

Tematike raziskav o delavcih invalidih: pregledna študija

Marija Paladin

Povzetek

Ker gre v primeru delavcev invalidov za tisto skupino delavcev, ki veljajo za težje zaposljive, ne le če zaposlitev izgubijo, temveč tudi z vidika ovir, ki se lahko pojavljajo v delovnem okolju že zaposlenih delavcev invalidov, je potrebno problematiki delavcev invalidov posvetiti ustrezno mero pozornosti, tudi z raziskovalnega vidika. S tem namenom je bila izvedena sistematična pregledna študija s pregledom tematik, ki jih raziskovalci najpogosteje obravnavajo v povezavi z delavci invalidi in katerim je dano premalo pozornosti. Iz začetnega nabora 1.131 študij so bile izključene študije, ki so bile zgolj podvojeni zadetki istih študij v različnih bazah, po katerih je mEga iskalnik iskal. Sledil je pregled glede na naslov, povzetek in ključne besede, poglobljen pregled teksta in odstranitev podvojenih vnosov pri iskanju po različnih ključnih besedah. V končnem izboru je bilo 76 študij. To znaša 6,72% prvotnega rezultata iskanja (1.131). Tematike, ki jih raziskovalci najpogosteje obravnavajo (ob upoštevanju v raziskavi uporabljenega metodološkega pristopa ali gledano v celoti) pri raziskovalnem delu na področju delavcev invalidov, so različni vidiki zaposlovanja te skupine delavcev ter posamezni

dejavniki razvoja karier delavcev invalidov. Premalo so obravnavane tematike s področja učenja, izobraževanja in usposabljanja, določanja potrebnih zmožnosti delavcev ter motivacijske tematike. Premalo je tudi študij, ki bi znotraj enega raziskovalnega načrta obravnavale več tematik in njihove medsebojne relacije, čemur kaže v prihodnjih raziskavah dati večji poudarek.

Ključne besede: zaposlovanje, izobraževanje, usposabljanje, motivacija, metodološki pristop.

Abstract

Since employees with disabilities are among those groups of workers who have many difficulties in finding a new job, it is necessary to pay them the appropriate amount of attention also from a research point of view. With this purpose, a systematic review study was conducted to review the topics researchers most often research in connection to employees with disabilities and those topics with too little attention given. A systematic review of research was based on a review of published original scientific papers (without limiting the period in which studies were published), available in databases through which NUK mEga search engine searches. From the initial set of 1.131 results, studies that were merely duplicates of studies in different databases were excluded. Followed a review by title, abstract and keywords, an in-depth review of the text and the removal of duplicates found using various keyword

searches. The final selection consisted of 76 studies. This amounts to 6.72% of the initial search results (1.131). The most researched topics (taking into account the methodological approach of a study or taken as a whole) in connection with employees with disabilities are different aspects of the employment of this group of workers and career topics of disabled employees. The subjects of learning, education and training, identifying and setting the necessary capabilities of workers and motivational area are often under-treated. Studies rarely addressed several topics and their mutual relations within their research plans. This shows a need for placing greater emphasis on this in future research.

Key words: employment, education, training, motivation, methodological approach.

Uvod

Delavci invalidi so, kljub pravni zaščiti, ki jim jo zagotavlja zakonodaja, ena najbolj izpostavljenih skupin delavcev (Pope in Bamba 2005), ki potrebuje podporo in pomoč ob vključevanju v delovno življenje. Brezposelnost delavcev invalidov raste kljub spodbujanju zaposlovanja invalidov z različnimi ukrepi (Altman 2005), kar je v kontekstu ekonomsko gospodarske krize, ki še vedno traja, pričakovano. Ker gre v primeru delavcev invalidov za tisto skupino delavcev, ki veljajo za težje

zaposljive, če zaposlitev izgubijo, je potrebno problematiki delavcev invalidov posvetiti ustrezno mero pozornosti, tudi z raziskovalnega vidika. S tem namenom smo v sistematični pregledni študiji izvedli pregled tematik, ki jih raziskovalci obravnavajo v povezavi z delavci invalidi z vidika zaposlovanja, izobraževanja, usposabljanja in motivacije v že objavljenih študijah. Rezultati tega pregleda bodo podrobno predstavljeni v pričujočem članku. V tem smislu je glavni doprinos pregledne študije v tem, da smo opravili pregled obravnave tematik o delavcih invalidih, kakršnega do sedaj še nismo zasledili. V študiji smo izvedli tudi pregled pri tem uporabljenih metodoloških pristopov in metod. Rezultati tega dela sistematične pregledne študije so predstavljeni v drugem članku. V pregledni študiji uporabljamo izraz invalid izhajajoč iz terminologije, ki jo uporablja slovenska zakonodaja (ZZRZI-UPB2 2007; ZPIZ-2 2012; ZDR-1 2013; ZVZD-1 2011). V uporabi, še posebej na področju socialnega dela, so tudi druga poimenovanja, na primer hendikep ali ovira. Zavedamo se možne negativne konotacije pomena besede invalid in na tem mestu poudarjamo, da ji v nikakršnem smislu ne pritrjujemo.

Obstajajo različni modeli razumevanja invalidnosti. Dva, ki izhajata iz različnih izhodišč, sta medicinski in socialni model. Tradicionalni medicinski model razume invalidnost kot diagnozo in rešitev za invalidnost v kontekstu medicinskih rešitev. Ko je invalidnost ugotovljena, je posameznik uvrščen v ustrezno kategorijo in usmerjen na zdravljenje in rehabilitacijo (Duff, Ferguson, and Gilmore 2007: 19). Pri tradicionalni medicinski opredelitvi invalidnosti gre torej za ugotavljanje

invalidnosti kot telesne ali duševne anomalije, ki se nahajajo znotraj osebe same (Hahn v Kruse and Hale 2003: 2–3). V tem smislu je soočanje s problemom invalidnosti to, da oviro (vzrok invalidnosti) odpravimo ali pomagamo osebi, da se prilagodi okolju na način, da bi deloval kolikor je mogoče dobro, glede na svojo invalidnost (Kruse and Hale 2003: 3). Socialno razumevanje invalidnosti se ukvarja z ovirami (družbene, institucionalne in druge) znotraj družbe, s katerimi se invalidi soočajo (Khoo, Tiun, and Lee 2013: 40). Zato z vidika socialnega modela invalidnost ni posledica okvare, temveč je rezultat neuspeha družbe, da sprejme in ustrezno poskrbi za ljudi z okvarami in ovirami, zaradi česar se ti soočajo z invalidnostjo (Duff, Ferguson, and Gilmore 2007: 19). Za potrebe pričujočega članka razumevanje invalidnosti iščemo v povezovanju obeh pristopov, čeprav se, na prvi pogled, zdita nezdržljiva. Na eni strani je dolžnost delodajalca in družbe, da delavcu invalidu omogoči čim lažje vključevanje v družbo in delovno okolje (slovenska zakonodaja npr. v ta namen predvideva poklicno in zaposlitveno rehabilitacijo, ki ju je delodajalec dolžan omogočiti delavcu invalidu). Na drugi strani pa ni mogoče pričakovati optimalnih rezultatov vključitve, v kolikor tvorno ne sodelujeta obe strani, tako delodajalec kot delavec. V povezavi z navedenim nas je zato zanimala vloga delavca, ki kaže na njegovo aktivnost na področjih, ki so se, izhajajoč iz teorije ter prakse sodelovanja z delavci invalidi, izkazala kot zelo pomembna za zaposljivost. S tem nikakor ne želimo prezreti vloge in odgovornosti delodajalca in organizacije, temveč želimo kar se da poglobljeno preučiti enega izmed vidikov na izbranem področju.

Pregledna študija, katere rezultati so predstavljeni v pričujočem članku, je bila ena izmed osnov za oblikovanje in izvedbo obširne raziskave o motiviranosti delavcev invalidov za izobraževanje, usposabljanje ter tudi prezaposlovanje, ki so gonilna sila razvoja karier. Ravno zato smo pri pregledu obstoječih raziskav in tematik o delavcih invalidih obravnavali zaposlovanje invalidov in razvoj karier delavcev invalidov, določanje potrebnih zmožnosti delavcev, učenje, izobraževanje in usposabljanje invalidov ter motivacijsko področje.

