



With the support of the Lifelong Learning Programme of the European Union

GRUNDTVIG MULTILATERAL PROJECT

L.E.D.

Učno Okolje za Invalide

## Nacionalno poročilo o testiranju

Projektni Partner:

**Univerzitetni rehabilitacijski inštitut Republike Slovenije - Soča**

## Delovni Sklop 5

**Rezultat 19**

Referenčna številka:

517891-LLP-1-2011-1-IT-GRUNDTVIG-GMP





**Izvedbo projekta financira Evropska Komisija.**

Vsebina publikacije odraža izključno stališča avtorjev in Komisija ne odgovarja za verodostojnost vsebovanih informacij.



## Kazalo

<b>1</b>	<b>Povzetek .....</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Uvod .....</b>	<b>5</b>
2.1	Predstavitev L.E.D. projekta .....	5
2.2	Projektni partner: kratek opis.....	6
2.3	Deli učnega modela, izbrani za testiranje .....	9
<b>3</b>	<b>Poročilo o dejavnostih testiranja .....</b>	<b>11</b>
3.1	Organizacijski vidiki .....	11
3.2	Rezultati dejavnosti testiranja .....	12
3.3	Rezultati vprašalnikov.....	12
<b>4</b>	<b>Predlogi za potrditev rezultatov projekta.....</b>	<b>21</b>
<b>5</b>	<b>Sklepi/Zaključki.....</b>	<b>21</b>
<b>6</b>	<b>Seznam kratic.....</b>	<b>23</b>
<b>7</b>	<b>Seznam slik in tabel .....</b>	<b>23</b>

## 1 Povzetek

Projekt "L.E.D. - Učno okolje za invalide" je multilateralni projekt v sklopu EU-Grundtvig, katerega cilj je izboljšati socialno in delovno integracijo invalidov. Center za poklicno rehabilitacijo v okviru izvajanja programa zaposlitvene in poklicne rehabilitacije izvaja vrsto aktivnosti, v katerih se pristop odraža v načelu usmerjenosti v uporabnike. To pomeni, da si strokovni delavci Centra za poklicno rehabilitacijo v sklopu izvajanja programa prizadevajo k rezultatom, ki bodo na individualni ravni vsakega posameznika prinesli kar se da najboljše rezultate. Da je slednje moč realizirati, so potrebne nenehne evalvacije trenutnega stanja, s ciljem ugotovitve, kje so tiste vsebinske točke in sklopi, kjer je izvajanje programa potrebno bodisi nadgraditi, prilagajati trenutnim razmeram na trgu delu, bodisi v celoti uvesti nove metode in pristope dela.

V okviru projekta "L.E.D. - Učno okolje za invalide" smo v Centru za poklicno rehabilitacijo imeli priložnost nadgraditi tako strokovno znanje strokovnih delavcev v smislu izmenjave prakse projektnih partnerjev kot tudi nadgraditi že obstoječe aktivnosti, s katerimi bomo izhode, kot končni zaželeni rezultat zaposlitvene rehabilitacije lahko še izboljšali in prilagodili potrebam vsakega posameznika. Glede na to, da so ciljna skupina učnega modela bili učitelji usposabljanja in terapevti, ki z invalidi delajo vsak dan, je dodana vrednost testiranja oblikovanega modela doprinesla predvsem v vsakdanjo prakso izvajanja programa zaposlitvene in poklicne rehabilitacije. Učitelji usposabljanja so tako imeli priložnost in možnost učiti se iz izkušenj drugih evropskih držav, ugotovitve in smernice učnega modela pa so lahko neposredno testirali v praksi. Za dodano vrednost testiranja učnega modela v praksi se je izkazala tudi neposredna vpetost invalidov. Aktivno sodelovanje invalidov je strokovnim sodelavcem Centra za poklicno rehabilitacijo omogočilo vpogled v dejansko učinkovitost modela, rezultati testiranja pa so se odražali tudi v rezultatih ankete, katero so izpolnili vsi tisti invalidi, ki so v model testiranja bili neposredno vključeni. Rezultate prikazujemo v naslednjih poglavjih.

Center za poklicno rehabilitacijo ocenjuje, da so izmenjave mednarodnih primerov dobrih praks izjemno koristne in nujne, saj z medsebojnim sodelovanjem različnih partnerjev lahko naredimo nabor tistih aktivnosti, za katere menimo, da lahko z njimi obstoječe izvajanje programa vsebinsko še nadgradimo. V okviru projekta smo med drugim ugotovili tudi, da je invalidnost v slovenskem prostoru v okviru delodajalcev še zmeraj tema, o kateri niso dovolj podučeni ter da bomo na osveščanju in prepoznavanju posameznih vidikov morali še ogromno narediti. Z izvajanjem tovrstnih projektov je obstoječe aktivnosti vsekakor možno nadgrajevati, tovrstne vsebine pa imajo pozitiven doprinos ne samo v okviru stroke temveč tudi širše, v civilni družbi.

Strokovni delavci Centra za poklicno rehabilitacijo so vse od začetka izvajanja projekta bili aktivno vključeni v posamezne faze izvajanja aktivnosti. S tem je stroki bila omogočena dejanska analiza stanja trenutno izvajanih programov zaposlitvene in poklicne rehabilitacije, s predlogi korektivnih in nadgradnih ukrepov. Vsebina testnega učnega modela je tako nastajala tudi s sodelovanjem strokovnih delavcev Centra za poklicno rehabilitacijo, slednji pa so imeli priložnost testni model neposredno testirati tudi v praksi. Zaključki testiranja so prinesli določene rezultate in znanja, ki jih bo stroka lahko uporabila v okviru nadaljnjega strokovnega razvoja, sam testni model pa je bil vsebinsko integriran v program izvajanja zaposlitvene in poklicne rehabilitacije, ter se bo kot tak izvajal tudi po zaključku projekta.



## 2 Uvod

### 2.1 Predstavitev L.E.D. projekta

Na splošni evropski ravni imajo ljudje s prirojenimi ali pridobljenimi oblikami invalidnosti specifične kompetence, znanja in veščine, ki jih je običajno le težko integrirati v trg delovne sile in družbeni kontekst. Invalidi zato predstavljajo tisto skupino ljudi, ki jih trg dela najprej izloči in ki se pri prvem vključevanju vanj srečujejo z največjimi težavami. Poleg tega se podjetja pogosto ne zavedajo njihovih potencialov in nanje velikokrat gledajo zgolj kot na breme in ne kot na kvalitetne kadre. Invalidi se velikokrat tudi sami ne zavedajo lastnih sposobnosti, zaradi česar so še bolj nemotivirani in nesamozavestni.

Nadaljnjo težavo predstavljata tudi nizka izobrazba in poklicna kvalificiranost invalidov v primerjavi z zdravo populacijo, ki jim še dodatno zmanjšujeta možnosti za pridobitev zaposlitve na običajnem trgu dela. A četudi sta izobraževanje in usposabljanje na razpolago, načeloma nista uspešni pri poskusih izboljšanja zaposlitvenih možnosti invalidov, kar kaže na neustrezno naravnost učnih pristopov, namenjenih tej ciljni skupini.

Zelo razširjen soobstoj omenjenih težav, ki se medsebojno poslabšujeta, povzroča dvojno diskriminacijo invalidov: diskriminacijo pri vstopanju na trg dela in diskriminacijo pri vključevanju v družbo.

