

Priročnik z naborom inovativnih ukrepov

KAKO DO KOMPETENC ZA VEČJO SAMOSTOJNOST IN SAMOINICIATIVNOST OSEB Z MOTNJAMI V TELESNEM IN DUŠEVNEM RAZVOJU



Izdelki so narejeni s pomočjo varovancev dnevnega centra
društva Verjamem vate

za vodje oseb z motnjami v telesnem in duševnem razvoju,
za delodajalce, za starše oz. skrbnike ter za vse podpornike, ki verjamejo,
da smo šele drugačni popolni in da se tudi osebe z motnjami v telesnem
in duševnem razvoju lahko aktivno vključujejo v delovne procese



Verjamem vate



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA GOSPODARSTVO,
TURIZEM IN ŠPORT



Verjamem vate



REPUBLIKA SLOVENIJA
**MINISTRSTVO ZA GOSPODARSTVO,
TURIZEM IN ŠPORT**

Projekt VKLJUČUJOČA ENAKOST - razvoj delovnih okolij za praktično usposabljanje ljudi z motnjami v telesnem in duševnem razvoju - sofinancira ga Ministrstvo za gospodarstvo, turizem in šport.

Publikacija je izdana v okviru Javnega razpisa za spodbujanje razvoja projektov združništva in socialne ekonomije 2023 - 2024.

Priročnik Nabor inovativnih ukrepov predstavlja dokument splošnega programa dela z osebami z motnjami v telesnem in duševnem razvoju z namenom vključevanja v delovne aktivnosti pri različnih delodajalcih.



Verjamem vate



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA GOSPODARSTVO,
TURIZEM IN ŠPORT

Priročnik z naborom inovativnih ukrepov

KAKO DO KOMPETENC ZA VEČJO SAMOSTOJNOST IN
SAMOINICIATIVNOST OSEB Z MOTNJAMI V TELESNEM
IN DUŠEVNEM RAZVOJU

Izdajatelj: Društvo Verjamem vate

Oblikovanje: Kul dizajn, Klavdija Frelih s.p.

Lektura: Društvo Verjamem vate

Leto izdaje: Domžale, 2024

Elektronska izdaja

Priročnik je brezplačen

Način dostopa: www.verjamemvate.si, www.lup-jeans.com

Katalogni zapis o publikaciji (CIP) pripravili v Narodni in univerzitetni knjižnici v Ljubljani

COBISS.SI-ID 207594243

ISBN 978-961-96767-0-7 (PDF)

Kazalo vsebine

Priročniku na pot	6
Uvod	8
Predstavitev namena in ciljev vključevanja oseb z motnjami v telesnem in duševnem razvoju v različna delovna okolja	9
Namen projekta »Vključujoča enakost - razvoj delovnih okolij za praktično usposabljanje ljudi z motnjami v telesnem in duševnem razvoju«:	9
Komu je priročnik namenjen	10
Kako do večje samostojnosti	10
PODROČJE 1: Vloga staršev in skrbnikov pri razvoju kompetenc oseb z MTDR	12
1.1. Pomen informiranja za starše	13
1.2. Sodelovanje staršev pri krepitevi veščin	14
1.3. Premagovanje stresa, ko zvišujete standarde otroka z MTDR	15
1.4. STARŠI - PRIMER DOBRE PRAKSE: Alenka Žnidarič	16
PODROČJE 2: Usmerjanje in vodenje oseb z MTDR	18
2.1. Priporočila vodjem, ki usmerjajo osebo z MTDR	18
2.2. Priporočila mentorjem v podjetju	19
2.3. Zaupnost podatkov	19
PODROČJE 3: Karierni razvoj oseb z MTDR	20
3.1. Zakonske osnove in predpisi vključevanja oseb z MTDR v delovne procese	21
3.2. Oblike vključevanja oseb z MTDR	22
3.3. Prilagoditev delovnega mesta osebi z MTDR	23
3.4. Poslovni model za delodajalce za aktivno vključevanje oseb z MTDR	25
3.5. Karierni razvoj oseb z MTDR	25
3.6. Pregled dejavnosti/področij in predlogi, kje so priložnosti vključevanja oseb z MTDR v delovne procese	28
PODROČJE 4: Družbeni učinki na primeru društva Verjamem vate s statusom socialnega podjetja	32
4.1. Upoštevanje smernic trajnostnega razvoja	32
4.2. Društvo Verjamem vate s statusom socialnega podjetja – predstavitev delovanja in družbenih učinkov	33
PODROČJE 5: Ukrepi za vključevanje in razvoj oseb z MTDR	36
5.1. Za lažjo vzpostavitev pomoči osebam z MTDR	36
5.2. Opis predlaganih ukrepov za vključevanje in razvoj veščin ter znanj oseb z MTDR	39