Zaposlovanje invalidov, predvsem ohranjanje zaposlitve delavcev invalidov in razvoj karier invalidov, je ključno pri preučevanju problematike delavcev invalidov. Na eni strani je cilj posameznika (delavca invalida) in družbe ohranitev zaposlenosti delavcev invalidov, tako zaradi ovir k ponovni zaposlitvi kot zaradi manjšega pritiska na financiranje iz socialnih transferjev v primeru brezposelnosti. Na drugi strani je cilj delodajalca, da ima zaposlen kader, ki je ustrezno usposobljen in delovno zmožen za kakovostno in učinkovito opravljanje delovnih nalog. Da bi tako delavec kot delodajalec vedela, ali je delavec invalid zmožen opravljati trenutno delo ter ali obstaja potencial za napredovanje, je koristna uporaba kompetenčnega pristopa kot instrumenta za ugotavljanje pomanjkljivih področij in indikatorja potreb po dodatnem izobraževanju, usposabljanju ali spremembi delovnih nalog (prezaposlitev). Učenje, izobraževanje in usposabljanje, ki so del razvoja kadrov, je v tej povezavi mogoče razumeti kot možen način za odpravo ali izpopolnitev pomanjkljivih področij v znanju, spretnostih in kompetencah na sploh. Kakovost in učinkovitost izobraževanja,

usposabljanja in zaposlovanja je, izhajajoč iz teorije ter iz izkušenj dela z delavci invalidi, odvisna od motiviranosti delavcev invalidov za izbrane dejavnosti. Zaradi tega, je motivacijsko področje eno tistih, ki jim je potrebno v povezavi z delavci invalidi dati ustrezno pozornost.

Siceršnja izpostavljenost (delavcev) invalidov z vidika zdravja ter socialne in družbene vključenosti je v trenutnem obdobju gospodarske krize, z višanjem števila brezposelnih in, glede na število iskalcev zaposlitve, nizkim številom razpoložljivih prostih delovnih mest, še posebej očitna. Za delavce invalide je namreč, v primerjavi s preostalimi delavci, značilna višja stopnja brezposelnosti (P. H. Wehman 2011: 146). Plačana zaposlitev pa je eden ključnih dejavnikov socialne vključenosti posameznika (Barnes 2005: 541) ter je, med drugim, zelo pomembna tudi za ohranjanje zdravja posameznika (P. H. Wehman 2011: 147). Odsotnost zaposlitve namreč negativno vpliva na številne vidike zdravja (Stronks et al. 1997: 599), tako na fizično kot psihično (S. Lee 2013: 77).

Pri zaposlovanju na položaj invalidov na trgu dela vpliva več dejavnikov, na primer stanje v ponudbi in povpraševanju na trgu dela, gospodarske razmere, ukrepi za pospeševanje zaposlovanja, delovna zmožnost, predsodki idr. Zaposlenost spodbuja ohranjanje in razvoj določenih sposobnosti in veščin (P. H. Wehman 2011: 147) ter zdravja (Stronks in dr. 1997: 599), tako na fizičnem kot psihičnem področju (S. Lee 2013: 77). Poleg tega zaposlitev in ohranjanje zaposlitve za delavca invalida pomeni možnost, da sam poskrbi za lastne potrebe, za državo pa to pomeni manjšo obremenitev socialnih transferjev.

Stanje statusa zaposlenosti se razlikuje med kategorijami delavcev invalidov in sicer glede na njihove lastnosti (spol, izobrazba) in značilnosti invalidnosti (npr. stopnja okvare) (Magill-Evans in dr. 2008; Vedeler in Mossige 2010; Lindsay 2011).

Kariera predstavlja zaporedje delovnih pozicij, ki jih posameznik zaseda in opravlja na svoji zaposlitveni poti (Hall v Konrad 1996). V tem smislu razumemo tudi kariere delavcev invalidov, ki jim je, podobno kot nekaterim drugim skupinam delavcev, otežena participacija na številnih področjih življenja, med drugim tudi na področju dela (Pushkala in Anshuman 2007: 169). To se kaže tudi skozi številne ovire pri razvoju karier delavcev invalidov zaradi zdravstvenih in drugih razlogov (Fabian, Beveridge, and Ethridge 2009).

Izobraževanje in usposabljanje pomenita, tudi v primeru delavcev invalidov, dvig delovne učinkovitost in sposobnosti udeležencev izobraževanja na raven, višjo od predhodne. Kontinuirano ter hkrati organizirano učenje v organizaciji je potreba, ki prispeva k spremembam vedenja posameznikov/zaposlenih, s ciljem izboljšanja sposobnosti zaposlenih in izvedbe delovnih nalog (Možina 2009: 473). Zato je potrebno nameniti ustrezno pozornost izobraževanju in usposabljanju delavcev invalidov ter motiviranosti delavcev invalidov za izobraževanje in usposabljanje.

Če je delavcem invalidom omogočen dostop do ustreznega usposabljanja, to lahko pomembno prispeva k uspešnemu opravljanju

nalog v delovnem okolju (Marumoagae 2012: 354). Dodatno izobraževanje in usposabljanje invalidov ima namreč pozitiven vpliv na dvig njihovega delovnega učinka (Drobnič 2002: 453). Na uspešnost izobraževanja in usposabljanja vplivajo številni dejavniki, med drugim tudi značilnosti delavca, kjer ima motiviranost delavca (invalida) nedvomno pomembno mesto (Werner in Simone 2009: 80).

Kompetence so skupek izkazanih sposobnosti, znanja, spretnosti, vedenja in stališča posameznika (Svetlik v Majcen 2009: 23), ki so potrebne za to, da delavec delovne naloge uspešno opravi. V tem smislu je pri kompetencah ključno to, da gre za zmožnost, da delavec znanje, ki ga ima, dejansko tudi uporabi (Možina 2009: 218–219).

Poleg stališč, znanj, veščin in sposobnosti je motivacija eden temeljnih elementov človeškega vedenja, tudi v delovnem okolju (Werner in Simone 2009: 45). *Motivacija* obsega širok nabor zahtev, potreb, želja in podobnih dejavnikov, ki posameznika spodbudijo, da se vedejo na določen na način (Lazibat in Dumičić, 2011). Motivacijske teorije predstavljajo eno izmed možnosti za razumevanje posameznikovega ravnanja. Udeležba na določenih aktivnostih (če izvajamo obvezno udeležbo) ter uspešnost in učinkovitost opravljene aktivnosti sta zelo odvisna od motiviranosti posameznika (Werner in Simone 2009). Ustrezna motiviranost delavcev invalidov je v primeru izobraževanja in usposabljanja, ki pozitivno vplivata na delovni učinek posameznika, ter prezaposlovanja, ki zagotavlja ohranjanje zaposlitve (ko potreba po delu na trenutnem delovnem mestu zaradi različnih razlogov ugasne ali pa ni

možna), zelo pomembna. Praksa dela z delavci invalidi je ravno tako pokazala, da je motivacijski dejavnik na strani delavca invalida ključen za uspešno in učinkovito izpeljavo številnih sprememb trenutnega delovnega okolja in z njim povezanih dejavnikov.

Namen in cilj

Namen empirične raziskave je s sistematičnim pregledom objavljenih rezultatov raziskav ugotoviti, katere tematike raziskovalci najpogosteje obravnavajo v raziskavah na področju obravnave tematik povezanih z delavci invalidi (zaposlovanje, izobraževanje in usposabljanje ter motivacija v najširšem smislu), ne glede na vzrok in vrsto invalidnosti (brez omejitve obdobja, v katerem so bile študije objavljene). Izbrane tematike so pomembne z vidika karier in ohranjanja zaposlenosti in zaposljivosti delavcev invalidov.

Raziskovalni vprašanji, na kateri smo želeli odgovoriti, sta bili:

— Katere tematike raziskovalci najpogosteje obravnavajo pri raziskovalnem delu na področju delavcev invalidov z vidika zaposlovanja, izobraževanja, usposabljanja in motivacije (brez omejitve obdobja, v katerem so bile študije objavljene)?