Glavni cilj projekta LED je opredelitev **skupnega inovativnega učnega pristopa**, namenjenega zlasti invalidom, s katerim si prizadevamo za podporo njihovi (re)integraciji na trg dela, posledično pa tudi v družbo. Razvoj omenjenega učnega modela temelji na konceptu "prehodnega podjetja": podjetja z dejanskim delovnim okoljem, ki omogoča usposabljanje in delo udeležencev ter je hkrati tržno konkurenčno. Invalidi lahko v njem tudi nekaj zaslužijo in hkrati razvijajo veščine, iskane na trgu dela, kar je več od tipičnih oblik zaščitne zaposlitve. Celoten pristop temelji na iskanju in spodbujanju človeških in delovnih **potencialov** in ne na omejitvah, s katerimi se srečujejo invalidi: na ta način ne izboljšamo le delovnih kompetenc, ampak tudi socialne in medosebne veščine, kompetence medsebojne podpore ter tržnega in družbenega konteksta. Tako spodbujamo učinkovit prehod od izobrazbe do zaposlitve, verjetno pa tudi do popolne samostojnosti.

Konzorcij projekta LED sestavljajo strokovnjaki iz:

- Štirih centrov za poklicno izobraževanje in usposabljanje, ki razpolagajo s poglobljenim znanjem in veščinami dela z invalidi (*Centro Studi Opera Don Calabria "CS-ODC"* iz Italije, *National Learning Network "NLN"* iz Rep. Irske, *The CEDAR Foundation "TCF"* iz Sev. Irske, ter *Univerzitetnega rehabilitacijskega inštituta "URI"* iz Slovenije);
- Univerze (*Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt "KU-EI"* iz Nemčije), z raziskovalno skupino na področju ekonomske in organizacijske sociologije
- Raziskovalnega središča, specializiranega za problematiko trga dela in usposabljanja (*Centro ricerche Documentazione Studi "CDS"* iz Italije).

Ciljne skupine projekta so: invalidi, trenerji, menedžerji, operaterji, družine invalidov ter lokalni in nacionalni interesenti, ki sprejemajo politične odločitve o invalidski problematiki. Kronološko je projekt razdeljen na pet glavnih faz:

- 1) Priprava **nacionalnih poročil** glede omenjene problematike v partnerskih državah projekta ter slednjič evropskega poročila z namenom pridobitve pregleda nad različnimi nacionalnimi kontek-



- sti in zbiranja najpomembnejših podatkov o invalidski zakonodaji ter z njo povezanih političnih ukrepov na evropski ravni.
- 2) Priprava **evropske primerjalne študije**, temelječe na nacionalnih poročilih partnerjev in evropskem poročilu, da bi s tem zbrali skupne indikacije za oblikovanje splošnega učnega modela za invalide, trajajočega od usposabljanja do zaposlovanja.
  - 3) Razvoj **alternativnega učnega modela** za odrasle invalide na osnovi rezultatov evropske primerjalne študije, skupaj z ustreznimi **smernicami za trenerje**.
  - 4) Organizacija **delavnic za operaterje**, namenjenih testiranju učnega modela in smernic za trenerje, nato se oblikujejo/zberejo strokovna mnenja in predlogi.
  - 5) Testiranje učnega modela ob sodelovanju invalidov in končno ovrednotenje modela samega.

Ta dokument se nanaša na zadnjo točko seznama, saj navaja pogloblitve rezultate faze testiranja modela s sodelovanjem invalidov, ki smog a izvedli v našem centru. To poročilo bo b primerjavi s poročili drugih partnerjev projekta omogočilo končno ovrednotenje učnega modela.

Pogloblitve faze modela smo obeležili z javnimi dogodki, spletno stranjo <http://www.europe-projectled.eu/> ter končno publikacijo, ki bo predstavljena na zaključni konferenci v Ferrari (Italija) oktobra 2013.

## 2.2 Projektni partner: kratek opis

Univerzitetni rehabilitacijski inštitut Republike Slovenije - Soča (v nadaljevanju URI - Soča) je osrednji nacionalni zdravstveni zavod za celovito rehabilitacijo bolnikov s prizadetostjo gibalnih funkcij in delovnih zmožnosti, ki izvaja dejavnosti in skrbi za uravnotežen razvoj vseh zdravstvenih in nezdravstvenih strok, ki so povezane s problematiko rehabilitacije v državi.

URI - Soča je v svojih več kot 50-ih letih obstoja postal mednarodno uveljavljena ustanova, ki s svojim znanjem, izkušnjami, raziskovalnim delom in številnimi nastopi strokovnjakov na pomembnih mednarodnih konferencah in delavnicah pripomore k razvoju rehabilitacijske dejavnosti. Inštitut je organizacija, ki jo lahko prištevamo med uspešnejše na področju zdravstva, njegova usmeritev pa je postati ena izmed vodilnih institucij na področju rehabilitacije v Evropi in svetu.

Organizacijsko so dejavnosti Univerzitetnega rehabilitacijskega inštituta – Soča združene v 4 skupine:

- zdravstvena dejavnost
- raziskovalna dejavnost
- izobraževalna dejavnost
- upravna dejavnost

### **Zdravstvena dejavnost**

Na URI – Soča je izvajanje zdravstvene dejavnosti organizirano v okviru rehabilitacijskih programov in služb:

- Klinike za fizikalno medicino in rehabilitacijo,



- Centra za poklicno rehabilitacijo,
- Razvojni center za zaposlitveno rehabilitacijo,
- Centra za ortotiko in protetiko,
- Ambulantno rehabilitacijske službe,
- Rehabilitacijskega inženiringa,
- Lekarne.

Izvajanje zdravstvene dejavnosti je namenjeno predvsem bolnišnični in ambulantni oskrbi bolnikov URI – Soča. Sodobna obravnava bolnikov se nagiba k ambulantni izvedbi diagnostike, medtem ko v terapiji prehaja z večdnevnih na krajše hospitalizacije ali ambulantno zdravljenje.

### ***Raziskovalna dejavnost***

URI – Soča kot zdravstvena ustanova terciarnega nivoja izvaja znanstveno-raziskovalno dejavnost na področju medicine, področju rehabilitacijskega inženiringa ter na psihosocialnem in zaposlitvenem področju. Na URI – Soča je zaposlenih približno 50 sodelavcev, registriranih pri Agenciji Republike Slovenije za raziskovalno dejavnost kot raziskovalcev oz. raziskovalnih sodelavcev. URI – Soča v okviru raziskovalne dejavnosti tesno sodeluje s posameznimi članicami Univerze v Ljubljani (Medicinska fakulteta, Fakulteta za elektrotehniko, Visoka šola za zdravstvo) in Inštituta Jožef Stefan ter številnimi drugimi tujimi raziskovalnimi inštitucijami.

Znanstveno raziskovalno delo se integrirano izvaja v okviru posameznih organizacijskih enot, ki izvajajo zdravstveno dejavnost ter v okviru Službe za raziskave in razvoj, ki ostalim organizacijskim enotam zdravstvene dejavnosti nudi ustrezno strokovno, tehnično in logistično podporo pri pripravi, izvajanju in diseminaciji rezultatov raziskovalne dejavnosti.

### ***Izobraževalna dejavnost***

Že nekaj let poteka izobraževalna dejavnost. Katedra za fizikalno in rehabilitacijsko medicino je bila ustanovljena leta 1997. Glavna naloga je organizacija diplomskega in podiplomskega pouka zdravnikov ter programa specializacije iz fizikalne in rehabilitacijske medicine in tistih stroko, ki vključujejo fizikalno in rehabilitacijsko medicino, kot so ortopedija, splošna kirurgija, nevrologija, medicina dela, pediatrija in družinska medicina.

### ***Upravne dejavnosti inštituta***

Upravne dejavnosti inštituta se opravljajo v okviru naslednjih programov in služb:

- ekonomsko finančna služba
- služba za splošne zadeve
- komercialna služba
- služba za investicije
- služba za informatiko
- servisna služba.

