodje primera kadarkoli poslužuje podpore in pomoči ostalih članov tima./ (A2/15), /Zdi se mi pomembno, da se obravnave začnejo

dovolj zgodaj, morda že ob samih prehodih iz enega šolskega procesa v drugega in na prehodu iz šolskega procesa na trg dela. Tukaj je naša prednost, ker imamo zdravstvene programe, ki omogočajo da se osebe pravočasno vključijo v obravnavo / (A2/16), /Mi nimamo nobenih posebnih programov za visoko izobražene osebe s posebnimi potrebami, ker sledimo standardom zaposlitvene rehabilitacije. / (A4/8), /Izvajalka zaposlitvene rehabilitacije ima individualiziran pristop dela s posameznikom v okviru katerega se za vsakega posameznika izdela rehabilitacijski načrt kateri upošteva stopnjo izobrazbe, želje posameznika, stopnjo oviranosti, pretekle delovne izkušnje, morebitne omejitve pri delu itd./ (A4/9), /Storitve izvajajo člani strokovnega tima, ki ga sestavljajo strokovni delavci, z bogatimi izkušnjami na področjih: zaposlitvene rehabilitacije, duševnega zdravja, medicine dela, psihiatrije, socialnega dela, psihologije, delovne terapije, pedagogike, sociologije ipd./ (A4/10), /Izvajamo program zaposlitvene rehabilitacije, program poklicne rehabilitacije, program podpornega zaposlovanja; v preteklosti smo izvajali tudi ukrepe APZ - program javnih del, usposabljanje na delovnem mestu, delovni preizkus./ (A4/11), /Če se oseba nadalje tudi zaposli je treba pogledati prilagoditev delovnega mesta, na katerem oseba dela./ (A4/12), /Delodajalcu pripravimo razne kriterije, obrazce za javna dela in mu predstavimo informacije o podporni zaposlitvi. Delodajalci potrebujejo velik suport, podporo iz naše strani, drugače se ne znajdejo v papirologiji./ (A4/13), /Nas je pet strokovnih delavcev, torej zdravnik medicine dela in športa, psihologinja, tehnologinja, socialna delavka in pa delovna terapevtka. Mi skupaj pripravljamo poročila./ (A5/6), /Imamo tudi program socialne vključenosti, v katere so vključeni invalidi z odločbo o nezaposljivosti, ki je lahko trenutna ali dokončna nezaposljivost./ (A5/7), /Organizacija ima tudi svoj zaposlitveni center, kjer pa so zaposleni invalidi na zaščitene delovnih mestih./ (A5/8), /Prva storitev je storitev B, skozi katero podamo oceno delovnih zmožnosti, ocenimo na kakšen način naj bi se oseba usposabljala v nadaljevanju./ (A5/9), /Druge storitve so povezane z motivacijo invalida k aktivnejši vlogi za zaposlovanje, najbolj običajna storitev je storitev J, to je usposabljanje v delovnem okolju./ (A5/10), /Ena najbolj običajnih storitev je tudi H, gre za prilagoditev delovnega mesta, če ima oseba s hojo, ali pri dvigovanju bremen, pa se ji prilagodi, poviša npr. pult./ (A5/11), /Pomembna je tudi storitev N, to je zaključna ocena, skozi katero podamo oceno delovnih zmožnosti posameznika. Ta ocena delovnih zmožnosti se določa v procentih. To oceno mi podamo Zavodu za zaposlovanje kot naročniku. Potem to dobi ter obdelava centralna služba Zavoda za zaposlovanje v Ljubljani./ (A5/12), /Če pa se invalid zaposli, v sodelovanju s podjetjem, pa lahko zahteva razliko v doseženem procentu do polne delovne zmožnosti./ (A5/13), /Ta sredstva niso namenjena plačam, temveč da bi delali v podjetju na tem, da bi odprli še kakšno delovno mesto za novega invalida./ (A5/14), /Veliko delamo tudi v storitvi C, ki pomeni zavedanje lastne invalidnosti in pomoč pri tem./ (A5/15), /Strokovni delavci delamo bolj na psihosocialnem področju, jih podpiramo in omogočamo, da se čim bolj vključujejo v širše socialno okolje in s tem tudi v delovna okolja./ (A5/16), /Oseba, ki konča usposabljanje in se to zaključi z zaposlitvijo, pripravimo obsežno končno strokovno poročilo, oceno delovnih zmožnosti o katerih pišemo o zmožnostih in ne o nezmožnostih, takrat se pripravi tudi individualni načrt rehabilitacije, skozi katerega definiramo koliko časa po zaposlitvi bomo invalida še spremljali./ (A5/17), /Zdaj pa je odvisno od njegovih omejitev ali od specifik delovnega okolja, je več faktorjev, da se odločimo za vrsto pomoči ter koliko časa mu jo bomo nudili še po zaposlitvi. Kako pogosto, ali bo to potekalo v delovnem okolju ali izven delovnega okolja. Torej gre dejansko za podporno zaposlovanje./ (A5/18)

4.) V kolikor nimate programov posebej za visoko izobražene osebe s posebnimi potrebami, ali glede na svoje delovne izkušnje, ki jih imate, menite, da bi te osebe potrebovale poleg izobrazbe, ki jo že dosega, tudi poklicno kvalifikacijo ter druge ukrepe? Kakšne?

*/Usposabljanje na zaposlitveni rehabilitaciji je širši pojem, je ena izmed storitev. Druga storitev je lahko tudi spremljanje pri izobraževanju, včasih zavod kakšno izobraževanje plača./ (A1/14), /Eden izmed ciljev je, da se oseba usposobi za delovno mesto, da pridobi znanje, ki ga do sedaj ni imela in včasih tudi ugotovi da kakšno delovno mesto je ali ni primerno zanj./ (A1/15), /Tisti, ki delajo v arhivu, v knjižnicah jih delodajalec pošlje na strokovni izpit za bibliotekarja./ (A1/16) , /Tudi socialna delavka je šla delati strokovni izpit, na delu se pojavljajo potrebe po dodatnih znanjih./ (A1/17), /Želim si da bi vsi ne glede na status imeli možnost usposabljanja, kot je bilo včasih vajeništvo./ (A1/18), /Absolutno se pokaže, da bi oseba potrebovala nekakšen specifičen tečaj, ali neko dodatno znanje./ (A2/17), /Je pa problem financiranje, ker nimamo zagotovljenih sredstev z Zavoda za zaposlovanje. Pri vseh ravneh izobrazbe se kažejo potrebe po dodatnih znanjih./ (A2/18), /Primer, če je bil nekdo zaposlen, ima nekaj let delovne dobe, pa tekom zaposlitve zbolí in ne more več normalno opravljati svojega dela, taka oseba lahko koristi pravice z naslova poklicne rehabilitacije, če ima dovolj delovne dobe./ (A2/19) /Pri brezposelnih osebah je situacija drugačna .V zelo malo primerih se zgodi, da osebam zavod plača dodatno izobraževanje./ (A2/20), /primer, oseba je imela peto stopnjo izobrazbe, pa ji je Zavod plačal izpit za varnostnika, sama si je morala plačati priprave na izpit. To je res izjema./ (A2/21), /Odlično bi bilo, če bi imeli rezervirana sredstva za take primere na letni ravni, za osebe, ki bi potrebovale dodatna znanja./ (A2/22), /Imamo možnost podporne zaposlitve, zaščitená delovna mesta in poznamo kriterije za vključevanje v tovrstne oblike zaposlitve. Nič ne izvajamo drugače za visoko izobražene osebe, gre za isti postopek./ (A2/23), /Pomembno je prepoznat katero znanje je res potrebno, kaj je tisto uporabno. Bodisi znanje računalništva, razni brezplačni tečaji./ (A4/14), /Nekateri delodajalci vključujejo rehabilitirance v svoja izobraževanja in jim dajo to možnost./ (A4/15), /Naša organizacija takih izobraževanj nima, ker ni financ. Priporočamo pa našim rehabilitantom, da se vključujejo v kakšen tečaj požarne varnosti, varnosti pri delu, da pridobijo certifikat in da imajo določeno znanje./ (A4/16), /**Jaz osebno ne vidim razlike med osebami, ki dokončajo fakulteto in imajo visoko izobrazbo in med drugimi osebami, ki so nižje izobražene./ (A5/21), /Mislim, da je delo tisto, ki nas marsikaj nauči, to je tisto znanje, ki ga moramo pridobiti in nam pomaga pri zaposlitvenih možnostih./ (A5/22), /Kar se tiče praktičnih izkušenj mislim, da osebe s posebnimi potrebami potrebujejo predvsem podporo pri zaposlovanju. Da imajo nekoga, ki ga lahko spremlja, ki ga krepi, če se karkoli spremeni v delovnem procesu. Da se tudi z delodajalcem ta tretja oseba tudi pogovori./ (A5/23)***

5.) Ali je prilagojen tudi vaš način dela, ker dosegajo visoko izobrazbo? Kako?

/Ne, mi se posvečamo vsakemu posamezniku posebej, pogledamo koliko je oseba že na sicer opolnomočena, to vidimo tudi že iz ocene/ (A1/24a), / bolj ko je oseba samostojna, bolj mi tukaj samo pomagamo, manj je samostojna, več smo vključeni in več moramo tudi mi pomagati njim./ (A1/24b), /Jaz bi rekla, da bolj ko so osebe izobražene, manj delamo z njimi v okviru metod, ker se lahko tako pogovarjajo kot jaz/ (A1/25a), če pa so manj izobraženi pa potrebujejo več pristopa, da lažje razumejo./ (A1/25b), Morda so te osebe malce bolj motivirane glede spremljanja dela, so morda bolj vešče pisanja, čeprav ne bom rekla da vedno./ (A2/24), /Razlike so tudi pri pripravi življenjepisov, ponudb za delo, lahko bi rekla, da oseba z visoko izobrazbo pripravi boljši izdelek. Tukaj tudi sama več pričakujem od njegove vloge, ker oseba ne potrebuje bistvene pomoči./ (A2/25), /Osebe z višjo stopnjo izobrazbe so običajno bolj samostojne in bolj sposobne./ (A2/26), /Če ima oseba manjše ovire in težave na določenem področju, seveda tam od nje pričakujemo več samostojnosti, na področjih kjer ta potrebuje več pomoči zaradi povečanih težav, je naša dolžnost, da ji pomagamo bolj intenzivno na tistem področju./ (A2/27), Izobrazba je pomembna, vendar gledamo tudi njihovo preostalo zmožnost in delovne sposobnosti ter tudi, če je njihovo zdravstveno stanje v remisiji./ (A4/17), /Marsikomu se nenadoma poslabša in mora oditi na zdravljenje, takrat se začasno rehabilitacija prekine, da si ta

oseba opomore. Nadaljujemo znova takrat, ko je njihova duševna bolezen v remisiji in se oseba počuti dovolj opomore, da z rehabilitacijo nadaljuje. Takrat pogledamo katera znanja so osebi ostala, kaj zmore in kaj ne več./ (A4/18), /Vedno je najboljšje, da so ti prehodi iz šolanja do pridobitve zaposlitve čim krajši, saj se tako povečajo njihove delovne možnosti, znanje, ki so ga pridobili tekom šolanja, pa ostaja v večji meri ohranjeno./ (A4/19), /Mi imamo certifikat kakovosti za delo, ki se imenuje EQUASS – znak kakovosti na področju socialnih storitev. To nas zavezuje, da delamo tako da z vsakim posameznikom delamo tako, da mi preverjamo ali nas posameznik razume, za vsakega rehabilitiranca pripravimo tudi načrt dela./ (A5/25), /Pomembno je, da razumemo, da vsakdo, ki vstopi v rehabilitacijo je tudi tvoj učitelj. Nisi samo ti tisti, ki nekaj daje, ampak gre za izmenjavo izkušenj in znanj./ (A5/26), /Večina, ki dosegajo visoko stopnjo izobrazbe, imajo kar precej težav v duševnem zdravju. Ti ljudje bi potrebovali malce drugačen pristop in usmeritve./ (A5/27)

6.) Kaj menite, da bi visoko izobražene osebe s posebnimi potrebami na poklicni poti še potrebovale, da bi se zaposlovanje le-teh zvišalo?

/Jaz mislim, da je podpora zelo pomembna, v tem smislu, da jih nekdo usmerja, pa tudi delodajalce. Tudi delodajalci potrebujejo več edukacij o prilagoditvah, o težavah uporabnikov./ (A1/26), /Marsikdo ima res strah pred tem da bo res znal, in tudi ljudje ne vedo, kaj oni rabijo. Zato delamo na tem, da veš kaj rabiš, če veš kaj rabiš, gremo lahko potem tudi k delodajalcu in mu to povemo. Če pa ne veš kaj potrebuješ, bo delodajalec vedel še manj, kaj sam potrebuješ v delovnem procesu./ (A1/27), /Če ima nekdo izkušnje z osebo, ki ima določeno oviro in ima status invalida je razlika, da ga ni tako strah, je bolj odprt, individualni pristop se odpre, že v sami organizaciji dela./ (A1/28), /Vidim določene sistemske ovire, predvsem za osebe katerih invalidnost je nastala v času šolanja oz. do 26 leta starosti. Te osebe nimajo pravice do dela s skrajšanim delovnim časom izpred zavarovanja./ (A2/28), /Problem je, če mi že v naprej vemo, da oseba ni sposobna opravljati dela v polnem delovnem času, naša zakonodaja pa pravico do sorazmerne invalidnine izključuje. Tukaj bi rada dala eno veliko priporočilo spremembe zakonodaje v tem smislu, da se omogoči pravica do dela s skrajšanim delovnim časom tudi osebam, katerih invalidnost je nastala v času šolanja oz. do 18. leta starosti./ (A2/29), /Pridobitev praktičnih delovnih izkušenj tekom izobraževanja (npr. eno ali dvomesečna študijska praksa na leto – organizirana mreža delodajalcev s strani države/ (A4/20), /terenske vaje – npr. 1x tedensko na sedežu delodajalca./ (A4/21), /ideja, da bi bilo treba urediti direktivo s strani države tudi za delodajalca, kjer bi bilo jasno zastavljeno, da čim hitreje omogoči, da njihov zaposleni mentorira, uči rehabilitante praktične izkušnje, ki jih ti že imajo./ (A4/22), /Sploh se manj zaposlitev ohranja na zaščitanih delovnih mestih ali v invalidskih podjetjih. Tudi ko se je določeno invalidsko podjetje prestrukturiralo, je odpadlo dosti delavcev, ki so bili zelo dobri delavci./ (A5/19), /Tudi te osebe z oviro, ki se večkrat vračajo nazaj na rehabilitacijo, smo ugotovili da bi te potrebovale več psihosocialnih storitev. Ker če oseba ni dovolj stabilna, tudi ne more zdržati v nekem okolju./ (A5/20) /Jaz nisem pristaš javnih del, ker se jih zlorablja. Pristajam na javna dela v tem smislu, če osebi manjka še kakšno leto ali dve do upokojitve, takrat je prav, da se vključi do upokojitve v javna dela. Prav je, da se v javna dela vključijo tudi tisti, ki še nimajo delovnih izkušenj, in je opravljanje javnega dela kot prehod, priložnost za učenje. Vse ostalo pa ni smiselno. Invalid ima načeloma pravico do dve leti dela preko javnih del./ (A5/5)

7.) Kaj bi vaši organizaciji še pomagalo, da bi se lahko uporabnikom, ki imajo določeno oviro in imajo visoko izobrazbo omogočil uspešnejši in hitrejši dostop do redne zaposlitve?

/Mreža delodajalcev je ključna, to je tisto, kar je treba širit in samega delodajalca ozaveščati, kako vpeti osebo z oviro v običajno delovno okolje./ (A1/29), /Na državni ravni bi bilo potrebno omogočiti še več razpisov za zaposlitve, ker jih je premalo. Potrebujemo več financ za podporno zaposlovanje./ (A1/30), / Ni dovolj spodbud, potrebovali bi job coaching. Tako da ne bi rabili vsi iti čez celoten postopek rehabilitacije, če bi bili job coach- i prisotni na delovnih mestih, ter bi se delodajalci lahko zanesli na njih./ (A1/31), /Ker so vse te sprejete prilagoditve delovnega mesta drage, prilagoditve, ki jih uporabnik potrebuje, pa niso popolnoma financirane s strani države./ (A1/32), /Priložnost da spoznajo osebe z oviro in šele, ko jih spoznajo, se lahko zmanjšajo predsodki./ (A1/33), /Kot strokovna sodelavka se včasih srečujem s težavami, kako pravočasno obravnavati vse te osebe, imamo dolgo čakalno listo./ (A2/30), /Dejstvo je, da si omejen s časom, v čim krajšem času izpeljat obravnavo, na letni ravni nekje 150 različnih oseb./ (A2/31), /Žal pa vsi izhodi iz zaposlitvene rehabilitacije niso pozitivni, čeprav si le teh želimo./ (A2/32), /Osebe prihajajo v program največkrat z velikimi pričakovanji. Večkrat pravijo, »slišal sem, da se tukaj da dobiti službo«. Pa jim odgovorimo, »da se dobiti službo, vendar bomo do tega cilja prišli skupaj«./ (A2/33), /To bi zagotovo bila višina financiranja, potrebovali bi 100% financiranje koncesije in povečanje obsega tima - možnost kadrovske okrepitve, finančna spodbuda za delodajalce in zmanjšanje birokracije pri uveljavljanju spodbude; sprostitev zaposlovanja v javnem sektorju./ (A4/23), /Vsekakor je potreben vmesni program socialne vključenosti, kot je obstajal leta 2004, kjer bi rehabilitirancem s težavami v duševnem zdravju pomagali opolnomočiti socialne veščine, da se doseže nekakšen napredek, še preden se priključijo zaposlitveni rehabilitaciji./ (A4/24), /Tudi kar se tiče projekta Prehoda, velja da čim krajši čas mine od zaključka študija, boljše je, da se čim prej vključi v program rehabilitacije./ (A4/25), /Zagotovo so finance pri nas velik problem./ (A5/36), /Potrebovali bi močno sodelovanje širše lokalne skupnosti. Od vodstva v podjetjih do negospodarstva./ (A5/37), /Trudimo se, da bi bilo zakonsko bolj spodbujano mnenje izvajalk zaposlitvene rehabilitacije. Zakoni so spisani v pisarnah, zelo dobro bi bilo, če bi bili pisani na terenu, ker bi prihajalo do manjših anomalij./ (A5/38), /Pogrešam to, da bi se v javnem sektorju in drugje zaposlovalo za polovični ali šest urni delovni čas, ker ga nekateri ne zmorejo./ (A5/39), /Problem je v našem delu, ker mi lahko zelo veliko delamo za rehabilitiranca. To pomeni da poizvedujemo za delovna mesta, ali pa se dogovarjamo z raznoraznimi delodajalci. Za Ministrstvo pa je pomembno in se šteje tisto, kar delaš kot izvajalec skupaj z rehabilitirance. Zdaj imamo veliko ljudi na usposabljanjih, v delovnih okoljih potem se nam izvajalkam ne šteje, da delamo z njim, ampak samo za njih. Ker z njim dela samo delodajalec. Zdaj si kot izvajalka ne moreš niti ene ure pisat, da delaš z njim, če oseba ne pride k tebi in to uro porabiš kot razgovor, za individualna srečanja./ (A5/40), /Same administracije pa je nenormalno veliko. Mi jo dejansko komaj zmoremo, ker imamo dva dni na teden torej šestnajst ur tedensko za validacijo, torej za spremljanje, obisk delodajalcev, pisanje poročil, vse to v teh 16 urah./ (A5/41), /Ker imamo malo ur na voljo je dobro omeniti čas od tega, ko človek pridobi status skozi storitev B, pa do tega ko ponovno vstopi v usposabljanje, le-ta mora biti čim krajši./ (A5/42), /Dobro bi bilo, da bi obstajal še nek program delavnic socialne vključenosti pred vključitvijo v rehabilitacijo, kjer bi se lahko vključevali in gradili psihosocialne veščine in odnose./ (A5/43)

8.) S katerimi težavami se soočate pri vašem delu z visoko izobraženimi osebami s posebnimi potrebami? Kakšne so vaše pozitivne izkušnje z svetovalnim delom pri visoko izobraženih osebah s posebnimi potrebami?

/Te težave so vezane predvsem na delovno okolje. Če so visoko izobraženi, pomeni, da jim iščemo delo v običajnem delovnem okolju in je pot težja kot pa v zaposlitvenih centrih in invalidskih podjetjih./ (A1/34), /V bistvu je treba najprej delodajalca najti, ki jih je pripravljen vzeti, potem jih je treba usposobiti, naučit, da morajo te predsodke dati stran./ (A1/35), /Problem mentorjev je v običajnem

okolju, najti nekoga, ki bi imel poseben čas za to osebo, nekdo, ki bi se z njimi ukvarjal./ (A1/36), /Čakalne vrste za vse ljudi, ki čakajo na zaposlitveno rehabilitacijo./ (A1/37), /Ravno zato, ker nekateri mladi odklanjajo status invalida, bi bilo dobro izpeljati nek projekt kot je bil Prehod, kjer ne rabiš statusa, pa lahko tej osebi še vedno pomagamo že med šolanjem./ (A1/38), /Je pa naša zakonodaja zakomplicirana, in marsikateri delodajalec se ustraši teh papirjev, mi jim povemo, da jim bomo pomagali./ (A1/39), /Marsikateri delodajalec ugotovi, da ima dobrega delavca, ki ga stane manj kot kdo drugi. Ta oseba, ki ima status je isto dobra kot tista brez statusa, istočasno pa zaradi kvote in tega, ga cenovno manj pride. In je včasih to neko zagotovilo da ta oseba ostane za dlje kot z eno leto. Tudi v primeru krize, bo tako osebo obdržal da ne bo plačeval kazni./ (A1/40), /Osebe z višjo stopnjo izobrazbe si znajo bolje pomagati, prisoten je višji nivo komunikacije. Običajno znajo na podlagi strokovnih priporočil same speljati in realizirati načrt. Znajo pridobiti določene informacije tudi na Zavodu za zaposlovanje, bolje razumejo svoje pravice z naslova invalidnosti./ (A2/35), /Imamo primere, ko so osebe visoko izobražene slabše sposobne za delo skladno z izobrazbo. Dolgo časa lahko traja, da to sprejmejo, da razumejo svojo situacijo./ (A2/36), / (Primer): Spomnim se izpred let enega fanta, ki je imel visoko izobrazbo, se usposabljal na različnih delih, sprva skladno z izobrazbo na visoki, zahtevni ravni administracije in komunikacije. Vendar smo skozi usposabljanje ugotavljali, da takega dela ni zmožen in sposoben opravljati. V tem primeru je bila potrebna dolgo časa trajajoča rehabilitacija, v smislu sprejemanja, njegove invalidnosti in sprejemanja rezultatov dela./ (A2/37), /Oviranost ima lahko manjši ali večji vpliv na opravljanje dela./ (A2/38), /Oseba, ki si želi sodelovanja in je motivirana, ne glede na stopnjo izobrazbe, ima boljše možnosti za pozitiven izhod iz programa zaposlitvene rehabilitacije./ (A2/34), / Oseba, ki si želi sodelovanja in je motivirana, ne glede na stopnjo izobrazbe, ima boljše možnosti za pozitiven izhod iz programa zaposlitvene rehabilitacije. / (A2/45), /da osebe, ki prejema to nadomestilo za invalidnost, v času zaposlitvene rehabilitacije niso upravičene do denarnega prejemka 40% minimalne plače, češ da že dobivajo nadomestilo/ (A2/47), /Tudi mladi izobraženi s posebnimi potrebami imajo predsodek pred statusom invalida, ker jih to stigmatizira, so prepričani da imajo manjše možnosti napredovanja. Je treba premisliti, kaj bomo naredili s temi ljudmi, ki statusa ne želijo, potrebujejo pa kakšno vrsto pomoči tudi pri nas. Nekateri gredo skozi prvo ocenjevalno fazo, potem pa ugotovijo da si ne želijo statusa invalidne osebe./ (A4/26), /Je še drugi problem, na katerega opozarjam, osebe, ki so vključene v zaposlitveno rehabilitacijo in so brezposelne, imajo pa preko SPIZA kategorijo skrajšani čas, in potem, ko jih zavod uveljavlja za pravico do podporne zaposlitvene rehabilitacije, te osebe z oviro, niso upravičene do te denarne nagrade iz naslova zaposlitvene rehabilitacije, ki je lahko do 40% minimalne plače, upravičeni so samo do potnih stroškov./ (A4/27), /Tudi tiste osebe, ki so prišle ven iz bolnišnice in se odločijo za vključitev v stanovanjsko skupino, jim bivanje plačuje občina. Če se vključijo v stanovanjsko skupino osebe, ki so vključene v zaposlitveno rehabilitacijo, morajo potem iz te denarne nagrade prispevati za stroške za stanovanjsko skupino./ (A4/28), /Po eni strani bi bilo potrebno več storiti na sistemskem nivoju na področju družbene odgovornosti delodajalcev, kar bi posledično omogočilo tudi širjenje mreže delodajalcev za usposabljanje in kasnejše zaposlovanje invalidnih oseb./ (A4/29), /Težavo predstavlja tudi omejitev oz. prepoved zaposlovanja v javnem sektorju./ (A4/30), /Tretja težava je, da snovalci politike zaposlovanja z razpisnimi pogoji določene skupine izključujejo (npr. starost, čas brezposelnosti, pogoj prijave na ZRSZ; omejitev vključenosti v program javnih del). / (A4/31), /Navajam še primer dobre prakse. Imeli smo na rehabilitaciji enega fanta, ki je imel močno socialno fobijo pri navezovanju stikov z ljudmi. Invalidska komisija mu je prepovedala delo s strankami. Ta rehabilitiranec je bil vključen v delo pomočnika hišnika, ta hišnik in to delo sta mu pomagala, da je začel premagovati to socialno fobijo. To je bilo potem delovno mesto družabništvo, prevažal je ljudi, in jih spremljal npr. v jedilnico. Na koncu ga je delodajalec tudi zaposlil, ker je bil dober v svojem delu. Delodajalec je potem prosil invalidsko komisijo, da naredijo ustreznost

delovnega mesta, pa so mu ga najprej zavrnil. Iz razloga, da ne bi poslabšali zdravstveno stanje tega fanta. Nakar smo vzpostavili stik z invalidsko komisijo in smo se skozi proces zaposlitvene rehabilitacije znašli. Rezultat je bil, da je invalidska komisija rekla, da se oseba lahko zaposli na tem delovnem mestu./ (A4/32), /Včasih se še vedno čuti ta nemoč, ker so invalidi še vedno precej stigmatizirani. Mi imamo dosti takih invalidov, ki so prejemniki denarne pomoči, ti so res marginalizirani, potem se ob morebitnem izpadu dohodka dogajajo hude stiske teh ljudi./ (A5/24), /Vam pa povem, da so delovna okolja popolnoma nepripravljena na visoko izobražene osebe s težavami v duševnem zdravju. To je tako huda stigma. Mi se zelo veliko pogovarjamo z delodajalci o tem, da se ni treba tega bati./ (A5/28), / Problem je pred usposabljanjem pridobiti delovna okolja v negospodarstvu, ki bi osebo sprejeli na usposabljanje, saj niso subvencionirani pri podporni zaposlitvi invalida./ (A5/29), /Naredit bi morali veliko več za usposabljanje invalidov, ker delodajalci tega ne poznajo. Morali bi jih opomniti, da bi to bilo veliko vredno tudi za njih. Čudim se zakaj se o tem javno ne govori, zakaj se skrivajo kvote, zakaj nismo obveščeni, zakaj se javno ne pove katera podjetja plačujejo kazni, ker ne zaposlujejo invalidov. Jaz vidim veliko priložnosti, pri osveščanju družbe./ (A5/30), Težava je tudi ta, da delodajalci ne uvidijo prednosti podpornega zaposlovanja. Če se ga preizkusi z usposabljanjem, dobimo delavca, ki mu bo tam delal, gre za permanentno prisotnost, ker gre za njih neko finančno manjšo spodbudo. Ne vidi se pravi dolgoročni cilj, da so delodajalci manj razbremenjeni, predvsem s tistimi stvarmi, ki jim niso kos./ (A5/44), /Zelo dobri mentorji so samo tisti, ki imajo človeško noto./ (A5/45), /Ogromno časa porabim, da osebe s težavami v duševnem zdravju predstavim kot ljudi, ki bi se lahko dobro integrirali v delovno okolje, če bi jim to bilo omogočeno./ (A5/46), /Pozitivne izkušnje so predvsem to, da ko človek spremeni svoja prepričanja, ko začne verjeti v to, česa je zmožen, sploh ko vstopi v novo delovno okolje, takrat se pozitivni rezultati lahko zgodijo. Tudi to, da človek postane samostojen, pridobi pozitivno samopodobo ter drugačno razmišljanje o njegovih možnostih zaposlitve./ (A5/47)

9.) Se po vašem mnenju delodajalci zavedajo, da je vse več visoko izobraženih mladih s posebnimi potrebami? Koliko so delodajalci naklonjeni do zaposlovanja teh oseb?