5.3. Primeri dobrih praks	41
PODROČJE 6: Etika vključevanja	46
Lanova etika vključevanja	46
Zaključek	62
Koristne informacije in razni viri	63
PRILOGE: OBRAZCI, ki pomagajo pri delu z osebami z MTDR in njihovem vključevanju v delovne procese:	68
Zahvala	83

Priročniku na pot

S priročnikom, ki je pred vami, želimo nagovoriti k jasnejšemu razumevanju potreb in želja ljudi z motnjami v telesnem in duševnem razvoju.

Glede na desetletne delovne izkušnje z ljudmi z motnjami v telesnem in duševnem razvoju lahko povem, da si v življenju želijo podobnih stvari kot vsi običajni ljudje. Prav tako namreč razmišljajo o družini, otrocih, o kakovostnem preživljanju prostega časa, o težavah, s katerimi se v življenju soočajo, o (z)možnostih za delo; in še bi lahko naštevali.

Izmed naštetega so prav priložnosti (oz. manko le-teh) za delo tisto področje, s katerega so osebe z invalidnostjo bolj ali manj izključene. K temu doprinaša zakonodaja, ki še ni dovolj dobro implementirana v prakso, neupoštevanje etičnih načel ter naraščajoči individualizem v današnji družbi. Vse to so neizogibno dejavniki, zaradi katerih možnosti, kako jih vključiti v delovne procese, ostajajo nedorečene. Kar vodi v segregacijo invalidov v delovnem okolju.

Nenazadnje tudi ljudje s prikrajšanostmi sanjajo o velikih stvareh, kot npr. na področju delovne poklicnosti, ki jo večinoma vsi nosimo v sebi – vendar jo moramo odkriti in nato razvijati. Če si torej vzamemo čas in jih pozorno spremljamo, lahko spoznamo, da imajo tudi osebe z motnjami v telesnem in duševnem razvoju določene potenciale, ki jih lahko s pravilnim pristopom ter v varnem, vključujočem, sprejemajočem okolju (še dodatno) razvijajo. Dati jim je potrebno le priložnost in – kar je najpomembneje – jim zaupati, da zmorejo.

S tem jim pomagamo zadovoljevati potrebo po samouresnitvi, ki je ena izmed temeljnih potreb vsakega človeka. Da, tudi ljudje z motnjami v telesnem in duševnem razvoju jo imajo. Za razliko od drugih, so veliko prej zadovoljni in hvaležno sprejemajo vsak, še tako majhen napredek v svojem razvoju. Hvaležni so, da so lahko vključeni v družbo, delo ali nenazadnje v organizacijo, v kateri so našli svoj prostor.

Njihova edina ovira je preprosto ta, da so velikokrat preskromni glede svoje lastne vrednosti, kajti družba jim ne priznava integritete. Razmišljanje o ljudeh z motnjami v telesnem in duševnem razvoju je na spodnjem seznamu prioritet. Tako ni potrebno navezati stika z njimi, izgovor pa je velikokrat v pomanjkanju izkušenj. Ne zmoremo pogledati v njih same. O tem ne želimo razmišljati, ker je njihovo vključevanje preveč kompleksno oz. mislimo, da se ne tiče nas.

Potrebno je stopiti iz cone udobja in priznati njihovo enakovrednost v družbi. S tem se nam odpira nabor ukrepov, kar je tudi tema tega priročnika. Družbo popeljati na pot človečnosti tudi na področju dela, kar je vstopna točka v trajnostni razvoj organizacij. S takim pristopom se ne postavimo nad ranljivejše, rezultat pa sta njihovi socialna in delovna vključenost.