### **Center za poklicno rehabilitacijo**

Center za poklicno rehabilitacijo izvaja timsko načrtovane, izvedene in evalvirane programe poklicne in zaposlitvene rehabilitacije, ki so integralni del programov kompleksne rehabilitacije. S svojo dejavnostjo pokriva potrebe na področju zdravstvenega varstva, zaposlovanja in pokojninsko in invalidskega varstva. Programi temeljijo na sodobni rehabilitacijski doktrini in upoštevajo zahteve po timskem delu, aktivni vlogi uporabnikov in povezovanju virov v okolju. Cilj je omogočiti invalidu, da si zagotovi in obdrži ustrezno zaposlitev in napreduje v njej, in na ta način prispeva k njegovi integraciji v družbo. Vodi in sodeluje pri izvedbi razvojnih projektov na nacionalni in mednarodni ravni.

Center za poklicno rehabilitacijo (CPR), ki deluje znotraj Univerzitetnega rehabilitacijskega centra URI SOČA, izvaja timsko načrtovane, izvedene in ocenjene programe poklicne in zaposlitvene rehabilitacije, ki so sestavni del programov celostne rehabilitacije. Osebam s težavami in ovirami na področju zaposlitve pomagamo pri:

- čimprejšnjem in uspešnem vračanju na delo, s čim manj posledicami, usposabljanju za ustrezno delo ali poklic,
- pri prilagoditvi delovnega okolja in delovnega mesta z ustreznimi delovnimi pripomočki,
- iskanju ustreznega delovnega mesta; osebam nudimo podporo, da delovno mesto obdržijo in/ali na njem napredujejo;
- spremembi poklicne poti.

CPR pri izvajanju svojih programov tesno sodeluje z delodajalci, napotovalci in drugimi partnerji, izvaja mednarodne projekte, svetovanje in izobraževanje ter svojo prepoznavnost širi v mednarodnem prostoru.

Strokovne time sestavljajo:

- Zdravnik, specialist medicine dela, prometa in športa
- Psiholog/ klinični psiholog
- Socialni delavec
- Delovni terapevt
- Rehabilitacijski tehnolog

### **Razvojni center za zaposlitveno rehabilitacijo**

Razvojni center za zaposlitveno rehabilitacijo usklajuje in koordinira strokovni razvoj na področju zaposlitvene rehabilitacije, pripravlja in evalvira standarde storitev zaposlitvene rehabilitacije ter standarde znanj in usposabljanj za strokovne delavce in izvajalce, opravlja raziskovalno delo in druge naloge. Izvajanje tako kompleksnih nalog zahteva dogovorno sodelovanje z Ministrstvom za delo, družino in socialne zadeve, vključevanje napotnih ustanov in izvajalcev zaposlitvene in poklicne rehabilitacije v delo razvojnega centra. Delo se vodi z izrazito skupinskim pristopom ter s povezovanjem različnih strokovnjakov z namenom, da razvoj sloni na že doseženi stopnji strokovnega znanja in izkušenj. Pomembna naloga je vzpostavljanje mreže povezanosti zaposlitvene rehabilitacije na vseh nivojih: lokalni, regionalni in mednarodni.



## 2.3 Deli učnega modela, izbrani za testiranje

Za testiranje smo izbrali 3 področja, za katera menimo, da lahko storimo še veliko več ter smo ta področja nadgradili. Za testiranje učnega modela smo izbrali naslednja področja:

1. stališča podjetij in delodajalcev glede invalidnosti,
2. karierno in poklicno svetovanje ter
3. delovna namestitvev in iskanje zaposlitve.

Navedena vsebinska področja se medsebojno prepletajo ter se skozi različne faze vsebinsko dopolnjujejo.

### 1) Stališča podjetij in delodajalcev glede invalidnosti

Na delavnici za usposabljanje trenerjev je bilo ugotovljeno, da je mreža delodajalcev in sodelovanje z njimi, že vzpostavljena in deluje. Na navedenem področju je potrebno predvsem intenzivirati aktivnosti ter jih nadgraditi, tako s strani trenerjev in menedžerjev, kot tudi s strani uporabnikov, ki so bili vključeni v učni model. Izkušnje s terena in sodelovanja z delodajalci nam kažejo, da imajo delodajalci veliko premalo informacij o možnostih zaposlovanja invalidov, velikokrat nimajo realne predstave o tem kaj invalidi vse zmorejo in da invalidnost ne pomeni zgolj telesne oviranosti in nezmožnosti dostopa v različne organizacije. V okviru sodelovanja z delodajalci prav tako zaradi razpršenosti zakonodaje tako delodajalci kot mi pogrešamo vse informacije na enem mestu. Zakonodaja v Sloveniji namreč različna področja vezana na zaposlovanje invalidov ureja izrazito razpršeno, skozi različne zakonske in podzakonske akte, kar pa posledično vodi v pomanjkanje koristnih in uporabnih ter za delodajalce pomembnih informacij. Zaradi pomanjkanja časa, usmerjenosti v delo ter usmerjenosti v tržne aktivnosti, delodajalci namreč nimajo časa sami iskati informacij, kar posledično tudi vodi v pomanjkanje interesa za zaposlovanje invalidov. Do sedaj zbrani podatki, do katerih pridemo izključno z osebnim stikom z delodajalcem ter na podlagi intervjuja, ugotavljamo, da se delodajalci srečujejo predvsem z nezadostnim znanjem in vedenjem o možnostih koriščenja subvencij in olajšav za invalide, kakšne so prednosti in ugodnosti zaposlovanja invalidov in kakšne so njihove slabosti, kakšne so kategorije invalidnosti in kaj slednje pomeni v praksi ter razlika v statusu invalidnosti različnih državnih organov (Zavod za zaposlovanje, Zavod za invalidsko in pokojninsko zavarovanje).

Vse to nam je predstavljalo izziv, da smo v okviru projekta nadgradili obstoječo aktivnost sodelovanja z delodajalci, tako da smo izvedli oz. izvajamo:

- analiza osveščenosti delodajalcev glede invalidnosti v lokalnem okolju;
- nadgradnja obstoječe baze delodajalcev z novimi ter se v ta namen ne povezujemo zgolj individualno s posameznimi delodajalci, temveč uporabljamo širši pristop (stike navezujemo z različnimi reprezentativnimi združenji in institucijami: npr. Obrtna zbornica, Gospodarska zbornica, Skupnost centrov za socialno delo, Združenje ravnateljev, Skupnost občin Slovenije ipd.; z navedenim poskrbimo za pretok informacij odzgoraj navzdol;
- priprava različnih oblik izobraževanj in usposabljanj delodajalcev v smislu delovnih posvetov in seminarjev;
- osveščanje delodajalcev s tiskanimi oblikami: zloženke, bilteni;
- izvleček in nabor zakonodajne ureditve zaposlovanja invalidov, pomembne za delodajalce.