/Tisti delodajalci v običajnem delovnem okolju, ki sprejmejo invalidnost, so naklonjeni zaposlovanju teh oseb. Potem tudi oni povedo kakšno zgodbo, že imajo neko izkušnjo z poznano osebo ali sorodnikom, ki ima nekakšno oviro in imajo težave, pa so se mučili s službo in so jim želeli pomagati./ (A1/41), /Ti delodajalci, ki imajo izkušnje z osebami z oviro so bolj naklonjeni do zaposlovanja visoko izobraženih oseb s posebnimi potrebami kot tisti, ki nimajo nobenih izkušenj./ (A1/42), /Včasih pride do primerov, ko gre oseba sama brez nas na razgovor in ima delodajalec že na razgovoru vidne predsodke proti npr. osebi, ki je na vozičku. Takrat se moramo vprašati, ali je tak delodajalec sploh primeren za našega uporabnika, da ga sploh zaposli, če teh predsodkov ne bi znal preseči./ (A1/43), /Razumem pa npr. te mlade, ki nočejo imeti status invalida, ker ta izraz ne opolnomoči, ni pravi, razumem, da se nekdo ne čuti invalidnega. Takrat odgovarjam, da če hočete, da vam mi pomagamo, morate imeti ta status, kakorkoli ga že imenujete./ (A1/44), /Koliko se zavedajo delodajalci o visoko izobraženih mladih ne vem./ (A2/39), /Za vsako osebo posebej, naredimo načrt in v skladu s tem načrtom skušamo priti do delodajalca v okviru aktualnih potreb na trgu dela./ (A2/40), /Osebe z višjo izobrazbo so si pogostejše same zmožne najti delodajalca oz. ga zmožne same kontaktirati./ (A2/41), /Pomembno je poznavanje zakonodajnih možnosti, da lahko svetujemo delodajalcu, jim pomagamo, moramo biti njihovi zavezniki, moramo jim predstaviti možnosti, jih razumet, ker delodajalci imajo včasih glede zaposlovanja oseb z invalidnostjo predsodke./ (A2/42), /To zaznaš že v prvem kontaktu,

ko kličeš delodajalca. Jaz, ko jih kličem že po petih stavkih vem, kam bo tekel pogovor. Ali pa mi dajo takoj vedeti, da imajo že izbranega kandidata. Največkrat si delodajalci osebo z invalidnostjo predstavljajo nekoga na invalidskem vozičku, ponavadi je težko razbit ta predsodek./ (A2/43), /Delodajalci se zavedajo stanja na trgu dela, poudariti moramo, da imamo kot izvajalci zaposlitvene rehabilitacije pozitivne izkušnje s strani delodajalcev glede vključevanja oseb z oviro in visoko izobrazbo na trg dela./ (A4/33), /Lahko pa rečemo, da se v nevladnem sektorju, invalidska podjetja, delodajalci bolj zavedajo, ker imajo več izkušenj z njimi./ (A4/34), /V običajnem delovnem okolju v gospodarstvu pa ne toliko kot bi morali./ (A4/35), /Predsodki delodajalcev glede oseb s težavami v duševnem zdravju so zelo prisotni, ker ti ljudje imajo v večji ali manjši meri težave z navezovanjem stiku, se bojijo delat s strankami, ker lahko stres v komunikaciji bolezen ali njene simptome potencira./ (A4/36), /osebe s posebnimi potrebami, marsikdaj se bojijo iti po status invalida in delodajalcu sploh povedati, da imajo kakšno oviro. Seveda je posledično manj zavedanja delodajalcev, ker tudi osebe s posebnimi potrebami, ne izpostavljajo svojih potreb in prilagoditev./ (A4/37), /Kar se tiče osveščanja delodajalcev, smo izvajalci rehabilitacije zelo omejeni s časom, ker smo obremenjeni z redno dejavnostjo, torej izvajanjem rehabilitacije. To je tudi stvar Ministrstva. Morali bi razmišljati na dolgi rok./ (A5/31), /Jaz bi rekla da ne. Ker je trg dela tako zasičen z visoko izobraženimi kandidati za zaposlitev, po mojem mnenju se sploh ne ukvarjajo./ (A5/48), /Če uspeš priti do delodajalcev in jim predstaviti finančne spodbude, ki bi bile zanimive za njih, se še nekako da urediti./ (A5/49), /Za negospodarstvo pa je problem še potrebno urediti, ker zdaj ni nobenih finančnih spodbud./ (A5/50)

10. V kolikor bi dobili/ ste dobili prošnjo visoke izobražene osebe s posebnimi potrebami, da ji pomagata pri pridobitvi zaposlitve, kako bi začeli vaše skupno sodelovanje ter katere strategije bi uporabili?

/Iz te začetne ocene dobimo vse informacije o človeku, začnemo delat na konkretnih ciljih, iščemo poklicne cilje, pomembno je da je oseba čim bolj aktivna, da sama razmišlja, kaj bi si želela, potem skupaj napišemo in pregledamo vloge za zaposlitev, se prijavljamo na razpise za prosta delovna mesta./ (A1/45), /V bistvu mi zgolj pomagamo pri iskanju možnosti in navezovanju stikov z delodajalci. Se mi zdi, da mora biti oseba aktivna, ji damo toliko pomoči kolikor jo sama hoče./ (A1/46) /včasih to izgleda tako, da se gre oseba preizkusit nekam kjer vemo, da morda oseba nima toliko možnosti. Dobro je, da oseba sama vidi kako ji gre, včasih ji uspe./ (A1/47), /Sodelovanje z osebo, tudi visoko izobraženo, se začne s Storitvijo B – gre za pripravo mnenja o posameznikovih zmožnostih, delovnih navad in interesov, ki je največkrat podlaga za vključitev v program zaposlitvene rehabilitacije./ (A2/44), /v programu zaposlitvene rehabilitacije, so jim na voljo individualne in skupinske obravnave, usmerjene v iskanje dela, v pisanje prošenj, ponudb, tematske skupine, ko jim predstavimo vse te sisteme zaposlovanja, podporno zaposlitev, zakonske podlage njihove pravice, kaj jih čaka, kako se pripraviti na razgovore pri delodajalcu, gremo si pogledat kakšno zaščiteno delovno mesto, da vedo kaj jih čaka./ (A2/46), /Osebo bi povabili na informativni pogovor, ji predstavili možnosti na področju zaposlovanja in usposabljanja invalidov v okviru zaposlitvene rehabilitacije, svetovali obisk kadrovskih agencij v kolikor se oseba ne bi odločila za vključitev v zaposlitveno rehabilitacijo, nudili pomoč pri vzpostavljanju stikov z delodajalci./ (A4/38), /K nam oseba ne more nobene prošnje poslati, ker je naš naročnik Zavod za zaposlovanje. Na zavodu se odločijo kdaj bo oseba šla k svetovalki za zaposlitveno rehabilitacijo./ (A5/51)

11. Kaj je tisto najpomembnejše, kar kaže na to, da bo uporabnik s posebnimi potrebami prišel do zaposlitve?

/Najpomembnejše so znanja, in tisto kar lahko delodajalcu ponudimo. Kako lahko svoja znanja in veščine še razvijamo./ (A1/ 48) , /Mi kot izvajalci rehabilitacije moramo izhajati iz njegovih močnih točk, kako lahko to kar zna in zmore, delodajalec uporabi./ (A1/49), /Motivacija, to da so pripravljeni sodelovati in nekako razumeti, da smo mi (strokovni delavci) tukaj zato, da jim pomagamo. Določeni to razumejo, določeni ne, oz. imajo napačna pričakovanja, sploh pa pričakovanja, da določene aktivnosti namesto njih naredimo mi./ (A2/48), /Pomembno je sprejemanje lastne situacije oz. stanja in lastne invalidnosti. Le tako se pišejo uspešne zgodbe./ (A2/49), /Notranja motivacija posameznika, sprejemanje invalidnosti – uvid v funkcioniranje, prepoznavanje lastnih potencialov, zmožnosti, pričakovanj, poznavanje realnih možnosti v okolju./ (A4/39), /Uspeh posameznika je zelo pogojevan z njegovo lastno aktivnostjo./ (A5/43), /Najpomembnejše zame je to, da oseba zaupa vase in verjame v to kar dela, da je aktivna./ (A5/52), /Da si je zmožna poiskati pomoč, ki jo potrebuje. Da se ve, kam se obrniti, če je razočarana, da ne obsedi. Pomembno je, da govorimo o kakovosti življenja in ne samo o zaposlitvi ter da je pripravljena vnesti svoj del v to./ (A5/53), /je pomembno da se ljudje najdejo in začnejo rasti, in ne da, upadajo in iščejo razloge za svoje težave izven sebe. / (A5/54)

9.2.2. ZDRUŽENI ODGOVORI VPRAŠANJ ZA VISOKO IZOBRAŽENE OSEBE Z OVIRAMI

1.) Kako dolgo ste bili brezposelni pred vključitvijo v zaposlitveno rehabilitacijo?

/Leta 2013 sem diplomirala./ (B1/1), /kar leto in pol trajalo, da sem dobila status invalida. Dobila sem ga leta 2014. V zaposlitveno rehabilitacijo sem vključena od lani januarja./ (B1/2), /Brezposelna sem bila od leta 2014./ (B2/1), /Brezposelna sem bila do junija 2015./ (B2/2), /Kakšno leto./ (B3/1)

2.) Kdo vas je napotil na program zaposlitvene rehabilitacije?

/Ta svetovalka na zavodu za zaposlovanje, takrat ko sem končala faks, sem se začela dogovarjati za pripravništvo./ (B1/3), /Jaz sem se odločila za to izvajalko rehabilitacije, ker je bila krajša čakalna doba, ampak še vedno je postopek bil dolgotrajen./ (B1/4), /Sama sem se pozanimala o možnosti za vključitev v zaposlitveno rehabilitacijo./ (B2/3), /Bila sem napotena k rehabilitacijski svetovalki na Zavodu za zaposlovanje, kjer so me nadalje napotili na rehabilitacijo./ (B2/4), /Imela sem nekaj pomislekov pred odločitvijo za program zaposlitvene rehabilitacije, saj sem morala razmisliti kaj to zame pomeni, kaj je pozitivno, kaj je negativno./ (B2/5), /V bistvu so me napotili na program, na Zavodu za zaposlovanje. Svetovalka me je premestila iz rednega seznama na seznam za program zaposlitvene rehabilitacije, sem se strinjala da me bodo vključili v postopek./ (B3/2)

3.) Na kakšen način poteka proces zaposlitvene rehabilitacije? Kako dolgo je potekala zaposlitvena rehabilitacija? Navedi storitve, ki so bile povezane s tvojim individualnim rehabilitacijskim načrtom.

/Ene dvakrat sem bila pri svetovalki. Na začetku so se malo pogovarjali s tabo, kakšne želje imaš glede dela, kakšna je tvoja izobrazba, ali te še kaj drugega zanima./ (B1/5) /Nek tak splošen načrt naredijo, gre za ocenjevanje tvojih zmožnosti, tudi za psihološka testiranja, zdravniški preglede, malo te povprašajo glede zdravstvenih težav./ (B1/6), /So mi dali delati na računalnik, če uspem fotokopirati. Pač vsak dan so me preizkušali, so imeli seznam z nalogami in navodila, npr. napiši to pa to, naredi powerpoint./ (B1/7), /Na podlagi tega pride pol njihova ocena, pol vse to pošljejo na zavod in pol ti pošljejo odločbo o statusu invalida. Po tej odločbi, s svetovalko predebatiramo kaj bi delale, mogoče tudi v katerih ustanovah./ (B1/8), /Najprej sem šla na pogovor k socialni delavki v Sočo, da mi je razložila kako naj bi proces potekal. Potem so me vključili v njihov program, kjer te ocenijo, naredijo nekaj testov, da preverijo kakšne so preostale delovne zmožnosti, spoznaš tehnične pripomočke, ki so na voljo za določeno vrsto ovire./ (B2/6), /Vmes je potekal stik z delodajalcem. Delodajalec me je želel vključiti v usposabljanje, tako da sem morala opraviti obravnavo na Uri Soča, nato pa sem nastopila z usposabljanjem./ (B2/7), /Tekom zaposlitvene rehabilitacije sem mesečno prihajala v URI Soča na pogovor, da smo evalvirali potek dela. Enkrat na mesec pa je prišla tudi mentorica, ki je povedala kaj bi lahko še izboljšali, če so kakšne težave, če bi bilo potrebno še kaj dodatne pomoči./ (B2/8), /Storitve so bile: svetovanje, tehnična podpora (tekem usposabljanja so mi priskrbeli tudi potrebne tehnične pripomočke), prilagoditev na delovnem mestu, sprotno spremljanje./ (B2/9), /Mesečno je potrebno oddati listo prisotnosti, dnevnik usposabljanja in mesečno poročilo mentorja./ (B2/10), /Bila sem vključena v storitev H (prilagoditev delovnega mesta) in J (usposabljanje na konkretnem delovnem mestu)./ (B3/3), /Morala sem se vključit v program izvajalke zaposlitvene rehabilitacije, potekale so delavnice na temo rehabilitacije. Dali so me na usposabljanje

v to podjetje./ (B3/4), /Zaposlitvena rehabilitacija je potekala tri mesece. Usposabljanje je potekala tri mesece, nato pa so me zaposlili v tem podjetju./ (B3/5)

4.) Na kakšen način so ti pomagali zaposleni v organizaciji, ki izvaja zaposlitveno rehabilitacijo (individualni rehabilitacijski načrt, dejavnosti, storitve)?

/Naredili so mi individualni rehabilitacijski načrt./ (B1/09), /Drugače pa pomagajo tako da smo vsak mesec v kontaktu s svetovalko, pisat moram dnevnik, voditi listo prisotnosti, pa vsak mesec ji oddajati poročila./ (B1/10), /Potem pa me svetovalka povabi tja k njej, pa se malo pogovorimo kako napredujemo, če smo imeli kakšne težave, hkrati pa je v kontaktu tudi z mojo mentorico./ (B1/11), /Glede na izobrazbo socialne delavke, ki jo imam in delovno mesto, ki sem ga zasedla ni bilo potrebe po dodatnih storitvah glede dodatnega izobraževanja./ (B2/11), /Spoznala sem katere so tiste ovire, ki me res ovirajo pri mojem delu. Prej jih nisem toliko občutila kot zdaj med samo zaposlitveno rehabilitacijo, ker sem morala biti bolj osredotočena na te ovire./ (B2/12), /Skozi rehabilitacijo sem se prepričala, da je tehnični pripomoček dober zame, saj bo delo z njim še boljše. Skozi ta testiranja na Soči sem videla koliko mi lahko delo s pripomočki za slabovidne ljudi olajša samo delo./ (B2/13), /Individualni načrt je bil izveden, to se spomnim, pa svetovalni pogovori z izvajalko./ (B3/6), /Imeli smo delavnice, večkrat so mi postavljali kakšna vprašanja pa smo se pogovarjali o določeni temi./ (B3/7)

5.) Kaj si pridobil/-a zase v procesu poklicne rehabilitacije? Kaj bi še potreboval/-a?

/Delovne izkušnje, ker drugače jih ne moreš dobiti./ (B1/12), /Samostojnost mogoče, večjo samozavest, ker se zaveš, da je na začetku res težko, ko prideš v novo delovno okolje, ne veš kako bi delal, ko prideš direkt iz faksa./ (B1/13), /Zanimala sem se, da bi šla delati ZUP, ampak niso nič sofinancirali./ (B1/24), /Pridobila sem predvsem delovne izkušnje./ (B2/14), /Želela bi si, da bi bila programska oprema za računalnik posodobljena, vem pa da je le-ta zelo draga. Tehnični pripomočki in programska bi morali biti bolj cenovno dostopni (tako delodajalcem, kot osebam z ovirami)/ (B2/15), /Predvsem bi si želela, da bi mi bilo tudi s strani Pravilnika o tehničnih pripomočkih (Pravilnik o tehničnih pripomočkih in prilagoditvi vozila) omogočen dostop do nekaterih tehničnih pripomočkov, ki bi mi omogočili tudi opravljanje dela doma, torej izven delovnega okolja./ (B2/16), /A so pogoji zelo strogi, npr. diktafon bi mi prišel zelo prav in bi mi koristil. Na žalost vidim še »preveč dobro«, da bi bila upravičena do sofinanciranja pripomočka./ (B2/17), /Vsekakor izkušnje, ko se spoznaš z delovnim timom./ (B3/8)

6.) Kaj bi lahko bilo boljše?

/Kar se te rehabilitacije tiče sem zadovoljna./ (B1/14), /Vendar se po mojem mnenju delodajalci pogosto »bojijo« zaposliti osebo z invalidnostjo./ (B2/18), /Je pa problem, da mora delodajalec pred zaposlitvijo invalida, v kolikor potrebuje določene tehnične pripomočke ali prilagojeno delovno mesto izdelati individualni načrt prilagoditve delovnega mesta, iz katerega je razvidno, da se invalid zaradi invalidnosti lahko zaposli le na zanj prilagojenem delovnem mestu ali da pri svojem delu potrebuje določena sredstva oz. pripomočke za delo. Brez tega delodajalec ne more uveljavljati teh pravic./ (B2/19), /Delodajalci bi vsekakor rajši zaposlili osebo brez ovir oz. invalidnosti, saj so s tem povezani stroški, ostaja tudi vprašanje delovne učinkovitosti osebe z oviranostjo oz. invalidnostjo./ (B2/20), /Mislim, da imamo osebe z oviranostjo oz. invalidi pri zaposlovanju veliko več težav in manj priložnosti, da bi si priborili delo, za katero smo usposobljeni, kot osebe brez ovir oz. invalidnosti./ (B2/21), /Ne, mislim, da je bilo vse dobro. Poskusiš in vidiš med samim procesom, tudi med delavnicami spoznaš veliko ljudi, ki imajo še večje probleme kot jih imaš sam./ (B3/9)

7.) Kaj je bilo izrazito slabo?

/Samo tole, ker toliko časa traja, da sploh začneš, da dobiš možnost, da dobiš odločbo, da lahko začneš iskati delo. Dolgo časa rabiš da pridobiš odločbo./ (B1/15), /res sem imela tako srečo s svetovalko, da smo hitro našli to zaposlitev, ki je v skladu z mojo izobrazbo. Na prvem delovnem mestu smo se na hitro poslovili, tukaj me pa res rabijo in pridem prav./ (B1/16), /To kar je izrazito slabo je vsekakor plačilo rehabilitirancem za opravljeno delo./ (B2/22), /Morala bi teči delovna doba za čas vključitve v rehabilitacijo, ker si kot zaposlena oseba vključena v zavarovanje, delodajalec plačuje prispevke. Trenutno usposabljanje ni uvrščeno v delovno razmerje, gre samo za neke vrste dogovor med delodajalcem, rehabilitirancem in izvajalcem zaposlitvene rehabilitacije./ (B2/23), /Morali bi biti upravičeni vsaj do minimalne plače tekom rehabilitacije (sedaj v višini 40% minimalne plače mesečno, če oseba opravi najmanj 100 ur), tako kot vsi drugi zaposleni, v skladu z doseženo izobrazbo./ (B2/24), /Spremeniti bi bilo potrebno tudi ureditev denarnih prejemkov, tistih oseb, ki že prejemajo denarno nadomestila ali denarne pomoči po predpisih iz naslova pravic brezposelnih oseb ali denarnega nadomestila po predpisih iz naslova invalidskega zavarovanja, saj jim za čas zaposlitvene rehabilitacije to nadomestilo ne pripada./ (B2/25), /Ker, ko se po končanem usposabljanju rehabilitirana oseba vrne na trg dela in je spet na Zavodu za zaposlovanje, bi bilo lepo, če bi lahko delodajalec videl, da si bil npr. pol leta ali eno leto na zaposlitveni rehabilitaciji, v kateri si pridobival delovne izkušnje. Zdaj pa nimaš ničesar kar bi lahko predložil morebitnemu novemu delodajalcu./ (B2/26), /Problem je tudi čakalna doba, da sploh prideš na rehabilitacije, ker je odvisna od vrste invalidnosti. Je pa preveč, da čakaš več kot pol leta, da npr. prideš na obravnavo. Sploh takrat, ko gre za poslabšanja zdravstvenega stanja, se mi zdi pomembno, da ti osebo urgentno vključiš v zaposlitveno rehabilitacijo, da se bo še dodatno usposabljala, da se vidi kakšna je njegova delovna zmožnost./ (B2/27), /da veliko ljudi obupa med tem čakanjem na obravnave in jim posledično strmo pade motivacija v vmesnem času, ko čakajo na vključitev v rehabilitacijo./ (B2/28), /Osveščenost ljudi o dostopnosti informacij in o zakonih je slaba, morali bi jo izboljšati. Da so tehnični pripomočki težje dostopni, ljudje niso informirani, da so ti pripomočki sploh na voljo./ (B2/29), /Ne nič ni bilo slabo./ (B3/10)

8.) Ali si v procesu rehabilitacije sodeloval z vsemi tremi entitetami: z delodajalci, Zavodom za zaposlovanje ali Zavodom za pokojninsko in invalidsko zavarovanje? Če je tvoj odgovor da, navedi na kakšen način je potekalo vaše sodelovanje. Kaj v okviru tega ocenjuješ kot ustrezno in kaj kot neustrezno? Zakaj?

/Na Zpis potem nisem šla, ker nisem potem potrebovala./ (B1/17), /Dobro je sigurno to, da ti na zavodu za zaposlovanje podajo te informacije glede možnosti za zaposlitveno rehabilitacijo. Pa tudi, da te lahko prijavijo na javna dela./ (B1/18), /Je pa problem, ker je za mlade z izobrazbo zelo malo del na voljo, ker so večinoma dela za poklicne srednješolce namenjena./ (B1/19), /Da, sodelovala sem tako z delodajalcem kot z Zavodom za zaposlovanje./ (B2/30), /Kot manj ustrezno ocenjujem samo komunikacijo med rehabilitirancem in Zavodom za zaposlovanje. Zavod bi moral dati več informacij o rehabilitaciji, ter za nekoga, ki pride prvič na Zavod in so polni strahov in pomislekov o vključitvi v rehabilitacijo./ (B2/31), /Da bi na Zavodu za zaposlovanje svoje svetovalke več na tem področju izobraževali, da bi znale svetovati in informirati tudi osebe z oviro./ (B2/32), /Sem izredno zadovoljna z izvajalko zaposlitvene rehabilitacije, ker sem imela na začetku drugačne predstave. Prednost je ta podpora svetovalca na delovnem mestu, so vedno na voljo in v podporo tako rehabilitirancu kot mentorju./ (B2/33), Omenila bi še /Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, bi morali več

informirati osebe z oviro, ki ima še neke preostale delovne zmožnosti v tem smislu ko gre za poslabšanje zdravstvenega stanja in gre tudi za vprašanje invalidske upokojitve./ (B2/34), /Več bi moralo biti informacij s strani svetovalcev na ZPIZ-u, kakšne so posledice, kaj je na voljo. Neustrezna je tudi njihova telefonska dostopnost na ZPIZ-u, ker tudi, ko jih dobiš na telefon, se moraš potruditi da jim razložiš kaj želiš, da te takoj ne odrežejo./ (B2/35), /Izkušnje ljudi s ZPIZ-om so pogosto slabe. Dosti ljudi se boji iti na ponovno oceno, tukaj bi mogla obstajati določena podpora ljudem, ki se znajdejo v stiski zaradi poslabšanja zdravstvenega stanja./ (B2/36), /Sodelovala sem z Zavodom za zaposlovanje, z Zavodom za pokojninsko in invalidsko zavarovanje pa nisem rabila nič sodelovati, ker nimam nobene invalidske kategorije./ (B3/11), /Mislim da, moraš bolj kot ne kar sam poiskati podatke in informacije. Dobro je, da sam navežeš stik z delodajalcem ali bi te vzel na usposabljanje ter na kakšen način bi te bili pripravljeni vzeti, Zavodu pa samo predlagaš to možnost./ (B3/12)

9.) Kako dolgo si zaposlen/-a? Kakšna je skladnost delovnega mesta s tvojo izobrazbo?

/Devet mesecev delam kot socialna delavka, delovno mesto je čisto skladno, delam na rejništvu./ (B1/20), /Tu sem zaposlena tri mesece. Junija upam na podaljšanje zaposlitvene rehabilitacije. Skladnost delovnega mesta z mojo izobrazbo je usklajena, saj delam kot socialna delavka./ (B2/37), /Na tem delovnem mestu sem zaposlena štiri leta./ (B3/13), /Nisem zaposlena v skladu z mojo izobrazbo. Zaposlena sem na delovnem mestu, ki je usklajeno s srednješolsko izobrazbo ./ (B3/14), /Vedela sem, da je treba nekje začeti, zato sem pristala na to, da se zaposlim na delovnem mestu, ki ni v skladu s stopnjo moje izobrazbe, saj takrat imela omejene delovne izkušnje – usposabljanje pri njih./ (B3/15)

10.) Katere vladne ukrepe ali druge pomoči bi po tvojem mnenju visoko izobražene osebe s posebnimi potrebami še potrebovale, da bi lahko bile lažje zaposljive v svojem poklicu?