Moč družbe se kaže tudi v sprejemanju različnosti njenih članov.



V razmislek: če se za hip postavimo v njihovo kožo - kako bi se počutili v primeru, da bi se rodili s telesno ali duševno okvaro? Kako bi se počutili, ko bi si nekaj želeli, pa ne bi imeli možnosti za uresničitev le-tega? Bi bili v stiski, postali otožni, občutili manjvrednost?

V naravi človeka je tudi to, da potrebuje potrditve s strani družine, okolice, v kateri se giblje ter družbe v kateri živi.

Priročnik je torej tudi vabilo: postanimo pozorni, ne spreglejmo sočloveka, omogočimo mu dostojno in kvalitetno življenje, tudi na področju delovnega vključevanja.

Na vseh nas je, da ustvarimo prostor, ki bo vključujoč tudi za ranljivejše. V našem primeru za ljudi z motnjami v telesnem in duševnem razvoju. Podprimo jih pri vključitvi v delovna okolja, ki jim predstavljajo možnost praktičnega prikaza delovnih nalog in spoznavanje procesov v praksi.

Naj vključitev ljudi z motnjami v telesnem in duševnem razvoju v delovno okolje predstavlja inovacijo na področju vključevanja invalidov.

Zmorejo in od tukaj naj se širi glas! Potrebujejo zgolj priložnost!

Vesna Goršek

Direktorica društva Verjamem vate



Uvod

Delo življenje plemeniti. Če smo vključeni v delo, nas to bogati, čutimo se koristne, spoznavamo, kaj vse zmoremo. Zapisano velja za vse, tudi za osebe z motnjami v telesnem in duševnem razvoju. Vsi se radi počutimo koristne.

Na drugi strani je tudi vse več delodajalcev, ki želijo biti koristni v smislu delovanja kot družbeno odgovoren delodajalec. Kako torej pomagati osebam z motnjami v telesnem in duševnem razvoju, da bi se lahko vključili v delovne sredine. Seveda to ni mogoče za vse, veliko pa je takih, ki bi bili, ob ustrezni podpori in višanju ustreznih veščin ter znanj, lahko vključeni v delovne sredine. Nekatere dejavnosti so seveda pri tem bolj ustrezne; tudi nekatera delovna mesta so taka, da je tako osebo mogoče lažje vključiti.

Pri tem je zelo pomembno, da znamo prepoznati tako osebo, jo razvijati in seveda, ji pomagati pri iskanju ustreznega delodajalca.

Pomembno je pomagati tudi samim podjetjem z informacijami in dobrimi praksami, in sicer kako bi lahko v delovne procese vključili tudi osebe z motnjami v telesnem in duševnem razvoju (v nadaljevanju MTDR). Ali celo soustvarjati delovna okolja ter delovna mesta za osebe s posebnimi potrebami. Motnje v duševnem razvoju so opredeljene kot lažje, zmerne, težje in težke. Ker v priročniku govorimo o osebah z motnjami v telesnem in duševnem razvoju nasploh, uporabljamo izraz motnje v telesnem in duševnem razvoju, ki se ne nanaša na določeno obliko motnje, saj je vsak posameznik edinstven in ga je kot takega potrebno tudi obravnavati.

Več vključujoče družbe, poleg zagotavljanja dostojanstva in enakopravnosti, varovanja naravnih virov in podnebja našega planeta za prihodnje generacije, zagotavljanje uspešnega in izpolnjujočega življenja v sožitju z naravo, spodbujanje miroljubne in pravične družbe, pa je tudi med EU kazalniki ciljev trajnostnega razvoja za Slovenijo. Social Firms Europe CEFEC - Evropsko združenje za socialna podjetja pa v svojem več kot tridesetletnem delovanju, kot edina mreža za socialna podjetja v Evropi, vzpodbuja kreiranje delovnih mest za vse invalide in druge ranljive skupine.