## 2) Karierno in poklicno svetovanje

Nadgradili smo obstoječe storitve na področju poklicnega in zaposlitvenega svetovanja za invalide. Predvsem pomembno je aktivno vključevanje samih invalidov v tovrstne aktivnosti. Z različnimi metodami skozi proces dela smo do sedaj že odkrivali poklicne cilje invalidov. Nadgradnja aktivnosti pa je potrebna pri njihovi bolj aktivni vlogi pri izvajanju obstoječih storitev. Aktivnost uporabnikov se kaže in pričakuje predvsem v smislu fleksibilnega iskanja možnosti zaposlovanja preko različnih »kanalov«, priprava vlog za zaposlitev in življenjepisa, kontaktiranje in navezava stika z delodajalci ter aktivnosti v zaposlitvenih razgovorih. Skozi učni model, so trenerji izvajali že obstoječe aktivnosti in storitev nadgradili z naslednjimi aktivnostmi:

- skrb za medsebojno informiranje in obveščanje med trenerji in uporabniki;
- redna objava prostih delovnih mest različnih spletnih platform v skupnih prostorih institucije;
- interne delavnice in usposabljanja glede oblikovanja prošenj, življenjepisov ter neposredna pomoč pri prijavi na razpise;
- neposredna pomoč in podpora uporabnikov v sklopu kontaktiranja delodajalcev;
- priprava uporabnikov na različne situacijske dogodke;
- nastopanje ter igranje vlog;
- priprava vzorcev prošenj, življenjepisov ter neposredna pomoč uporabnikom;
- priprava na razgovor z delodajalcem;
- osebna urejenost ter načini komunikacije.

## 3) Delovna namestitve

Delovna namestitve predstavlja nadgradnjo predhodnih dveh aktivnosti in je rezultat vseh na zaposlitveno rehabilitacijo vezanih aktivnosti, ki so potrebne za realizacijo vključitve invalida v delovni proces - sprva s pomočjo predhodne oblike zaposlovanja, kasneje pa v trajno obliko zaposlitve. Za realizacijo delovne namestitve kot trajne oblike so predhodno potrebne številne aktivnosti. To so predvsem tudi aktivnosti, že navedene v vsebini kariernega in poklicnega svetovanja. Vsebinsko Delovne namestitve je možno ustrezno nadgraditi, ter s tem zagotoviti boljše in učinkovitejše rezultate. V primeru delovne namestitve v predhodni obliki zaposlovanja, so trenerji sprotno, vsaj v prvih dveh do treh mesecih spremljali rezultate uporabnika na delovnem mestu ter nudili neposredno strokovno pomoč in podporo tako delodajalcu kot uporabniku. Izvajale so se bodo tedenske oziroma mesečne evalvacije opravljanja dela na delovnem mestu ter se po potrebi izvajale aktivnosti v smislu odpravljanja morebitnih težav. Trenerji skrbijo za reden pretok informacij o uporabnikih z delodajalci ter so po potrebi uporabnike obiskovali na delovnem mestu.



### 3 Poročilo o dejavnostih testiranja

#### 3.1 Organizacijski vidiki

Dve izbrani področji, ki smo ju izpostavili iz učnega modela sta karierno in poklicno svetovanje ter delovna namestitve, saj manke zaznavamo ravno na teh področjih. V sklopu teh dveh aktivnosti ukrepov učnega modela smo dali poudarek inovativni razsežnosti modela s poudarkom na sodelovanju s podjetji in obveščanje delodajalcev o invalidnosti, s poudarkom na prednostih zaposlovanja invalidov. S tem namenom smo tudi vzpostavili dodatno spletno stran, kjer so objavljene razne informacije s področja poklicno/zaposlitvene rehabilitacije.

Z usposabljanjem smo pričeli v drugi polovici meseca marca in z usposabljanjem zaključili julija 2013. Usposabljanje je trajalo slabih 5 mesecev.

Usposabljanje je potekalo v okviru naslednjih področij, kjer so bili udeleženci vključeni:

- administrativnih del (urejanje dokumentarnega in arhivskega gradiva),
- urejanja okolja,
- enostavnih ročnih del.

V začetni fazi je usposabljanje potekalo v prostorih URI - Soča, kjer se je izvajalo karierno in poklicno svetovanje. Udeleženci so se usposabljali na strokovnem področju v skladu z Individualnim rehabilitacijskim načrtom. Poudarek v času usposabljanja je bil na:

- ustvarjanje možnosti in priložnosti na trgu dela,
- razvijanju delovnih spretnosti in
- pridobivanju strokovnih znanj.

V času usposabljanja v URI - Soča so udeleženci izvajali naloge v simuliranem delovnem okolju, vendar na konkretnih nalogah pod vodstvom tehnologa in inštruktorja. V izvajanje usposabljanja smo bili vključeni različni strokovni profili, ki so posameznikom zagotavljali pridobivanje poklicnih znanj in razvijanje socialnih spretnosti kakor tudi skrbeli za psihosocialni razvoj. Izvajale smo skupinske in individualne oblike usposabljanja, svetovanja, diskusije, analiza primerov, nadgradila pa se je tako mreža delodajalcev kot izvajanje različnih storitev v smislu realizacije pozitivnih izhodov uporabnikov.

V skladu z mnenjem strokovnega tima o stopnji usposobljenosti posameznika, se je usposabljanje nadaljevalo v prilagojenem delovnem okolju v okviru konkretne delovne sredine pod vodstvom inštruktorja v podjetju in ob rednem spremljanju strokovnega delavca URI - Soča.

Tim strokovnjakov je sodeloval z delovnim okoljem s ciljem osveščanja ožjega in širšega delovnega okolja, predstavnike delovnega okolja pa se je vključevalo v timske obravnave posameznega invalida.

V fazi usposabljanja/testiranja učnega modela je z invalidi sodelovalo 6 strokovnih delavcev. Od tega dva koordinatorja projekta, ki sta usklajevala aktivnosti uvedbe učnega modela v fazi testiranja, aktivnosti z udeleženci pa so usklajevali 3 rehabilitacijski tehnologi, 1 socialna delavka in 1 delovna terapevtka. Občasno strokovno podporo pa so udeležencem nudili specialisti klinične psihologije in po potrebi tudi zdravnik, strokovnjak medicine dela.

Ves čas je teklo intenzivno osveščanje in ozaveščanje delodajalcev o možnostih zaposlovanja invalidov.

### 3.2 Rezultati dejavnosti testiranja

V usposabljanje je bilo vključenih 21 invalidov, ki je trajalo od polovice marca do konec julija 2013. Udeleženci so bili v osnovi vključeni v program zaposlitvene rehabilitacije, v trajanju od 6 mesecev do 1 leta. Skupina invalidov se je postopoma dopolnjevala. Prvi udeleženci so se vključili v zaposlitveno rehabilitacijo v mesecu februarju, zadnji pa maja 2013.

Z njimi se je delalo v manjših skupinah, predvsem v fazi kariernega in poklicnega svetovanja. Faza kariernega in poklicnega svetovanja je potekala prvi mesec skupinsko, v delovnem okolju pa se je z udeleženci veliko delalo tudi individualno, vzpodbujalo se jih je k aktivni vlogi v tej fazi učnega modela.

Delovna namestitvev je tekla individualno, v določenih primerih tudi skupinsko, kadar je bilo več udeležencev nameščenih pri delodajalcu. V prvi fazi je potekalo pri delodajalcu proces usposabljanja, v nadaljevanju pa se ta proces lahko zaključi z eno izmed opcij delovne namestitve. Ker je trajanje projektnega testiranja prekratko, je možno o učinkih projekta govoriti šele po zaključku projektnih aktivnosti, ko se stvari zaključijo.

Dva udeleženca sta na lastno željo prekinila fazo testiranja v času kariernega in poklicnega svetovanja, saj pri njima, zaradi osebnostnih težav, ni prišlo do faze delovne namestitve, ostali udeleženci so se uspešno vključevali v vse aktivnosti.