/Osebna asistenca, ki še danes ni urejena. Jaz je pač nimam. Sem na čakalni listi. Ne potrebujem je za stalno, bi jo pa rabila, da mi kakšno stvar premakne./ (B1/21), /osebnih asistentov ni dovolj, to se financira iz sredstev ministrstva./ (B1/22), /Težko, da bom tudi dobila asistenco, ker imajo zaposleno določeno število asistentov glede na finančne zmožnosti, ki jih imajo in potem prideš na vrsto samo, če se kdo odpove, ali pa, če kdo umre in šele takrat dobiš osebnega asistenta./ (B1/23),

/Prvo kar je pomembno omeniti, bi bilo potrebno še bolj izobraževati delodajalce o oviranosti, o invalidnosti, ne glede na izobrazbo./ (B2/38), /Najboljši način, da bi prepričali delodajalce v prid zaposlovanja invalidov je finančna injekcija s strani države./ (B2/39), /Dobra rešitev bi bila, da bi bil denar zagotovljen za osebe z oviro, hkrati pa bi se lahko delodajalcu predstavil pogled ljudi, oseb z oviro, ki dosegajo višjo izobrazbo./ (B2/40), /Sama bi predlagala tudi projekte kot so zmenki z delodajalci, ki bi bilo prilagojeno invalidom, kjer bi lahko poudarili delovne izkušnje, brez da bi poudarjali invalidnost. V primeru, da delovnih izkušenj osebe z oviro nima, bi bilo super, da bi se v okviru projekta ponudila možnost daljšega npr. dve-tri letnega usposabljanja, da ga delodajalec sprva spozna, da se vidi ali obstaja možnost nadaljnje zaposlitve./ (B2/41), /Vemo, da obstaja kvotni sistem, sistem nagrad za delodajalce, ampak bi morali storiti še več finančnih injekcij. Kvotni sistem je sicer spodbuden za delodajalce, saj vemo, da je velik problem prilagoditev delovnega mesta, pokazalo se je da delodajalci premalo uporabljajo te spodbude, ker so neosveščeni./ (B2/42), /Sistem zahteva preveč birokracije, posledično je premalo delodajalcev, ki se s tem sploh želi ukvarjati, upam da bodo spodbude za zaposlovanje v prihodnjih letih bolje uredili./ (B2/43), /Potrebno bi bilo poenostaviti sistem poročanja o porabi sredstev, ki jih prejema delodajalec, ki zaposluje invalide./ (B2/44), /Tudi osebe z oviro bi morale storiti več, da bi delodajalci presegli pomisleke, predsodke glede zaposlovanja oseb z oviro./ (B2/45), /Potrebovali bi tudi boljše urejeno osebno asistenco, pomočnike, sploh za slabovidne/slepe osebe, ker vemo da je problem kot slabovidna oseba se orientirati po mestu. Dober bi bil sistem vavčerjev, kot ga imajo gluhi za tolmače./ (B2/46), /Dobro bi bilo, da bi bil zakon o osebni asistenci specifično razdeljen na skupine ovir: za gluhe posebej, za slepe posebej, za gibalno ovirane posebej, itd. Menim, da ima vsaka skupina svoje specifične potrebe, ki se jih ne da med seboj primerjati./ (B2/47), /Delavec z oviro je enak zdravemu delavcu, je motiviran za učenje, da si pridobi delovne izkušnje, ki mu bodo prinesle zaposlitev. Vedno je potrebno vlagati v človeka, potreben je prenos znanja iz starejših, ki počasi odhajajo na mlajše, ki se vključujejo na trg dela./ (B2/48), /Osveščati bi morali ljudi, da bomo morali v prihodnosti ustvariti delovna mesta tudi za osebe z oviro in to ne samo v varstveno delovnih centrih in invalidskih podjetjih temveč tudi še kje drugje. Tukaj mi zelo zaostajamo za drugimi evropskimi državami./ (B2/49), /V zaposlitvene centre bi bilo potrebno vključiti širši krog ljudi, tudi tiste, ki imajo večjo preostalo delovno zmožnost. Zaposlitvenih centrov imamo preko štirideset v Sloveniji, ki so prilagojeni za delo z invalidi, to bi bilo potrebno še razširiti./

(B2/50), /Pogrešam tudi poudarek na zaposlovanje tistih oseb z oviro, ki so upravičeni do štiri urnega delovnika, premalo je delovnih mest za te ljudi, sploh tiste, ki so starejši./ (B2/51), /Tu bi bilo potreben finančni ukrep, dodatne spodbude, razpise za zaposlovanje ljudi z oviro, s skrajšanim delovnim časom. Problematična se mi zdi ureditev, da če ima oseba po odločbi priznано pravico, da dela štiri urni delovnik, pravica do denarnega prejemka za čas zaposlitvene rehabilitacije pa je zagotovljena ob izvedbi stotih ur mesečno, to za vse, ki delajo skrajšani delovni čas pomeni, da morajo delati še dodatnih dvajset ur mesečno./ (B2/52), /Država bi morala več storiti za preprečevanje »mobing-a« (trpinčenja) na delovnem mestu in hkrati tudi povečati zaščito delavca na delovnem mestu./ (B2/53), /Izrazito slabe so tudi izkušnje oseb z oviro, ki so odpuščeni, saj jim Komisija za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi Ministrstva za delo, družino socialne zadeve in enake možnosti, s sedežem pri Zavodu za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije, prevečkrat poda privolitev za odpoved pogodb o zaposlitvi. Država bi morala biti bolj stroga in bi morala preprečiti, da bi se pogodbe odpovedovale, ker je delodajalec »čez noč ukinil delovna mesta«./ (B2/54), /Oseba z oviro, bi morala biti bolj zakonsko zaščitena. Poleg tega se zakonodaja nenehno spreminja. Pravice na podlagi ZPIZ-ovske zakonodaje se iz leta v leto zmanjšujejo./ (B2/55), /Predvsem ob spremembah zdravstvenega stanja se ob ponovni oceni, osebam z invalidnostjo socialno-ekonomski status poslabša. Nadomestila oz. pokojnine so iz leta v leto nižje. Poleg tega bolni in osebe z oviranostmi, ki so zaradi invalidnosti brezposelni oz. težje zaposljivi toliko bolj potrebujejo sredstva za življenje, ki naj bo enako kvalitetno, kot ga imajo vsi ostali./ (B2/56), /Država in Zavod za zaposlovanje bi morala visoko izobraženim osebam s posebnimi potrebami navkljub izobrazbi zagotoviti dodatna izobraževanja iz področja, iz katerega izhajajo. Če pogledamo ponudbo Zavoda za zaposlovanje je absurd, da imajo na voljo podobna izobraževanja, kot so jezikovni tečaji, računovodstvo in podobno že več deset let. Morali bi vsaj sofinancirati znanja, tečaj, ki bi mu dejansko omogočal zaposlitev iz njegovega področja./ (B2/57), /Pri vsakem posamezniku je treba sprejet osebe z oviro, preseči predsodke in negativna prepričanja./ (B2/58), /Država bi morala omogočiti ustrezno usposabljanje za vse osebe, ko iščejo prvo zaposlitev, ne glede ali imaš posebne potrebe ali jih nimaš./ (B3/16), /Dvigniti bi morali plačo za usposabljanje, kajti teh 40 % minimalne plače je izrazito premajhen, da bi lahko normalno samostojno živel./ (B3/17), /Potrebna bi bila finančna injekcija, bolj bi lahko poskrbeli za to področje, da bi se lahko osebe lažje vključila v trg dela./ (B3/18), /Večja povezanost med delodajalci in timom izvajalke zaposlitvene rehabilitacije, da bi lahko pomagali osebam bolj individualno./ (B3/19), /Da bi lahko država poskrbela za več delovnih mest za zaposlitveno rehabilitacijo. Škoda je, da so ljudje prepuščeni izvajalkam zaposlitvene rehabilitacije, te pa nimajo veliko možnosti, kamor bi lahko osebo vključili na usposabljanje, ki bi bilo v skladu z njihovo stopnjo, vrste izobrazbe./ (B3/20)

9.2.3. ZDRUŽENI ODGOVORI VPRAŠANJ ZA DELODAJALCE

1.) Ste pri postopku zaposlitve kandidata sodelovali z organizacijami, ki izvajajo program zaposlitvene rehabilitacije? Na kakšen način je potekalo vaše sodelovanje?

/Ta gospa je našla nas in sicer tako, da je slišala, da smo mi odprta organizacija in je celo zadevo predstavila tako, da smo vedeli da bomo lahko usposabljanje izvedli./ (C1/1); /sam to opažam, da so bili zelo dobro pripravljeni, kar se tiče formalnih stvari, se pravi imajo utečen postopek./ (C1/2), /Vsebinsko kako bo potekalo usposabljanje, kaj so njihovi cilji in cilji zaposlenih, je izvajalka predstavila ustrezno. / (C1/3) /Pri tem usposabljanju, smo morali zadostiti dvema možnostma za zaposlitev, torej da oseba dela kot socialna delavka in ne kot pomočnik socialnemu delavcu. Druga

stvar še, da gre za enoletno usposabljanje in ne kot pol letno kot smo se najprej dogovarjali./ (C1/4) , /Kasneje smo res podaljšali usposabljanje še za pol leta, da bo zaposlena imela dovolj osnove, da naredi strokovni izpit./ (C1/5) , /Za nas je pomembno kakšne profile ljudi iščemo. Pri nas smo v osnovi iskali nekoga, ki ima doseženo vsaj 4. stopnjo izobrazbe, zaradi tega ker je delo takšne narave./ (C2/1) , /Mi smo izvajalki zaposlitvene rehabilitacije povedali kakšen kader iščemo, tako da se je zaposlitvena rehabilitacija temu prilagajala. Prosili smo jih, da naj pošljejo nekoga primerneza za nas./ (C2/2), /ko usposabljammo človeka ga najprej vzamemo za čas poskusnega dela (tri dni), potem začnemo z rehabilitacijo, v kateri mi človeka spremljamo, usposabljammo, mentoriramo./ (C2/3), /Zaradi stopnje dosežene izobrazbe še nismo rabili spreminjati našega postopka./ (C2/4), /Zaposluje pa zgolj takrat, če imamo potrebo po zaposlitvi, takrat človeka tudi usposabljammo./ (C2/5) , /sodelujemo z organizacijami, ki izvajajo programe na področju zaposlitvene rehabilitacije, s koncesionarji./ (C3/1), /Imamo pa pri nas dosti takih zaposlenih, ki imajo narejenih nekaj letnikov univerze pa jim do diplome manjka še kakšen izpit./ (C3/2), /Te organizacije so Soča, Želva, Šentprima, Centerkontura, Racio, Papilot, načeloma z vsemi./ (C3/3), /pogosto sodelujemo v storitvi J, opravljamo storitev usposabljanja na konkretnem delovnem mestu./ (C3/4) , /Mi smo podjetje, ki z veseljem sprejememo ljudi na usposabljanje, del našega poslanstva je, da poskušamo pomagati pri pridobivanju izkušenj, delovnih navad, po drugi strani pa je pomembno, da se skozi proces usposabljanja naučijo, spoznajo, imajo čas na razpolago za učenje, ki ga drugače ne bi imeli, da vidimo ali je oseba primerna, kje oseba še rabi pomoč in podporo./ (C3/5) , /Na koncu, ko se pogovarjamo o zaposlitvi, imamo pri sebi dobro vpeljanega človeka, ki je popolnoma konkurenčen kot vsi ostali./ (C3/6) , /Koncesionarji poiščejo svoje rehabilitirance, uporabnike, nam jih pošljejo na usposabljanje, v katerem vzajemno gradimo odnos, gradimo mrežo in podporo med nami kot delodajalci in koncesionarjem./ (C3/7)

2.) Na koga in na katero organizacijo ste se obrnili, da ste prišli do informacij o programih pomoči in ukrepih, ki veljajo za to področje zaposlovanja oseb s posebnimi potrebami?

/Mislim, da toliko pa že znamo, da se najde pogoje, se da zmeniti z zaposlenim in v programu skupaj načrtovat kako izvesti usposabljanje./ (C1/6) , /Nismo imeli potrebe po iskanju dodatnih informacij./ (C1/7), /Glede dokumentacije in urejanja pogodb sem imela na voljo pomoč mentorja, ki mi je pomagal./ (C2/6), /Imamo podporno okolje, znanja tudi iz strani Šentprime./ (C3/8), /Se pa obračamo tudi na Zavod za zaposlovanje, na ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti./ (C3/9), /Med našo organizacijo in Zavodom za pokojninsko in invalidsko zavarovanje je nek posloven odnos, ki ga moramo imeti, saj ZPIZ ureja področje delovnih invalidov, nekateri naši zaposleni imajo priznano to kategorijo./ (C3/10), /Z Zavodom za zaposlovanje sodelujemo preko svetovalcev, skrbimo za korekten odnos, da imamo sodelovanje. Oni nas spoštujejo kot pomemben akter, ki imamo izkušnje, znanje za delo s temi ljudmi, mi pa njih spoštujemo kot entiteto, ki ima svoje ukrepe, v primerih napotitvah ljudi na koncesionarje./ (C3/11)

3.) Kako so vam te informacije pomagale pri zaposlovanju visoko izobraženih oseb s posebnimi potrebami?

/Niso bile potrebne dodatne informacije./ (C1/8), /Opažamo pri drugih delodajalcih, da se brez informacij ti delodajalci prej otepajo tega, da bi osebe z oviro usposabljali in zaposlili./ (C2/7), /Pogosto pride do tega, ker delodajalci niso ustrezno informirani. Ne o omejitvah, ne o potencialnih takih zaposlenih. Niso informirani niti glede subvencij za zaposlovanje oseb z oviro, glede ničesar./ (C2/8), /Problem je tudi v obsežni dokumentaciji./ (C2/9),

4.) Ste kot delodajalec imeli kakšne predsodke glede zaposlitve visoko izobraženega kandidata s posebnimi potrebami? Če da, katere in kako ste jih premostili?

/Je pa res pomislek, kako rešiti terensko delo./ (C1/9) /Vedeli smo, da bo zaposlena to težje naredila, čeprav smo imeli ideje, da bi ona lahko šla na teren in situacijo pogledala. Čeprav je z vozičkom. To je bila po moje malce preveč radikalna ideja./ (C1/10) , /Sem se pa zasačil, ko sem imel kaj z zaposleno za uredit, sem jaz odšel k njej, ali pa jo pokličem po telefonu./ (C1/11) , /Pomislike v smislu, ko se gleda, primerja med nami in drugimi običajnimi okolji v drugih podjetjih./ (C2/10), /Naša organizacija je edina, ki ima višjo storitev v zaposlitvenem centru. In sedaj je bilo vprašanje kako naj delovna mesta organiziramo, da bodo po eni strani zadostila trenutnim sposobnostim invalidov, po drugi strani pa bodo vseeno potegnili ven izobrazbo, ki je potrebna za to delo./ (C2/11), /Če bi bili ti zaposleni postavljeni v redno delovno okolje, ne bi dosegali iste sposobnosti./ (C2/12), /Po drugi strani pa imamo izkušnjo, ko smo dali oblikovalca v eno agencijo delat, in je bila njegova sposobnost opravljanja storitve daleč od tega kar je podjetje potrebovalo./ (C2/13) /Je potrebno več vložka časa delavca, zato, da kvaliteta storitve ni nižja od pričakovane. Delavec z oviro potrebuje več navodil, več razlage, več inputa vodje./ (C2/14) , /Vsak ima svojo omejitev, kar prinaša porabo časa. Zdaj pomislekov nimam več. Niso pa se zmanjšala s časom./ (C2/15), /Predsodkov sigurno nimamo. Kvečjemu nasprotno./ (C3/12) , /V praksi nam izkušnje govorijo, da kader ne glede na to kakšne težave ima, kakšno izobrazbo ima, kakšnega spola, veroizpovedi je, je za nas pomembno, da je človek motiviran za delo./ (C3/13), /Skozi projekt in razpis smo poskušali vključiti višje izobraženi kader za višje zahtevna dela, npr. izdelavo aparatov. Višje izobraženi kader je pokazal interes in zanimanje za delo, imajo določene sposobnosti, niso imeli prevelikih omejitev, ki bi jim onemogočal samo delo./ (C3/14) , /Projekt je bil uspešen. Dokazali smo, da nam fizične omejitve človeka ne pomenijo kaj dosti./ (C3/15) , /Služba je postala je redka, ljudje so pripravljeni sprejeti delo, ki ni v skladu z izobrazbo, če drugih izbir na trgu dela ni prisotnih./ (C3/16)

5.) Kakšne informacije bi delodajalci potrebovali glede zaposlovanja oseb s posebnimi potrebami? Kdo naj bi jih posredoval?

/Opozarjam na to, da so razlike v različnih organizacijah, če gledamo prilagoditvena dela in da bi bilo potrebno narediti tudi kakšne prilagoditve za gibalno ovirane, in v to investirati./ (C1/12) , /Predvsem pa kje so njene fizične omejitve, v tem primeru je šlo za to, da je ona gibalno ovirana in da je na vozičku, v tem primeru tudi rok ne more v polni meri uporabljati na tipkovnici, pa tudi delovna gradiva ji je potrebno dvigniti ter prinesiti za delo./ (C1/13), /Če so informacije o ovirah pri delu, so le-te za delodajalca dobrodošle./ (C1/14) /Sigurno bi bilo dobro vedeti, da invalidi lahko tudi delajo, da lahko dosežejo iste rezultate kot ostali./ (C2/16), /Da obstaja podporno okolje, s pomočjo katerega lahko invalidi dosežejo zaposlovanje. Tretja stvar pa so subvencije pa te zadeve za zaposlovanje invalidov./ (C2/17), /Žal ne bo šel noben invalida zaposlovati zaradi subvencije, ker je ogromno priprav, birokracije in papirjev./ (C2/18), /Zavedati se moramo, da še vedno obstaja neka stigma. Običajni delodajalec si ne želi bremena invalidov. To je zato, ker imajo občutek, da imajo z njimi preveč dela, da jih je težje odpustiti, ter da gre za nepotrebno ukvarjanje z njihove strani./ (C3/17), /Več moramo storiti za destigmatizacijo invalidov./ (C3/18), /Želeli bi si, da bi drugi na invalidsko podjetje gledali, da smo lahko popolnoma konkurenčni, da je naša storitev popolnoma ravno tako dobra, če ne celo boljša od običajnih podjetij. Potrebujemo le malo več fleksibilnosti in dinamike, navzven pa vedno naredimo sto procentov./ (C3/19)

6.) Ali bi kot delodajalec predlagali kakšne posebne ukrepe za zaposlovanje visoko izobraženih oseb s posebnimi potrebami? Kakšne?

/Če nimaš dovolj ljudi z oviro zaposlenih se potem vplačuje v sklad nekakšna kazen, pa se mi zdi da to ni dovolj sankcionirano za delodajalce same./ (C1/15a) /Ker marsikateri delodajalec raje plačuje denarno sankcijo, kot pa da bi šel prilagodit delovno mesto in v vse te stroške povezane z zaposlitvijo osebe z oviro./ (C1/15b) /Mislim, da imamo v državi za zaposlovanje invalidov zelo dobro urejeno./ (C2/19) , /omejitev, ko imamo lahko zaposlene dve tretjini invalidov in eno tretjino strokovnih delavcev. To je včasih omejujoče iz poslovnega vidika zaradi razvoja./ (C2/20) , /Imamo npr. dve strokovni delavki v timu, sva dve mentorici, samo sto procentno se ne moreš posvetit svojemu delu, ker ne gre. Direktor je še vedno direktor. Meni zelo časa ostane, da sem lahko mentorica./ (C2/21), /da bi bilo treba urediti zakonsko olajšanje dejavnosti invalidskih podjetij. Če delaš vse po točki zakona, je težko konkurirati običajnim podjetnikom, saj svoje storitve lahko ponujajo po nižjih cenah, nekateri se poslužujejo dela na črno, ne plačujejo prispevkov./ (C3/20), /Na javnih razpisih nimamo realnih možnosti, da bi bili izbrani, saj imamo zakonsko določeno, da smo lahko izbrani tudi, če smo 5 % dražji od običajnih podjetij, ki konkurirajo na razpisu. Čeprav je to procentualno malo, največkrat ravno zato nismo bili izbrani./ (C3/21), /da bi lahko država zagotovila določena dela tudi za invalidska podjetja ali socialna podjetja, da bi lahko zagotovila njihov obstoj. Lahko bi šlo za kakšna komunalna dela, določena javne službe v Sloveniji, ki jih zdaj izvajajo državna podjetja./ (C3/22)

7.) Kaj je tisto dobro, zaradi česar bi drugim delodajalcem priporočili zaposlovanje visoko izobražene osebe s posebnimi potrebami?

/Da se moramo kot delodajalci zavedati, da lahko osebam z oviro na tak način, ko jih vzamemo na usposabljanje in jih nekaj naučimo, prinesemo več znanja, njihove prilagoditve delovnega mesta pa niso tako visoke iz finančnega vidika, da jih nebi vzeli v zaposlitev./ (C1/17) /Nekomu lahko olajšamo karierno pot. Oseba z oviro pa s svojim delom pomaga nam, nam je vsem skupaj v pomoč./ (C1/18), /Menim, da če je oseba višje izobražena, to prinese tudi osebnostni razvoj človeka, takrat je lažja prilagojenost, komuniciranje je lažje ter tudi integracija./ (C2/22), / Jaz mislim, da bi morali delodajalci nehali gledati invalide kot na nižjo delovno silo./ (C2/23), /Če delodajalec misli, da je na to pripravljen ima po naših izkušnjah, dobi zelo rentabilen kader, zelo zvest kader, ki so pripravljeni delati. So pošteni, delovni in marljivi./ (C3/23)

9.3. ODPRTO KODIRANJE

9.3.1. ODPRTO KODIRANJE – IZVAJALKE ZAPOSLOVNE REHABILITACIJE

	Izjave	Pojmi	Kategorije	Nadkategorije
A1/1	<i>Nimamo statističnih podatkov za prav to skupino ljudi</i>	ni	Statistični podatki	Visoko izobražene osebe, vključene v zaposlitveno rehabilitacijo
A1/2	<i>Od 57 oseb, ki so bili lani vključeni v storitve, jih je enajst oseb, ki imajo visoko izobrazbo, šesto ali sedmo stopnjo</i>	11 oseb	Udeleževanje storitev	
A1/3	<i>Med naštetimi osebami, je dosti takih, ki nimajo dokončane izobrazbe</i>	precej	Nedokončana izobrazba	
A1/4	<i>marsikdo nima dokončane izobrazbe, pa se vključuje v dela, ki zahtevajo dokončano izobrazbo, zaradi znanj, ki jih te osebe imajo.</i>	Vključevanje v zahtevnejša dela	Nedokončana izobrazba	
A1/5	<i>Je pa vmes tudi kdo, ki ima dokončano izobrazbo pa nima znanj, morda ni primeren niti za delo s srednješolsko izobrazbo</i>	Nekateri zgolj srednješolska	Primerna znanja	Skladnost izobrazbe z znanjem
A1/6	<i>Je zelo pomembno katero izobrazbo oseba ima in koliko je ta v skladu z znanji, tako da ugotovljamo koliko je pridobljeno znanje zadovoljivo in združljivo z izobrazbo ter ali oseba potrebuje dodatna znanja, da ji zagotavljamo delovne izkušnje</i>	Ocenjevanje znanj	Primerna znanja	
A1/7	<i>je pomembno ali ima oseba z oviro visoko izobrazbo, oseba pa ni sposobna opravljati delo v skladu z izobrazbo, zaradi komunikacijskih in drugih motenj zaradi katerih potrebuje prilagoditve</i>	Ustrezna znanja a potrebne prilagoditve	Pridobljena izobrazba	
A1/11	<i>Primer: če imaš težave v duševnem zdravju in ti psihiater napiše, da ne priporočajo stikov z drugimi ljudmi, zaradi stresa in je ta oseba npr. učiteljica angleškega jezika.</i>	Omejitve zaradi ovir	Pridobljena izobrazba	
A1/12	<i>Po drugi strani pa recimo, delamo z nekom, ki je avtist, rabi veliko prostora za sebe, pa se je izobrazil za delo v arhivu. Glede na omejitve ki jih ima, ta poklic ni problem zanj</i>	Ustrezna za delovno mesto	Pridobljena izobrazba	
A1/8a	<i>Če imajo znanje, ki je skladno z izobrazbo, potem je to njihova prednost.</i>	Usklajenost z izobrazbo	Prisotnost znanja	Prednost visoke izobrazbe
A1/8b	<i>Če pa nimajo znanj, in je samo izobrazba, brez temeljnih znanj zadaj, ni niti prednost, ne slabost.</i>	Ni znanja	Ni prednosti	
A1/9	<i>Mi imamo vse storitve za vse uporabnike ne glede na izobrazbo.</i>	Ne glede na izobrazbo	Storitve	Standardizirane storitve

A1/10a	<i>Vsi strokovnjaki smo vključeni v timske obravnave.</i>	Vključeni v obravnave	Člani strokovnega tima	Strokovni tim
A1/10b	<i>imamo zdravnika medicine dela,</i>	Zdravnik – medicina dela	Člani strokovnega tima	
A1/10c	<i>psihologa,</i>	Psiholog	Člani strokovnega tima	
A1/10d	<i>socialnega delavca,</i>	Socialni delavec	Člani strokovnega tima	
A1/10e	<i>delovnega terapevta,</i>	Delovni terapevt	Člani strokovnega tima	
A1/10f	<i>imamo defektologa,</i>	Defektolog	Člani strokovnega tima	
A1/10g	<i>pedagoga</i>	Pedagog	Člani strokovnega tima	
A1/10h	<i>ter psihiatra.</i>	Psihiater	Člani strokovnega tima	
A1/13	<i>To so metode, iščemo primerno delo glede na znanja in tudi ovire.</i>	Primerno delo glede na znanja	Metode dela	Metode dela v programu
A1/47	<i>Ne delamo iz položaja strokovnjaka, da mi vemo kaj je dobro zanj, ampak pustimo osebi, da sama postavlja svoje cilje in da ji pomagamo izpolniti pričakovanja. Pustimo ji da preizkusi, četudi vemo, da ni primerno delo zanj.</i>	Soustvarjanje	Metode dela	
A1/19	<i>Izhajamo iz močnih točk, iz tega kar zmoreš in na podlagi tega najdemo primerno delovno mesto, potem pa ugotavljamo kaj je treba prilagoditi.</i>	Perspektiva moči	Metode dela	
A1/20a	<i>Zdaj imamo dve vrsti delodajalcev. V zaposlitvenih centrih je že vpeljan sistem dela, mentorstva, strokovni pristop, je že vse v podjetju.</i>	Zaposlitveni centri	Vrste	Delodajalci
A1/20b	<i>Prvi so zaposlitveni centri in invalidska podjetja, tukaj je lažje priti notri, ker se že poznamo.</i>	Invalidska podjetja	Vrste	
A1/22	<i>Moraš te delodajalce še izobraziti, da vedo za kaj se gre, da spoznajo naše storitve, iščemo pravega mentorja, ki ga učimo kako delat s to osebo. To je najtežji del.</i>	Pomen ustreznega mentorja	Informiranje delodajalcev	Delodajalci
A1/21	<i>Medtem, ko za višje izobražene pa moramo poiskati na trgu delodajalce, gre za podporno zaposlovanje, v bistvu pomeni, da nekdo dela v običajnem delovnem okolju s podporo.</i>	Običajno delovno okolje za visoko izobražene osebe	Podporno zaposlovanje	Delodajalci
A1/23	<i>v povprečju se uporabniki zaposlitvene rehabilitacije vsaj trikrat ponovno vključijo v proces. Sploh ti, ki so vključeni v podporne zaposlitve, v obliki javnih del, npr. na centru za socialno delo, ki niso smeli zaposlovati, so potem zaposlovali preko javnih del.</i>	Povprečna trikratna vrnitev	Vračanje uporabnikov	Ponovljene zaposlitvene rehabilitacije

A1/14a	<i>Usposabljanje na zaposlitveni rehabilitaciji je širši pojem, je ena izmed storitev.</i>	Usposabljanje na konkretnem delovnem mestu	Usposabljanje	Standardizirane storitve
A1/14b	<i>Druga storitev je lahko tudi spremljanje pri izobraževanju, včasih zavod kakšno izobraževanje plača.</i>	Spremljanje pri izobraževanju	Usposabljanje	
A1/15	<i>Eden izmed ciljev je, da se oseba usposobi za delovno mesto, da pridobi znanje, ki ga do sedaj ni imela in včasih tudi ugotovi da kakšno delovno mesto je ali ni primerno zanjo.</i>	Oseba se usposobi	Primerno delovno mesto	Cilji zaposlitvene rehabilitacije
A1/16	<i>Tisti, ki delajo v arhivu, v knjižnicah jih delodajalec pošlje na strokovni izpit za bibliotekarja.</i>	Delodajalec napoti na strokovni izpit	Strokovni izpit	Dodatna izobraževanja
A1/17	<i>Tudi socialna delavka je šla delati strokovni izpit, na delu se pojavljajo potrebe po dodatnih znanjih.</i>	Potreba po dodatnem znanju	Strokovni izpit	
A1/18	<i>Želim si, da bi vsi ne glede na status imeli možnost usposabljanja, kot je bilo včasih vajeništvo</i>	Primer vajeništva	Potrebne enake možnosti za usposabljanje	
A1/24a	<i>Ne, mi se posvečamo vsakemu posamezniku posebej, pogledamo koliko je oseba že na sicer opolnomočena, to vidimo tudi že iz ocene,</i>	Izhajanje iz stanja posameznika	Posameznik	Prilagojen način dela
A1/24b	<i>bolj ko je oseba samostojna, bolj mi tukaj samo pomagamo, manj je samostojna, več smo vključeni in več moramo tudi mi pomagati njim.</i>	Obratno sorazmerje med samostojnostjo in pomočjo	Posameznik	
A1/25a	<i>Jaz bi rekla, da bolj ko so osebe izobražene, manj delamo z njimi v okviru metod, ker se lahko tako pogovarjajo kot jaz,</i>	Vpliv izobrazbe na metode	Uporaba specifičnih metod	
A1/25b	<i>če pa so manj izobraženi pa potrebujejo več pristopa, da lažje razumejo.</i>	Manjša izobrazba, več dela	Uporaba specifičnih metod	
A1/26	<i>Jaz mislim, da je podpora zelo pomembna, v tem smislu, da jih nekdo usmerja, pa tudi delodajalce. Tudi delodajalci potrebujejo več edukacij o prilagoditvah, o težavah uporabnikov</i>	Informiranje o potrebah uporabnikov	Usmerjanje delodajalcev	Podpora delodajalcem
A1/27a	<i>Marsikdo ima strah pred tem, da bo res znal, in tudi ljudje ne vedo, kaj oni rabijo. Zato delamo na tem, da veš kaj rabiš, če veš kaj rabiš, gremo lahko potem tudi k delodajalcu in mu to povemo.</i>	Odstiranje strahu	Usmerjanje delodajalcev	
A1/27b	<i>Če pa ne veš kaj potrebuješ, bo delodajalec vedel še manj, kaj sam potrebuješ v delovnem procesu</i>	Samozavedanje potreb	Pomen zavedanja potreb	
A1/28	<i>Če ima nekdo izkušnje z osebo, ki</i>			