— Ali se pogostost obravnavanih tematik, ki jih raziskovalci obravnavajo pri raziskovanju na področju delavcev invalidov z vidika zaposlovanja, izobraževanja, usposabljanja in motivacije (brez omejitve obdobja, v katerem so bile študije objavljene) razlikuje glede na uporabljen metodološki pristop?

Izvedba raziskave in rezultati

Sistematični pregled raziskav temelji na pregledu objavljenih izvirnih znanstvenih prispevkov (brez omejitve obdobja, v katerem so bile študije objavljene), ki so dostopni v bazah, po katerih išče mEga iskalnik NUK. Obravnavane študije smo iskali s ključnimi iskalnimi besedami v angleškem jeziku: employees with disabilities (v povezavi z eno izmed v nadaljevanju naštetih ključnih besed), training, employment, competence, performance, careers, education, motivation. Uporabili smo napredno iskanje po naslovu, ključnih besedah in po povzetku prispevka. Hkrati smo uporabili Boolov način iskanja z »and« med dvema in več ključnimi besedami. Iskalnik je bil uporabljen tako, da je poleg določene ključne besede iskal tudi po sorodnih besedah. Obdobje pregleda literature je potekalo od septembra 2013 do novembra 2013.

Da je bil članek vključen v izbirni postopek, je moral biti izvirni znanstveni članek objavljen v reviji z recenzijo. Dostopno je moralo biti

polno besedilo članka v angleškem jeziku. Raziskave so morale vsebovati tematike s področja obravnave delavcev invalidov (ne glede na vzrok in tip invalidnosti) in delavcev z resnimi zdravstvenimi težavami.

Če članek ni izpolnjeval naštetih vključitvenih meril, ni bil vključen v izbirni postopek. V obravnavo pravitako niso bile vključene objave, ki niso sodile v kategorijo izvornih ali preglednih znanstvenih člankov. V mEga iskalniku NUK smo v bazah podatkov znanstvenih prispevkov s področja obravnave zaposlovanja, izobraževanja, usposabljanja in motivacije na primeru delavcev invalidov in v povezavi s pravili iskanja in kriteriji izbire našli skupaj 1.131 zadetkov. V članku, ki obravnava metodološke pristope k raziskavam različnih vidikov problematike delavcev invalidov, so podrobneje navedeni rezultati iskanja glede na ključne besede, izbran metodološki pristop idr.

Iz začetnega nabora 1.131 študij smo najprej izključili študije, ki so bile zgolj podvojeni zadetki istih študij v različnih bazah, po katerih je mEga iskalnik iskal. Sledil je drugi korak, v katerem smo preostalih 938 študij pregledali glede na naslov, povzetek in ključne besede. To je nabor študij ustreznih za nadaljnjo obravnavo zmanjšalo na 135. Sledil je poglobljen pregled teksta teh 135 študij in odstranitev podvojenih vnosov pri iskanju po različnih ključnih besedah (predhodno izključne podvojitve v različnih bazah člankov). V končnem izboru študij, ki so bile vključene v poglobljeno sistematično študijo, je bilo tako 76 člankov. To znaša 6,72 % prvotnega rezultata iskanja (1.131).

Med študijami s področja delavcev invalidov (pri tem smo pozornost usmerili v študije s področij zaposlovanja, izobraževanja, usposabljanja in motivacije) je bilo največ takih, ki obravnavajo različne dejavnike zaposlovanja invalidov (Mank et al. 1996; Unger 1999; Florey and Harrison 2000; Anderson, Bricout, and West 2001; Schartz, Schartz, and Blanck 2002; Doyel 2002; Kruse and Hale 2003; Smith et al. 2004a; Waddington 2004; Hernandez et al. 2007; Ozawa and Yaeda 2007; Thornton and O'Leary 2007; Duff and Ferguson 2007; Duff, Ferguson, and Gilmore 2007; Haynes, Shackelford, and Black 2007; I. S. Lee and Park 2008; P. Wehman et al. 2008; Cimera 2009; Schur et al. 2009; Holmqvist 2010; Ishii and Yaeda 2010; O'Neill and Urquhart 2011; Hartnett et al. 2011; Bourmaud and Rétaux 2012; Moon and Baker 2012; Russell 2012; Gold et al. 2012; Khoo, Tiun, and Lee 2013).

Na področju zaposlovanja invalidov študije obravnavajo dejavnike, kot so prilagajanje delovnega okolja in delovnega mesta delavcu invalidu (Paetzold et al. 2008; Ishii and Yaeda 2010; O'Neill and Urquhart 2011; Bourmaud and Rétaux 2012; Gold et al. 2012; Moon and Baker 2012), obravnava odnosa in zadovoljstva delodajalcev in drugih akterjev z delavci invalidi (Smith et al. 2004b; Schur, Kruse, and Blanck 2005; Duff and Ferguson 2007; Ozawa and Yaeda 2007; Hartnett et al. 2011), različni zorni koti obravnave ukrepov za spodbujanje zaposlovanja invalidov (Mank et al. 1996; Waddington 2004; Duff and Ferguson 2007; Luecking et al. 2008; P. Wehman et al. 2008; Holmqvist 2010; Russell 2012), različna področja in možnosti za zaposlovanje delavcev invalidov (Doyel 2002; Schartz, Schartz, and Blanck 2002; Waddington 2004;

Haynes, Shackelford, and Black 2007), prednosti in stroški zaposlovanja delavcev invalidov za delodajalce (Cimera 2009; Hernandez and McDonald 2010), izkušnje delavcev invalidov z zaposlovanjem (Khoo, Tiun, and Lee 2013), zaposlitvena diskriminacija (Bruyère et al. 2012) idr.

Relativno pogosto se raziskovalci lotevajo tudi posameznih dejavnikov razvoja karier delavcev invalidov (Klimoski and Donahue 1997; Alston and Hampton 2000; Balsler 2000; Weiner and Zivolich 2003; Whelley et al. 2003; Riches and Green 2003; Rumrill et al. 2004; Spataro 2005; Kavin and Brown-Kurz 2008; Schur et al. 2009; Jahoda et al. 2009; Russinova et al. 2011; Beatty 2011; Novak, Feyes, and Christensen 2011; Shaw et al. 2012; Lahelma et al. 2012; S. Lee 2013).

Na drugi strani so tematike učenje, izobraževanje in usposabljanje (Stancliffe 2001; Westmorland et al. 2005; Minarovic and Bambara 2007; Stumbo, Martin, and Hedrick 2009; Brady et al. 2010; Bruyère et al. 2012), določanje potrebnih zmožnosti delavcev (Colella, DeNisi, and Varma 1997; Miller and Werner 2005; Rosenthal et al. 2012; Zoer et al. 2012) in motivacijsko področje (Braitman et al. 1995; Feldman 2004) manj pogosto obravnavane.

Obravnavane tematike glede na metodološki pristop, ki je bil v raziskavi uporabljen

Natančen pregled vseh 76 v nadaljnjo obravnavo vključenih člankov je pokazal, da med raziskovalnimi načrti, ki so jih vključene študije realizirale, pri obravnavi delavcev invalidov (z vidika zaposlovanja, izobraževanja, usposabljanja in motivacije) prevladuje kvantitativni metodološki pristop (34 oziroma 44,74 %). Preglednih znanstvenih člankov s področja je bilo 18 (23,68 %). Študij, ki so uporabile kvalitativni pristop, je bilo 14 (18,42 %). Pristop integracije kvantitativne in kvalitativne metodologije je bil uporabljen najmanj pogosto, in sicer v 10 študijah (13,16 %). V nadaljevanju bomo navedli tematike, ki jih obravnavajo raziskave, katerih rezultati so objavljeni v člankih, ki so bile vključene v sistematično pregledno študijo in so v svojih raziskovalnih načrtih uporabili kvalitativni, kvantitativni ali pristop integracije metodologij. Tematik, ki jih obravnavajo pregledni znanstveni članki, ne bomo obravnavali.