V času izvajanja testiranja težko govorimo o končnih doseženih ciljih, predvsem s povezavi z delovno namestitvijo, saj proces usposabljanja traja navadno dlje časa, kot je trajala faza testiranja v projekta. Cilji so postavljeni in se nanašajo na zaključek zaposlitvene rehabilitacije. Če bi želeli proces pripeljati do konca, bi morali v testiranje vključiti osebe, ki so se vključile prejšnje leto, ob tem pa bi spustili skozi proces kariernega in poklicnega svetovanja. Tako smo se v okviru projekta odločili za izvedbo faze kariernega in poklicnega svetovanja, proces delovne namestitve pa teče skozi proces delovnega usposabljanja v okviru zaposlitvene rehabilitacije, ki se bo rezultirala v zaključni fazi zaposlitvene rehabilitacije in z delovno namestitvijo v okviru tipologije zaposlovanja invalidov.

Ves čas trajanja testiranja pa je teklo obveščanje delodajalcev o invalidnosti in se jih spodbujalo k zaposlovanju invalidov,

### 3.3 Rezultati vprašalnikov

V fazo testiranja so bili vključeni invalidi, ki so vključeni v program zaposlitvene rehabilitacije v skladu s standardi zaposlitvene rehabilitacije. Vsi invalidi so prijavljeni na Zavodu RS za zaposlovanje kot brezposelne osebe in so iskalci zaposlitve. Starostna kategorija udeležencev se giblje od 20 - 50 let in so različnih poklicnih profilov ter različne stopnje izobrazbe. Invalidnost je lahko prirojena ali pridobljena. Nekateri invalidi z delovnimi izkušnjami razpolagajo oziroma jih imajo, nekateri ne.

#### 3.3.1 Splošni podatki udeležencev

V fazo testiranja pilotskega dela projekta je bilo vključenih 21 oseb, od tega 13 žensk in 8 moških, kar je odraz tudi letnega povprečja glede na vključenost v zaposlitveno rehabilitacijo na splošno. V testiranje so bili vključeni udeleženci od 23 - 54 leta, povprečna starost znaša 34,5 let, od tega je povprečna starost žensk 38,5 leta in moških 28 let. Prirojeno invalidnost ima 7 udeležencev, od tega 5 moških in 2 ženski, pridobljeno invalidnost, ki je bodisi posledica delovne invalidnosti ali težav v dušev-



nem zdravju, pa ima 14 udeležencev, od tega 3 moški in 11 žensk. Pri svojem delu se tako veliko pogosteje srečujejo s pridobljeno invalidnostjo, kot pa s prirojeno.

### 3.3.2 Splošni podatki testiranja pri URI - Soča

V URI - Soča so bile aktivnosti pri vseh udeležencih, ki so sodelovali v fazi testiranja, usmerjene na področje karierno in poklicno svetovanje ter na področje delovne namestitve, kjer je bil tudi glavni poudarek testiranja. se je področje testiranja dotaknilo tudi osebnega in poklicnega profiliranja, nadzora in vrednotenja ter poklicnega usposabljanja. Pri 19 so bile ciljne aktivnosti usmerjene v učenje s prikazom, pri 13 pa se je uporabljala tudi informacijsko-komunikacijska tehnologija, prav tako je bil velik poudarek pri 19 udeležencih na graditvi odnosov v skupini in krepitvi samozavesti.

#### 3.3.2.a Skupna vprašanja

Vsi udeleženci, ki so sodelovali v testiranju, menijo, da so jim bili pripomočki in sredstva, potrebni za celovito udeležbo pri aktivnostih dosegljivi. Tretjini udeležencev se aktivnosti ne zdijo težke, dobri polovici normalno težke, ostalim pa kar nekoliko težje. En udeleženec je izpostavil, da so težje drobne ročne spretnosti. Eden pa je mnenja, da so dela prilagojena zmožnostim posameznika.

Udeleženci so mnenja, da jim bodo aktivnosti pomagale:

- najti primernejše delovno mesto; večina jih meni, da je to možno

**Tabela 1a: najti primernejše delovno mesto?**

	Skupaj	%
sploh ne	2	9
delno	1	5
da, čisto možno	12	57
da, zelo	6	29
<b>Skupaj</b>	<b>21</b>	<b>100</b>

- pri pisanju vlog za zaposlitev jim bodo projektne aktivnosti delno pomagale

**Tabela 1b: pri pisanju prošenj za zaposlitev**

	Skupaj	%
sploh ne	2	9
delno	10	48
da, čisto možno	5	24
da, zelo	4	19
<b>Skupaj</b>	<b>21</b>	<b>100</b>

- dobiti zaposlitev na trgu dela; verjamejo, da je velika možnost

**Tabela 1c: dobiti zaposlitev na trgu dela:**

	Skupaj	%
sploh ne	2	9
delno	6	29
da, čisto možno	11	53
da, zelo	2	9
<b>Skupaj</b>	<b>21</b>	<b>100</b>



- najti priložnosti za poklicno usposabljanje, s čimer se v večini primerov udeleženci strinjajo

**Tabela 1d: najti priložnosti za poklicno usposabljanje**

	Skupaj	%
sploh ne	2	9
delno	1	5
da, čisto možno	11	53
da, zelo	7	33
<b>Skupaj</b>	<b>21</b>	<b>100</b>

- izboljšati motivacijo in samozavest, s čimer se v večini primerov udeleženci strinjajo

**Tabela 1e: izboljšati vašo motivacijo in samozavest**

	Skupaj	%
sploh ne	/	/
delno	3	14
da, čisto možno	7	33
da, zelo	11	53
<b>Skupaj</b>	<b>21</b>	<b>100</b>

- izboljšati socialne in komunikacijske veščine spretnosti, s čimer se udeleženci izredno strinjajo

**Tabela 1f: izboljšati socialne in komunikacijske veščine/spretnosti**

	Skupaj	%
sploh ne	1	5
delno	6	28
da, čisto možno	3	14
da, zelo	11	53
<b>Skupaj</b>	<b>21</b>	<b>100</b>

- razumeti z delom povezane situacije in poslovne situacije, s čimer se udeleženci prav tako izredno strinjajo

**Tabela 1g: razumeti z delom povezane situacije in poslovne situacije**

	Skupaj	%
sploh ne	1	5
delno	3	14
da, čisto možno	11	53
da, zelo	6	28
<b>Skupaj</b>	<b>21</b>	<b>100</b>

- izboljšati svoje učne spretnosti, s čimer se jih prav tako večina strinja

**Tabela 1h: izboljšati svoje učne spretnosti**

	Skupaj	%
sploh ne	1	5
delno	4	19
da, čisto možno	9	43
da, zelo	7	33
<b>Skupaj</b>	<b>21</b>	<b>100</b>



- razumeti se s trenerji in ostalim osebjem, s katerimi ste sodelovali pri usposabljanju, s čimer se udeleženci izredno strinjajo

**Tabela 1i: razumeti se s trenerji in ostalim osebjem, s katerim ste sodelovali pri usposabljanju**

	Skupaj	%
sploh ne	/	/
delno	3	14
da, čisto možno	4	19
da, zelo	14	67
<b>Skupaj</b>	<b>21</b>	<b>100</b>

- izboljšati svoje znanje, predvsem v zvezi z delom, s čimer se udeleženci prav tako izredno strinjajo

**Tabela 1j: izboljšati svoje znanje, v zvezi z delom**

	Skupaj	%
sploh ne	/	/
delno	2	10
da, čisto možno	6	28
da, zelo	13	62
<b>Skupaj</b>	<b>21</b>	<b>100</b>

- izboljšati poznavanje različnih poklicnih področij, kjer so mnenja udeležencev enakomerna porazdeljena

**Tabela 1k: izboljšati poznavanje različnih poklicnih področij**

	Skupaj	%
sploh ne	/	/
delno	7	33
da, čisto možno	9	43
da, zelo	5	24
<b>Skupaj</b>	<b>21</b>	<b>100</b>

- izboljšati učinkovitost na delovnem mestu, npr. sposobnosti, učinkovitost, produktivnost, s čimer se jih prav tako večina udeležencev strinja.