	<i>ima določeno oviro in ima status invalida je razlika, da ga ni tako strah, je bolj odprt, individualni pristop se odpre, že v sami organizaciji dela.</i>	Manjši strah	Osebnе izkušnje z osebami s posebnimi potrebami	Odprava predsodkov v zvezi z oviranostjo oseb
A1/29	<i>Mreža delodajalcev je ključna, to je tisto, kar je treba širiti in samega delodajalca ozaveščati, kako vpeti osebo z oviro v običajno delovno okolje</i>	Osveščanje delodajalcev	Oblikovanje mreže delodajalcev	Ostali ukrepi za hitrejšo zaposlitev osebe z oviro
A1/30	<i>Na državni ravni bi bilo potrebno omogočiti več razpisov za zaposlitve, ker jih je premalo. Potrebujemo več financ za podporno zaposlovanje</i>	Več razpisov	Povišanje sredstev za podporno zaposlovanje	
A1/31	<i>Ni dovolj spodbud, potrebovali bi job coaching. Tako da ne bi rabili vsi iti čez celoten postopek rehabilitacije, če bi bili job coach-i prisotni na delovnih mestih, ter bi se delodajalci lahko zanesli na njih</i>	Pomoč delodajalcem	Karierni trenerji	
A1/32	<i>Ker so vse te sprejete prilagoditve delovnega mesta drage, prilagoditve, ki jih uporabnik potrebuje, pa niso popolnoma financirane s strani države</i>	Drage prilagoditve delovnega mesta – državno financiranje	Financiranje prilagoditev	
A1/33	<i>Priložnost, da spoznajo osebe z oviro in šele, ko jih spoznajo, se lahko zmanjšajo predsodki</i>	Priložnost za spoznavanje oseb z oviro	Zmanjševanje predsodkov	
A1/34	<i>Te težave so vezane predvsem na delovno okolje. Če so visoko izobraženi, pomeni, da jim iščemo delo v običajnem delovnem okolju in je pot težja kot pa v zaposlitvenih centrih in invalidskih podjetjih</i>	Težje zaposlovanje	Običajno delovno okolje	Težave v zaposlitveni rehabilitaciji
A1/35	<i>V bistvu je treba najprej delodajalca najti, ki jih je pripravljen vzeti, potem jih je treba usposobiti, naučiti, da morajo te predsodke dati stran.</i>	Preseganje predsodkov delodajalca	Izobraževanje delodajalcev	
A1/36	<i>Problem mentorjev je v običajnem okolju, najti nekoga, ki bi imel poseben čas za to osebo, nekdo, ki bi se z njimi ukvarjal</i>	Ni časa za mentorstvo	Mentorstvo	
A1/37	<i>Čakalne vrste za vse ljudi, ki čakajo na zaposlitveno rehabilitacijo</i>	Dolge čakalne vrste	Čakalne vrste	
A1/38	<i>Ravno zato, ker nekateri mladi odklanjajo status invalida, bi bilo dobro izpeljati nek projekt kot je bil Prehod, kjer ne rabiš statusa, pa lahko tej osebi še vedno pomagamo že med šolanjem</i>	Projekt Prehod kot odziv na odklanjanje statusa invalida	Odklanjanje statusa	
A1/39	<i>Je pa naša zakonodaja zakomplicirana, in marsikateri delodajalec se ustraši teh papirjev,</i>	Strah delodajalcev	Zakonodaja	

	<i>mi jim povemo, da jim bomo pomagali</i>	pred birokracijo		
A1/40	<i>Marsikateri delodajalec ugotovi, da ima dobrega delavca, ki ga stane manj kot kdo drugi. Ta oseba, ki ima status je isto dobra kot tista brez statusa, istočasno pa zaradi kvote in tega, ga cenovno manj pride. In je včasih to neko zagotovilo da ta oseba ostane za dlje kot z eno leto. Tudi v primeru krize, bo tako osebo obdržal, da ne bo plačeval kazni.</i>	Isti učinek z manj stroški dela za delodajalca	Znižanje stroškov dela	Pozitivne izkušnje v zaposlitveni rehabilitaciji
A1/41	<i>Tisti delodajalci v običajnem delovnem okolju, ki sprejmejo invalidnost, so naklonjeni zaposlovanju teh oseb. Potem tudi oni povedo kakšno zgodbo, že imajo neko izkušnjo z poznano osebo ali sorodnikom, ki ima nekakšno oviro in imajo težave, pa so se mučili s službo in so jim želeli pomagati</i>	Sprejemanje	Izkušnje z osebami z ovirami	Naklonjenost delodajalcev do zaposlovanja visoko izobraženih oseb z ovirami
A1/42	<i>Ti delodajalci, ki imajo izkušnje z osebami z oviro so bolj naklonjeni do zaposlovanja visoko izobraženih oseb s posebnimi potrebami kot tisti, ki nimajo nobenih izkušenj.</i>	nenaklonjenost	Brez izkušenj z osebo z oviro	
A1/43	<i>Včasih pride do primerov, ko gre oseba sama brez nas na razgovor in ima delodajalec že na razgovoru vidne predsodke proti npr. osebi, ki je na vozičku. Takrat se moramo vprašati, ali je tak delodajalec sploh primeren za našega uporabnika, da ga sploh zaposli, če teh predsodkov ne bi znal preseči</i>	Vprašanje ustreznosti delodajalca	Predsodki delodajalca	Težave v zaposlitveni rehabilitaciji
A1/44	<i>Razumem pa npr. te mlade, ki nočejo imeti status invalida, ker ta izraz ne opolnomoči, ni pravi, razumem, da se nekdo ne čuti invalidnega. Takrat odgovarjam, da če hočete, da vam mi pomagamo, morate imeti ta status, kakorkoli ga že imenujete.</i>	(Ne)-identifikacija s statusom invalida	Odklanjanje statusa	
A1/45	<i>Iz te začetne ocene dobimo vse informacije o človeku, začnemo delat na konkretnih ciljih, iščemo poklicne cilje, pomembno je, da je oseba čim bolj aktivna, da sama razmišlja, kaj bi si želela, potem skupaj napišemo in pregledamo vloge za zaposlitev, se prijavljamo na razpise za prosta delovna mesta.</i>	Aktivnost osebe – začetna ocena	Delo na konkretnih ciljih	Pomoč visoko izobraženi osebi pri zaposlovanju
A1/46	<i>V bistvu mi zgolj pomagamo pri iskanju možnosti in navezovanju stikov z delodajalci. Se mi zdi, da</i>	Pomoč pri navezovanju	Aktivacija posameznika	

	<i>mora biti oseba aktivna, ji damo toliko pomoči kolikor jo sama hoče.</i>	stikov z delodajalci		
A1/47	<i>včasih to izgleda tako, da se gre oseba preizkusit nekam kjer vemo, da morda oseba nima toliko možnosti. Dobro je, da oseba sama vidi kako ji gre, včasih ji uspe</i>	Preizkus dela tam kjer sicer ni možnosti	Usposabljanje	
A1/48	<i>Najpomembnejše so znanja, in tisto kar lahko delodajalcu ponudimo. Kako lahko svoja znanja in veščine še razvijamo</i>	Razvijanje znanj in veščin	Znanje	Najpomembnejše za uspeh
A1/49	<i>Mi kot izvajalci rehabilitacije moramo izhajati iz njegovih močnih točk, kako lahko to kar zna in zmore, delodajalec uporabi</i>	Uporaba močnih točk	Močne točke	

	Izjave:	Pojmi:	Kategorije:	Nadkategorije:
A2/1	V programu zaposlitvene rehabilitacije je visoko izobraženih oseb s statusom invalidnosti 15 od 57 vključenih oseb.	15 oseb	Statistični podatki	Visoko izobražene osebe, vključene v zaposlitveno rehabilitacijo
A2/2a	Njihova izobrazba je povečini družboslovna,	Družboslovna - večinoma	Pridobljena izobrazba	
A2/2b	se pa najdeti dva naravoslovca to sta: inženir logistike in diplomirani inženir gozdarstva./	Naravoslovna - redko		
A2/3	Ne,zaradi izobrazbe ne dobijo prej službe.	Ni hitrejše pridobitve zaposlitve	Pridobljena izobrazba	Skladnost izobrazbe z znanjem
A2/4	Gledati moramo njihove posebne okoliščine, njihovo zdravstveno in fizično stanje.	Ocenitev posebnosti	Psihofizično stanje	
A2/5	Iščemo potencialne možnosti za zaposlovanje, kje so ciljne možnosti in zdaj, če ima nekdo visoko izobrazbo, iščemo tam kjer ima možnosti in ne tam, kjer možnosti nima.	Ciljne možnosti	Omejevanje	
A2/6a	V Centru za poklicno rehabilitacijo tečeta dva programa, eno je program zaposlitvene rehabilitacije,	Zaposlitvena rehabilitacija	Storitve	Standardizirane storitve
A2/6b	drugo je pa ocenjevalna obravnava.	Ocenjevanje delavne zmožnosti	Storitve	
A2/9a	Usposabljanje na konkretnem delovnem mestu je le del procesa,	Usposabljanje na delovnem mestu	Storitve	
A2/9b	zraven so še ostale storitve, skladno s standardi storitev zaposlitvene rehabilitacije in so individualno načrtovane.	Ostale storitve so individualno načrtovane	Storitve	
A2/7	V program zaposlitvene rehabilitacije se vključijo	Zavod za	Pridobivanje pravice	

	<i>brezposelne osebe, po pridobitvi pravice za vključitev, postopek teče na zavodu za zaposlovanje</i>	zaposlovanje		
A2/8a	<i>Ocenjevalna obravnava pa lahko poteka z napotitvijo osebnega zdravnika, se pravi preko zdravstvenega sistema kot del kompleksne rehabilitacije,</i>	Napotitev na obravnavo – osebni zdravnik	Pridobivanje pravice	Pravica do zaposlitvene rehabilitacije
A2/8b	<i>lahko pa tudi z napotitvijo rehabilitacijske svetovalke Zavoda za zaposlovanje</i>	Napotitev na obravnavo – zavod za zaposlovanje	Pridobivanje pravice	
A2/8c	<i>ali Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje.</i>	Napotitev na obravnavo-ZPIZ	Pridobivanje pravice	
A2/10	<i>Pogleda se kje, kaj, na katerem področju potrebuje pomoč in podporo in s tem storitve zaposlitvene rehabilitacije</i>	Prilagajanje rehabilitacije posamezniku	Metode dela	Metode dela v programu
A2/11	<i>ko delam s človekom, v eni uri vključujem več elementov storitev, npr. ali gre za motiviranje, pomoč pri izbiri poklicnih ciljev, pomoč pri iskanju delodajalcev.</i>	Kombinacija več elementov storitev	Metode dela	
A2/13	<i>Upoštevamo njegove sposobnosti in znanja, če ima oseba izobrazbo, pogledamo njegove preostale možnosti in znanja. Pogledamo, s čim se lahko oseba predstavi delodajalcu, na podlagi česa je oseba konkurenčna na trgu dela.</i>	Ocenjevanje znanj	Metode dela	Metode dela v programu
A2/14a	<i>Imamo tedenske timske sestanke,</i>	Timski sestanki - tedensko	Člani strokovnega tima	Strokovni tim
A2/14b	<i>kot vodja primera poročam o posameznem primeru,</i>	Vodja – poročila o primeru		
A2/14c	<i>ostali člani tima sodelujejo (delovni terapevt,</i>	Delovni terapevt		
A2/14d	<i>psiholog,</i>	psiholog		
A2/14e	<i>zdravnik,</i>	zdravnik		
A2/14f	<i>tehnolog,</i>	tehnolog		
A2/14g	<i>socialna delavka</i>	Socialna delavka		
A2/14h	<i>Tiflopedagog).</i>	Tiflopedagog		
A2/15	<i>Oseba z oviro se lahko poleg vodje primera kadarkoli poslužuje podpore in pomoči ostalih članov tima.</i>	Dostop do pomoči kateregakoli člana	Podpora tima	
A2/16	<i>Zdi se mi pomembno, da se obravnave začnejo dovolj zgodaj, morda že ob samih prehodih iz enega šolskega procesa v drugega in na prehodu iz šolskega procesa na trg dela. Tukaj je naša prednost, ker imamo zdravstvene programe, ki omogočajo da se osebe pravočasno vključijo v obravnavo</i>	Obravnave ob prehodih šolskega procesa	Zgodnje obravnave	Prehodi
A2/17	<i>Absolutno se pokaže, da bi oseba potrebovala nekakšen specifičen tečaj, ali neko dodatno znanje.</i>	Močna potreba po dodatnem znanju	Dodatni tečaji	

A2/18a	<i>Je pa problem financiranje, ker nimamo zagotovljenih sredstev z Zavoda za zaposlovanje.</i>	Pomanjkanje sredstev	Financiranje	Dodatna izobraževanja
A2/18b	<i>Pri vseh ravneh izobrazbe se kažejo potrebe po dodatnih znanjih.</i>	Potrebe po znanju	Dodatna znanja	
A2/19	<i>Primer, če je bil nekdo zaposlen, ima nekaj let delovne dobe, pa tekom zaposlitve zboli in ne more več normalno opravljati svojega dela, taka oseba lahko koriti pravice z naslova poklicne rehabilitacije, če ima dovolj delovne dobe.</i>	Zaposleni - Poklicna rehabilitacija	Pridobitev pravice	Pravica do poklicne rehabilitacije
A2/20	<i>Pri brezposelnih osebah je situacija drugačna .V zelo malo primerih se zgodi, da osebam zavod plača dodatno izobraževanje.</i>	Manj financiranja izobraževanj za brezposelne	Dodatna znanja	Dodatna izobraževanja
A2/21	<i>primer, oseba je imela peto stopnjo izobrazbe, pa ji je Zavod plačal izpit za varnostnika, sama si je morala plačati priprave na izpit. To je res izjema.</i>	Plačan izpit - redko	Strokovni izpit	
A2/22	<i>Odlično bi bilo, če bi imeli rezervirana sredstva za take primere na letni ravni, za osebe, ki bi potrebovale dodatna znanja.</i>	Potrebe po finančnih sredstvih	Dodatna znanja	
A2/23	<i>Imamo možnost podporne zaposlitve, zaščiten delovna mesta in poznamo kriterije za vključevanje v tovrstne oblike zaposlitve. Nič ne izvajamo drugače za visoko izobražene osebe, gre za isti postopek.</i>	Nič ne izvajajo drugače za visoko izobražene osebe	Podporna zaposlitev	Vrste zaposlitev
A2/24	<i>Morda so te osebe malce bolj motivirane glede spremljanja dela, so morda bolj večše pisanja, čeprav ne bom rekla da vedno.</i>	Bolj motivirane osebe	Posameznik	Prilagojen način dela
A2/25	<i>Razlike so tudi pri pripravi življenjepisov, ponudb za delo, lahko bi rekla, da oseba z visoko izobrazbo pripravi boljši izdelek. Tukaj tudi sama več pričakujem od njegove vloge, ker oseba ne potrebuje bistvene pomoči.</i>	Boljši končni izdelek	Razlike	
A2/35a	<i>Osebe z višjo stopnjo izobrazbe si znajo bolje pomagati, prisoten je višji nivo komunikacije.,</i>	Višji nivo komunikacije	Razlike	
A2/35b	<i>Običajno znajo na podlagi strokovnih priporočil same speljat in realizirat načrt.</i>	Znajo izpeljat načrt		
A2/35c	<i>Znajo pridobiti določene informacije tudi na Zavodu za zaposlovanje</i>	Samostojno pridobivanje informacij		
A2/35d	<i>bolje razumejo svoje pravice z naslova invalidnosti.</i>	Boljše razumevanje pravic		
A2/26	<i>Osebe z višjo stopnjo izobrazbe so</i>		Samostojnost	

	<i>običajno bolj samostojne in bolj sposobne.</i>	Bolj sposobne		
A2/27a	<i>Če ima oseba manjše ovire in težave na določenem področju, seveda tam od nje pričakujemo več samostojnosti,</i>	pričakovana	Samostojnost	
A2/27b	<i>na področjih kjer ta potrebuje več pomoči zaradi povečanih težav, je naša dolžnost, da ji pomagamo bolj intenzivno na tistem področju</i>	Večje ovire, večja pomoč	Manjša samostojnost	
A2/28	<i>Vidim določene sistemske ovire, predvsem za osebe katerih invalidnost je nastala v času šolanja oz. do 26 leta starosti. Te osebe nimajo pravice do dela s skrajšanim delovnim časom izpred zavarovanja.</i>	Sistemske ovire za osebe z invalidnostjo v času šolanja	Delo s skrajšanim delovnim časom	Spremembe zakonodaje
A2/29	<i>Problem je, če mi že v naprej vemo, da oseba ni sposobna opravljati dela v polnem delovnem času, naša zakonodaja pa pravico do sorazmerne invalidnine izključuje. Tukaj bi rada dala eno veliko priporočilo spremembe zakonodaje v tem smislu, da se omogoči pravica do dela s skrajšanim delovnim časom tudi osebam, katerih invalidnost je nastala v času šolanja oz. do 18. leta starosti.</i>	Izključujoča pravica do sorazmerne invalidnine	Delo s skrajšanim delovnim časom	
A2/30	<i>Kot strokovna sodelavka se včasih srečujem s težavami, kako pravočasno obravnavati vse te osebe, imamo dolgo čakalno listo.</i>	Potrebno hitrejše napredovanje po čakalni listi	Dolga čakalna vrsta	Ostali ukrepi za hitrejšo zaposlitev osebe z oviro
A2/31	<i>Dejstvo je, da si omejen s časom, v čim krajšem času izpeljat obravnavo, na letni ravni nekje 150 različnih oseb.</i>	Dovolj časa za obravnavo	Omejenost s časom	
A2/32	<i>Žal pa vsi izhodi iz zaposlitvene rehabilitacije niso pozitivni, čeprav si le teh želimo.</i>	Ne vsi	Pozitivni izhodi	Izhodi
A2/34	<i>Oseba, ki si želi sodelovanja in je motivirana, ne glede na stopnjo izobrazbe, ima boljše možnosti za pozitivni izhod iz programa zaposlitvene rehabilitacije.</i>	Pomen motivacije	Pozitivni izhodi	
A2/33	<i>Osebe prihajajo v program največkrat z velikimi pričakovanji. Večkrat pravijo, »slišal sem, da se tukaj da dobiti službo«. Pa jim odgovorimo, »da se dobiti službo, vendar bomo do tega cilja prišli skupaj«.</i>	Velika pričakovanja oseb od rehabilitacije	Metode dela	Metode dela v programu
A2/36	<i>Imamo primere, ko so osebe visoko izobražene slabše sposobne za delo skladno z izobrazbo. Dolgo časa lahko traja, da to sprejmejo, da razumejo svojo situacijo.</i>	Sprejemanje ovir pri opravljanju dela	Slabša usposobljenost	

A2/37	<i>Spomnim se izpred let enega fanta, ki je imel visoko izobrazbo, se usposabljal na različnih delih, sprva skladno z izobrazbo na visoki, zahtevni ravni administracije in komunikacije. Vendar smo skozi usposabljanje ugotavljali, da takega dela ni zmožen in sposoben opravljati. V tem primeru je bila potrebna dolgo časa trajajoča rehabilitacija, v smislu sprejemanja, njegove invalidnosti in sprejemanja rezultatov dela</i>	Primer uporabnikovega sprejemanja ovir	Sprejemanje ovir	Težave v zaposlitveni rehabilitaciji
A2/38	<i>Oviranost ima lahko manjši ali večji vpliv na opravljanje dela</i>	Manjši ali večji	Vpliv ovir	
A2/47	<i>da osebe, ki prejemajo to nadomestilo za invalidnost, v času zaposlitvene rehabilitacije niso upravičene do denarnega prejemka 40% minimalne plače, češ da že dobivajo nadomestilo</i>	Neupravičenost do denarnega prejemka	Sistemske ovire	
A2/45	<i>Oseba, ki si želi sodelovanja in je motivirana, ne glede na stopnjo izobrazbe, ima boljše možnosti za pozitiven izhod iz programa zaposlitvene rehabilitacije.</i>	Sodelovanje in motivacija	Pozitivni izhod	Pozitivne izkušnje v zaposlitveni rehabilitaciji
A2/39	<i>Koliko se zavedajo delodajalci o visoko izobraženih mladih ne vem.</i>	Ne ve, koliko se zavedajo	Zavedanje delodajalcev	Naklonjenost delodajalcev do zaposlovanja visoko izobraženih oseb z ovirami
A2/40	<i>Za vsako osebo posebej, naredimo načrt in v skladu s tem načrtom skušamo priti do delodajalca v okviru aktualnih potreb na trgu dela.</i>	Načrt kako priti do delodajalca	Odprtost delodajalca	
A2/41	<i>Osebe z višjo izobrazbo so si pogostejše same zmožne najti delodajalca oz. ga zmožne same kontaktirati./</i>	Same kontaktirajo	Navezovanje stika z delodajalcem	Priporočila visoko izobraženi osebi pri zaposlovanju
A2/42	<i>Pomembno je poznavanje zakonodajnih možnosti, da lahko svetujemo delodajalcu, jim pomagamo, moramo biti njihovi zavezniki, moramo jim predstaviti možnosti, jih razumeti, ker delodajalci imajo včasih glede zaposlovanja oseb z invalidnostjo predsodke.</i>	Informiranje o zakonodaji	Podpora delodajalcu	
A2/43	<i>To zaznaš že v prvem kontaktu, ko kličeš delodajalca. Jaz, ko jih kličem že po petih stavkih vem, kam bo tekel pogovor. Ali pa dajo takoj vedeti, da imajo že izbranega kandidata. Največkrat si delodajalci osebo z invalidnostjo predstavljajo nekoga na invalidskem vozičku, ponavadi je težko razbit ta predsodek</i>	Navezava prvega stika, preseganje predsodkov	Predsodki delodajalca	Težave v zaposlitveni rehabilitaciji
A2/44	<i>Sodelovanje z osebo, tudi visoko izobraženo, se začne s Storitvijo B</i>	Priprava mnenja	Začetek	

	– gre za pripravo mnenja o posameznikovih zmožnostih, delovnih navad in interesov, ki je največkrat podlaga za vključitev v program zaposlitvene rehabilitacije.	O posameznikovih zmožnostih		Priporočila visoko izobraženi osebi pri zaposlovanju
A2/46a	v programu zaposlitvene rehabilitacije, so jim na voljo individualne		Individualne obravnave	
A2/46b	in skupinske obravnave,		skupinske obravnave	
A2/46c	usmerjene v iskanje dela,	Iskanje dela	Individualne/ skupinske obravnave	
A2/46d	v pisanje prošenj, ponudb,	Pisanje prošenj		
A2/46e	tematske skupine, ko jim predstavimo vse te sisteme zaposlovanja, podporno zaposlitev,	Tematske skupine		
A2/46f	zakonske podlage njihove pravice, kaj jih čaka,	Predstavitev zakonodaje		
A2/46g	kako se pripraviti na razgovore pri delodajalcu,	Priprava na razgovore pri delodajalcu		
A2/46h	gremo si pogledat kakšno zaščiteno delovno mesto, da vedo kaj jih čaka.	Ogled zaščitnih delovnih mest		
A2/48	Motivacija, to da so pripravljeni sodelovati in nekako razumeti, da smo mi (strokovni delavci) tukaj zato, da jim pomagamo. Določeni to razumejo, določeni ne, oz. imajo napačna pričakovanja, sploh pa pričakovanja, da določene aktivnosti namesto njih naredimo mi.	Zmožnost sodelovanja	Motivacija	Najpomembnejše za uspeh
A2/49	Pomembno je sprejemanje lastne situacije oz. stanja in lastne invalidnosti. Le tako se pišejo uspešne zgodbe.	Sprejemanje situacije	Sprejemanje oviranosti	

	Izjave:	Pojmi:	Kategorije:	Nadkategorije
A4/1a	Trenutno so v program zaposlitvene rehabilitacije vključeni trije visoko izobražene osebe s posebnimi potrebami,	3 osebe- trenutno	Statistični podatki	Visoko izobražene osebe, vključene v zaposlitveno rehabilitacijo
A4/1b	so družboslovne smeri.	družboslovna	Pridobljena izobrazba	
A4/2	Odvisno od potreb trga dela, poklica, zahtevnosti delovnega mesta, časa brezposelnosti - sčasoma se pridobljeno znanje „izgubi“.	Razlike glede na zunanje okoliščine	Primerna znanja	Skladnost izobrazbe z znanjem
A4/3	se lažje dobi zaposlitev za dela z nižjo stopnjo izobrazbe (razne storitvene dejavnosti).	Storitvena dejavnost	Zaposlitev, ki ni v usklajena z izobrazbo	
A4/6	So pa bili primeri, ko se je visoko izobražena oseba zaposlila na	Vključitev v		

	<i>zaščitenem delovnem mestu in se ni zaposlila v skladu z izobrazbo, zaradi zdravstvenih težav na področju duševnega zdravja, ki jih je imela.</i>	zaščiteno delovno mesto		
A4/5a	<i>Primer magistra farmacije. Tu se je lekarna Dravljje zelo hitro odzvala in bila pripravljena vzeti osebo s težavo v duševnem zdravju na usposabljanje in potem tudi podporno zaposlitev, ker je ta oseba že imela določeno število delovnih izkušenj.</i>	Primer uporabnika – vključevanje v podporno zaposlitev	Zmožnost opravljanja dela	Vključenost osebe s težavami v duševnem zdravju v običajno delovno okolje
A4/5b	<i>Če pa oseba s težavami v duševnem zdravju ne more opravljati dela za katerega je izobražena, potem ne more biti pozitivno vključena v normalno delovno okolje.</i>	Ni vedno zadosten pogoj za vključitev v običajno delovno okolje	Pridobljena izobrazba	
A4/7	<i>Njihove splošne funkcije pri tej oviri niso takšne, da bi človek lahko delal na nekem zastavljenem delovnem mestu, ker ima npr. težave s koncentracijo, ali, ker njihova bolezen ni v remisiji, takrat tudi rehabilitiranci sami rečejo, da si ne želijo odgovornega dela.</i>	Vpliv na kakovost opravljenega dela	Psihofizično stanje	
A4/37	<i>osebe s posebnimi potrebami, marsikdaj se bojijo iti po status invalida in delodajalcu sploh povedati, da imajo kakšno oviro. Seveda je posledično manj zavedanja delodajalcev, ker tudi osebe s posebnimi potrebami, ne izpostavljajo svojih potreb in prilagoditev</i>	Osebe z oviro se bojijo povedati, da imajo oviro – posledica: manjše zavedanje delodajalcev	Zavedanje delodajalcev	Naklonjenost delodajalca do zaposlovanja visoko izobraženih oseb z ovirami
A4/9	<i>Izvajalka zaposlitvene rehabilitacije ima individualiziran pristop dela s posameznikom v okviru katerega se za vsakega posameznika izdelava rehabilitacijski načrt kateri upošteva stopnjo izobrazbe, želje posameznika, stopnjo oviranosti, pretekle delovne izkušnje, morebitne omejitve pri delu itd</i>	individualen rehabilitacijski načrt	Metode dela	Metode dela v programu
A4/10a	<i>Storitve izvajajo člani strokovnega tima, ki ga sestavljajo strokovni delavci, z bogatimi izkušnjami na področjih:</i>	Bogate izkušnje	Člani strokovnega tima	Strokovni tim
A4/10b	<i>zaposlitvene rehabilitacije,</i>	Zaposlitvena rehabilitacija		
A4/10c	<i>duševnega zdravja,</i>	Duševno zdravje		
A4/10d	<i>medicine dela,</i>	Medicina dela		
A4/10e	<i>psihiatrije,</i>	Psihiatrija		
A4/10f	<i>socialnega dela,</i>	Socialno delo		
A4/10g	<i>psihologije,</i>	Psihologija		
A4/10h	<i>delovne terapije,</i>	Delovna terapija		

A4/10i	<i>pedagogike,</i>	Pedagogika		
A4/10j	<i>sociologije.</i>	Sociologija		
A4/11a	<i>Izvajamo program zaposlitvene rehabilitacije,</i>	Zaposlitvena rehabilitacija	Storitve	Standardizirane storitve
A4/11b	<i>program poklicne rehabilitacije,</i>	Poklicna rehabilitacija		
A4/11c	<i>program podpornega zaposlovanja;</i>	Podporno zaposlovanje		
A4/11d	<i>v preteklosti smo izvajali tudi ukrepe APZ - program javnih del,</i>	Aktivna politika zaposlovanja		
A4/11e	<i>usposabljanje na delovnem mestu,</i>	Usposabljanje		
A4/11f	<i>delovni preizkus.</i>	Delovni preizkus		
A4/12	<i>Če se oseba nadalje tudi zaposli je treba pogledati prilagoditev delovnega mesta, na katerem oseba dela./</i>	Prilagoditev delovnega mesta	Storitve	Standardizirane storitve
A4/13	<i>Delodajalcu pripravimo razne kriterije, obrazce za javna dela in mu predstavimo informacije o podporni zaposlitvi. Delodajalci potrebujejo velik suport, podporo iz naše strani, drugače se ne znajdejo v papirologiji.</i>	Pomoč pri dokumentaciji	Podpora delodajalcu	
A4/8	<i>Mi nimamo nobenih posebnih programov za visoko izobražene osebe s posebnimi potrebami, ker sledimo standardom zaposlitvene rehabilitacije.</i>	Sledenje splošnim standardom zaposlitvene rehabilitacije	Brez dodatnih programov	Prilagojen način dela
A4/14	<i>Pomembno je prepoznat katero znanje je res potrebno, kaj je tisto uporabno. Bodisi znanje računalništva, razni brezplačni tečaji.</i>	Prepoznavanje pomembnosti znanj	Dodatna znanja	Dodatna izobraževanja
A4/15	<i>Nekateri delodajalci vključujejo rehabilitirance v svoja izobraževanja in jim dajo to možnost.</i>	Vključevanje delavca – nekateri delodajalci	Financiranje	
A4/16a	<i>Naša organizacija takih izobraževanj nima, ker ni financ.</i>	Nimajo izobraževanj	Dodatni tečaji	
A4/16b	<i>Priporočamo pa našim rehabilitantom, da se vključujejo v kakšen tečaj požarne varnosti, varnosti pri delu, da pridobijo certifikat in da imajo določeno znanje.</i>	Tečaj požarne varnosti		
A4/17	<i>Izobrazba je pomembna, vendar gledamo tudi njihovo preostalo zmožnost in delovne sposobnosti ter tudi, če je njihovo zdravstveno stanje v remisiji</i>	Delovna zmožnost	Ocena stanja osebe	Prilagojen način dela
A4/18a	<i>Marsikomu se nenadoma poslabša in mora oditi na zdravljenje, takrat se začasno rehabilitacija prekine, da si ta oseba opomore.</i>	Zdravljenje med rehabilitacijo		
A4/18b	<i>Nadaljujemo znova takrat, ko je njihova duševna bolezen v remisiji in se oseba počuti dovolj opomore, da z rehabilitacijo nadaljuje. Takrat pogledamo</i>	Nadaljevanje rehabilitacije med remisijo		