Tematike v kvalitativnih raziskavah

Med študijami s področja obravnave delavcev invalidov (z vidika zaposlovanja, izobraževanja, usposabljanja in motivacije), ki so v svoji raziskavi uporabile kvalitativen metodološki pristop, je največ takih, ki obravnavajo kariere delavcev invalidov (Weiner and Zivolich 2003; Kavin and Brown-Kurz 2008; Jahoda et al. 2009; Beatty 2011; Novak, Feyes, and Christensen 2011; S. Lee 2013) in različne dejavnike zaposlovanja invalidov (Mank et al. 1996; Duff, Ferguson, and Gilmore 2007; Holmqvist 2010; Gold et al. 2012; Russell 2012). Na področju zaposlovanja invalidov študije obravnavajo dejavnike kot so odnos kadrovskih managerjev do zaposlovanja in zaposljivosti delavcev invalidov, prilagajanje delovnega mesta delavcem invalidom, učinki zaščiteneh delovnih mest in podpornih zaposlitev za invalide, učinki socialnih spodbud k zaposlovanju invalidov. Na področju karier raziskave preučujejo tematike kot so trajanje zaposlitve, tedenske delovne ure in plača delavcev invalidov, ovire na karierni poti, izkušnje z novozaposlitvijo, kariere delavcev invalidov na višjih delovnih mestih in pomen odnosov s sodelavci za socialno vključenost delavcev invalidov v delovnem okolju.

Ena izmed raziskav obravnava področje zaposlovanja invalidov v povezavi z učenjem, izobraževanjem in usposabljanjem (Hernandez et al.

2007), ena pa zaposlovanja invalidov v povezavi z razvojem karier marginalnih skupin (Kulkarni and Valk 2010).

Druge analizirane tematike v primeru študij s kvalitativnim metodološkim pristopom k raziskovanju, z izjemo določanja potrebnih zmožnosti delavcev (Rosenthal et al. 2012), niso bile zastopane.

Tematike v kvantitativnih raziskavah

Med študijami s področja obravnave delavcev invalidov (z vidika zaposlovanja, izobraževanja, usposabljanja in motivacije), ki so v svoji raziskavi uporabile kvantitativen metodološki pristop, je najbolj pogosto obravnavana tematika zaposlovanje invalidov, samostojno (Unger 1999; Bricout and Bentley 2000; Smith et al. 2004a; Ozawa and Yaeda 2007; I. S. Lee and Park 2008; Luecking et al. 2008; P. Wehman et al. 2008; Cimera 2009; Hernandez and McDonald 2010; Ishii and Yaeda 2010; Bruyère et al. 2012; Moon and Baker 2012) ali v povezavi s kakšno drugo tematiko, kot so kariere marginalnih skupin (Dowler and Walls 1996; Hagner, McGahie, and Cloutier 2001; Ozawa and Yaeda 2007; Ren, Paetzold, and Colella 2008) in določanje potrebnih zmožnosti delavcev (Olson et al. 2001; Joe Graffam et al. 2002; Joseph Graffam et al. 2002).

Kvantitativno zastavljene raziskave so pogosto obravnavale tudi tematiko karier delavcev invalidov (Alston and Hampton 2000; Balser 2000; Rumrill et al. 2004; Schur et al. 2009; Russinova et al. 2011; Lahelma et al. 2012; Shaw et al. 2012) ter učenje, izobraževanje in usposabljanje (Stancliffe 2001; Minarovic and Bambara 2007; Brady et al. 2010; Bruyère et al. 2012) tudi v povezavi s kariernim področjem (Lewis, Thoresen, and Cocks 2011).

Motivacijsko področje ni bilo obravnavano, ne samostojno ne v povezavi s kako drugo tematiko. Področje določanja potrebnih zmožnosti delavcev invalidov je bilo obravnavano v dveh raziskavah (Miller and Werner 2005; Zoer et al. 2012).

Tematike v raziskavah z integracijo kvantitativne in kvalitativne metodologije

Integracija kvantitativne in kvalitativne metodologije v posamezni raziskavi lahko pomeni način premagovanja šibkih točk posamezne metode (Lin and Loftis 2004, 2), hkrati pa gre tudi za možnost za karseda celostno predstavitev predmeta raziskovanja (Lieber and Weisner 2010). Prav zaradi tega se kaže pristop integracije metodologij kot najprimernejši metodološki pristop k raziskovanju kompleksnih in občutljivih tematik kot so tematike, ki obravnavajo delavce invalide.

Študije, ki so v svojih raziskavah uporabile pristop integracije kvantitativne in kvalitativne metodologije, podobno kot v primeru raziskav z drugimi metodološkimi pristopi, najpogosteje obravnavajo zaposlovanje invalidov, samostojno in tudi v povezavi z drugimi tematikami. Raziskave se dotaknejo tudi karier delavcev invalidov ter učenja, izobraževanja in usposabljanja delavcev invalidov.

Tematike, ki jih raziskave obravnavajo, obsegajo socialno integracijo delavcev invalidov v delovno okolje (Riches and Green 2003), različne vidike prilagajanja delovnega okolja in delovnega mesta delavcem invalidom (Florey and Harrison 2000; O'Neill and Urquhart 2011; Bourmaud and Rétaux 2012), tudi z zornega kota delodajalca (Hartnett et al. 2011). Raziskovalce so zanimali tudi različni pristopi in ukrepi k spodbujanju zaposlovanja in ohranjanju zaposlitve delavcev invalidov z vidika pristopov k ohranjanju zaposlitve kronično bolnih delavcev (Haafkens et al. 2011) kot tudi z vidika odzivov na spremembo zakonodaje s področja delavcev invalidov (Duff and Ferguson 2007). Obravnavane so bile tudi tematike ovir pri zaposlovanju invalidov (Braitman et al. 1995), izkušenj delavcev invalidov z zaposlovanjem (Khoo, Tiun, and Lee 2013) ter percepcija delavcev o tem kako delodajalec obvladuje problematiko delavcev invalidov (Westmorland et al. 2005).

Med študijami, ki so v raziskavi (problematika delavcev invalidov) uporabile pristop integracije kvantitativne in kvalitativne metodologije, je torej največ takih, ki obravnavajo različne dejavnike zaposlovanja

invalidov (Braitman et al. 1995; Duff and Ferguson 2007; Haafkens et al. 2011; Hartnett et al. 2011; O'Neill and Urquhart 2011; Bourmaud and Rétaux 2012; Khoo, Tiun, and Lee 2013; Florey and Harrison 2000). Na drugi strani so tematike razvoja karier delavcev invalidov (Riches and Green 2003; Novak, Feyes, and Christensen 2011; Russinova et al. 2011), učenje, izobraževanje in usposabljanje (Westmorland et al. 2005; Haafkens et al. 2011), določanje potrebnih zmožnosti delavcev in motivacijsko področje (Braitman et al. 1995) redkeje obravnavane. To kaže, da je pogostost obravnave posameznih tematik v študijah, ki so uporabile pristop integracije kvantitativne metodologije, podobna kot v primeru obravnave študij ne glede na uporabljen metodološki pristop v izvedbi raziskave.

Diskusija

Namen empirične raziskave, katere rezultate smo predstavili, je bil s sistematičnim pregledom objavljenih rezultatov raziskav ugotoviti, katere tematike raziskovalci najpogosteje obravnavajo v raziskavah na področju delavcev invalidov. In sicer z vidika zaposlovanja, izobraževanja in usposabljanja ter motivacije v najširšem smislu, ne glede na vzrok in vrsto invalidnosti (brez omejitve obdobja, v katerem so bile študije objavljene). V ta namen smo pregledali objavljene izvirne znanstvene

prispevke (brez omejitve obdobja, v katerem so bile študije objavljene), ki so dostopni v bazah, po katerih išče mEga iskalnik NUK.