**Tabela 1l: izboljšati učinkovitost na delovnem mestu npr. vaše sposobnosti, učinkovitost, produktivnost:**

	Skupaj	%
sploh ne	1	5
delno	2	9
da, čisto možno	10	48
da, zelo	8	38
<b>Skupaj</b>	<b>21</b>	<b>100</b>



Glede najkoristnejših dejavnosti, ki so se jih udeleženci udeležili, so 4 mnenja, da so jim bile vse dejavnosti najkoristnejše, posamezne dejavnosti, ki so jih udeleženci še dodatno izpostavljali, pa so sledeče in se predvsem nanašajo na konkretne delovne naloge, ki sodijo v okvir delovne namestitve:

- delo v pisarni oz. delo z ljudmi,
- delo in programiranje CNC stružnice,
- ročna dela,
- učenje tujih jezikov,
- obdelava lesa in nasploh delo v delavnici,
- delo v skupinah,
- usposabljanje na delovnem mestu.

Večinoma udeleženci menijo, da so aktivnosti izpolnila pričakovanja, kar meni 12 udeležencev, pri 3 zelo, pri enem pa so bila pričakovanja presežena. Pri 4 udeležencih so bila pričakovanja delno dosežena.

Vsi udeleženci so mnenja da bodočim uporabnikom priporočajo sodelovanje v teh dejavnostih.

### **3.3.2.b Specifična vprašanja**

Več kot polovica udeležencev je pri svojih aktivnostih uporabljala orodja informacijsko komunikacijske tehnologije, 12 udeležencev oz. 57 %.

Mnenja glede tega ali se jim je izboljšalo razumevanje in kompetence, povezane z računalniki in programsko opremo pa so mnenja deljena. Dva posameznika sta izpostavila, da je IKT opremo uporabljal zgolj za enostavne vnose besedila, drugi pa se strinja, da mu gre nekoliko bolje.

**Tabela 2: So IKT dejavnosti izboljšale vaše razumevanje in kompetence, povezane z računalniki in programsko opremo?**

	Skupaj	%
sploh ne	3	25
delno	4	33
da	5	42
da, zelo	/	/
<b>Skupaj</b>	<b>12</b>	<b>100</b>

Udeleženci so izpostavili, da pri dejavnostih niso uporabljali mobilne tehnologije npr. pametne telefone, tablične računalnike, razen enega udeleženca. Ta meni, da so se mu z uporabo mobilne tehnologije tudi izboljšalo znanje in spretnosti.





Vsi udeleženci, razen enega, ki je predčasno zaključil usposabljanje na lastno željo, so sodelovali v delovnih aktivnostih.

Mnenja glede tega ali so delovne aktivnosti vplivale na izboljšanje razumevanja poslovnih in delovnih kontekstov pa so deljena.

**Tabela 3: So delovne aktivnosti izboljšale vaše razumevanje poslovnih in delovnih kontekstov?**

	Skupaj	%
sploh ne	/	/
delno	7	35
da, čisto možno	5	25
da, zelo	8	40
<b>Skupaj</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

Glede sodelovanja pri aktivnostih vzajemnega poučevanja so mnenja deljena.

**Tabela 4: Ste sodelovali pri aktivnostih vzajemnega poučevanja?**

	Skupaj	%
Da	10	48
Ne	11	52
<b>Skupaj</b>	<b>21</b>	<b>100</b>

Mnenja glede aktivnosti vzajemnega poučevanja in kako jim je to pomagalo pri boljšem razumevanju delovne situacije in priložnosti so sledeča:

**Tabela 5: So vam aktivnosti vzajemnega poučevanja pomagale pri boljšem razumevanju vaše delovne situacije in priložnosti?**

	Skupaj	%
sploh ne	1	10
delno	5	50
da, čisto možno	2	20
da, zelo	2	20
<b>Skupaj</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

Mnenja glede aktivnosti vzajemnega poučevanja in kako jim je to pomagalo pri razvoju lastnih spretnosti in samozavesti so sledeča:

**Tabela 6: So vam aktivnosti vzajemnega poučevanja pomagale pri razvoju lastnih spretnosti in samozavesti?**

	Skupaj	%
sploh ne	/	/
delno	3	30
da, čisto možno	4	40
da, zelo	3	30
<b>Skupaj</b>	<b>10</b>	<b>100</b>



Udeleženci so se vključevali v več različnih aktivnosti, največ jih je bilo vključenih v skupinsko delo in v vaje komunikacije. Pregled vključenih v posamezne aktivnosti:

**Tabela 7: V katere od naslednjih aktivnosti ste bili vključeni?**

	Skupaj	%
Simulacije vsakodnevnih situacij	17	20
Vaje v komunikaciji	20	24
Vaje v tvorbi ekip in ekipnem delu	16	19
Skupinsko delo	21	25
Aktivna udeležba invalidnih uporabnikov kot »strokovnjakov« / vzajemnih učiteljev	9	12
<b>Skupaj</b>	<b>83</b>	<b>100</b>

Odgovori po posameznih navedenih aktivnostih so sledeči in združeni v eni tabeli:

**Tabela 8: Ali se vam zdi, da so vam aktivnosti pomagale pri razvoju samozavesti in veščin?**

	Skupaj	%
<b>a) Simulacije vsakodnevnih situacij</b>		
Sploh ne	/	/
Delno	6	35
Da, čisto možno	6	35
Da, zelo	5	30
<b>Skupaj</b>	<b>17</b>	<b>100</b>
<b>b) Vaje v komunikaciji</b>		
Sploh ne	/	/
Delno	7	35
Da, čisto možno	6	30
Da, zelo	7	35
<b>Skupaj</b>	<b>20</b>	<b>100</b>
Komentar: da se vklopiš v pogovor med delom, da lahko hkrati delaš in se pogovarjaš		
<b>c) Vaje v tvorbi ekip in ekipnem delu</b>		
Sploh ne	/	/
Delno	6	37,5
Da, čisto možno	6	37,5
Da, zelo	4	25
<b>Skupaj</b>	<b>16</b>	<b>100</b>
Komentar: da vidiš kako ekipa deluje kot delovna celota, se drži reda, odmorov, malice		



<b>d) Skupinsko delo</b>		
Sploh ne	/	/
Delno	7	33
Da, čisto možno	8	38
Da, zelo	6	29
<b>Skupaj</b>	<b>21</b>	<b>100</b>
<b>e) Aktivna udeležba invalidnih uporabnikov kot »strokovnjakov« / vzajemnih učiteljev</b>		
Sploh ne	2	25
Delno	5	62,5
Da, čisto možno	1	12,5
Da, zelo		
<b>Skupaj</b>	<b>8</b>	<b>100</b>

Večina posameznikov je sodelovala v aktivnostih z zdravimi ljudmi, 17 oseb oz. 81 %. Mnenja posameznikov, ki so v procesu usposabljanja sodelovali z zdravimi ljudmi, glede tega ali jim je to pomagalo pri razvoju spretnosti in samozavesti so sledeča:

**Tabela 9: Ali menite, da vam usposabljanje z zdravimi ljudmi pomaga pri razvoju vaših spretnosti in samozavesti?**

	Skupaj	%
sploh ne	/	/
delno	1	6
da, čisto možno	9	53
da, zelo	7	41
<b>Skupaj</b>	<b>17</b>	<b>100</b>

### 3.3.3. Kontrolna skupina: Rezultati evalvacije vprašalnikov o zadovoljstvu uporabnikov v programu rehabilitacije leta 2012

Za kontrolno skupino smo izbrali 23 uporabnikov storitev rehabilitacije na Univerzitetnem rehabilitacijskem inštitutu URI Soča v Mariboru. V letu 2012 je bilo oddanih 23 vprašalnikov o zadovoljstvu uporabnikov v programu rehabilitacije iz enote v Mariboru. Starostni razpon uporabnikov je znašal od 20 do 59 let, glede na spol pa so prevladovale ženske.