	<i>katera znanja so osebi ostala, kaj zmore in kaj ne več</i>			
A4/19	<i>Vedno je najboljšše, da so ti prehodi iz šolanja do pridobitve zaposlitve čim krajši, saj se tako povečajo njihove delovne možnosti, znanje, ki so ga pridobili tekom šolanja, pa ostaja v večji meri ohranjeno.</i>	Čim krajši prehodi	Čimprejšnji prehod iz šolanja v zaposlitev	
A4/20	<i>Pridobitev praktičnih delovnih izkušenj tekom izobraževanja (npr. eno ali dvomesečna študijska praksa na leto – organizirana mreža delodajalcev s strani države.</i>	V organizirani mreži delodajalcev	Praksa	Praksa
A4/21	<i>terenske vaje – npr. 1x tedensko na sedežu delodajalca.</i>	V organizirani mreži delodajalcev – terenske vaje		
A4/22	<i>ideja, da bi bilo treba urediti direktivo s strani države tudi za delodajalca, kjer bi bilo jasno zastavljeno, da čim hitreje omogoči, da njihov zaposleni mentorira, uči rehabilitante praktične izkušnje, ki jih ti že imajo.</i>	Urejeno mentorstvo pri delodajalcu	Potrebe po spremembi zakonodaje	
A4/23a	<i>To bi zagotovo bila višina financiranja, potrebovali bi 100% financiranje koncesije</i>	100% financiranje koncesije	Finančna sredstva	Ostali ukrepi za hitrejšo zaposlitev osebe z oviro
A4/23b	<i>in povečanje obsega tima - možnost kadrovske okrepitve,</i>	Povečanje obsega tima	Kadrovski viri	
A4/23c	<i>finančna spodbuda za delodajalce in zmanjšanje birokracije pri uveljavljanju spodbude;</i>	Spodbude za delodajalce	Finančna sredstva	
A4/23d	<i>sprostitev zaposlovanja v javnem sektorju.</i>	Sprostitev zaposlovanja	Javni sektor	
A4/24	<i>Vsekakor je potreben vmesni program socialne vključenosti, kot je obstajal leta 2004, kjer bi rehabilitirancem s težavami v duševnem zdravju pomagali opolnomočiti socialne veščine, da se doseže nekakšen napredek, še preden se priključijo zaposlitveni rehabilitaciji</i>	Vmesni program socialne vključenosti	Dodatni programi	
A4/25	<i>Tudi kar se tiče projekta Prehoda, velja da čim krajši čas mine od zaključka študija, boljše je, da se čim prej vključi v program rehabilitacije</i>	Čim hitrejši prehod v vključitev	Lažji prehod	
A4/26	<i>Tudi mladi izobraženi s posebnimi potrebami imajo predsodek pred statusom invalida, ker jih to stigmatizira, so prepričani da imajo manjše možnosti napredovanja. Je treba premisliti, kaj bomo naredili s temi ljudmi, ki statusa ne želijo, potrebujejo pa</i>	Predsodki pred statusom invalida	Odklanjanje statusa	Težave v zaposlitveni rehabilitaciji

	<i>kakšno vrsto pomoči tudi pri nas. Nekateri gredo skozi prvo ocenjevalno fazo, potem pa ugotovijo da si ne želijo statusa invalidne osebe.</i>			
A4/27	<i>Je še drugi problem, na katerega opozarjam, osebe, ki so vključene v zaposlitveno rehabilitacijo in so brezposelne, imajo pa preko SPIZA kategorijo skrajšani čas, in potem, ko jih zavod uveljavlja za pravico do podporne zaposlitvene rehabilitacije, te osebe z oviro, niso upravičene do te denarne nagrade iz naslova zaposlitvene rehabilitacije, ki je lahko do 40% minimalne plače, upravičeni so samo do potnih stroškov.</i>	Osebe, ki lahko delajo le krajši čas - upravičene samo do potnih stroškov, ne pa do denarne nagrade	Zakonodaja	Težave v zaposlitveni rehabilitaciji
A4/28	<i>Tudi tiste osebe, ki so prišle ven iz bolnišnice in se odločijo za vključitev v stanovanjsko skupino, jim bivanje plačuje občina. Če se vključijo v stanovanjsko skupino osebe, ki so vključene v zaposlitveno rehabilitacijo, morajo potem iz te denarne nagrade prispevati za stroške za stanovanjsko skupino.</i>	Osebe, ki so vključene v stanovanjske skupine - prispevanje za stroške	Zakonodaja	
A4/29	<i>Po eni strani bi bilo potrebno več storiti na sistemskem nivoju na področju družbene odgovornosti delodajalcev, kar bi posledično omogočilo tudi širjenje mreže delodajalcev za usposabljanje in kasnejše zaposlovanje invalidnih oseb.</i>	Družbena odgovornost delodajalcev	Sistemske ovire	
A4/30	<i>Težavo predstavlja tudi omejitvev oz. prepoved zaposlovanja v javnem sektorju.</i>	Prepoved zaposlovanja v javnem sektorju	Sistemske ovire	
A4/31a	<i>Tretja težava je, da snovalci politike zaposlovanja z razpisnimi pogoji določene skupine izključujejo</i>	Izključenost določenih skupin	Zakonodaja	
A4/31b	<i>(npr. starost,</i>	Starost		
A4/31c	<i>čas brezposelnosti,</i>	Čas brezposelnosti		
A4/31d	<i>pogoj prijave na ZRSZ</i>	Prijava na ZRSZ		
A4/31e	<i>omejitvev vključenosti v program javnih del).</i>	Omejitvev vključenosti v javna dela		
A4/32	<i>Navajam še primer dobre prakse. Imeli smo na rehabilitaciji enega fanta, z močno socialno fobijo pri navezovanju stikov z ljudmi. Invalidska komisija mu je prepovedala delo s strankami. Ta rehabilitiranec je bil vključen v delo pomočnika hišnika, ta hišnik in to delo sta mu pomagala, da je začel premagovat to socialno</i>	Postopno premagovanje socialne fobije	Primer dobre prakse	Pozitivne izkušnje v zaposlitveni rehabilitaciji

	<i>fobijo. Opravljal je družabništvo, prevažal je ljudi, in jih spremljal npr. v jedilnico. Na koncu ga je delodajalce tudi zaposlil, ker je bil dober v svojem delu. Delodajalec je potem prosil invalidsko komisijo, da naredijo ustreznost delovnega mesta, pa so mu ga najprej zavrnil. Iz razloga, da ne bi poslabšali zdravstveno stanje tega fanta. Nakar smo vzpostavili stik z invalidsko komisijo in smo se skozi proces zaposlitvene rehabilitacije znašli. Rezultat je bil, da je invalidska komisija rekla, da se oseba lahko zaposli na tem delovnem mestu.</i>			
A4/33	<i>Delodajalci se zavedajo stanja na trgu dela, poudariti moramo, da imamo kot izvajalci zaposlitvene rehabilitacije pozitivne izkušnje s strani delodajalcev glede vključevanja oseb z oviro in visoko izobrazbo na trg dela.</i>	Sprejemajo osebe z ovirami z visoko izobrazbo	Delodajalci	Naklonjenost delodajalcev do zaposlovanja do zaposlovanja visoko izobraženih oseb z ovirami
A4/34	<i>Lahko pa rečemo, da se v nevladnem sektorju, invalidska podjetja, delodajalci bolj zavedajo, ker imajo več izkušenj z njimi.</i>	Invalidska podjetja - več	Izkušnje z osebami z oviro	
A4/35	<i>V običajnem delovnem okolju v gospodarstvu pa ne toliko kot bi morali.</i>	Običajno delovno okolje - manj	Izkušnje z osebami z oviro	
A4/38a	<i>Osebo bi povabili na informativni pogovor,</i>	Informativni pogovor	Delo na konkretnih ciljnih	Priporočila visoko izobraženi osebi pri zaposlovanju
A4/38b	<i>ji predstavili možnosti na področju zaposlovanja in usposabljanja invalidov v okviru zaposlitvene rehabilitacije,</i>	Predstavitev možnosti zaposlovanja in usposabljanja		
A4/38c	<i>svetovali obisk kadrovskega podjetja, v kolikor se oseba ne bi odločila za vključitev v zaposlitveno rehabilitacijo,</i>	Če se oseba ne vključi v rehabilitacijo – obisk kadrovskega podjetja		
A4/38d	<i>nudili pomoč pri vzpostavljanju stikov z delodajalci.</i>	Pomoč pri vzpostavljanju stika z delodajalcem		
A4/39a	<i>Notranja motivacija posameznika,</i>	Notranja motivacija	Močne točke	Najpomembnejše za uspeh
A4/39b	<i>sprejemanje invalidnosti – uvid v funkcioniranje,</i>	Sprejemanje invalidnosti		
A4/39c	<i>prepoznavanje lastnih potencialov,</i>	Prepoznavanje potencialov		
A4/39d	<i>zmožnosti,</i>	Prepoznavanje zmožnosti		
A4/39e	<i>pričakovanj,</i>	Prepoznavanje pričakovanj		
A4/39f	<i>poznavanje realnih možnosti v</i>	Poznavanje		

	okolju.	realnih možnosti		
--	---------	------------------	--	--

	Izjava:	Pojmi:	Kategorije:	Nadkategorije:
A5/1	<i>Trenutno je ena visoko izobražena oseba vključena v rehabilitacijo.</i>	Ena oseba	Statistični podatki	Visoko izobražene osebe, vključene v zaposlitveno rehabilitacijo
A5/2	<i>Jaz bi rekla, da težje, vsaj iz mojih izkušenj.</i>	Težje	Ni prednost	Prednost visoke izobrazbe
A5/3	<i>Lažje najdemo usposabljanja za enostavna opravila, v katera vključujemo ljudi.</i>	Usposabljanje za enostavna opravila	Prisotnost znanja	
A5/4	<i>Ko se pojavijo visoko izobraženi ljudje s svojim potencialom in znanjem, ki ga imajo, bi ti res morali pridobiti izkušnje.</i>	Ni dovolj izkušenj	Pridobljena izobrazba	Skladnost izobrazbe z znanjem
A5/6a	<i>Nas je pet strokovnih delavcev,</i>	Različne stroke	Člani strokovnega tima	Strokovni tim
A5/6b	<i>torej zdravnik medicine dela in športa,</i>	Zdravnik – medicina dela in športa		
A5/6c	<i>psihologinja,</i>	Psiholog		
A5/6d	<i>tehnologinja,</i>	Tehnolog		
A5/6e	<i>socialna delavka</i>	Socialna delavka		
A5/6f	<i>in pa delovna terapevtka.</i>	Delovna terapevtka		
A5/6g	<i>Mi skupaj pripravljamo poročila</i>	Pripravljanje poročil- skupaj		
A5/7	<i>Imamo tudi program socialne vključenosti, v katere so vključeni invalidi z odločbo o nezaposljivosti, ki je lahko trenutna ali dokončna nezaposljivost.</i>	Program socialne vključenosti	Storitve	Standardizirane storitve
A5/8	<i>Organizacija ima tudi svoj zaposlitveni center, kjer pa so zaposleni invalidi na zaščitene delovnih mestih.</i>	Zaposlitveni center	Dodatni programi	
A5/9	<i>Prva storitev je storitev B, skozi katero podamo oceno delovnih zmognosti, ocenimo na kakšen način naj bi se oseba usposabljala v nadaljevanju.</i>	Ocena delovnih zmognosti	Storitve	
A5/10	<i>Druge storitve so povezane z motivacijo invalida k aktivnejši vlogi za zaposlovanje, najbolj običajna storitev je storitev J, to je usposabljanje v delovnem okolju.</i>	Usposabljanje v delovnem okolju	Storitve	
A5/11	<i>Ena najbolj običajnih storitev je tudi H, gre za prilagoditev delovnega mesta, če ima oseba težave s hojo, ali pri dvigovanju bremen, pa se ji prilagodi, poviša npr. pult.</i>	Prilagoditev delovnega mesta	Storitve	
A5/12	<i>Pomembna je tudi storitev N, to</i>			

	<i>je zaključna ocena, skozi katero mi podamo oceno delovnih zmožnosti posameznika. Ta ocena delovnih zmožnosti se določa v procentih. To oceno podamo Zavodu za zaposlovanje kot naročniku. Potem to dobi ter obdela centralna služba Zavoda za zaposlovanje v Ljubljani</i>	Zaključna ocena delovnih zmožnosti	Storitve	
A5/15	<i>Veliko delamo tudi v storitvi C, ki pomeni zavedanje lastne invalidnosti in pomoč pri tem.</i>	Pomoč pri sprejemanju lastne invalidnosti	Storitve	
A5/13	<i>Če pa se invalid zaposli, v sodelovanju s podjetjem, pa lahko zahteva razliko v doseženem procentu do polne delovne zmožnosti.</i>	Omogoča delodajalcu kritje manjše delovne zmožnosti	Podporno zaposlovanje	Zakonodaja
A5/14	<i>Ta sredstva niso namenjena plačam, temveč da bi delali v podjetju na tem, da bi odprli še kakšno delovno mesto za novega invalida.</i>	Namenska sredstva za ustvarjanje novih delovnih mest	Podporno zaposlovanje	
A5/16	<i>Strokovni delavci delamo bolj na psihosocialnem področju, jih podpiramo in omogočamo, da se čim bolj vključujejo v širše socialno okolje in s tem tudi v delovna okolja.</i>	Vključevanje v širše socialno okolje	Metode dela	Metode dela v programu
A5/17	<i>Oseba, ki konča usposabljanje in se to zaključi z zaposlitvijo, pripravimo obsežno končno strokovno poročilo, oceno delovnih zmožnosti o katerih pišemo o zmožnostih in ne o nezmožnostih, takrat se pripravi tudi individualni načrt rehabilitacije, skozi katerega definiramo koliko časa po zaposlitvi bomo invalida še spremljali.</i>	Priprava individualnega načrta rehabilitacije	Nadaljnja obravnava	Obravnava po zaposlitvi
A5/18	<i>Zdaj pa je odvisno od njegovih omejitev ali od specifik delovnega okolja, je več faktorjev, da se odločimo za vrsto pomoči ter koliko časa mu jo bomo nudili še po zaposlitvi. Kako pogosto, ali bo to potekalo v delovnem okolju ali izven delovnega okolja. Torej gre dejansko za podporno zaposlovanje.</i>	Pomoč v podporni zaposlitvi	Nadaljnja obravnava	
A5/21	<i>Jaz osebno ne vidim razlike med osebami, ki dokončajo fakulteto in imajo visoko izobrazbo in med drugimi osebami, ki so nižje izobražene.</i>	Ne vidi razlik med različnimi stopnjami izobrazbe	Nerazlikovanje	Zaposlitev
A5/22	<i>Mislím, da je delo tisto, ki nas marsikaj nauči, to je tisto znanje, ki ga moramo pridobiti in nam pomaga pri zaposlitvenih</i>	Velik pomen dela	Delovne izkušnje	

	<i>možnostih.</i>			Pridobitev znanja
A5/23	<i>Kar se tiče praktičnih izkušenj mislim, da osebe s posebnimi potrebami potrebujejo predvsem podporo pri zaposlovanju. Da imajo nekoga, ki ga lahko spremlja, ki ga krepi, če se karkoli spremeni v delovnem procesu. Da se tudi z delodajalcem ta tretja oseba tudi pogovori.</i>	Podpora v delovnem procesu	Mentorstvo	Prilagojen način dela
A5/25	<i>Mi imamo certifikat kakovosti za delo, ki se imenuje EQUASS – znak kakovosti na področju socialnih storitev. To nas zavezuje, da delamo tako da z vsakim posameznikom delamo tako, da mi preverjamo ali nas posameznik razume, za vsakega rehabilitiranca pripravimo tudi načrt dela.</i>	Certifikat kakovosti EQUASS	Uporaba specifičnih metod	
A5/26	<i>Pomembno je, da razumemo, da vsakdo, ki vstopi v rehabilitacijo je tudi tvoj učitelj. Nisi samo ti tisti, ki nekaj daje, ampak gre za izmenjavo izkušenj in znanj.</i>	Soustvarjanje in izmenjava izkušenj ter znanj	Uporaba specifičnih metod	
A5/27	<i>Večina, ki dosegajo visoko stopnjo izobrazbe, imajo kar precej težav v duševnem zdravju. Ti ljudje bi potrebovali malce drugačen pristop in usmeritve.</i>	Potreben drugačen pristop za osebe s težavami v duševnem zdravju	Razlike	
A5/19	<i>Sploh se manj zaposlitev ohranja na zaščitene delovnih mestih ali v invalidskih podjetjih. Tudi ko se je določeno invalidsko podjetje prestrukturiralo, je odpadlo dosti delavcev, ki so bili zelo dobri delavci.</i>	Težava pri ohranjanju zaščitene zaposlitev	Podpora osebam z oviro	Dodatne storitve in podpora
A5/20	<i>Tudi te osebe z oviro, ki se večkrat vračajo nazaj na rehabilitacijo, smo ugotovili da bi te potrebovale več psihosocialnih storitev. Ker če oseba ni dovolj stabilna, tudi ne more zdržati v nekem okolju..</i>	Več psihosocialnih storitev za povratnike	Dodatne storitve za osebe, ki se vračajo v zaposlitveno rehabilitacijo	
A5/5	<i>Jaz nisem pristaš javnih del, ker se jih zlorablja. Pristajam na javna dela v tem smislu, če osebi manjka še kakšno leto ali dve do upokojitve, takrat je prav, da se vključi do upokojitve v javna dela. Prav je, da se v javna dela vključijo tudi tisti, ki še nimajo delovnih izkušenj, in je opravljanje javnega dela kot prehod, priložnost za učenje. Vse ostalo pa ni smiselno. Invalid ima načeloma pravico do dve leti dela preko javnih del.</i>	Potrebna določena pravila za vključevanje v javna dela	Potreba po spremembi zakonodaje	
A5/36	<i>Zagotovo so finance pri nas velik</i>	Večje potrebe	Financiranje	

	problem.			
A5/37	<i>Potrebovali bi močno sodelovanje širše lokalne skupnosti. Od vodstva v podjetjih do negospodarstva./</i>	Močno sodelovanje širše lokalne skupnosti	Lokalna skupnost	Ostali ukrepi za hitrejšo zaposlitev osebe z oviro
A5/38	<i>Trudimo se, da bi bilo zakonsko bolj spodbujano mnenje izvajalk zaposlitvene rehabilitacije. Zakoni so spisani v pisarnah, zelo dobro bi bilo, če bi bili pisani na terenu, ker bi prihajalo do manjših anomalij</i>	Upoštevana mnenja izvajalk zaposlitvene rehabilitacije	Spremembe zakonodaje	
A5/39	<i>Pogrešam to, da bi se v javnem sektorju in drugje zaposlovalo za polovični ali šest urni delovni čas, ker ga nekateri ne zmorejo</i>	Možnost zaposlovanja za delo s skrajšanim delovnim časom	Javni sektor	
A5/40	<i>Problem je v našem delu, ker mi lahko zelo veliko delamo za rehabilitiranca. To pomeni da poižvedujemo za delovna mesta, ali pa se dogovarjamo z raznoraznimi delodajalci. Za Ministrstvo pa je pomembno in se šteje tisto, kar delaš kot izvajalec skupaj z rehabilitirancem. Zdaj imamo veliko ljudi na usposabljanjih, v delovnih okoljih potem se nam izvajalkam ne šteje, da delamo z njim, ampak samo za njih. Ker z njim dela samo delodajalec. Zdaj si kot izvajalka ne moreš niti ene ure pisat, da delaš z njim, če oseba ne pride k tebi in to uro porabiš kot razgovor, za individualna srečanja</i>	Problemi pri upoštevanju ur dela za posamezni primer	Administrativno vodenje dela s posameznikom	Potrebe izvajalk zaposlitvene rehabilitacije
A5/41	<i>Same administracije pa je nenormalno veliko. Mi jo dejansko komaj zmoremo, ker imamo dva dni na teden torej šestnajst ur tedensko za validacijo, torej za spremljanje, obisk delodajalcev, pisanje poročil, vse to v teh 16 urah.</i>	Veliko administracije	Administrativno vodenje dela s posameznikom	
A5/42	<i>Ker imamo malo ur na voljo je dobro omeniti čas od tega, ko človek pridobi status skozi storitev B, pa do tega ko ponovno vstopi v usposabljanje, le-ta mora biti čim krajši.</i>	Čim krajši prehod	Hitrejša napredovanje v storitev usposabljanja	
A5/43	<i>Dobro bi bilo, da bi obstajal še nek program delavnic socialne vključenosti pred vključitvijo v rehabilitacijo, kjer bi se lahko vključevali in gradili psihosocialne veščine in odnose.</i>	Vmesni program med oceno in vključitvijo v rehabilitacijo	Dodatni program	
A5/24	<i>Včasih se še vedno čuti ta nemoč, ker so invalidi še vedno precej stigmatizirani. Mi imamo dosti takih invalidov, ki so</i>	Večja, če so prejemniki denarne pomoči	Stigmatizacija	

	prejemniki denarne pomoči, ti so res marginalizirani, potem se ob morebitnem izpadu dohodka dogajajo hude stiske teh ljudi.			Težave v zaposlitveni rehabilitaciji
A5/28	Vam pa povem, da so delovna okolja popolnoma nepripravljena na visoko izobražene osebe s težavami v duševnem zdravju. To je tako huda stigma. Mi se zelo veliko pogovarjamo z delodajalci o tem, da se ni treba tega bati.	Nepripravljenost delovnega okolja na visoko izobražene osebe z ovirami	Stigmatizacija	
A5/29	Problem je pred usposabljanjem pridobiti delovna okolja v negospodarstvu, ki bi osebo sprejeli na usposabljanje, saj niso subvencionirani pri podporni zaposlitvi invalida.	Usposabljanje večinoma v javnem sektorju	Problem financiranja	
A5/30	Naredit bi morali veliko več za usposabljanje invalidov, ker delodajalci tega ne poznajo. Morali bi jih opomniti, da bi to bilo veliko vredno tudi za njih. Čudim se zakaj se o tem javno ne govori, zakaj se skrivajo kvote, zakaj nismo obveščeni, zakaj se javno ne pove katera podjetja plačujejo kazni, ker ne zaposlujejo invalidov. Jaz vidim veliko priložnosti, pri osveščanju družbe.	Osveščanje javnosti o kvotnem sistemu	Osveščanje	
A5/44	Težava je tudi ta, da delodajalci ne uvidijo prednosti podpornega zaposlovanja. Če se ga preizkusi z usposabljanjem, dobimo delavca, ki mu bo tam delal, gre za permanentno prisotnost, ker gre za njih neko finančno manjšo spodbudo. Ne vidi se pravi dolgoročni cilj, da so delodajalci manj razbremenjeni, predvsem s tistimi stvarmi, ki jim niso kos.	Permanentna prisotnost spodbud za delodajalca	Prednosti podpornega zaposlovanja	
A5/45	Zelo dobri mentorji so samo tisti, ki imajo človeško noto.	Človeška nota	Problem mentorjev	
A5/46	Ogromno časa porabim, da osebe s težavami v duševnem zdravju predstavim kot ljudi, ki bi se lahko dobro integrirali v delovno okolje, če bi jim to bilo omogočeno.	Osebe s težavami v duševnem zdravju predstaviti kot ljudi	Integracija v delovno okolje	
A5/50	Za negospodarstvo pa je problem še potrebno urediti, ker zdaj ni nobenih finančnih spodbud.	Ni spodbud za zaposlovanje	Javni sektor	Pozitivne izkušnje v zaposlitveni rehabilitaciji
A5/47	Pozitivne izkušnje so predvsem to, da ko človek spremeni svoja prepričanja, ko začne verjeti v to, česa je zmožen, sploh ko vstopi v novo delovno okolje, takrat se pozitivni rezultati lahko zgodijo. Tudi to, da človek postane samostojen, pridobi pozitivno	Spremenjena prepričanja o lastni zmožnosti	Pozitivni izhod	

	<i>samopodobo ter drugačno razmišljanje o njegovih možnostih zaposlitve.</i>			
A5/31	<i>Kar se tiče osveščanja delodajalcev, smo izvajalci rehabilitacije zelo omejeni s časom, ker smo obremenjeni z redno dejavnostjo, torej izvajanjem rehabilitacije. To je tudi stvar Ministrstva. Morali bi razmišljati na dolgi rok</i>	Omejitev s časom za osveščanje	Osveščanje	Naklonjenost delodajalcev do zaposlovanja visoko izobraženih oseb z ovirami
A5/48	<i>Jaz bi rekla da ne. Ker je trg dela tako zasičen z visoko izobraženimi kandidati za zaposlitev, po mojem mnenju se sploh ne ukvarjajo.</i>	Zasičenost trga z osebami z visoko izobrazbo	Zavedanje	
A5/49	<i>Če uspeš priti do delodajalcev in jim predstaviti finančne spodbude, ki bi bile zanimive za njih, se še nekako da urediti.</i>	Pomembnost dobre predstavitve finančnih spodbud	Navezovanje stika z delodajalcem	
A5/51	<i>K nam oseba ne more nobene prošnje poslati, ker je naš naročnik Zavod za zaposlovanje. Na zavodu se odločijo kdaj bo oseba šla k svetovalki za zaposlitveno rehabilitacijo.</i>	Zavod za zaposlovanje	Pomoč osebi preko naročnika	Priporočila visoko izobraženi osebi pri zaposlovanju
A5/52	<i>Najpomembnejše zame je to, da oseba zaupa vase in verjame v to kar dela, da je aktivna.</i>	Notranja motivacija	Motivacija	Najpomembnejše za uspeh
A5/53a	<i>Da si je zmožna poiskati pomoč, ki jo potrebuje. Da se ve, kam se obrniti, če je razočarana, da ne obsedi.</i>	Sposobnost si poiskati pomoč	Samoiniciativnost	
A5/53b	<i>Pomembno je, da govorimo o kakovosti življenja in ne samo o zaposlitvi ter da je pripravljena vnesti svoj del v to</i>	Kakovost življenja		
A5/54	<i>je pomembno da se ljudje najdejo in začnejo rasti, in ne da, upadajo in iščejo razloge za svoje težave izven sebe.</i>	Stremenje k rasti	Identiteta	
A5/43	<i>Uspeh posameznika je zelo pogojevan z njegovo lastno aktivnostjo.</i>	Lastna aktivnost	Najpomembnejše za uspeh	

9.3.2. ODPRTO KODIRANJE – VISOKO IZOBRAŽENE OSEBE S POSEBNIMI POTREBAMI ALI OVIRAMI

	Izjave	Pojmi	Kategorije	Nadkategorije
B1/1	<i>Leta 2013 sem diplomirala.</i>	2013	Diploma	Trajanje brezposelnosti
B1/2	<i>kar leto in pol trajalo, da sem dobila status invalida. Dobila sem ga leta 2014. V zaposlitveno rehabilitacijo sem vključena od lani januarja.</i>	Leto dni in pol	Pridobivanje statusa invalida	
B1/3	<i>Ta svetovalka na zavodu za zaposlovanje, takrat ko sem končala faks, sem se začela dogovarjati za pripravništvo.</i>	Svetovalka na zavodu – napotitev na pripravništvo	Zavod za zaposlovanje	Napotitev v program zaposlitvene rehabilitacije
B1/4	<i>Jaz sem se odločila za to izvajalko rehabilitacije, ker je bila krajša čakalna doba, ampak še vedno je postopek bil dolgotrajen.</i>	Tam kjer so krajše čakalne dobe	Izbira rehabilitacijske svetovalke	
B1/5	<i>Ene dvakrat sem bila pri svetovalki. Na začetku so se malo pogovarjali s tabo, kakšne želje imaš glede dela, kakšna je tvoja izobrazba, ali te še kaj drugega zanima.</i>	Svetovanje, vzpodbujanje in motiviranje oseb k aktivni vlogi	Storitve	Začetna obravnava v programu zaposlitvene rehabilitacije
B1/6	<i>Nek tak splošen načrt naredijo, gre za ocenjevanje tvojih zmožnosti, tudi za psihološka testiranja, zdravniški preglede, malo te povprašajo glede zdravstvenih težav</i>	Ocenjevanje zmožnosti	Metode dela	Priprava mnenja
B1/7	<i>So mi dali delati na računalnik, če uspem fotokopirati. Pač vsak dan so me preizkušali, so imeli seznam z nalogami in navodila, npr. napiši to pa to, naredi powerpoint</i>	Delovni preizkusi	Ocena delovnih veščin	
B1/8a	<i>Na podlagi tega pride pol njihova ocena, pol vse to pošljejo na zavod in pol ti pošljejo odločbo o statusu invalida.</i>	Mnenje o ravni delovnih sposobnosti, znanj, delovnih navad in poklicnih interesov	Zaključno mnenje tima	
B1/8b	<i>Po tej odločbi, s svetovalko predebatiramo kaj bi delale, mogoče tudi v katerih ustanovah.</i>	Odločba o priznanju statusa invalida	Zaključno mnenje tima	
B1/9	<i>Naredili so mi individualni rehabilitacijski načrt.</i>	So naredili	Individualni načrt	
B1/10	<i>Drugače pa pomagajo tako da smo vsak mesec v kontaktu s svetovalko, pisat moram dnevnik, voditi listo prisotnosti, pa vsak mesec ji oddajati poročila</i>	Reden kontakt	Stik s svetovalko	Pomoč izvajalk zaposlitvene rehabilitacije
B1/11	<i>Potem pa me svetovalka povabi tja k njej, pa se malo pogovorimo kako napredujemo,</i>	Osebna srečanja z	Preverjanje napredka	