Med tematikami, ki jih raziskovalci najpogosteje obravnavajo pri raziskovalnem delu na področju delavcev invalidov, so različni vidiki zaposlovanja te skupine delavcev. Na primer prilagajanje delovnega okolja in delovnega mesta delavcu invalidu, obravnava odnosa in zadovoljstva delodajalcev in drugih akterjev z delavci invalidi, različni zorni koti obravnave ukrepov za spodbujanje zaposlovanja invalidov, različna področja in možnosti za zaposlovanje delavcev invalidov, prednosti in stroški zaposlovanja delavcev invalidov za delodajalce, izkušnje delavcev invalidov z zaposlovanjem, zaposlitvena diskriminacija idr.

Relativno pogosto raziskovalci obravnavajo še posamezne dejavnike razvoja karier delavcev invalidov. Tematike na področju učenja, izobraževanja in usposabljanja, določanje potrebnih zmožnosti delavcev in motivacijsko področje so redko obravnavane. Ker gre v primeru izobraževanja, usposabljanja, določanja potrebnih zmožnosti in analize motivacije za tematike, ki posredno (npr. znanje na zalogo) in neposredno (npr. uspešnost pri opravljanju trenutnih delovnih nalog) vplivajo na uspešnost pri delu, zaposljivost in možnosti na kariernem področju, bi se bilo potrebno tem področjem z raziskovalnega vidika bolj posvetiti. Ravno tako je čutiti pomanjkanje študij, ki bi znotraj enega raziskovalnega načrta obravnavale več tematik in njihove medsebojne

relacije, kar se, še posebej izhajajoč iz prakse, kaže kot vedno bolj potrebno.

V sistematični pregledni študiji nas je zanimalo tudi, ali se pogostost obravnavanih tematik, ki jih raziskovalci obravnavajo pri raziskovanju na področju delavcev invalidov z vidika zaposlovanja, izobraževanja, usposabljanja in motivacije (brez omejitve obdobja, v katerem so bile študije objavljene), razlikuje glede na metodološki pristop, ki je bil uporabljen v raziskavi.

Raziskavam, ki so uporabile različne metodološke pristope, je skupno to, da najbolj pogosto obravnavajo področje zaposlovanja delavcev invalidov, kar je še posebej očitno v primeru raziskav, ki so uporabile kvantitativno raziskovalno metodologijo (teh je bilo tudi največ, in sicer 34 med 76 vključenimi študijami). Relativno pogosto se raziskovalci posvečajo proučevanju različnih vidikov karier delavcev invalidov, najpogosteje v primeru raziskav s kvalitativnim metodološkim pristopom in najmanj pogosto v primeru študij, ki so uporabile integracijo kvantitativne in kvalitativne metodologije.

Zanimivo je, da v primeru raziskav s kvantitativnim metodološkim pristopom, kljub številčnosti, ni niti ene take, ki bi obravnavala motivacijsko področje, samostojno ali v povezavi s kakšnim drugim področjem. Motivacijskega področja se pravzaprav lotita le dve študiji. Ena je zajeta v enem izmed preglednih znanstvenih člankov, ki jih z vsebinskega področja nismo posebej obravnavali (obravnavano le v

skupnem pregledu ne glede na metodološki pristop v raziskavi), druga pa v študiji, ki je v raziskovalnem načrtu in raziskavi uporabila pristop integracije kvantitativne in kvalitativne metodologije. Na sploh je na področju obravnave motivacijskih tematik v povezavi z delavci invalidi čutiti največje pomanjkanje v že izvedenih in objavljenih raziskavah, čemur bi bilo potrebno v prihodnje nameniti več pozornosti.

Nekoliko bolj pogosto kot motivaciji se raziskave posvečajo področju določanja potrebnih zmožnosti delavcev invalidov. Glede na to, da je delavna zmožnost delavca invalida ena ključnih postavk, ki vplivajo na ohranitev zaposlitve in zaposljivost v primeru izgube zaposlitve te skupine delavcev, bi bilo potrebno v prihodnje temu področju nameniti večjo pozornost. Delež raziskav, ki obravnavajo omenjeno tematiko, se, glede na posamezen metodološki pristop, giba od najnižjega 0 (v raziskavah s pristopom integracije kvantitativne metodologije) do 7,14 % (v raziskavah s kvalitativnim metodološkim pristopom). V obeh primerih gre za relativno majhen nabor raziskav, ki so uporabile eden ali drugi metodološki pristop, a kljub temu kaže na to, da je v dosedanjih raziskavah temu področju dan premajhen poudarek, saj je tudi v primeru raziskav z najpogosteje uporabljenim kvantitativnim metodološkim pristopom zgolj 5,88 % raziskav, ki so obravnavale določanje potrebnih zmožnosti delavcev invalidov.

Podobno pomanjkanje že izvedenih raziskav in objavljenih rezultatov se kaže tudi na področju obravnave tematik povezanih z učenjem, izobraževanjem in usposabljanjem delavcev invalidov. Med raziskavami s

kvantitativnim metodološkimi pristopom je tako 11,76 % takih, ki obravnavajo to področje, med raziskavami z integracijo metodologij je odstotek študij, ki so obravnavale to tematiko, 10. Na drugi strani se kvalitativne študije (vključene v analizo) tega področja ne lotevajo. Kljub premajhni pozornosti, ki je v obravnavanih raziskavah namenjena temu področju, je mogoče trditi, da je ravno učenje, izobraževanje in usposabljanje delavcev invalidov tisti dejavnik, ki ima lahko pomemben pozitiven vpliv tako na delovno zmožnost delavca invalida kot na njegove zaposlitvene možnosti. Zato kaže temu področju v prihodnje posvetiti več pozornosti tudi z raziskovalnega vidika.

Zaključek

Ker veljajo delavci invalidi za eno najbolj občutljivih skupin delavcev, velja temu področju, tudi z raziskovalnega vidika, nameniti ustrezno skrb. Predstavljena sistematična študija in njeni rezultati kažejo na to, katere tematike (zaposlovanje, izobraževanje in usposabljanje ter motivacija v najširšem smislu) raziskovalci najpogosteje obravnavajo v povezavi z delavci invalidi, pri katerih tematikah je videti pomanjkanje raziskav in kaj bi bilo ključno v prihodnje podrobneje preučiti.

Tematike, ki jih raziskovalci pri raziskovalnem delu na področju delavcev invalidov najpogosteje obravnavajo (ob upoštevanju v raziskavi

uporabljenega metodološkega pristopa ali gledano v celoti), so različni vidiki zaposlovanja te skupine delavcev, posamezni dejavniki razvoja karier delavcev invalidov. Medtem ko so tematike na področju učenja, izobraževanja in usposabljanja, določanje potrebnih zmožnosti delavcev in motivacijsko področje premalo pogosto obravnavane. Ravno tako je čutiti pomanjkanje študij, ki bi znotraj enega raziskovalnega načrta obravnavale več tematik in njihove medsebojne relacije.

Na tem mestu želimo omeniti tudi možne omejitve sistematične pregledne študije, katere rezultate smo predstavili. Ena izmed njih je povezana z možnostjo posploševanja predstavljenih ugotovitev. Pri iskanju smo namreč dostopali zgolj do tistih člankov, ki so bili s celotnim tekstom dostopni v bazah, po katerih išče NUK-ov mEga iskalnik, kar pomeni, da ni bilo mogoče dostopati do polnih tekstov vseh člankov, ki obravnavajo izbrane tematike. Potencialno omejitev lahko predstavlja tudi izbira ključnih besed, ki pomembno vpliva na nabor zadetkov. Namesto nekaterih angleških besed (npr. employee za delavca) bi namreč lahko uporabili druge (npr. worker za delavca), kar bi lahko vplivalo na dobljene zadetke.

Omeniti je vredno tudi prihodnje raziskovalne izzive. Ker se je izkazalo, da so v obravnavanih študijah premalokrat obravnavane nekatere ključne tematike, kot so motivacija delavcev invalidov (npr. za izobraževanje in usposabljanje), določanje potrebnih zmožnosti (ki so tesno povezane s kompetencami) ter učenje, izobraževanje in usposabljanje, se velja tem področjem v prihodnjih raziskavah bolj

poglobljeno posvetiti. To je potrebno tudi zaradi tega, ker so omenjene tematike pravzaprav zelo tesno povezane z ohranjanjem in izboljševanjem delovne zmožnosti delavca invalida, s tem pa, posledično, tudi z možnostmi delavca invalida, da trenutno zaposlitev ohrani oziroma lažje pridobi novo, če trenutno zaposlitev izgubi.