Kar zadeva vprašanja o poteku rehabilitacije, jih je kar 91 odstotkov izjavilo, da so bili seznanjeni s potekom in cilji rehabilitacije. Podobno visok odstotek pritrdilnih odgovorov smo zabeležili tudi pri vprašanju, ali je bil odnos strokovnih delavcev spoštljiv in korekten (92 %), enak odstotek pozitivnih odgovorov smo dobili tudi pri vprašanju, ali so bili strokovni delavci na razpolago, ko so jih uporabniki potrebovali. Nekoliko nižji je bil odstotek pri vprašanjih, ali so imeli dovolj možnosti za soodločanje in vplivanje (84 %) ter ali so imeli dovolj možnosti, da se preizkusijo na različnih področjih/pri različnih delih (87 %). Primerljivo nižji pa je bil odstotek pritrdilnih odgovorov na vprašanje, ali so bila dela, na katerih so se usposabljali, v skladu z njihovimi interesi oz. ali so jih zanimala (74 %). 89 % pritrdilnih odgovorov je dobilo vprašanje, ali so bili uporabniki sproti seznanjeni s težavami pri delu in potreb-



nimi izboljšavami, medtem ko je na vprašanje, ali so bili zadovoljni z delom v skupinah in programi psihosocialne pomoči, pozitivno odgovorilo 91 % vprašanih. Da je bila količina informacij o rezultatih, ki so jih dosegli na preizkusih, zadostna, je menilo 88 % oseb. Nekoliko manj je bilo tistih, ki so odgovorili, da so dosegli cilje, postavljene na začetku rehabilitacije (82 %). Veliko se jih je tudi strinjalo z ocenami in predlogi, ki so jim bili predstavljeni (87 %). Ob zaključku programa je skupaj s strokovnimi delavci načrte za naprej oblikovalo 86 % udeležencev. 90 % uporabnikov je odgovorilo, da je bil program obravnave zanje koristen.

Sledil je sklop vprašanj o učinkih rehabilitacije, v katerem so rehabilitandi povedali, na kakšen način jim je rehabilitacija pomagala tako v vsakodnevnih situacijah kot pri delu. Kar 83 % jih je menilo, da so pri delu bolj učinkoviti, 87 % pa, da bolje vedo, kako si lahko sami pomagajo. Podoben je bil tudi odstotek tistih, ki so dejali, da lažje poiščejo pomoč, če jo potrebujejo (85 %). Manj je bilo uporabnikov, ki so bili mnenja, da so se jim zaradi rehabilitacije izboljšale delovne navade (74 %). Veliko jih je dobilo dobre izkušnje o svojih zmogljivostih (93 %), 85 % pa jih je bolje vedelo, na katerih področjih so uspešni. Delež tistih, ki so si postavili nove cilje, je bil za spoznanje manjši (83 %), 86 % oseb je pridobilo nova znanja. 82 % so se izboljšale možnosti za zaposlitev, 87 % pa jih je bilo bolj optimističnih glede svoje prihodnosti.

Na splošno so bili torej uporabniki s potekom rehabilitacije zelo zadovoljni, saj odstotek pozitivnih odgovorov nikoli ni bil nižji od 74 %, menijo pa, da je program zanje koristen, saj v veliki meri izboljšuje njihovo učinkovitost ter povečuje obseg možnosti samopomoči.

### **3.3.4 Primerjava rezultatov vprašalnikov o zadovoljstvu s programom rehabilitacije in vprašalnikov projekta LED**

Če poskušamo rezultate vprašalnikov omenjene kontrolne skupine primerjati z rezultati vprašalnikov, ki so jih uporabniki izpolnjevali v okviru projekta LED, lahko ugotovimo, da je delež tistih, ki menijo, da so jim aktivnosti izboljšale možnosti za zaposlitev, podobno visok: kar 61 odstotkov meni, da so se njihove možnosti za zaposlitev znatno povečale (program rehabilitacije: 82%).

Kategorijo izboljšanja samozavesti in motivacije (projekt LED) lahko primerjamo s kategorijo izboljšanja učinkovitosti in samopomoči. Uporabnikov, ki menijo, da se jim je raven samozavesti in motivacije precej dvignila, je skupno kar 86 %.

Veliko je bilo tudi tistih, ki so se v okviru projekta LED pozitivno izrazili glede možnosti komunikacije in sodelovanja s strokovnimi delavci (86 %). Pri programu rehabilitacije je odstotek 83 %.

Primerjamo lahko tudi kategoriji izboljšanja storilnosti (projekt LED) in delovnih navad (kontrolna skupina) - storilnost se je izboljšala pri 86 odstotkih, delovne navade pa pri 74 % udeležencev. Kar zadeva pričakovanja udeležencev pri projektu LED, je približno 73 % odgovorilo, da so bila dosežena ali celo presežena, pri kontrolni skupini pa je bil odstotek pritrdilnih odgovorov, ali so bila dela v skladu z njihovimi interesi 74 %.

Rezultati kontrolne skupine in projekta LED so na splošno primerljivi ter se medsebojno podpirajo. Nekaj težav pri sami primerjavi rezultatov predstavlja zgolj različnost kategorij, ki jih je možno primerjati.



## 4 Predlogi za potrditev rezultatov projekta

Glede na specifično situacijo v Sloveniji bi se gotovo dalo storiti kaj več pri povezovanju z delodajalci in pri ozaveščanju slednjih o prednostih zaposlovanja invalidov. Menimo, da je pretok informacij med podjetji in invalidskimi organizacijami sorazmerno slab, kljub dokajšnjim spodbudam v primeru zaposlitve invalida. Za izboljšanje situacije bi zato morali poskrbeti za redno obveščanje podjetij o stanju v invalidskih organizacijah, podobno pa bi lahko tudi podjetja sama zagotovila povratne informacije o možnostih zaposlovanja.

Posledično bi morala tudi oblika zaposlovanja, kot je predvidena v učnem modelu, pridobiti čim več povezav z zunanjimi interesenti in sodelujočimi partnerji, saj bi se na ta način povečale tudi možnosti invalidov za prehod na redni trg dela. Partnerska podjetja pa bi s sodelovanjem dobila tudi mnogo boljši vpogled v problematiko invalidnosti.

Konkretne izboljšave bi bile možne tudi na področju vključevanja invalidov v aktivno iskanje zaposlitve ter pri načinih spodbujanja invalidov k samostojnemu iskanju dela. V ta namen bi lahko organizirali dodatne delavnice, na katerih bi se invalidi na osnovi konkretnih primerov naučili vseh veščin iskanja zaposlitve.

Kar zadeva prostore, v katerih poteka izvajanje učnega modela, bi morali le-ti poleg vseh preostalih logističnih prilagoditev (dvigala, poti za vozičke, napisi v Braillovi pisavi itd.) zaradi vse bolj ekstremnih vremenskih razmer vsebovati tudi ustrezne klimatske naprave.