	<i>če smo imeli kakšne težave, hkrati pa je v kontaktu tudi z mojo mentorico.</i>	osebo in mentorico		
B1/12	<i>Delovne izkušnje, ker drugače jih ne moreš dobiti.</i>	Drugače jih ne moreš dobit	Delovne izkušnje	Rezultat rehabilitacije
B1/13a	<i>Samostojnost</i>	Samostojnost	Sposobnost	Rezultat zaposlitvene rehabilitacije
B1/13b	<i>mogoče, večjo samozavest, ker se zavedaš, da je na začetku res težko, ko prideš v novo delovno okolje, ne veš kako bi delal, ko prideš direkt iz faksa</i>	Samozavest	Osebnostna lastnost	
B1/24	<i>Zanimala sem se, da bi šla delati ZUP, ampak niso nič sofinancirali.</i>	Izpit iz ZUP-a	Dodatne potrebe	
B1/14	<i>Kar se te rehabilitacije tiče sem zadovoljna.</i>	So dosežena	Dosežena pričakovanja	Pričakovanja osebe
B1/15	<i>Samo tole, ker toliko časa traja, da sploh začneš, da dobiš možnost, da dobiš odločbo, da lahko začneš iskati delo. Dolgo časa rabiš da pridobiš odločbo.</i>	Čakanje na odločbo statusa invalida	Dolgotrajno pridobivanje statusa	Negativni vidiki rehabilitacije
B1/16	<i>res sem imela tako srečo s svetovalko, da smo hitro našli to zaposlitev, ki je v skladu z mojo izobrazbo. Na prvem delovnem mestu smo se na hitro poslovili, tukaj me pa res rabijo in pridem prav.</i>	Potrebno posredovanje svetovalke	Neustreznost prvega delodajalca	
B1/17	<i>Na Zpis potem nisem šla, ker nisem potem potrebovala.</i>	Ni potrebovala	Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje	Sodelovanje z organizacijami
B1/18	<i>Dobro je sigurno to, da ti na zavodu za zaposlovanje podajo te informacije glede možnosti za zaposlitveno rehabilitacijo. Pa tudi, da te lahko prijavijo na javna dela.</i>	Prednosti - Informacije glede rehabilitacije in javnih del	Zavod za zaposlovanje	
B1/19	<i>Je pa problem, ker je za mlade z izobrazbo zelo malo del na voljo, ker so večinoma dela za poklicne srednješolce namenjena.</i>	Slabosti - za izobražen kader ni dela	Zavod za zaposlovanje	
B1/20	<i>Devet mesecev delam kot socialna delavka, delovno mesto je čisto skladno, delam na rejništvu.</i>	Delo socialne delavke	skladno	Skladnost delovnega mesta z izobrazbo
B1/21	<i>Osebna asistenca, ki še danes ni urejena. Jaz je pač nimam. Sem na čakalni listi. Ne potrebujem je za stalno, bi jo pa rabila, da mi kakšno stvar premakne.</i>	Potrebujem občasno	Urejena asistenca	Lažje zaposlovanje visoko izobraženih oseb z oviro
B1/22	<i>osebni asistentov ni dovolj, to se financira iz sredstev ministrstva</i>	Ni dovolj asistentov	Urejena asistenca	
B1/23	<i>Težko, da bom tudi dobila asistenco, ker imajo zaposleno določeno število asistentov glede na finančne zmožnosti, ki jih</i>	Čakalne vrste za pridobitev osebnega	Urejena asistenca	

	<i>imajo in potem prideš na vrsto samo, če se kdo odpove, ali pa, če kdo umre in šele takrat dobiš osebnega asistenta.</i>	asistenta		
--	--	-----------	--	--

	Izjave:	Pojmi:	Kategorije:	Nadkategorije:
B2/1	Brezposelna sem bila od leta 2014 vse do junija 2015.	Eno leto	Brezposelnost	Trajanje brezposelnosti
B2/2	Sama sem se pozanimala o možnosti za vključitev v zaposlitveno rehabilitacijo.	Sama se je pozanimala	Možnost rehabilitacije	Napotitev v program zaposlitvene rehabilitacije
B2/3	Bila sem napotena k rehabilitacijski svetovalki na Zavodu za zaposlovanje, kjer so me nadalje napotili na rehabilitacijo.	Bila je napotena na Zavod	Zavod za zaposlovanje	
B2/4	Imela sem nekaj pomislov pred odločitvijo za program zaposlitvene rehabilitacije, saj sem morala razmisliti kaj to zame pomeni, kaj je pozitivno, kaj je negativno.	Nekaj pomislov o koristi programa	Pomisliki pred odločitvijo za program	
B2/5a	<i>Najprej sem šla na pogovor k socialni delavki v Sočo, da mi je razložila kako naj bi proces potekal.</i>	Predstavitev programa	Storitve	Začetna obravnava v programu zaposlitvene rehabilitacije
B2/5b	<i>Potem so me vključili v njihov program, kjer te ocenijo, naredijo nekaj testov, da preverijo kakšne so preostale delovne zmožnosti, spoznaš tehnične pripomočke, ki so na voljo za določeno vrsto ovire</i>	Ocenjevanje zmožnosti		Standardizirane storitve
B2/6	<i>Vmes je potekal stik z delodajalcem. Delodajalec me je želel vključiti v usposabljanje, tako da sem morala opraviti obravnavo na Uri Soča, nato pa sem nastopila z usposabljanjem</i>	Usposabljanje na konkretnem delovnem mestu		
B2/7	<i>Tekom zaposlitvene rehabilitacije sem mesečno prihajala v URI Soča na pogovor, da smo evalvirali potek dela. Enkrat na mesec pa je prišla tudi mentorica, ki je povedala kaj bi lahko še izboljšali, če so kakšne težave, če bi bilo potrebno še kaj dodatne pomoči</i>	Evalvacija storilnosti in kvalitete dela		
B2/8	<i>Storitve so bile: svetovanje, tehnična podpora (tekom usposabljanja so mi priskrbeli tudi potrebne tehnične pripomočke), prilagoditev na delovnem mestu, sprotno</i>	Svetovanje in tehnična podpora	Storitve	

	spremljanje.			
B2/9	Mesečno je potrebno oddati listo prisotnosti, dnevnik usposabljanja in mesečno poročilo mentorja.	Dolžnost poročanja	Obveznosti osebe, ki se usposablja	Standardizirane storitve
B2/11	Glede na izobrazbo socialne delavke, ki jo imam in delovno mesto, ki sem ga zasedla ni bilo potrebe po dodatnih storitvah glede dodatnega izobraževanja	Ni bilo potrebe po dodatnem izobraževanju	Izobraževanje	
B2/10	Spoznala sem katere so tiste ovire, ki me res ovirajo pri mojem delu. Prej jih nisem toliko občutila kot zdaj med samo zaposlitveno rehabilitacijo, ker sem morala biti bolj osredotočena na te ovire.	Pomoč pri sprejemanju lastne invalidnosti	Osredotočenost na ovire	Pomoč izvajalke zaposlitvene rehabilitacije
B2/12	Skozi rehabilitacijo sem se prepričala, da je tehnični pripomoček dober zame, saj bo delo z njim še boljše. Skozi ta testiranja na Soči sem videla koliko mi lahko delo s pripomočki za slabovidne ljudi olajša samo delo	Izdelava načrta potrebne opreme za delo	Individualni načrt	
B2/13	Pridobila sem predvsem delovne izkušnje.	Je pridobila	Delovne izkušnje	Rezultat zaposlitvene rehabilitacije
B2/14	Želela bi si, da bi bila programska oprema za računalnik posodobljena, vem pa da je le-ta zelo draga. Tehnični pripomočki in programska bi morali biti bolj cenovno dostopni (tako delodajalcem, kot osebam z ovirami).	cenovna dostopnost tehničnih pripomočkov	Dodatne potrebe	
B2/15	Predvsem bi si želela, da bi mi bilo tudi s strani Pravilnika o tehničnih pripomočkih (Pravilnik o tehničnih pripomočkih in prilagoditvi vozila) omogočen dostop do nekaterih tehničnih pripomočkov, ki bi mi omogočili tudi opravljanje dela doma, torej izven delovnega okolja.	Dostop do pripomočkov izven delovnega časa		
B2/16	A so pogoji zelo strogi, npr. diktafon bi mi prišel zelo prav in bi mi koristil. Na žalost vidim še »preveč dobro«, da bi bila upravičena do sofinanciranja pripomočka.	Strogi pogoji upravičenosti	Financiranje tehničnih pripomočkov	
B2/17	Vendar se po mojem mnenju delodajalci pogosto »bojijo« zaposliti osebo z invalidnostjo.	Delodajalci se bojijo zaposliti osebe z oviro	Oviranost kot razlog nezaposlitve	Prepričanja visoko izobraženih oseb

B2/18	<i>Je pa problem, da mora delodajalec pred zaposlitvijo invalida, v kolikor potrebuje določene tehnične pripomočke ali prilagojeno delovno mesto izdelati individualni načrt prilagoditve delovnega mesta, iz katerega je razvidno, da se invalid zaradi invalidnosti lahko zaposli le na zanj prilagojenem delovnem mestu ali da pri svojem delu potrebuje določena sredstva oz. pripomočke za delo. Brez tega delodajalec ne more uveljavljati teh pravic</i>	Izvedba individualnega načrta prilagoditve delovnega mesta	Dolžnost delodajalca kot problem	Prepričanja visoko izobraženih oseb
B2/19	<i>Delodajalci bi vsekakor rajši zaposlili osebo brez ovir oz. invalidnosti, saj so s tem povezani stroški, ostaja tudi vprašanje delovne učinkovitosti osebe z oviranostjo oz. invalidnostjo</i>	Delodajalci bi raje zaposlili osebo brez ovir	Negativna pričakovanja	Pričakovanja visoko izobraženih oseb s posebnimi potrebami glede rehabilitacije
B2/20	<i>Mislim, da imamo osebe z oviranostjo oz. invalidi pri zaposlovanju veliko več težav in manj priložnosti, da bi si priborili delo, za katero smo usposobljeni, kot osebe brez ovir oz. invalidnosti.</i>	Manj priložnosti, več težav pri zaposlovanju		
B2/21	<i>To kar je izrazito slabo je vsekakor plačilo rehabilitirancem za opravljeno delo.</i>	Plačilo rehabilitirancem	Slabo plačano delo	Negativni vidiki rehabilitacije
B2/22	<i>Morali bi biti upravičeni vsaj do minimalne plače tekom rehabilitacije (sedaj v višini 40% minimalne plače mesečno, če oseba opravi najmanj 100 ur), tako kot vsi drugi zaposleni, v skladu z doseženo izobrazbo</i>	Upravičeni do 40 % minimalne plače za 100 ur		
B2/23a	<i>Morala bi teči delovna doba za čas vključitve v rehabilitacijo, ker si kot zaposlena oseba vključena v zavarovanje, delodajalec plačuje prispevke.</i>	Morala bi teči	Delovna doba za čas vključitve	
B2/23b	<i>Trenutno usposabljanje ni uvrščeno v delovno razmerje, gre samo za neke vrste dogovor med delodajalcem, rehabilitirancem in izvajalcem zaposlitvene rehabilitacije.</i>	Ni delovnega razmerja, gre za dogovor med tremi strankami		
B2/24	<i>Spremeniti bi bilo potrebno tudi ureditev denarnih prejemkov, tistih oseb, ki že prejemajo denarno</i>	Spremeniti sistem denarnih prejemkov	Sistemske omejitve	

	<i>nadomestila ali denarne pomoči po predpisih iz naslova pravic brezposelnih oseb ali denarnega nadomestila po predpisih iz naslova invalidskega zavarovanja, saj jim za čas zaposlitvene rehabilitacije to nadomestilo ne pripada.</i>			
B2/25	<i>Ker, ko se po končanem usposabljanju rehabilitirana oseba vrne na trg dela in je spet na Zavodu za zaposlovanje, bi bilo lepo, če bi lahko delodajalec videl, da si bil npr. pol leta ali eno leto na zaposlitveni rehabilitaciji, v kateri si pridobival delovne izkušnje. Zdaj pa nimaš ničesar kar bi lahko predložil morebitnemu novemu delodajalcu</i>	Dokazila o pridobljenih izkušnjah	Sistemske omejitve	Negativni vidiki rehabilitacije
B2/26	<i>Problem je tudi čakalna doba, da sploh prideš na rehabilitacije, ker je odvisna od vrste invalidnosti. Je pa preveč, da čakaš več kot pol leta, da npr. prideš na obravnavo. Sploh takrat, ko gre za poslabšanja zdravstvenega stanja, se mi zdi pomembno, da ti osebo urgentno vključiš v zaposlitveno rehabilitacijo, da se bo še dodatno usposabljala, da se vidi kakšna je njegova delovna zmožnost</i>	Dolga čakalna doba, da prideš na rehabilitacijo, ne glede na poslabšanje zdravstvenega stanja	Dolga čakalna doba	
B2/27	<i>da veliko ljudi obupa med tem čakanjem na obravnave in jim posledično strmo pade motivacija v vmesnem času, ko čakajo na vključitev v rehabilitacijo.</i>	Veliko ljudi obupa med čakanjem na rehabilitacijo	Dolga čakalna doba	
B2/28	<i>Osveščenost ljudi o dostopnosti informacij in o zakonih je slaba, morali bi jo izboljšati. Da so tehnični pripomočki težje dostopni, ljudje niso informirani, da so ti pripomočki sploh na voljo.</i>	Slaba osveščenost ljudi o zakonih in možnostih pridobitve tehničnih pripomočkov	Slab dostop do informacij	Sodelovanje z organizacijami
B2/29	<i>Da, sodelovala sem tako z delodajalcem kot z Zavodom za zaposlovanje.</i>	da	Delodajalec in Zavod za zaposlovanje	
B2/30	<i>Kot manj ustrezno ocenjujem samo komunikacijo med rehabilitirancem in Zavodom za zaposlovanje. Zavod bi moral dati več informacij o</i>	Premalo informacij in slabša komunikacija	Zavod za zaposlovanje	

	<i>rehabilitaciji, ter za nekoga, ki pride prvič na Zavod in so polni strahov in pomislekov o vključitvi v rehabilitacijo.</i>			
B2/31	<i>Da bi na Zavodu za zaposlovanje svoje svetovalke več na tem področju izobraževali, da bi znale svetovati in informirati tudi osebe z oviro.</i>	Morali bi bolj izobraževati svoje svetovalce	Zavod za zaposlovanje	
B2/32	<i>Sem izredno zadovoljna z izvajalko zaposlitvene rehabilitacije, ker sem imela na začetku drugačne predstave. Prednost je ta podpora svetovalca na delovnem mestu, so vedno na voljo in v podporo tako rehabilitirancu kot mentorju.</i>	Zadovoljstvo z izvajalko zaradi preseganja negativnih prepričanj in stalne podpore	Organizacija, ki izvaja zaposlitveno rehabilitacijo	
B2/33	<i>Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, bi morali več informirati osebe z oviro, ki ima še neke preostale delovne zmožnosti v tem smislu ko gre za poslabšanje zdravstvenega stanja in gre tudi za vprašanje invalidske upokojitve.</i>	Slabe izkušnje - več informiranja oseb	Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje	
B2/34	<i>Več bi moralo biti informacij s strani svetovalcev na ZPIZ-u, kakšne so posledice, kaj je na voljo. Neustrezna je tudi njihova telefonska dostopnost na ZPIZ-u, ker tudi, ko jih dobiš na telefon, se moraš potruditi da jim razložiš kaj želiš, da te takoj ne odrežejo.</i>	Slaba informiranost in telefonska dostopnost svetovalcev		
B2/35	<i>Izkušnje ljudi s ZPIZ-om so pogosto slabe. Dosti ljudi se boji iti na ponovno oceno, tukaj bi mogla obstajati določena podpora ljudem, ki se znajdejo v stiski zaradi poslabšanja zdravstvenega stanja.</i>	Strah ljudi pred ponovno oceno – povečana podpora svetovalcev		
B2/36	<i>Tu sem zaposlena tri mesece. Junija upam na podaljšanje zaposlitvene rehabilitacije. Skladnost delovnega mesta z mojo izobrazbo je usklajena, saj delam kot socialna delavka.</i>	Delo socialne delavke	skladno	Skladnost delovnega mesta z izobrazbo
B2/37	<i>Prvo kar je pomembno omeniti, bi bilo potrebno še bolj izobraževati delodajalce o oviranosti, o invalidnosti, ne glede na izobrazbo</i>	Več izobraževanja o oviranosti	Osveščanje delodajalcev	
B2/38	<i>Najboljši način, da bi prepričali delodajalce v prid zaposlovanja invalidov je</i>	Financiranje delodajalcev		Lažje zaposlovanje

	<i>finančna injekcija s strani države.</i>		Dodatni ukrepi	oseb
B2/39	<i>Dobra rešitev bi bila, da bi bil denar zagotovljen za osebe z oviro, hkrati pa bi se lahko delodajalcu predstavil pogled ljudi, oseb z oviro, ki dosegajo višjo izobrazbo</i>	Zagotovljen denar za visoko izobražene osebe z oviro		
B2/40a	<i>Sama bi predlagala tudi projekte kot so zmenki z delodajalci, ki bi bilo prilagojeno invalidom, kjer bi lahko poudarili delovne izkušnje, brez da bi poudarjali invalidnost.</i>	Zmenki z delodajalci prilagojeni osebam z oviro	Dodatni projekti	
B2/40b	<i>V primeru, da delovnih izkušenj oseba z oviro nima, bi bilo super, da bi se v okviru projekta ponudila možnost daljšega npr. dve-tri letnega usposabljanja, da ga delodajalec sprva spozna, da se vidi ali obstaja možnost nadaljnje zaposlitve</i>	Možnost daljšega dvo – tri letnega usposabljanja		
B2/41a	<i>Vemo, da obstaja kvotni sistem, sistem nagrad za delodajalce, ampak bi morali storiti še več finančnih injekcij. Kvotni sistem je sicer spodbuden za delodajalce, saj vemo, da je velik problem prilagoditev delovnega mesta,</i>	Financiranje delodajalcev za kvotni sistem	Dodatni ukrepi	
B2/41b	<i>pokazalo se je da delodajalci premalo uporabljajo te spodbude, ker so neosveščeni.</i>	Informiranje delodajalcev o spodbudah, ki so na voljo		
B2/42	<i>Sistem zahteva preveč birokracije, posledično je premalo delodajalcev, ki se s tem sploh želi ukvarjati, upam da bodo spodbude za zaposlovanje v prihodnjih letih bolje uredili.</i>	Preveč birokracije, premalo zainteresiranih delodajalcev	Zmanjšanje birokracije	
B2/43	<i>Potrebno bi bilo poenostaviti sistem poročanja o porabi sredstev, ki jih prejema delodajalec, ki zaposluje invalide.</i>	Poenostaviti poročanje o porabi sredstev	Zmanjšanje birokracije	
B2/44	<i>Tudi osebe z oviro bi morale storiti več, da bi delodajalci presegli pomisleke, predsodke glede zaposlovanja oseb z oviro.</i>	Informiranje delodajalca glede predsodkov o osebah s posebnimi potrebami	Dodatni ukrepi	
B2/45	<i>Potrebovali bi tudi bolj urejeno osebno asistenco, pomočnike, sploh za slabovidne/slepe osebe, ker vemo da je problem kot slabovidna oseba se orientirati po mestu. Dober bi</i>	Vavčerji za osebno asistenco slepih in slabovidnih	Urejena asistenca	

	<i>bil sistem vavčerjev, kot ga imajo gluhi za tolmače.</i>			
B2/46	<i>Dobro bi bilo, da bi bil zakon o osebni asistenci specifično razdeljen na skupine ovir: za gluhe posebej, za slepe posebej, za gibalno ovirane posebej, itd. Menim, da ima vsaka skupina svoje specifične potrebe, ki se jih ne da med seboj primerjati.</i>	Osebna asistenca - Razdeljenost na skupine ovir zaradi specifičnost potreb	Urejena asistenca	
B2/47a	<i>Delavec z oviro je enak zdravemu delavcu, je motiviran za učenje, da si pridobi delovne izkušnje, ki mu bodo prinesle zaposlitev.</i>	Enakost delavcev ne glede na oviro	Pridobivanje delovnih izkušenj in znanja	
B2/47b	<i>Vedno je potrebno vlagati v človeka, potreben je prenos znanja iz starejših, ki počasi odhajajo na mlajše, ki se vključujejo na trg dela.</i>	Prenos znanja iz starejših na mlajše		
B2/48	<i>Osveščati bi morali ljudi, da bomo morali v prihodnosti ustvariti delovna mesta tudi za osebe z oviro in to ne samo v varstveno delovnih centrih in invalidskih podjetjih temveč tudi še kje drugje. Tukaj mi zelo zaostajamo za drugimi evropskimi državami.</i>	Ustvariti delovna mesta izven invalidskih podjetij	Osveščanje delodajalcev	
B2/49	<i>V zaposlitvene centre bi bilo potrebno vključiti širši krog ljudi, tudi tiste, ki imajo večjo preostalo delovno zmožnost. Zaposlitvenih centrov imamo preko štirideset v Sloveniji, ki so prilagojeni za delo z invalidi, to bi bilo potrebno še razširiti</i>	Vključiti širši krog ljudi z oviro z večjo preostalo delovno zmožnostjo	Fleksibilnost zaposlitvenih centrov	
B2/50	<i>Pogrešam tudi poudarek na zaposlovanje tistih oseb z oviro, ki so upravičeni do štiri urnega delovnika, premalo je delovnih mest za te ljudi, sploh tiste, ki so starejši</i>	Povečanje delovnih mest za skrajšani delovni čas, zaposlitev starejših oseb	Zaposlovanje oseb z oviro za skrajšani delovni čas	
B2/51a	<i>Tu bi bilo potreben finančni ukrep, dodatne spodbude, razpise za zaposlovanje ljudi z oviro, s skrajšanim delovnim časom.</i>	Dodatni razpisi za delo, za krajši delovni čas	Odprava sistemskih ovir	
B2/51b	<i>Problematična se mi zdi ureditev, da če ima oseba po odločbi priznано pravico, da dela štiri urni delovnik, pravica do denarnega prejemka za čas zaposlitvene rehabilitacije pa je zagotovljena ob izvedbi stotih ur mesečno, to za vse, ki delajo skrajšani delovni čas</i>	Tisti, ki delajo skrajšani delovni čas, morajo za denarni prejemek delati še dodatnih 20 ur mesečno		

	<i>pomeni, da morajo delati še dodatnih dvajset ur mesečno</i>			
B2/52	<i>Država bi morala več storiti za preprečevanje »mobing-a« (trpinčenja) na delovnem mestu in hkrati tudi povečati zaščito delavca na delovnem mestu</i>	Povečati zaščito delavca, zmanjševanje mobinga	Dodatni ukrepi	
B2/53	<i>Izrazito slabe so tudi izkušnje oseb z oviro, ki so odpuščeni, saj jim Komisija za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi Ministrstva za delo, družino socialne zadeve in enake možnosti, s sedežem pri Zavodu za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije, prevečkrat poda privolitev za odpoved pogodb o zaposlitvi. Država bi morala biti bolj stroga in bi morala preprečiti, da bi se pogodbe odpovedovale, ker je delodajalec »čez noč ukinil delovna mesta«.</i>	Izboljšanje pritožbenih poti odpuščenih delavcev zoper odpovedi pogodbe o zaposlitvi	Odprava sistemskih ovir	Lažje zaposlovanje oseb
B2/54	<i>Oseba z oviro, bi morala biti bolj zakonsko zaščiten. Poleg tega se zakonodaja nenehno spreminja. Pravice na podlagi ZPIZ-ovske zakonodaje se iz leta v leta zmanjšujejo.</i>	Povečanje pravne varnosti	Zakonska zaščita oseb z oviro	
B2/55	<i>Predvsem ob spremembah zdravstvenega stanja se ob ponovni oceni, osebam z invalidnostjo socialno-ekonomski status poslabša. Nadomestila oz. pokojnine so iz leta v leto nižje. Poleg tega bolni in osebe z oviranostmi, ki so zaradi invalidnosti brezposelni oz. težje zaposljivi toliko bolj potrebujejo sredstva za življenje, ki naj bo enako kvalitetno, kot ga imajo vsi ostali</i>	Ob ponovnih ocenah slabše socialno stanje, potrebujejo dodatna sredstva	Zakonska zaščita oseb z oviro	
B2/56	<i>Država in Zavod za zaposlovanje bi morala visoko izobraženim osebam s posebnimi potrebami navkljub izobrazbi zagotoviti dodatna izobraževanja iz področja, iz katerega izhajajo. Če pogledamo ponudbo Zavoda za zaposlovanje je absurd, da imajo na voljo podobna izobraževanja, kot so jezikovni tečaji, računovodstvo in podobno že več deset let. Morali bi vsaj</i>	Zagotovitev financiranja tečajev, ki se prilagajajo aktualnim potrebam na trgu in izobrazbi osebe	Dodatni ukrepi	

	<i>sofinancirati znanja, tečaj, ki bi mu dejansko omogočal zaposlitev iz njegovega področja.</i>			
B2/57	<i>Pri vsakem posamezniku je treba sprejeti osebe z oviro, preseči predsodke in negativna prepričanja.</i>	Sprejeti osebe z oviro	Preseganje predsodkov	

	Izjave:	Pojmi:	Kategorije:	Nadkategorije:
B3/1	Kakšno leto.	Leto	Brezposelnost	Trajanje brezposelnosti
B3/2	V bistvu so me napotili na program, na Zavodu za zaposlovanje. Svetovalka me je premestila iz rednega seznama na seznam za program zaposlitvene rehabilitacije, sem se strinjala da me bodo vključili v postopek.	So jo napotili na program, strinjanje z vključitvijo	Zavod za zaposlovanje	Napotitev v program zaposlitvene rehabilitacije
B3/3a	Bila sem vključena v storitev H (prilagoditev delovnega mesta)).	Prilagoditev delovnega mesta	Storitve	Standardizirane storitve
B3/3b	in J (usposabljanje na konkretnem delovnem mestu)	usposabljanje na konkretnem delovnem mestu		
B3/4a	Morala sem se vključit v program izvajalke zaposlitvene rehabilitacije, potekale so delavnice na temo rehabilitacije.	Vključevanje v delavnice, usposabljanje	Storitve	
B3/4b	Dali so me na usposabljanje v to podjetje.	Usposabljanje na konkretnem delovnem mestu		
B3/5	Zaposlitvena rehabilitacija je potekala tri mesece. Usposabljanje je potekala tri mesece, nato pa so me zaposlili v tem podjetju.	Tri mesece, nato zaposlitev	Trajanje storitve	
B3/6	Individualni načrt je bil izveden, to se spomnim, pa svetovalni pogovori z izvajalko.	Svetovalni pogovori z izvajalko	Individualni načrt	Pomoč izvajalke zaposlitvene rehabilitacije
B3/7	Imeli smo delavnice, večkrat so mi postavljali kakšna vprašanja pa smo se pogovarjali o določeni temi.	Ciljno usmerjen pogovor	Stik s svetovalko	
B3/8	Vsekakor izkušnje, ko se spoznaš z delovnim timom.	Pridobitev delovne izkušnje	Delovne izkušnje	Rezultat zaposlitvene rehabilitacije
B3/9	Ne, mislim, da je bilo vse dobro. Poskusiš in vidiš med samim procesom, tudi med delavnicami spoznaš veliko ljudi, ki imajo še večje probleme kot jih imaš sam.	Vse je bilo dobro	Dosežena pričakovanja	Pričakovanja osebe
B3/10	Ne nič ni bilo slabo.	Ni slabosti	Dosežena pričakovanja	Negativni vidiki rehabilitacije