Raziskave ravno tako le redko obravnavajo več tematik v isti raziskavi (na primer izobraževanje in motivacija). Če že, raziskovalci v isti raziskavi najpogosteje obravnavajo področje zaposlovanja invalidov s katero izmed drugih tematik. Izhajajoč iz obravnave delavcev invalidov v praksi kot tudi v povezavi s pomanjkanjem že objavljenih študij, ki bi obravnavale nekatere tematike in povezave med njimi, se tako kaže potreba bo analizi več tematik hkrati (na primer povezava med kompetencami delavca invalida in njegovo motivacijo za izobraževanje in usposabljanje). Omenjeno je z vidika ustrezne obravnave različnih možnosti ohranjanja in izboljševanja zaposlitvenih in delovnih zmožnosti delavcev invalidov nujno.

Literatura

Alston, Reginald J., and Joseph L. Hampton. 2000. "Science and Engineering as Viable Career Choices for Students with Disabilities: A Survey of Parents and Teachers." *Rehabilitation Counseling Bulletin* 43 (3): 158–64.

Altman, B. M. 2005. "The Labor Market Experience of Persons With Disabilities: The Conundrum." *Work and Occupations* 32 (3): 360–64. doi:10.1177/0730888405277798.

Anderson, Jane, John C. Bricout, and Michael D. West. 2001. "Telecommuting: Meeting the Needs of Businesses and Employees with Disabilities." *Journal of Vocational Rehabilitation* 16 (2): 97–104.

Balsler, Deborah B. 2000. "Perceptions of on-the-Job Discrimination and Employees with Disabilities." *Employee Responsibilities and Rights Journal* 12 (4): 179–97.

Barnes, C. 2005. "Disability, Work, and Welfare: Challenging the Social Exclusion of Disabled People." *Work, Employment & Society* 19 (3): 527–45. doi:10.1177/0950017005055669.

Beatty, Joy E. 2011. "Career Barriers Experienced by People with Chronic Illness: A U.S. Study." *Employee Responsibilities and Rights Journal* 24 (2): 91–110. doi:10.1007/s10672-011-9177-z.

Bourmaud, Gaëtan, and Xavier Rétaux. 2012. "Review of Practices for Keeping People with Disabilities in Employment: Moving beyond the Concept of Compensation to Implement a Developmental Approach." *Work: A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation* 41: 4699–4708.

Brady, Michael P., Mary Lou Duffy, Michael Frain, and Jessica Bucholz. 2010. "Evaluating Work Performance and Support Needs in Supported Employment Training Programs: Correspondence Between Teachers' Ratings and Students' Self Ratings?" *Journal of Rehabilitation* 76 (3): 24–31.

Braitman, Alex, Peggy Counts, Richard Davenport, Barbara Zurlinden, Mark Rogers, Joe Clauss, Arun Kulkarni, Jerry Kymila, and Laura Montgomery. 1995. "Comparison of Barriers to Employment for Unemployed and Employed Clients in a Case Management Program: An Exploratory Study." *Psychiatric Rehabilitation Journal* 19 (1): 3–8.

Bricout-IZBRIŠI, John C., and Kia J. Bentley. 2000. "Disability Status and Perceptions of Employability by Employers." *Social Work Research* 24 (2): 87–95. doi:10.1093/swr/24.2.87.

Bruyère, Susanne M., Sarah von Schrader, Wendy Coduti, and Melissa Bjelland. 2012. "United States Employment Disability Discrimination Charges: Implications for Disability Management Practice." *International Journal of Disability Management* 5 (02): 48–58. doi:10.1375/jdmr.5.2.48.

Cimera, Robert Evert. 2009. "The Monetary Benefits and Costs of Hiring Supported Employees: A Pilot Study." *Journal of Vocational Rehabilitation* 30 (2): 111–19.

Colella, Adrienne, Angelo S. DeNisi, and Arup Varma. 1997. "Appraising the Performance of Employees with Disabilities: A Review and Model." *Human Resource Management Review* 7 (1): 27–53.

Dowler, Denetta L., and Richard T. Walls. 1996. "Accommodating Specific Job Functions for People with Hearing Impairments." *Journal of Rehabilitation* 62 (3): 35–43.

Doyel, Alice Weiss. 2002. "A Realistic Perspective of Risk in Self-Employment for People with Disabilities." *Journal of Vocational Rehabilitation* 17 (2): 115–24.

Drobnič, Janez. 2002. "Zaposlovanje invalidov." In *Politika zaposlovanja*, edited by Ivan Svetlik, Jože Glazer, Alenka Kajzer, and Martina Trbanc, 435–74. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Duff, Angus, and John Ferguson. 2007. "Disability and Accounting Firms: Evidence from the UK." *Critical Perspectives on Accounting* 18 (2): 139–57. doi:10.1016/j.cpa.2005.09.002.

Duff, Angus, John Ferguson, and Karen Gilmore. 2007. "Issues Concerning the Employment and Employability of Disabled People in UK Accounting Firms: An Analysis of the Views of Human Resource

Managers as Employment Gatekeepers.” *The British Accounting Review* 39 (1): 15–38. doi:10.1016/j.bar.2006.08.003.

Fabian, Ellen S., Scott Beveridge, and Glacia Ethridge. 2009. “Differences in Perceptions of Career Barriers and Supports for People with Disabilities by Demographic, Background and Case Status Factors.” <http://www.thefreelibrary.com/Differences+in+perceptions+of+career+barriers+and+supports+for+people...-a0196534325>.

Feldman, Daniel C. 2004. “The Role of Physical Disabilities in Early Career: Vocational Choice, the School-to-Work Transition, and Becoming Established.” *Human Resource Management Review* 14 (3): 247–74. doi:10.1016/j.hrnr.2004.06.002.

Florey, Anna T., and David A. Harrison. 2000. “Responses to Informal Accommodation Requests from Employees with Disabilities: Multistudy Evidence on Willingness to Comply.” *Academy of Management Journal* 43 (2): 224–33.

Gold, Paul B., Spalatin N. Oire, Ellen S. Fabian, and Nancy J. Wewiorski. 2012. “Negotiating Reasonable Workplace Accommodations: Perspectives of Employers, Employees with Disabilities, and Rehabilitation Service Providers.” *Journal of Vocational Rehabilitation* 37 (1): 25–37.

Graffam, Joe, Alison Shinkfield, Kaye Smith, and Udo Polzin. 2002. “Factors That Influence Employer Decisions in Hiring and Retaining an

Employee with a Disability.” *Journal of Vocational Rehabilitation* 17 (3): 175–81.

Graffam, Joseph, Kaye Smith, Alison Shinkfield, and Udo Polzin. 2002. “Employer Benefits and Costs of Employing a Person with a Disability.” *Journal of Vocational Rehabilitation* 17 (4): 251–63.

Haafkens, Joke, Helen Kopnina, Martha Meerman, and Frank van Dijk. 2011. “Facilitating Job Retention for Chronically Ill Employees: Perspectives of Line Managers and Human Resource Managers.” *BMC Health Services Research* 11 (1): 104.

Hagner, David, Kelly McGahie, and Heidi Cloutier. 2001. “A Model Career Assistance Process for Individuals with Severe Disabilities.” *Journal of Employment Counseling* 38 (4): 197–206.

Hartnett, Helen P., Heather Stuart, Hanna Thurman, Beth Loy, and Linda Carter Batiste. 2011. “Employers’ Perceptions of the Benefits of Workplace Accommodations: Reasons to Hire, Retain and Promote People with Disabilities.” *Journal of Vocational Rehabilitation* 34 (1): 17–23.

Haynes, Scott, Sandy Shackelford, and Bryan Black. 2007. “Safety Regulations and the Employment of People with Disabilities in Automated Manufacturing Environments.” *The Journal of Rehabilitation* 73 (1): 38.