## 5 Sklepi/Zaključki

*Opis poročila testiranja, v skladu s splošnim opisom L.E.D. projekta:*

Univerzitetni rehabilitacijski inštitut Republike Slovenije - Soča (v nadaljevanju URI - Soča) je kot osrednji nacionalni zdravstveni zavod za celovito rehabilitacijo bolnikov s prizadetostjo gibalnih funkcij in delovnih zmožnosti eden izmed šestih partnerjev mednarodnega projekta LED, v katerega so vključene ustanove iz Italije, Nemčije, Severne Irske, Republike Irske in Slovenije.

Glavni cilj projekta LED je opredelitev **skupnega inovativnega učnega modela** za invalide, s pomočjo katerega bi dosegli boljšo (re)integracijo na trgu dela, posledično pa tudi v družbo. Osrednji koncept učnega modela predstavlja tako imenovano "prehodno podjetje": podjetje z dejanskim delovnim okoljem, ki omogoča usposabljanje in delo udeležencev ter je hkrati tržno konkurenčno.

Seveda je bilo potrebno delovanje učnega modela testirati tudi v praksi. Na URI - Soča smo za testiranje izbrali naslednja tri področja:

1. stališča podjetij in delodajalcev glede invalidnosti,
2. karierno in poklicno svetovanje ter
3. delovna namestitve in iskanje zaposlitve.

Najpomembnejše ugotovitve oz. sklepi o stanju na omenjenih področjih pa so naslednji:

Sicer je mreža delodajalcev že vzpostavljena in deluje, vendar imajo delodajalci veliko premalo informacij o možnostih zaposlovanja invalidov. Hkrati velikokrat nimajo prave predstave o njihovih zmogljivostih in omejitvah, zato se velikokrat pojavljajo predsodki in diskriminiranje. Dodatno težavo predstavlja tudi razpršenost in nepreglednost slovenske zakonodaje. V okviru projekta so bile zato izvedene nekatere raziskave in izboljšave (npr. analiza osveščenosti delodajalcev glede invalidnosti, nadgradnja obstoječe baze delodajalcev, priprava seminarjev itd.).

Nadgrajene so bile tudi storitve na področju kariernega in zaposlitvenega svetovanja za invalide. Poudarek v tej fazi je bil na večji aktivni vlogi samih invalidov. Intenzivno se je delalo na naslednjih aktivnostih, npr. redna objava prostih delovnih mest v prostorih institucije, interne delavnice na tematiko pisanja in oblikovanja prošenj in življenjepisov, pomoč pri prijavi na razpise, priprava uporabnikov na razgovor z delodajalcem itd.

Kar zadeva storitev delovne namestitve, pomeni le-ta rezultat vseh storitev zaposlitvene rehabilitacije: gre za vključevanje invalida v delovni proces, najprej s pomočjo predhodne oblike zaposlovanja, kasneje pa v trajno obliko zaposlitve. Uvedeno je spremljanje uporabnikov vsaj v prvih dveh do treh mesecih ter strokovna pomoč in podpora. Izvajajo se tedenske oz. mesečne evalvacije dela invalidov na delovnem mestu.

V fazo testiranja pilotskega dela projekta je bilo vključenih 21 oseb. Rezultati vprašalnikov, ki so jih izpolnjevali udeleženci, pa so naslednji: večina jih meni, da bodo našli primernejše delovno mesto; delno so jim projektne aktivnosti pomagale pri pisanju vlog; veliko jih pravi, da je možno dobiti zaposlitev na trgu dela; večinoma se strinjajo, da jim bodo aktivnosti pomagale pri izboljšanju motivacije in samozavesti in izboljšati socialne ter komunikacijske veščine. Bolje bodo razumeli delovne in poslovne situacije in izboljšali učne veščine. Skorajda vsi so se izjemno dobro razumeli z osebjem na usposabljanju, le delno pa so se strinjali, da so izboljšali svoja znanja na različnih delovnih področjih. Učinkovitost na delovnem mestu se je izboljšala trem četrtinam udeležencev.

Večina jih je prav tako izboljšala svoje računalniške kompetence, pri aktivnostih vzajemnega poučevanja pa jih je sodelovala manj kot polovica in so jim pomagale le delno. 70 % udeležencev se je strinjalo, da jim je vzajemno poučevanje pomagalo pri razvoju samozavesti. Uporabniki so bili vključeni v različne aktivnosti, največ jih je sodelovalo pri skupinskem delu, vajah v komunikaciji in simulacijah vsakodnevnih situacij. Skorajda vsi menijo, da je usposabljanje z zdravimi ljudmi koristno za razvoj samozavesti. Izbrana je bila tudi kontrolna skupina uporabnikov iz leta 2012. Pri tistih kategorijah vprašanj, ki so primerljive, so si rezultati precej podobni in se vzajemno podpirajo.

Predlogi za potrditev rezultatov projekta so naslednji: več bi morali narediti na področju povezovanja z delodajalci in poskrbeti za boljši pretok vzajemnih informacij. Informacije o delovnih mestih in stanju v invalidskih ustanovah bi morale biti lahko dostopne in zbrane na enem mestu. Invalidi bi se morali aktivneje vključevati v iskanje zaposlovanja ter obiskovati ustrezne delavnice.

Rezultati dokazujejo, da je sodelovanje v mednarodnih projektih več kot koristno, saj primerjava sorodnih mednarodnih ustanov in njihovega dela prispeva k izmenjavi dobrih praks, to pa posledično vodi v postopno izboljšanje zaposlitvenih možnosti za invalide v vseh partnerskih državah.



## 6 Seznam kratic

*e.g.:*

CS ODC

Centro Studi Opera Don Calabria, Verona/Ferrara, Italy

## 7 Seznam slik in tabel

Tabela 1a: najti primernejše delovno mesto? .....	13
Tabela 1b: pri pisanju prošenj za zaposlitev .....	13
Tabela 1c: dobiti zaposlitev na trgu dela: .....	13
Tabela 1d: najti priložnosti za poklicno usposabljanje .....	14
Tabela 1e: izboljšati vašo motivacijo in samozavest.....	14
Tabela 1f: izboljšati socialne in komunikacijske veščine/spretnosti .....	14
Tabela 1g: razumeti z delom povezane situacije in poslovne situacije.....	14
Tabela 1h: izboljšati svoje učne spretnosti.....	14
Tabela 1i: razumeti se s trenerji in ostalim osebjem, s katerim ste sodelovali pri usposabljanju.....	15
Tabela 1j: izboljšati svoje znanje, v zvezi z delom.....	15
Tabela 1k: izboljšati poznavanje različnih poklicnih področij .....	15
Tabela 1l: izboljšati učinkovitost na delovnem mestu npr. vaše sposobnosti, učinkovitost, produktivnost:.....	15
Tabela 2: So IKT dejavnosti izboljšale vaše razumevanje in kompetence, povezane z računalniki in programsko opremo?.....	16
Tabela 3: So delovne aktivnosti izboljšale vaše razumevanje poslovnih in delovnih kontekstov? .....	17
Tabela 4: Ste sodelovali pri aktivnostih vzajemnega poučevanja? .....	17
Tabela 5: So vam aktivnosti vzajemnega poučevanja pomagale pri boljšem razumevanju vaše delovne situacije in priložnosti? .....	17
Tabela 6: So vam aktivnosti vzajemnega poučevanja pomagale pri razvoju lastnih spretnosti in samozavesti?.....	17
Tabela 7: V katere od naslednjih aktivnosti ste bili vključeni?.....	18
Tabela 8: Ali se vam zdi, da so vam aktivnosti pomagale pri razvoju samozavesti in veščin?.....	18
Tabela 9: Ali menite, da vam usposabljanje z zdravimi ljudmi pomaga pri razvoju vaših spretnosti in samozavesti?.....	19