B3/11	<i>Sodelovala sem z Zavodom za zaposlovanje, z Zavodom za pokojninsko in invalidsko zavarovanje pa nisem rabila nič sodelovati, ker nimam nobene invalidske kategorije.</i>	Nisem rabila sodelovati	Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje	Sodelovanje z organizacijami
B3/12	<i>Mislím da, moraš bolj kot ne kar sam poiskati podatke in informacije. Dobro je, da sam navežeš stik z delodajalcem ali bi te vzel na usposabljanje ter na kakšen način bi te bili pripravljeni vzeti, Zavodu pa samo predlagaš to možnost.</i>	Sam navežeš stik z delodajalcem in Zavodu predlagaš usposabljanje	Zavod za zaposlovanje	Prednosti sodelovanja z zavodi
B3/13	<i>Na tem delovnem mestu sem zaposlena štiri leta.</i>	Štiri leta	Trajanje	Trajanje zaposlitve
B3/14	<i>Nisem zaposlena v skladu z mojo izobrazbo. Zaposlena sem na delovnem mestu, ki je usklajeno s srednješolsko izobrazbo.</i>	Delovno mesto, ki zahteva srednješolsko izobrazbo	Neskladnost	Skladnost delovnega mesta z izobrazbo
B3/15	<i>Vedela sem, da je treba nekje začeti, zato sem pristala na to, da se zaposlim na delovnem mestu, ki ni v skladu s stopnjo moje izobrazbe, saj takrat imela omejene delovne izkušnje – usposabljanje pri njih.</i>	Ker nima izkušenj je sprejela zaposlitev, ki ni v skladu s stopnjo izobrazbe		
B3/16	<i>Država bi morala omogočiti ustrezno usposabljanje za vse osebe, ko iščejo prvo zaposlitev, ne glede ali imaš posebne potrebe ali jih nimaš.</i>	Usposabljanje za vse, ki iščejo prvo zaposlitev	Pridobitev delovnih izkušenj in znanja	Lažje zaposlovanje oseb
B3/17	<i>Dvigniti bi morali plačo za usposabljanje, kajti teh 40 % minimalne plače je izrazito premalo, da bi lahko normalno samostojno živel.</i>	Prenizka nagrada, ki ne zadostuje za normalno življenje	Zvišanje nadomestila pri usposabljanju	
B3/18	<i>Potrebna bi bila finančna injekcija, bolj bi lahko poskrbeli za to področje, da bi se lahko osebe lažje vključila v trg dela.</i>	Financiranje delodajalcev	Dodatni ukrepi	
B3/19	<i>Večja povezanost med delodajalci in timom izvajalke zaposlitvene rehabilitacije, da bi lahko pomagali osebam bolj individualno.</i>	Večja povezanost med delodajalci in izvajalko	Več pomoči rehabilitantu	
B3/20	<i>Da bi lahko država poskrbela za več delovnih mest za zaposlitveno rehabilitacijo. Škoda je, da so ljudje prepuščeni izvajalkam zaposlitvene rehabilitacije, te pa nimajo veliko možnosti, kamor bi lahko osebo vključili na usposabljanje, ki bi bilo v skladu z njihovo stopnjo, vrste izobrazbe.</i>	Več delovnih mest glede na stopnjo in vrste izobrazbe	Dodatni ukrepi	

9.3.3. ODPRTO KODIRANJE – DELODAJALCI

	Izjave	Pojmi	Kategorije	Nadkategorije
C1/1	<i>Ta gospa je našla nas in sicer tako, da je slišala, da smo mi odprta organizacija in je celo zadevo predstavila tako, da smo vedeli da bomo lahko usposabljanje izvedli.</i>	Predstavitev na način, da usposabljanje delodajalci lahko izvedejo	Predstavitev programa usposabljanja	Potek sodelovanja med izvajalkami in delodajalci
C1/3	<i>Vsebinsko kako bo potekalo usposabljanje, kaj so njihovi cilji in cilji zaposlenih, je izvajalka predstavila ustrežno.</i>	Predstavitev vsebinskega poteka usposabljanja		
C1/2	<i>sam to opažam, da so bili zelo dobro pripravljeni, kar se tiče formalnih stvari, se pravi imajo utečen postopek</i>	Dobro pripravljeni glede formalnosti	Predstavitev programa usposabljanja	
C1/4a	<i>Pri tem usposabljanju, smo morali zadostiti dvema možnostma za zaposlitev, torej da oseba dela kot socialna delavka in ne kot pomočnik socialnemu delavcu.</i>	Delo, ki ustreza izobrazbi	Zahteve, ki jih je moral izpolniti delodajalec	
C1/4b	<i>Druga stvar še, da gre za enoletno usposabljanje in ne kot pol letno kot smo se najprej dogovarjali.</i>	Daljše trajanje usposabljanja		
C1/5	<i>Kasneje smo res podaljšali usposabljanje še za pol leta, da bo zaposlena imela dovolj osnove, da naredi strokovni izpit.</i>	Omogočitev opravljanja strokovnega izpita		
C1/6	<i>Mislim, da toliko pa že znamo, da se najde pogoje, se da zmeniti z zaposlenim in v programu skupaj načrtovat kako izvesti usposabljanje.</i>	Znajo dovolj za samostojno načrtovanje	Iskanje informacij	Pomoč vladnih organizacij pri informiranju
C1/7	<i>Nismo imeli potrebe po iskanju dodatnih informacij.</i>	Ni potrebe		
C1/8	<i>Niso bile potrebne dodatne informacije.</i>	Niso bile potrebne dodatne informacije.	Samostojno iskanje informacij	Pomen informacij pri zaposlovanju visoko izobraženih oseb s posebnimi potrebami
C1/9	<i>je pa res pomislek, kako rešiti terensko delo.</i>	Terensko delo	Pomisleki delodajalca	Predsodki delodajalcev glede zaposlitve
C1/10	<i>Vedeli smo, da bo zaposlena to težje naredila, čeprav smo imeli ideje, da bi ona lahko šla na teren in situacijo pogledala. Čeprav je z vozičkom. To je bila po moje malce preveč radikalna ideja.</i>	Iskanje rešitve glede omogočanja dostopa gibalno oviranim	Preseganje ovir	
C1/11	<i>Sem se pa zasačil, ko sem imel kaj z zaposleno za uredit, sem jaz odšel k njej, ali pa jo pokličem po telefonu.</i>	Ostali zaposleni gredo sami do osebe z oviro		
C1/12	<i>Opozarjam na to, da so razlike v različnih organizacijah, če gledamo prilagoditvena dela in</i>	Potrebne investicije za		

	<i>da bi bilo potrebno narediti tudi kakšne prilagoditve za gibalno ovirane, in v to investirati.</i>	prilagoditve za gibalno ovirane		
C1/13	<i>Predvsem pa kje so njene fizične omejitve, v tem primeru je šlo za to, da je ona gibalno ovirana in da je na vozičku, v tem primeru tudi rok ne more v polni meri uporabljati na tipkovnici, pa tudi delovna gradiva ji je potrebno dvigniti ter prinesiti za delo.</i>	Fizične omejitve in prilagoditve za posameznico	Potrebe po informacijah o oviranosti in omejitvah	Predlogi delodajalcev glede informiranja o zaposlovanju
C1/14	<i>Če so informacije o ovirah pri delu, so le-te za delodajalca dobrodošle.</i>	prilagoditve na delovnem mestu	Informacije o prilagoditvah na delovnem mestu	Predlogi delodajalcev glede informiranja o zaposlovanju
C1/15a	<i>Če nimaš dovolj ljudi z oviro zaposlenih se potem vplačuje v sklad nekakšna kazen, pa se mi zdi da to ni dovolj sankcionirano za delodajalce same.</i>	Višja kazen ob nezaposlovanju dovoljšnje kvote	Sankcioniranje delodajalcev, ki ne dosegajo kvote	Ukrepi delodajalcev za zaposlovanje visoko izobraženih oseb s posebnimi potrebami
C1/15b	<i>Ker marsikateri delodajalec raje plačuje denarno sankcijo, kot pa da bi šel prilagodit delovno mesto in v vse te stroške povezane z zaposlitvijo osebe z oviro</i>	Prednost plačevanju sankcij namesto prilagoditve delovnega mesta osebi z oviro		
C1/17	<i>Da se moramo kot delodajalci zavedati, da lahko osebam z oviro na tak način, ko jih vzamemo na usposabljanje in jih nekaj naučimo, prinesemo več znanja, njihove prilagoditve delovnega mesta pa niso tako visoke iz finančnega vidika, da jih nebi vzeli v zaposlitev.</i>	Prinesejo znanje, prilagoditve si delodajalci lahko privoščijo	Zavedanje delodajalcev o doprinosu oseb z oviro	Prednosti zaposlitve visoko izobražene osebe s posebnimi potrebami
C1/18	<i>Nekomu lahko olajšamo karierno pot. Oseba z oviro pa s svojim delom pomaga nam, nam je vsem skupaj v pomoč</i>	Olajšanje karierne poti, pomoč delodajalcu	Izboljšanje zaposlitvenih možnosti	

	Izjave:	Pojmi:	Kategorije:	Nadkategorije:
C2/1	<i>Za nas je pomembno kakšne profile ljudi iščemo. Pri nas smo v osnovi iskali nekoga, ki ima doseženo vsaj 4. stopnjo izobrazbe, zaradi tega ker je delo takšne narave.</i>	Vsaj 4. stopnja izobrazbe	Iskanje kandidata	Potek sodelovanja med izvajalkami in delodajalci
C2/2	<i>Mi smo izvajalki zaposlitvene rehabilitacije povedali kakšen kader iščemo, tako da se je zaposlitvena rehabilitacija temu prilagajala. Prosili smo jih, da naj pošljejo nekoga primernega za nas.</i>	Primerni kader glede na delo		

C2/3	<i>ko usposabljammo človeka ga najprej vzamemo za čas poskusnega dela (tri dni), potem začnemo z rehabilitacijo, v kateri mi človeka spremljamo, usposabljammo, mentoriramo.</i>	Poskusno delo pred rehabilitacijo	Predstavitev programa usposabljanja	Potek sodelovanja med izvajalkami in delodajalci
C2/5	<i>Zaposluje pa zgolj takrat, če imamo potrebo po zaposlitvi, takrat človeka tudi usposabljammo.</i>	Zaposlitev po usposabljanju le v primeru prostega delovnega mesta		
C2/4	<i>Zaradi stopnje dosežene izobrazbe še nismo rabili spreminjati našega postopka.</i>	Ni razlik v postopku glede na stopnjo izobrazbe		
C2/6	<i>Glede dokumentacije in urejanja pogodb sem imela na voljo pomoč mentorja, ki mi je pomagal.</i>	Pomoč mentorja	Iskanje informacij	Pomoč vladnih organizacij pri informiranju
C2/7	<i>Opažamo pri drugih delodajalcih, da se brez informacij ti delodajalci prej otepajo tega, da bi osebe z oviro usposabljali in zaposlili.</i>	Tisti, ki so brez informacij, se manj odločajo za usposabljanje	Vpliv informacij na odločitev za usposabljanje visoko izobraženih oseb	Pomen informacij pri zaposlovanju visoko izobraženih oseb s posebnimi potrebami
C2/8	<i>Pogosto pride do tega, ker delodajalci niso ustrezno informirani. Ne o omejitvah, ne o potencialnih takih zaposlenih. Niso informirani niti glede subvencij za zaposlovanje oseb z oviro, glede ničesar.</i>	Delodajalci niso ustrezno informirani	Neinformiranost	Pomen informacij pri zaposlovanju visoko izobraženih oseb s posebnimi potrebami
C2/9	<i>Problem je tudi v obsežni dokumentaciji.</i>	Obsežna dokumentacije	Pomisleki	Predsodki delodajalcev glede zaposlitve
C2/10	<i>Pomisleke v smislu, ko se gleda, primerja med nami in drugimi običajnimi okolji v drugih podjetjih.</i>	Primerjava med delovnimi okolji		
C2/11	<i>Naša organizacija je edina, ki ima višjo storitev v zaposlitvenem centru. In sedaj je bilo vprašanje kako naj delovna mesta organiziramo, da bodo po eni strani zadostila trenutnim sposobnostim invalidov, po drugi strani pa bodo vseeno potegnili ven izobrazbo, ki je potrebna za to delo.</i>	Problem izkoristka izobrazbe pri organizaciji delovnega mesta	Pomisleki	
C2/12	<i>Če bi bili ti zaposleni postavljeni v redno delovno okolje, ne bi dosegali iste sposobnosti.</i>	V običajnem delovnem okolju ne dosegajo iste norme.	Manjša delovna uspešnost	
C2/13	<i>Po drugi strani pa imamo izkušnjo, ko smo dali oblikovalca v eno agencijo delat, in je bila njegova sposobnost opravljanja storitve daleč od</i>	Izkušnja delodajalca slabša od pričakovane		

	<i>tega kar je podjetje potrebovalo.</i>			
C2/14	<i>Je potrebno več vložka časa delavca, zato, da kvaliteta storitve ni nižja od pričakovane. Delavec z oviro potrebuje več navodil, več razlage, več inputa vodje.</i>	Več navodil in razlage	Večja pozornost vodje na prilagojen delovni proces	
C2/15a	<i>Vsak ima svojo omejitev, kar prinaša porabo časa. Zdaj pomislekov nimam več.</i>	Vsak ima omejitve		
C2/15b	<i>Niso pa se zmanjšala s časom.</i>	Se ne zmanjšujejo s časom	(ne)preseganje pomislekov	
C2/16	<i>Sigurno bi bilo dobro vedeti, da invalidi lahko tudi delajo, da lahko dosežejo iste rezultate kot ostali.</i>	Lahko delajo navkljub omejitvam	Zmožnost opravljanja dela	
C2/17	<i>Da obstaja podporno okolje, s pomočjo katerega lahko invalidi dosežejo zaposlovanje. Tretja stvar pa so subvencije pa te zadeve za zaposlovanje invalidov.</i>	Podporno okolje in subvencije	Podporno okolje	Predlogi delodajalcev glede informiranja o zaposlovanju
C2/18	<i>Žal ne bo šel noben invalida zaposlovati zaradi subvencije, ker je ogromno priprav, birokracije in papirjev.</i>	Birokratske ovire	Informiranje o birokraciji	
C2/19	<i>Mislim, da imamo v državi za zaposlovanje invalidov zelo dobro urejeno.</i>	Dobro poskrbljeno za zaposlovanje	Zakonodaja	
C2/20	<i>omejitev, ko imamo lahko zaposlene dve tretjini invalidov in eno tretjino strokovnih delavcev. To je včasih omejujoče iz poslovnega vidika zaradi razvoja.</i>	Omejitev glede deležev zaposlenih z določenim statusom		Ukrepi delodajalcev za zaposlovanje
C2/21	<i>Imamo npr. dve strokovni delavki v timu, sva dve mentorici, samo sto procentno se ne moreš posvetiti svojemu delu, ker ne gre. Direktor je še vedno direktor. Meni zelo časa ostane, da sem lahko mentorica.</i>	Običajni zaposleni, hkrati tudi mentor osebi z oviro	Premislek o zakonskih omejitvah	
C2/22	<i>Menim, da če je oseba višje izobražena, to prinese tudi osebnostni razvoj človeka, takrat je lažja prilagojenost, komuniciranje je lažje ter tudi integracija.</i>	Komunikacija in lažja integracija	Prednosti višje izobrazbe	
C2/23	<i>Jaz mislim, da bi morali delodajalci nehalo gledati invalide kot na nižjo delovno silo.</i>	Niso nižja delovna sila	Zavedanje delodajalcev o doprinosu oseb z oviro	Prednosti zaposlovanja visoko izobraženih oseb s posebnimi potrebami

	IZJAVE:	POJMI:	KATEGORIJE:	NADKATEGORIJE:
C3/1	<i>sodelujemo z organizacijami, ki izvajajo programe na področju zaposlitvene rehabilitacije, s koncesionarji.</i>	Sodelujejo	Predstavitev programa usposabljanja	Potek sodelovanja med izvajalkami in delodajalci
C3/2	<i>Imamo pa pri nas dosti takih zaposlenih, ki imajo narejenih nekaj letnikov univerze pa jim do diplome manjka še kakšen izpit.</i>	Opravljeni letniki, manjkajoča diploma	Predstavitev zaposlenih	
C3/3	<i>Te organizacije so Soča, Želva, Šentprima, Centerkontura, Racio, Papilot, načeloma z vsemi.</i>	Različne organizacije	Sodelovanje z izvajalkami	
C3/4	<i>pogosto sodelujemo v storitvi J, opravljamo storitev usposabljanja na konkretnem delovnem mestu.</i>	Storitev J: usposabljanje na konkretnem delovnem mestu	Predstavitev programa usposabljanja	
C3/5	<i>Mi smo podjetje, ki z veseljem sprejememo ljudi na usposabljanje, del našega poslanstva je, da poskušamo pomagati pri pridobivanju izkušenj, delovnih navad, po drugi strani pa je pomembno, da se skozi proces usposabljanja naučijo, spoznajo, imajo čas na razpolago za učenje, ki ga drugače ne bi imeli, da vidimo ali je oseba primerna, kje oseba še rabi pomoč in podporo</i>	Pri pridobivanju izkušenj in delovnih navad	Pomoč kandidatom	
C3/6	<i>Na koncu, ko se pogovarjamo o zaposlitvi, imamo pri sebi dobro vpeljanega človeka, ki je popolnoma konkurenčen kot vsi ostali.</i>	Konkurenčen zaposleni	Pozitivni izhod iz rehabilitacije	
C3/7	<i>Koncesionarji poiščejo svoje rehabilitirance, uporabnike, nam jih pošljejo na usposabljanje, v katerem vzajemno gradimo odnos, gradimo mrežo in podporo med nami kot delodajalci in koncesionarjem.</i>	Vzajemno grajenje odnosa in medsebojna podpora	Sodelovanje z izvajalkami	
C3/8	<i>Imamo podporno okolje, znanja tudi iz strani Šentprime.</i>	Mentorstvo pod Šentprimo	Iskanje informacij	Pomoč vladnih organizacij pri informiranju
C3/9	<i>Se pa obračamo tudi na Zavod za zaposlovanje, na ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti.</i>	Zavod za zaposlovanje, MDDSZM		
C3/10	<i>Med našo organizacijo in Zavodom za pokojninsko in invalidsko zavarovanje je nek</i>	Posloven odnos	ZPIZ	

	<i>posloven odnos, ki ga moramo imeti, saj ZPIZ ureja področje delovnih invalidov, nekateri naši zaposleni imajo priznano to kategorijo.</i>			
C3/11	<i>Z Zavodom za zaposlovanje sodelujemo preko svetovalcev, skrbimo za korekten odnos, da imamo sodelovanje. Oni nas spoštujejo kot pomemben akter, ki imamo izkušnje, znanje za delo s temi ljudmi, mi pa njih spoštujemo kot entiteto, ki ima svoje ukrepe, v primerih napotitvah ljudi na koncesionarje.</i>	Sodelovanje preko svetovalcev, spoštljiv odnos	Zavod za zaposlovanje	
C3/12	Predsodkov sigurno nimamo. Kvečjemu nasprotno.	nimamo	Pomisleki	Predsodki delodajalcev
C3/13	<i>V praksi nam izkušnje govorijo, da kader ne glede na to kakšne težave ima, kakšno izobrazbo ima, kakšnega spola, veroizpovedi je, je za nas pomembno, da je človek motiviran za delo.</i>	Pomen motiviranosti za delo ne glede na ovire	Preseganje ovir	
C3/14	<i>Skozi projekt in razpis smo poskušali vključiti višje izobraženi kader za višje zahtevna dela, npr. izdelavo aparatov. Višje izobraženi kader je pokazal interes in zanimanje za delo, imajo določene sposobnosti, niso imeli prevelikih omejitev, ki bi jim onemogočal samo delo.</i>	Interes za delo, več sposobnosti za delo	Pozitivne izkušnje z visoko izobraženimi osebami s posebnimi potrebami	
C3/15	Projekt je bil uspešen. Dokazali smo, da nam fizične omejitve človeka ne pomenijo kaj dosti.	Fizične omejitve človeka niso pomembne		
C3/16	<i>Služba je postala je redka, ljudje so pripravljeni sprejeti delo, ki ni v skladu z izobrazbo, če drugih izbir na trgu dela ni prisotnih.</i>	Ljudje sprejemajo delo, ki ni v skladu z izobrazbo	Pomisleki	
C3/17	<i>Zavedati se moramo, da še vedno obstaja neka stigma. Običajni delodajalec si ne želi bremena invalidov. To je zato, ker imajo občutek, da imajo z njimi preveč dela, da jih je težje odpustiti, ter da gre za nepotrebno ukvarjanje z njihove strani.</i>	Delodajalci si ne želijo bremena oseb z oviro, ker je z njimi preveč dela	Preseganje stigme	Predlogi delodajalcev glede informiranja o zaposlovanju visoko izobraženih oseb s posebnimi potrebami
C3/18	Več moramo storiti za destigmatizacijo invalidov.	Destigmatizacija oseb z oviro	Potrebe po informacijah o oviranosti in omejitvah	
C3/19	<i>Želeli bi si, da bi drugi na invalidsko podjetje gledali, da smo lahko popolnoma</i>	Invalidsko podjetje kot	Spodbujanje invalidskih podjetij	

	konkurenčni, da je naša storitev popolnoma ravno tako dobra, če ne celo boljša od običajnih podjetij. Potrebujemo le malo več fleksibilnosti in dinamike, navzven pa vedno naredimo sto procentov.	konkurenčno podjetje		
C3/20	<i>da bi bilo treba urediti zakonsko olajšanje dejavnosti invalidskih podjetij. Če delaš vse po točki zakona, je težko konkurirati običajnim podjetnikom, saj svoje storitve lahko ponujajo po nižjih cenah, nekateri se poslužujejo dela na črno, ne plačujejo prispevkov.</i>	Izboljšanje zakonodaje invalidskih podjetij, problem konkurenčnosti	Zakonodaja	Ukrepi delodajalcev za zaposlovanje
C3/21	<i>Na javnih razpisih nimamo realnih možnosti, da bi bili izbrani, saj imamo zakonsko določeno, da smo lahko izbrani tudi, če smo 5 % dražji od običajnih podjetij, ki konkurirajo na razpisu. Čeprav je to procentualno malo, največkrat ravno zato nismo bili izbrani.</i>	Če so izdelki podjetja dražji, manjša konkurenčnost		
C3/22	<i>da bi lahko država zagotovila določena dela tudi za invalidska podjetja ali socialna podjetja, da bi lahko zagotovila njihov obstoj. Lahko bi šlo za kakšna komunalna dela, določena javne službe v Sloveniji, ki jih zdaj izvajajo državna podjetja.</i>	Zagotovitev dela invalidskim podjetjem s strani države	Večje možnosti za delo invalidskih podjetij	
C3/23	<i>Če delodajalec misli, da je na to pripravljen, po naših izkušnjah, dobi zelo rentabilen kader, zelo zvest kader, ki so pripravljeni delati. So poštene, delovni in marljivi,</i>	Zvest, rentabilen in delaven kader	Zavedanje delodajalca o doprinosu oseb z oviro	Prednosti zaposlovanja oseb s posebnimi potrebami

9.4. OSNO KODIRANJE

9.4.1. OSNO KODIRANJE – IZVAJALKE ZAPOSLOTIVNE REHABILITACIJE

VISOKO IZOBRAŽENE OSEBE S POSEBNIMI POTREBAMI VKLJUČENE V ZAPOSLOTIVNO REHABILITACIJO

Statistični podatki:

- ni (A1/1)
- 15 oseb (A2/1)
- 3 osebe (A3/1)
 - Trenutno (A4/1a)
- Ena oseba (A5/1)

Udeleževanje storitev

- 11 oseb (A1/2)

Nedokončana izobrazba

- Precej (A1/3)
- Vključevanje v zahtevnejša dela (A1/4)

Pridobljena izobrazba

- Družboslovna (A4/1b)
 - Večinoma (A2/2a)
- Naravoslovna (A2/2b)
 - Redko (A2/2b)

SKLADNOST IZOBRAZBE Z ZNANJEM

Primerna znanja

- Nekateri zgolj srednješolska (A1/5)
- Ocenjevanje znanj (A1/6)
- Razlike glede na zunanje okoliščine (A4/2)

Pridobljena izobrazba

- Ustrezna znanja, a potrebne prilagoditve (A1/7)
- Omejitve zaradi ovir (A1/11)
- Ustrezna za delovno mesto (A1/12)
- Ni hitrejša pridobitve zaposlitve (A2/3)
- Ni dovolj izkušenj (A5/4)

Psihofizično stanje

- Ocenitev posebnosti (A2/4)

Omejevanje

- Ciljne možnosti (A2/5)

Zaposlitev, ki ni usklajena z izobrazbo

- Storitvena dejavnost (A4/3)
- Vključitev v zaščiteno delovno mesto (A4/6)

PREDNOST VISOKE IZOBRAZBE

Ni prednost

- Ni znanja (A1/8b)
- Težje (A5/2)

Pridobljena izobrazba

- Ni vedno zadosten pogoj za vključitev v običajno delovno okolje (A4/5b)

Prisotnost znanja

- Usklajenost z izobrazbo (A1/8a)
- Usposabljanje za enostavna opravila (A5/3)

Zmožnost opravljanja dela

- Primer uporabnika – vključevanje v podporno zaposlitev (A4/5a)

Psihofizično stanje

- Vpliv na kakovost opravljenega dela (A4/7)

STANDARDIZIRANE STORITVE V PROGRAMU ZAPOSLOTIVNE REHABILITACIJE

Storitve

- Ne glede na izobrazbo (A1/9)
- Zaposlitvena rehabilitacija (A2/6a), (A4/11a)
- Ocenjevanje delavne zmožnosti
- Ostale storitve so individualno načrtovane (A2/9b)
- poklicna rehabilitacija (A4/11b)
- podporno zaposlovanje (A4/11c)
- Aktivna politika zaposlovanja (A4/11d)
- delovni preizkus (A4/11f)
- Pomoč pri dokumentaciji (A4/13)
- program socialne vključenosti (A5/7)
- prilagoditev delovnega mesta (A5/11)
- Zaključna ocena delovnih zmožnosti (A5/12)
- Pomoč pri sprejemanju lastne invalidnosti (A5/15)
- Usposabljanje na konkretnem delovnem mestu (A2/9a), (A4/11e), (A5/10), (A1/14a)
- Spremljanje pri izobraževanju (A1/14b)

Dodatni programi

- Zaposlitveni center (A5/8)

OBRAVNAVA PO ZAPOSLOTVI

Nadaljnja obravnava

- Priprava individualnega načrta rehabilitacije (A5/17)
- Pomoč v podporni zaposlitvi (A5/18)

STROKOVNI TIM

Člani strokovnega tima

- zdravnik medicine dela. (A1/10b), (A2/14e), (A5/6b)
- psiholog (A1/10c), (A2/14d), (A5/6c)
- socialni delavec (A1/10d), (A2/14g), (A4/10f), (A5/6e)
- delovni terapevt (A1/10e), (A2/14c), (A4/10h), (A5/6f)
- defektolog (A1/10f).
- pedagog (A1/10g), (A4/10i)
- psihiater (A1/10h), (A4/10e)
- tehnolog (A2/14f), (A5/6d)
- tiflopedagog (A2/14h)
- Timski sestanki
 - o Tedensko (A2/14a)
- Vodja
 - o Poroča o primeru (A2/14b)
- Različne stroke (A5/6a)
- Pripravljanje poročil - skupaj (A5/6g)
- Vključeni v obravnave (A1/10a)
- Bogate izkušnje (A4/10a)

Podpora tima

- Dostop do pomoči kateregakoli člana (A2/15)

METODE DELA V PROGRAMU

Metode dela

- Soustvarjanje (A1/47)
 - Velika pričakovanja oseb od rehabilitacije (A2/33)
- Perspektiva moči (A1/19)
- Prilagajanje rehabilitacije posamezniku (A2/10)
- Kombinacija več elementov storitev (A2/11)
- Ocenjevanje znanj (A2/13)
- individualen rehabilitacijski načrt (A4/9)
- Vključevanje v širše socialno okolje (A5/16)

PRAVICA DO ZAPOSLOITVENE REHABILITACIJE

Pridobivanje pravice

- Zavod za zaposlovanje (A2/7)
- Napotitev na obravnavo
 - Osebni zdravnik (A2/8a)
 - Zavod za zaposlovanje (A2/8b)

- Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje – ZPIZ (A2/8c)
- Zaposleni
- Poklicna rehabilitacija (A2/19)

TRG DELA

Konkurenčnost

- Ocenjevanje znanj (A2/13)

PREHODI

Zgodnje obravnave

- Obravnave ob prehodih šolskega procesa (A2/16)

DELODAJALCI

Vrste

- Zaposlitveni centri (A1/20a)
- Invalidska podjetja (A1/20b)