Hernandez, Brigida, Mary Joyce Cometa, Jessica Velcoff, Jay Rosen, Daniel Schober, and Rene David Luna. 2007. "Perspectives of People with Disabilities on Employment, Vocational Rehabilitation, and the Ticket to Work Program." *Journal of Vocational Rehabilitation* 27 (3): 191–201.

Hernandez, Brigida, and Katherine McDonald. 2010. "Exploring the Costs and Benefits of Workers with Disabilities." *Journal of Rehabilitation* 76 (3): 15–23.

Holmqvist, Mikael. 2010. "THE 'ACTIVE WELFARE STATE' AND ITS CONSEQUENCES: A Case Study of Sheltered Employment in Sweden." *European Societies* 12 (2): 209–30. doi:10.1080/14616690903388960.

Ishii, Kenji, and Jun Yaeda. 2010. "Job Development Activities for Individuals with Intellectual Disabilities in Japan." *Journal of Rehabilitation* 76 (2): 11–16.

Jahoda, Andrew, Pauline Banks, Dave Dagnan, Jeremy Kemp, Wendy Kerr, and Victoria Williams. 2009. "Starting a New Job: The Social and Emotional Experience of People with Intellectual Disabilities." *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities* 22 (5): 421–25. doi:10.1111/j.1468-3148.2009.00497.x.

Kavin, Denise, and Kim Brown-Kurz. 2008. "The Career Experiences of Deaf Supervisors in Education and Social Service Professions: Choices,

Mobility and Networking a Qualitative Study.” *Journal of the American Deafness & Rehabilitation Association* 42 (1): 24–47.

Khoo, Suet Leng, Ling Ta Tiun, and Lay Wah Lee. 2013. “Unseen Challenges, Unheard Voices, Unspoken Desires: Experiences Of Employment By Malaysians With Physical Disabilities.” *Kajian Malaysia* 31 (1): 37–55.

Klimoski, Richard, and Lisa Donahue. 1997. “HR Strategies for Integrating Individuals with Disabilities into the Work Place.” *Human Resource Management Review* 7 (1): 109–38.

Konrad, Edvard. 1996. *Delovne Kariere*. Ljubljana: Filozofska fakulteta.

Kruse, Douglas, and Thomas Hale. 2003. “Disability and Employment: Symposium Introduction.” *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society* 42 (1): 1–10.

Kulkarni, Mukta, and Reimara Valk. 2010. “Don’t Ask, Don’t Tell: Two Views on Human Resource Practices for People with Disabilities.” *IIMB Management Review* 22 (4): 137–46. doi:10.1016/j.iimb.2010.08.001.

Lahelma, Eero, Mikko Laaksonen, Tea Lallukka, Pekka Martikainen, Olli Pietiläinen, Peppiina Saastamoinen, Raija Gould, and Ossi Rahkonen. 2012. “Working Conditions as Risk Factors for Disability Retirement: A Longitudinal Register Linkage Study.” *BMC Public Health* 12 (1): 309.

Lazibat, Tonči, and Ksenija Dumičić. 2011. "Upravljanje Ljudskim Resursima I Permanentna Izobrazba - Temeljni Čimbenici Kvalitete." In *Issuu*. Zagreb. http://issuu.com/kvaliteta.net/docs/lazibat_tonci.

Lee, Ik Seop, and Soo Kyung Park. 2008. "Employment Status and Predictors among People with Visual Impairments in South Korea: Results of a National Survey." *Journal of Visual Impairment & Blindness* 102 (3): 147.

Lee, Susan. 2013. "Women's Perspectives on Disability, Underemployment & Health." *Women's Health and Urban Life* 12 (1): 61–79.

Lewis, Greg, Stian H. Thoresen, and Errol Cocks. 2011. "Post-Course Outcomes of Apprenticeships and Traineeships for People with Disability in Western Australia." *Journal of Vocational Rehabilitation* 35 (2): 107–16.

Lieber, Eli, and Thomas S. Weisner. 2010. "Meeting the Practical Challenges of Mixed Methods Research." In *Sage Handbook of Mixed Methods in Social & Behavioral Research*, edited by Abbas Tashakkori and Charles Teddlie, 559–79. Sage.

Lin, Ann Chih, and Kenyatha Loftis. 2004. *Mixing Qualitative and Quantitative Methods in Political Science: A Review*. Michigan: University of Michigan.

Lindsay, Sally. 2011. "Discrimination and Other Barriers to Employment for Teens and Young Adults with Disabilities." *Disability and Rehabilitation* 33 (15-16): 1340–50.

doi:10.3109/09638288.2010.531372.

Luecking, Richard G., Lisa Cuzzo, Margaret J. Leedy, and Eric Seleznow. 2008. "Universal One-Stop Access: Pipedream or Possibility?" *Journal of Vocational Rehabilitation* 28 (3): 181–89.

Magill-Evans, Joyce, Nancy Galambos, Johanna Darrah, and Christy Nickerson. 2008. "Predictors of Employment for Young Adults with Developmental Motor Disabilities." *Work: A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation* 31 (4): 433–42.

Majcen, Milena. 2009. *Management Kompetenc: Izdelava Nodela Kmpetenc Ter Njegova Uporaba Za Razvoj Kadrov in Za Vodenje Zaposlenih K Doseganju Ciljev*. Ljubljana: GM založba.

Mank, David, Jay Buckley, Andrea Cioffi, and Joyce Dean. 1996. "Do Social Systems Really Change? Retrospective Interviews with State-Supported Employment Systems-Change Projectors." *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities* 11 (4): 243–50.

Marumoagae, Mc. 2012. "Disability Discrimination and the Right of Disabled Persons to Access the Labour Market." *Potchefstroom Electronic Law Journal/Potchefstroomse Elektroniese Regsblad* 15 (1). doi:10.4314/pej.v15i1.10.

Miller, Brian K., and Steve Werner. 2005. "Factors Influencing the Inflation of Task Performance Ratings for Workers with Disabilities and Contextual Performance Ratings for Their Coworkers." *Human Performance* 18 (3): 309–29.

Minarovic, Timothy J., and Linda M. Bambara. 2007. "Teaching Employees with Intellectual Disabilities to Manage Changing Work Routines Using Varied Sight-Word Checklists." *Research and Practice for Persons with Severe Disabilities* 32 (1): 31–42.

Moon, N. W., and P. M. A. Baker. 2012. "Assessing Stakeholder Perceptions of Workplace Accommodations Barriers: Results From a Policy Research Instrument." *Journal of Disability Policy Studies* 23 (2): 94–109. doi:10.1177/1044207311425383.

Možina, Stane. 2009. "Učenje, izobraževanje, usposabljanje in razvoj kadrov." In *Menedžment človeških virov*, edited by Ivan Svetlik and Nada Zupan, 467–520. Ljubljana : Fakulteta za družbene vede, 2009 ([Ljubljana] : Littera picta).

Novak, Jeanne, Kelsey Jo Feyes, and Kimberly A. Christensen. 2011. "Application of Intergroup Contact Theory to the Integrated Workplace: Setting the Stage for Inclusion." *Journal of Vocational Rehabilitation* 35 (3): 211–26.

Olson, Deborah, Andrea Cioffi, Paul Yovanoff, and David Mank. 2001. "Employers' Perceptions of Employees with Mental Retardation." *Journal of Vocational Rehabilitation* 16 (2): 125–33.

O'Neill, Anne-Marie, and Christine Urquhart. 2011. "Accommodating Employees with Disabilities: Perceptions of Irish Academic Library Managers." *New Review of Academic Librarianship* 17 (2): 234–58. doi:10.1080/13614533.2011.593852.

Ozawa, Akihiko, and Jun Yaeda. 2007. "Employer Attitudes toward Employing Persons with Psychiatric Disability in Japan." *Journal of Vocational Rehabilitation* 26 (2): 105–13.

Paetzold, Ramona L., María Fernanda García, Adrienne Colella, Lily Run Ren, María del Carmen Triana, and Monique Ziebro. 2008. "Perceptions of People with Disabilities: When Is Accommodation Fair?" *Basic and Applied Social Psychology* 30 (1): 27–35. doi:10.1080/01973530701665280.

Pope, Daniel, and Clare Bamba. 2005. "Has the Disability Discrimination Act Closed the Employment Gap?" *Disability & Rehabilitation* 27 (20): 1261–66. doi:10.1080/09638280500075626.

Pushkala, Prasad, and Prasad Anshuman. 2007. "Organizational Challenges at the Periphery: Career Issues for the Socially Marginalized." *Handbook of Career Studies*. <http://lup.lub.lu.se/record/1781048>.

Ren, Lily Run, Ramona L. Paetzold, and Adrienne Colella. 2008. "A Meta-Analysis of Experimental Studies on the Effects of Disability on Human Resource Judgments." *Human Resource Management Review* 18 (3): 191–203. doi:10.1016/j.hrmr.2008.07.001.

Riches, Vivienne C., and Vanessa A. Green. 2003. "Social Integration in the Workplace for People with Disabilities: An Australian Perspective." *Journal of Vocational Rehabilitation* 19 (3): 127–42.

Rosenthal, David A., Emma K. Hiatt, Catherine A. Anderson, Jason Brooks, Ellie C. Hartman, Matthew T. Wilson, and Mayu Fujikawa. 2012. "Facilitators and Barriers to Integrated Employment: Results of Focus Group Analysis." *Journal of Vocational Rehabilitation* 36 (2): 73–86.

Rumrill, Phillip, Richard Roessler, Courtney Vierstra, Mary Hennessey, and Laura Staples. 2004. "Workplace Barriers and Job Satisfaction among Employed People with Multiple Sclerosis: An Empirical Rationale for Early Intervention." *Journal of Vocational Rehabilitation* 20 (3): 177–83.

Russell, Deb. 2012. "Testimony on Work Incentives in Social Security Disability Programs." *Journal of Vocational Rehabilitation* 36 (1): 33–37.

Russinova, Zlatka, Shanta Griffin, Philippe Bloch, Nancy J. Wewiorski, and Ilna Rosoklija. 2011. "Workplace Prejudice and Discrimination toward Individuals with Mental Illnesses." *Journal of Vocational Rehabilitation* 35 (3): 227–41.

Schartz, Kevin, Helen A. Schartz, and Peter Blanck. 2002. "Employment of Persons with Disabilities in Information Technology Jobs: Literature Review for "IT Works?" Behavioral Sciences & the Law 20 (6): 637–57. doi:10.1002/bsl.510.

Schur, Lisa, Douglas Kruse, and Peter Blanck. 2005. "Corporate Culture and the Employment of Persons with Disabilities." Behavioral Sciences & the Law 23 (1): 3–20. doi:10.1002/bsl.624.

Schur, Lisa, Douglas Kruse, Joseph Blasi, and Peter Blanck. 2009. "Is Disability Disabling in All Workplaces? Workplace Disparities and Corporate Culture." Industrial Relations: A Journal of Economy and Society 48 (3): 381–410.

Shaw, Linda R., Fong Chan, Brian T. McMahon, and Jeong Han Kim. 2012. "Employee and Employer Characteristics Associated with Elevated Risk of Filing Disability Harassment Charges." Journal of Vocational Rehabilitation 36 (3): 187–97.

Smith, Kaye, Lynne Webber, Joe Graffam, and Carlene Wilson. 2004a. "Employer Satisfaction, Job-Match and Future Hiring Intentions for Employees with a Disability." Journal of Vocational Rehabilitation 21 (3): 165–73.

———. 2004b. "Employer Satisfaction with Employees with a Disability: Comparisons with Other Employees." Journal of Vocational Rehabilitation 21 (2): 61–69.

Spataro, Sandra E. 2005. "Diversity in Context: How Organizational Culture Shapes Reactions to Workers with Disabilities and Others Who Are Demographically Different." *Behavioral Sciences & the Law* 23 (1): 21–38. doi:10.1002/bsl.623.

Stancliffe, Bryan Farris. 2001. "The Co-Worker Training Model: Outcomes of an Open Employment Pilot Project." *Journal of Intellectual and Developmental Disability* 26 (2): 143–59.

Stronks, K., H. Van De Mheen, J. Van Den Bos, and J. P. Mackenbach. 1997. "The Interrelationship between Income, Health and Employment Status." *International Journal of Epidemiology* 26 (3): 592–600.

Stumbo, Norma J., Jay K. Martin, and Brad N. Hedrick. 2009. "Assistive Technology: Impact on Education, Employment, and Independence of Individuals with Physical Disabilities." *Journal of Vocational Rehabilitation* 30 (2): 99–110.

Thornton, Craig, and Paul O'Leary. 2007. "Slow Change in the Employment Services Market: The Early Years of Ticket to Work." *Journal of Vocational Rehabilitation* 27 (2): 73–83.

Unger, D. D. 1999. "Workplace Supports: A View From Employers Who Have Hired Supported Employees." *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities* 14 (3): 167–79.
doi:10.1177/108835769901400306.

Vedeler, Janikke Solstad, and Svein Mossige. 2010. "Pathways into the Labour Market for Norwegians with Mobility Disabilities." *Scandinavian Journal of Disability Research* 12 (4): 257–71.

doi:10.1080/15017410903581189.

Waddington, Nicola. 2004. "The Employment of People with Disabilities as Archivists, Records Managers, Conservators and Assistants." *Journal of the Society of Archivists* 25 (2): 173–88.

doi:10.1080/0037981042000271493.

Wehman, Paul, Valerie Brooke, Howard Green, Millie Hewett, and Maggie Tipton. 2008. "Public/private Partnerships and Employment of People with Disabilities: Preliminary Evidence from a Pilot Project." *Journal of Vocational Rehabilitation* 28 (1): 53–66.

Wehman, Paul H. 2011. "Employment for Persons with Disabilities: Where Are We Now and Where Do We Need to Go?" *Journal of Vocational Rehabilitation* 35 (3): 145–51.

Weiner, Jan S., and Steve Zivolich. 2003. "A Longitudinal Report for Three Employees in a Training Consultant Model of Natural Support." *Journal of Vocational Rehabilitation* 18 (3): 199–202.

Werner, Jon M., and Randy L. De Simone. 2009. *Human Resource Development*. Cengage Learning.

Westmorland, Muriel G, Renee M Williams, Ben C Amick, III, Harry Shannon, and Farah Rasheed. 2005. "Disability Management Practices in

Ontario Workplaces: Employees' Perceptions." *Disability & Rehabilitation* 27 (14): 825–35. doi:10.1080/09638280400020631.

Whelley, Teresa A., Richard Radtke, Sheryl Burgstahler, and Thomas W. Christ. 2003. "Mentors, Advisers, Role Models & Peer Supporters: Career Development Relationships and Individuals with Disabilities." *American Rehabilitation*, no. 3: 42–49.

"Zakon O Delovnih Razmerjih (neuradno prečiščeno besedilo) (ZDR-1)." 2013. Uradni list Republike Slovenije št. 21/2013 s spr. in dop. <http://imss.dz-rs.si/imis/f11c3dd2a0a388f85f59.pdf>.

"Zakon O Pokojninskem in Invalidskem Zavarovanju (ZPIZ-2)" 2012. Uradni list Republike Slovenije št. 96/12 s spr. in dop. <https://www.uradni-list.si/1/content?id=110802>.

"Zakon O Varnosti in Zdravju Pri Delu (ZVZD-1)." 2011. Uradni list Republike Slovenije št. 43/2011. <http://www.uradni-list.si/1/content?id=103969>.

"Zakon O Zaposlitveni Rehabilitaciji in Zaposlovanju Invalidov (uradno Prečiščeno Besedilo) (ZZRZI-UPB2)." 2007. Uradni list Republike Slovenije št. 16/2007 s spr. in dop. <http://www.uradni-list.si/1/content?id=78532>.

Zoer, Ilona, Lucinda de Graaf, P. Paul FM Kuijer, Peter Prinzie, Marco JM Hoozemans, and Monique HW Frings-Dresen. 2012. "Matching Work Capacities and Demands at Job Placement in Employees with

Disabilities.” *Work: A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation* 42 (2): 205–14.