Informiranje delodajalcev

- Pomen ustreznega mentorja (A1/22)

Podporno zaposlovanje

- Običajno delovno okolje za visoko izobražene osebe (A1/21)
- Nič ne izvajajo drugače za visoko izobražene osebe (A2/23)

PONOVLJENE ZAPOSLOVNE REHABILITACIJE

Vračanje uporabnikov

- Povprečna trikratna vrnitev (A1/23)

CILJI ZAPOSLOVNE REHABILITACIJE

Primerno delovno mesto

- Oseba se usposobi za delovno mesto (A1/15)

ZAKONODAJA

Podporno zaposlovanje

- Omogoča delodajalcu kritje manjše delovne zmožnosti (A5/13)
 - Namenska sredstva za ustvarjanje novih delovnih mest za osebe z oviro (A5/14)
-

DODATNA IZOBRAŽEVANJA

Strokovni izpit

- Delodajalec napoti na strokovni izpit (A1/16)
- Potreba po dodatnem znanju A1/17)
- Plačan izpit
 - o Redko (A2/21)

Potrebne enake možnosti za usposabljanje

- Primer vajeništva (A1/18)

Dodatni tečaji

- Močna potreba po dodatnem znanju (A2/17)
- Nimajo izobraževanj (A4/16a)
- Tečaj požarne varnosti (A4/16b)

Financiranje

- Pomanjkanje sredstev (A2/18a)
- Manj financiranja izobraževanj za brezposelne (A2/20)
- Vključevanje delavca – nekateri delodajalci (A4/15)
- Potrebe po finančnih sredstvih (A2/22),

Dodatna znanja

- Potrebe po znanju (A2/18b)
- Prepoznavanje pomembnosti znanj (A4/14)

Delovne izkušnje

- Velik pomen delovnih izkušenj (A5/22)

Mentorstvo

- Podpora v delovnem procesu (A5/23)

ZAPOSLOITEV

Nerazlikovanje

- Ne vidi razlik med različnimi stopnjami izobrazbe (A5/21)

PRILAGOJEN NAČIN DELA

Posameznik

- Izhajanje iz stanja posameznika (A1/24a)
- Obratno sorazmerje med samostojnostjo in pomočjo (A1/24b)
- Bolj motivirane osebe (A2/24)

Uporaba specifičnih metod

- Vpliv izobrazbe na metode (A1/25a)
- Manjša izobrazba, več dela (A1/25b)
- Certifikat kakovosti EQUASS (A5/25)
- Soustvarjanje in izmenjava izkušenj ter znanj (A5/26)

Razlike

- Boljši končni izdelek (A2/25)
- Višji nivo komunikacije (A2/35a)
- Znajo izpeljati načrt (A2/35b)
- Samostojno pridobivanje informacij (A2/35c)
- Boljše razumevanje pravic (A2/35d)
- Potreben drugačen pristop za osebe s težavami v duševnem zdravju (A5/27)

Samostojnost

- Bolj sposobne (A2/26)
- Pričakovana (A2/27a)

Manjša samostojnost

- Večje ovire, večja pomoč (A2/27b)

Brez dodatnih programov

- Sledenje splošnim standardom zaposlitvene rehabilitacije (A4/8)

Ocena stanja osebe

- Delovna zmožnost (A4/17)
- Zdravljenje med rehabilitacijo (A4/18a)
- Nadaljevanje rehabilitacije med remisijo (A4/18b)

Čimprejšnji prehod iz šolanja v zaposlitev

- Čim krajši prehodi (A4/19)

PRAKSA

Praksa

- V organizirani mreži delodajalcev (A4/20)
 - o Terenske vaje (A4/21)

Potrebe po spremembi zakonodaje

- Urejeno mentorstvo pri delodajalcu (A4/22)

SPREMEMBE ZAKONODAJE

Delo s skrajšanim delovnim časom

- Sistemske ovire za osebe z invalidnostjo v času šolanja (A2/28)
- Izključujoča pravica do sorazmerne invalidnine (A2/29)

PODPORA DELODAJALCEM

Usmerjanje delodajalcev

- Informiranje o potrebah uporabnikov (A1/26)
- Odstiranje strahu (A1/27a)

Pomen zavedanja potreb

- Samozavedanje potreb (A1/27b)

ODPRAVA PREDSDOKOV V ZVEZI Z OVIRANOSTJO OSEB

Osebnе izkušnje z osebami s posebnimi potrebami

- Manjši strah (A1/28)

DODATNE STORITVE IN PODPORA

Podpora osebam z oviro

- Težava pri ohranjanju zaščitene zaposlitve (A5/19)

Dodatne storitve za osebe, ki se vračajo v zaposlitveno rehabilitacijo

- Več psihosocialnih storitev za povratnike (A5/20)

Potreba po spremembi zakonodaje

- Potrebna določena pravila za vključevanje v javna dela (A5/5)

OSTALI UKREPI ZA HITREJŠO ZAPOSLOITEV OSEBE Z OVIRO

Oblikovanje mreže delodajalcev

- Osveščanje delodajalcev (A1/29)
- Možnost zaposlovanja za delo s skrajšanim delovnim časom (A5/39)

Povišanje sredstev za podporno zaposlovanje

- Več razpisov (A1/30)

Karierni trenerji

- Pomoč delodajalcem (A1/31)

Financiranje prilagoditev

- Drage prilagoditve delovnega mesta
 - Državno financiranje (A1/32)

Zmanjševanje predsodkov

- Priložnost za spoznavanje oseb z oviro (A1/33)

Krajše čakalne vrste

- Potrebno hitrejše napredovanje po čakalni listi (A2/30)

Omejenost s časom

- Dovolj časa za obravnavo (A2/31)

Pozitivni izhodi

- Ne vsi (A2/32)
- Pomen motivacije (A2/34)

Finančna sredstva

- 100 % financiranje koncesije (A4/23a)
- Spodbude za delodajalce (A4/23c)
- Večje potrebe (A5/36)

Kadrovski viri

- Povečanje obsega tima (A4/23b)

Javni sektor

- Sprostitev zaposlovanja (A4/23d)

Dodatni programi

- Vmesni program socialne vključenosti (A4/24)

Lažji prehod

- Čim hitrejši prehod v vključitev rehabilitacije (A4/25)

Lokalna skupnost

- Močno sodelovanje širše lokalne skupnosti (A5/37)

Spremembe zakonodaje

- Upoštevana mnenja izvajalk zaposlitvene rehabilitacije (A5/38)

TEŽAVE V ZAPOSLOTITVENI REHABILITACIJI

Običajno delovno okolje

- Težje zaposlovanje v običajnem delovnem okolju (A1/34)

Izobraževanje delodajalcev

- Preseganje predsodkov delodajalca (A1/35)
- Osebe s težavami v duševnem zdravju predstaviti kot ljudi (A5/46)

Mentorstvo

- Ni časa za mentorstvo (A1/36)
- Pomanjkanje človeške note (A5/45)

Čakalne vrste

- Dolge čakalne vrste (A1/37)

Odklanjanje statusa

- Projekt Prehod kot odziv na odklanjanje statusa invalida (A1/38)
- (ne) – identifikacija s statusom invalida (A1/44)
- Predsodki pred statusom invalida (A4/26)

Zakonodaja

- Strah delodajalcev pred birokracijo (A1/39)
- Osebe, ki lahko delajo le krajši čas – upravičene samo do potnih stroškov, ne pa do denarne nagrade (A4/27)
- Osebe, ki so vključene v stanovanjske skupine – prispevanje za stroške (A4/28)
- Izključenost določenih skupin (A4/31a)
 - Starost (A4/31b)
 - Čas brezposelnosti (A4/31c)
 - Prijava na ZRSZ (A4/31d)
 - Omejitev vključenosti v javna dela (A4/31e)

Predsodki delodajalca

- Vprašanje ustreznosti delodajalca (A1/43)
- Navezava prvega stika, preseganje predsodkov (A2/43)

Stigmatizacija

- Večja, če so prejemniki denarne pomoči (A5/24)
- Nepripravljenost delovnega okolja na visoko izobražene osebe z ovirami (A5/28)

Osveščanje

- Osveščanje javnosti o kvotnem sistemu (A5/30)

Prednosti podpornega zaposlovanja

- Permanentna prisotnost spodbud za delodajalca (A5/44)

Slabša usposobljenost

- Sprejemanje ovir pri opravljanju del (A2/36)

Sprejemanje ovir

- Primer uporabnikovega sprejemanja ovir (A2/37)

Vpliv ovir

- Manjši ali večji (A2/38)

Sistemske ovire

- Neupravičenost do denarnega prejema (A2/47)
- Družbena odgovornost delodajalcev (A4/29)
- Prepoved zaposlovanja v javnem sektorju (A4/30)

- Usposabljanje večinoma v javnem sektorju (A5/29)
- Ni spodbud za zaposlovanje za negospodarstvo (A5/50)

POZITIVNE IZKUŠNJE V ZAPOSLOVNI REHABILITACIJI

Znižanje stroškov dela

- Isti učinek z manj stroški dela za delodajalca (A1/40)

Pozitivni izhod

- Sodelovanje in motivacija (A2/45)
- Spremenjena prepričanja o lastni zmožnosti (A5/47)

Primer dobre prakse

- Postopno premagovanje socialne fobije (A4/32)

NAKLONJENOST DELODAJALCEV DO ZAPOSLOVANJA VISOKO IZOBRAŽENIH OSEB Z OVIRAMI

Izkušnje z osebami z oviro

- Sprejemanje (A1/41)
- Invalidska podjetja – več zavedanja (A4/34)
- Običajno delovno okolje – manj zavedanja (A4/35)

Brez izkušenj z osebo z oviro

- Nenaklonjenost (A1/42)

Zavedanje delodajalcev

- Ne ve, koliko se zavedajo (A2/39)
- Sprejemajo osebe z ovirami z visoko izobrazbo (A4/33)
- Osebe z oviro se bojijo povedati, da imajo oviro – posledica: manjše zavedanje delodajalcev (A4/37)
- Zasičenost trga z osebami z visoko izobrazbo (A5/48)

Odprtost delodajalcev

- Načrt kako priti do delodajalca (A2/40)

PRIPOROČILA VISOKO IZOBRAŽENI OSEBI PRI ZAPOSLOVANJU

Navezovanje stika z delodajalcem

- Same kontaktirajo (A2/41)
- Pomembnost dobre predstavitve finančnih spodbud (A5/49)

Podpora delodajalcu

- Informiranje o zakonodaji (A2/42)

Aktivacija posameznika

- Aktivnost osebe –začetna ocena (A1/45)
- Pomoč pri navezovanju stikov z delodajalci (A1/46)

Usposabljanje

- Preizkus dela tam kjer sicer ni možnosti. (A1/47)

Začetek

- Priprava mnenja o posameznikovih zmožnostih (A2/44)

Individualne obravnave (A2/46a)

Skupinske obravnave (A2/46b)

Individualne/ skupinske obravnave

- Iskanje dela (A2/46c)
- Pisanje prošenj (A2/46d)
- Tematske skupine (A2/46e)
- Predstavitev zakonodaje (A2/46f)
- Priprava na razgovore pri delodajalcu (A2/46g)
- Ogled zaščitnih delovnih mest (A2/46h)
- Informativni pogovor (A4/38a)
- Predstavitev možnosti zaposlovanja in usposabljanja (A4/38b)
 - Če se oseba ne vključi v rehabilitacijo – obisk kadrovskega službenika (A4/38c)
- Pomoč pri vzpostavljanju stika z delodajalcem (A4/38d)

Pomoč osebi preko naročnika

- Zavod za zaposlovanje (A5/51)

NAJPOMEMBNEJŠE ZA USPEH

Znanje

- Razvijanje znanj in veščin (A1/48)

Močne točke

- Uporaba močnih točk (A1/49)
- Notranja motivacija (A4/39a)
- Sprejemanje invalidnosti (A4/39b)
- Prepoznavanje

- Potencialov (A4/39c)
- Zmožnosti (A4/39d)
- Poznavanje realnih možnosti (A4/39f)

Motivacija

- Zmožnost sodelovanja (A2/48)
- Notranja motivacija (A5/52)

Sprejemanje oviranosti

- sprejemanje lastne situacije (A2/49)

Samoiniciativnost

- sposobnost si poiskati pomoč (A5/53a)
- Kakovost življenja (A5/35b)

Identiteta

- Stremanje k rasti (A5/54)

Najpomembnejše za uspeh

- Lastna aktivnost (A5/43)

9.4.2. OSNO KODIRANJE – VISOKO IZOBRAŽENE OSEBE Z OVIRAMI

TRAJANJE BREZPOSELNOSTI

Diploma

- 2013 (B1/1)

Pridobivanje statusa invalida

- leto dni in pol (B1/2)

Brezposelnost

- Eno leto (B2/1)
- Leto.(B3/1)

NAPOTITEV V PROGRAM ZAPOSLOTVENE REHABILITACIJE

Zavod za zaposlovanje

- Svetovalka na zavodu – napotitev na pripravništvo (B1/3)
- Bila je napotena na Zavod za zaposlovanje (B2/3)
- So jo napotili na program, strinjanje z vključitvijo (B3/2)

Izbira rehabilitacijske svetovalke

- Tam, kjer so krajše čakalne dobe (B1/4)

Možnost rehabilitacije

- Sama se je pozanimala (B2/2)

Pomisliki pred odločitvijo za program

- Nekaj pomislekov o koristi programa (B2/4)

ZAČETNA OBRAVNAVA V PROGRAMU ZAPOSLOTVENE REHABILITACIJE

Storitve

- Svetovanje, spodbujanje in motiviranje oseb k aktivni vlogi (B1/5)
- Predstavitev programa (B2/5a)

PRIPRAVA MNENJA

Metode dela

- Ocenjevanje zmožnosti (B1/6)

Ocena delovnih veščin

- Delovni preizkusi (B1/7)

Zaključno mnenje tima

- Mnenje o ravni delovnih sposobnosti, znanj, delovnih navad in poklicnih interesov (B1/8a)

- Odločba o priznanju statusa invalida (B1/8b)

STANDARDIZIRANE STORITVE

Storitve

- Ocenjevanje zmožnosti (B2/5b)
- Usposabljanje na konkretnem delovnem mestu (B2/6), (B3/3b), (B3/4b)
- Evalvacija storilnosti in kvalitete dela (B2/7)
- Svetovanje in tehnična podpora (B2/8)
- Prilagoditev delovnega mesta (B3/3a)
- Vključevanje v delavnice, usposabljanje (B3/4a)

Obveznosti osebe, ki se usposablja

- Dolžnost poročanja (B2/9)

Izobraževanje

- Ni bilo potrebe po dodatnem izobraževanju (B2/11)

Potek zaposlitvene rehabilitacije

- Tri mesece, nato zaposlitev (B3/5)

POMOČ IZVAJALK ZAPOSLOTIVNE REHABILITACIJE

Individualni načrt

- So naredili (B1/9)
- Izdelava načrta potrebne opreme za delo (B2/12)
- Svetovalni pogovori z izvajalko (B3/6)

Stik s svetovalko

- Reden kontakt (B1/10)
- Ciljno usmerjen pogovor (B3/6)

Preverjanje napredka

- Osebna srečanja z osebo in mentorico (B1/11)
- Ciljno usmerjen pogovor (B3/7)

Osredotočenost na ovire

- Pomoč pri sprejemanju lastne invalidnosti (B2/10)

REZULTAT ZAPOSLOTIVNE REHABILITACIJE

Delovne izkušnje

- Drugače jih ne moreš dobit (B1/12)
- Je pridobila (B2/13)
- Pridobitev delovne izkušnje (B3/8)

Sposobnosti

- Samostojnost (B1/13a)

Osebnostna lastnost

- Samozavest (B1/13b)

Dodatne potrebe

- Izpit iz ZUP-a (B1/24)
- Cenovna dostopnost tehničnih pripomočkov (B2/14)
- Dostop do pripomočkov izven delovnega časa (B2/15)

Financiranje tehničnih pripomočkov

- Strogi pogoji upravičenosti (B2/16)

PREPRIČANJA VISOKO IZOBRAŽENIH OSEB

Oviranost kot razlog nezaposlitve

- Delodajalci se bojijo zaposliti osebe z oviro (B2/17)

Dolžnost delodajalca kot problem

- Izvedba individualnega načrta prilagoditve delovnega mesta (B2/18)

PRIČAKOVANJA VISOKO IZOBRAŽENIH OSEB S POSEBNIMI POTREBAMI GLEDE REHABILITACIJE

PRIČAKOVANJA OSEBE

Dosežena pričakovanja

- So dosežena (B1/14)
- Vse je bilo dobro (B3/9)

Negativna pričakovanja

- Delodajalci bi raje zaposlili osebo brez ovir (B2/19)
- Manj priložnosti, več težav pri zaposlovanju (B2/20)

NEGATIVNI VIDIKI REHABILITACIJE

Dosežena pričakovanja

- Ni slabosti (B3/10)

Dolgotrajno pridobivanje statusa

- Čakanje na odločbo statusa invalida (B1/15)

Neustreznost prvega delodajalca

- Potrebno posredovanje svetovalke (B1/16)

Slabo plačano delo

- Plačilo rehabilitirancem (B2/21)
- Upravičeni do 40 % minimalne plače za 100 ur (B2/22)

Delovna doba za čas vključitve

- Morala bi teči (B2/23a)
- Ni delovnega razmerja, gre za dogovor med tremi strankami (B2/23b)

Sistemske omejitve

- Spremeniti sistem denarnih prejemkov (B2/24)
- Dokazila o pridobljenih izkušnjah (B2/25)

Dolga čakalna doba

- Dolga čakalna doba, da prideš na rehabilitacijo, ne glede na poslabšanje zdravstvenega stanja (B2/26)
- Veliko ljudi obupa med čakanjem na rehabilitacijo (B2/27)

SODELOVANJE Z ORGANIZACIJAMI

Zavod za zaposlovanje

- Prednosti - Informacije glede rehabilitacije in javnih del (B1/18)
- Slabosti - za izobražen kader ni dela.(B1/19)
- Premalo informacij in slabša komunikacija (B2/30)
- Morali bi bolj izobraževati svoje svetovalce (B2/31)

Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje

- Ni potrebovala (B1/17), (B3/11)
- Slabe izkušnje - več informiranja oseb (B2/33)
- Slaba informiranost in telefonska dostopnost svetovalcev (B2/34)
- Strah ljudi pred ponovno oceno – povečana podpora svetovalcev (B2/35)

Delodajalec in Zavod za zaposlovanje

- Da (B2/29)

Organizacija, ki izvaja zaposlitveno rehabilitacijo

- Zadovoljstvo z izvajalko zaradi preseganja negativnih prepričanj in stalne podpore (B2/32)

Prednosti sodelovanja z zavodi

- Sam navežeš stik z delodajalcem in Zavodu predlagaš usposabljanje (B3/12)

SKLADNOST DELOVNEGA MESTA Z IZOBRAZBO

Skladno

- Delo socialne delavke (B1/20), (B2/36)

Neskladnost

- Delovno mesto, ki zahteva srednješolsko izobrazbo (B3/14)
- Ker nima izkušenj, je sprejela zaposlitev, ki ni v skladu s stopnjo izobrazbe (B3/15)

TRAJANJE ZAPOSLOTITVE

Trajanje

- Štiri leta (B3/13)

LAŽJE ZAPOSLOVANJE VISOKO IZOBRAŽENIH OSEB Z OVIRO

Urejena asistenca

- Potrebujem jo občasno (B1/21)
- Ni dovolj asistentov (B1/22)
- Čakalne vrste za pridobitev osebnega asistenta (B1/23)
- Vavčerji za osebno asistenco slepih in slabovidnih (B2/45)
- Osebna asistenca - Razdeljenost na skupine ovir zaradi specifičnost potreb (B2/46)

Osveščanje delodajalcev

- Več izobraževanja delodajalcev o oviranosti (B2/37)
- Ustvariti delovna mesta izven invalidskih podjetij (B2/48)

Dodatni ukrepi

- Financiranje delodajalcev (B2/38), (B3/19)
 - Za kvotni sistem (B2/41a)
- Zagotovljen denar za visoko izobražene osebe z oviro (B2/39)
- Informiranje delodajalcev o spodbudah, ki so na voljo (B2/41b)
- Informiranje delodajalca glede predsodkov o osebah s posebnimi potrebami (B2/44)
- Povečati zaščito delavca, zmanjševanje mobinga. (B2/52)
- Zagotovitev financiranja tečajev, ki se prilagajajo aktualnim potrebam na trgu in izobrazbi osebe (B2/56)
- Več delovnih mest glede na stopnjo in vrste izobrazbe (B3/20)

Več pomoči rehabilitantu

- Večja povezanost med delodajalci in izvajalko (B3/19)

Pridobivanje delovnih izkušenj in znanja

- Enakost delavcev ne glede na oviro (B2/47a)
- Prenos znanja iz starejših na mlajše (B2/47b)
- Usposabljanje za vse, ki iščejo prvo zaposlitev (B3/16)

Fleksibilnost zaposlitvenih centrov

- Vključiti širši krog ljudi z oviro z večjo preostalo delovno zmožnostjo (B2/49)

Zaposlovanje oseb z oviro za skrajšani delovni čas

- Povečanje delovnih mest za skrajšani delovni čas, zaposlitev starejših oseb (B2/50)

Odprava sistemskih ovir

- Dodatni razpisi za delo, za krajši delovni čas (B2/51a)
- Tisti, ki delajo skrajšani delovni čas, morajo za pravico do denarnega prejemka delati še dodatnih 20 ur mesečno (B2/51b)
- Izboljšanje pritožbenih poti odpuščenih delavcev zoper odpovedi pogodbe o zaposlitvi (B2/53)
- Večja povezanost (B3/19)
- Več delovnih mest glede na stopnjo in vrste izobrazbe B3/20)

Zakonska zaščita oseb z oviro

- Povečanje pravne varnosti (B2/54)
- Ob ponovnih ocenah slabše socialno stanje, potrebujejo dodatna sredstva (B2/55)

Zmanjšanje birokracije

- Preveč birokracije, premalo zainteresiranih delodajalcev (B2/42)
- Poenostaviti poročanje o porabi sredstev (B2/43)

Dodatni projekti

- Zmenki z delodajalci prilagojeni osebam z oviro (B2/40a)
- Možnost daljšega dvo – tri letnega usposabljanja (B2/40b)

Preseganje predsodkov

- Sprejeti osebe z oviro (B2/57)

Zvišanje nadomestila pri usposabljanju

- Prenizka nagrada, ki ne zadostuje za normalno življenje (B3/17)

8.4.3. OSNO KODIRANJE – DELODAJALCI

POTEK SODELOVANJA MED IZVAJALKO IN DELODAJALCEM

Predstavitev programa usposabljanja

- Predstavitev na način, da usposabljanje delodajalci lahko izvedejo (C1/1)
- Predstavitev vsebinskega poteka usposabljanja (C1/3)
- Dobro pripravljeni glede formalnosti (C1/2)
- Poskusno delo pred rehabilitacijo C2/3)
- Zaposlitev po usposabljanju le v primeru prostega delovnega mesta (C2/5)
- Ni razlik v postopku glede na stopnjo izobrazbe (C2/4)
- Sodelujejo (C3/1)
- Različne organizacije (C3/3)
- Storitev J: usposabljanje na konkretnem delovnem mestu. (C3/4)
- Pomoč kandidatom pri pridobivanju izkušenj in delovnih navad (C3/5)

Zahteve, ki jih je moral izpolniti delodajalec

- Delo, ki ustreza izobrazbi (C1/4a)
- Daljšje trajanje usposabljanja (C1/4b)
- Omogočitev strokovnega izpita (C1/5)

Iskanje kandidata

- Vsaj 4. stopnja izobrazbe (C2/1)
- Primerni kader glede na delo (C2/2)
- Opravljeni letniki, manjkajoča diploma (C3/2)

POMOČ VLADNIH ORGANIZACIJ PRI INFORMIRANJU

Iskanje informacij

- Znajo dovolj za samostojno načrtovanje (C1/6)
- Ni potrebe (C1/7)
- Pomoč mentorja (C2/6)
- Mentorstvo pod Šentprimo (C3/8)
- Zavod za zaposlovanje, na Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (C3/9)

Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje

- Posloven odnos s ZPIZ-om (C3/10)

Zavod za zaposlovanje

- Sodelovanje preko svetovalcev, spoštljiv odnos (C3/11)

POMEN INFORMACIJ PRI ZAPOSLOVANJU VISOKO IZOBRAŽENIH OSEB S POSEBNIMI POTREBAMI

Samostojno iskanje informacij

- Niso bile potrebne dodatne informacije. (C1/8)

Vpliv informacij na odločitev za usposabljanje visoko izobraženih oseb

- Tisti, ki so brez informacij, se manj odločajo za usposabljanje (C2/7)

Neinformiranost

- Delodajalci niso ustrezno informirani (C2/8)

PREDSODKI DELODAJALCEV GLEDE ZAPOSLOTITVE

Pomisleki delodajalca

- Terensko delo. (C1/9)
- Obsežna dokumentacija (C2/9)
- Primerjava med delovnimi okolji (običajnimi in invalidskimi) (C2/10)
- Problem izkoristka izobrazbe pri organizaciji delovnega mesta (C2/11)
- Večja pozornost vodje na prilagojen delovni proces (C2/14)
- Nimamo. (C3/12)
- Ljudje sprejemajo delo, ki ni v skladu z izobrazbo (C3/16)

Manjša delovna uspešnost

- V običajnem delovnem okolju ne dosegajo iste norme (C2/12)
- Izkušnja delodajalca slabša od pričakovane (C2/13)

Večja pozornost vodje na prilagojen delovni proces

- Več navodil in razlage (C2/14)

Preseganje ovir

- Iskanje rešitve glede omogočanja dostopa gibalno oviranim (C1/10)
- Ostali zaposleni gredo sami do osebe z oviro (C1/11)
- Potrebne investicije za prilagoditve za gibalno ovirane (C1/12)
- Pomen motiviranosti za delo, ne glede na ovire (C3/13)

(ne)preseganje pomislekov

- Vsak ima omejitve (C2/15a)
- Se ne zmanjšujejo s časom (C2/15b)

Pozitivne izkušnje dela z visoko izobraženimi osebami s posebnimi potrebami

- Interes za delo, več sposobnosti za delo (C3/14)
- Fizične omejitve človeka niso pomembne (C3/15)

PREDLOGI DELODAJALCEV GLEDE INFORMIRANJA O ZAPOSLOVANJU VISOKO IZOBRAŽENIH OSEB S POSEBNIMI POTREBAMI

Potrebe po informacijah o oviranosti in omejitvah

- Fizične omejitve in prilagoditve za posameznico (C1/13)
- Destigmatizacija oseb z oviro (C3/18)

Informacije o prilagoditvah na delovnem mestu

- Prilagoditvah na delovnem mestu (C1/14)

Zmožnost opravljanja dela

- Lahko delajo navkljub omejitvam (C2/16)

Podporno okolje

- Podporno okolje in subvencije (C2/17)

Spodbujanje invalidskih podjetij

- Invalidsko podjetje kot konkurenčno podjetje (C3/19)

Informacije o birokraciji

- Birokratske ovire (C2/18)

Preseganje stigme

- Delodajalci si ne želijo bremena oseb z oviro, ker je z njimi preveč dela (C3/17)

UKREPI DELODAJALCEV ZA ZAPOSLOVANJE VISOKO IZOBRAŽENIH OSEB S POSEBNIMI POTREBAMI

Sankcioniranje delodajalcev, ki ne dosegajo kvote

- Višja kazen ob nezaposlovanju dovoljšnje invalidske kvote (C1/15a)
- Prednost plačevanju sankcij namesto prilagoditve delovnega mesta osebi z oviro (C1/15b)

Zakonodaja

- Dobro poskrbljeno za zaposlovanje (C2/19)
- Izboljšanje zakonodaje invalidskih podjetij, problem konkurenčnosti (C3/20)
- Če so izdelki podjetja dražji, manjša konkurenčnost (C3/21)

Premislek o zakonskih omejitvah

- Omejitev glede deležev zaposlenih z določenim statusom (C2/20)
- Običajni zaposleni, hkrati tudi mentor osebi z oviro (C2/21)

Večje možnosti za delo invalidskih podjetij

- Zagotovitev dela invalidskim podjetjem s strani države (C3/22)

PREDNOSTI ZAPOSLOTITVE VISOKO IZOBRAŽENE OSEBE S POSEBNIMI POTREBAMI

Zavedanje delodajalcev o doprinosu oseb z oviro

- Prinesejo znanje, prilagoditve si delodajalci lahko privoščijo (C1/17)
- Niso nižja delovna sila (C2/23)
- Zvest, rentabilen in delaven kader (C3/23)

Izboljšanje zaposlitvenih možnosti

- Olajšanje karijerne poti, pomoč delodajalcu (C1/18)

Prednosti višje izobrazbe

- Komunikacija in lažja integracija (C2/22)