Izvajanje programov in izobraževanje kadrov, ki so predstavljeni v tem priročniku, bo v pomoč vsem zaposlovalcem, ki bodo z dejanji in ne samo z besedami, živeli resnično vključujočo družbo s tem, da ponudijo priložnost osebam z MTDR. V priročniku uporabljamo moško slovnično obliko, uporabnik / varovanec / mladostnik in sicer kot nevtralno obliko za osebe moškega in ženskega spola.

Lokalna in globalna skupnost potrebujeta spremembe. Zato so potrebni novi poslovni modeli naše skupne prihodnosti. Da pa k temu lahko prispevajo vsi, je potrebno, da so v družbo vključeni tudi šibkejši člani družbe, kot so osebe z MTDR. Kajti ko krepimo šibkejšje člene, smo vsi močnejši in le skupaj krepimo celotno družbo.



Skozi priročnik spremljamo resnično zgodbo Lana, mladostnika z motnjami v telesnem in duševnem razvoju ter njegove mame Alenke. Lanova vključenost v Društvo Verjamem vate mu pomaga pri dvigovanju njegovih kompetenc in s tem tudi zaposlitvenih možnosti. Tudi Lan je del potovanja po sodobnih izzivih človečnosti. V sklepnem poglavju, z naslovom Lanova etika vključevanja, nam ob etičnih, pravnih in političnih razsežnostih vključujoče enakosti razkriva svoje potrebe in želje po enakih možnostih za vključevanje v delo in družbo.

Z vsako osebo z MTDR, ki ji z možnostjo zaposlitve ali vključenosti omogočimo enakopravnejše sodelovanje v družbi, obogatimo delovno okolje, lokalno skupnost in posledično tudi svet z novimi spoznanji o srčnosti in drugačnosti.

Predstavitev namena in ciljev vključevanja oseb z motnjami v telesnem in duševnem razvoju v različna delovna okolja

Vključitev oseb z motnjami v telesnem in duševnem razvoju, v njim prilagojena delovna okolja omogoča, da se zaradi možnosti opravljanja različnih delovnih aktivnosti počutijo samostojnejše in del delovnih ekip. Zavedajo se, da tudi oni sami prispevajo k doseganju rezultatov v organizaciji, v katero so vključeni. Korist je seveda tudi za državo, saj se na način vključevanja oseb z MTDR razbremeni socialne transferje oz. državno blagajno. Ko govorimo o vključujoči družbi, je potrebno ves čas iskati možnosti in priložnosti, kjer lahko v praksi udeležimo nove pobude. Delovna okolja so prav gotovo ena izmed takšnih možnosti.

Namen projekta »Vključujoča enakost - razvoj delovnih okolij za praktično usposabljanje ljudi z motnjami v telesnem in duševnem razvoju«:

- razvoj novih možnosti zaposlovanja oz. socialne vključenosti in reintegracija oseb z motnjami v telesnem in/ali duševnem razvoju,
- vplivati na večjo socialno vključenost oseb s posebnimi potrebami,
- prispevati k razvoju podpornega okolja med institucijami, ki skrbijo za obravnavane osebe in trg dela za opolnomočen vstop ciljne skupine na trg dela,
- iskanje sinergij z več deležniki, kot npr. izobraževalnimi institucijami, knjižnicami, društvi, zavodi, nevladnimi organizacijami, domovi za starejše..., ki lahko pomagajo pri ozaveščanju javnosti in vključevanju oseb z MTDR,
- s primeri dobrih praks vzpodbujati iskanja novih možnosti in priložnosti za zaposlovanje in vključevanje oseb z MTDR.

Komu je priročnik namenjen

1. **Namenjen je vsem, ki se v svojem življenju ali pri delu srečujejo z osebami z motnjami v telesnem in duševnem razvoju** ter se zavedajo, da je za uspešno vključevanje teh oseb v družbo ali v delovne procese nujno, da imajo te osebe vso podporo. Tako bodo le-te čim bolj samostojne, samoiniciativne, bolj zaposljive oz. se bodo lažje vključile v delovne procese.
2. **Tistim, ki te osebe vodijo** v dnevni centrih, delovno varstvenih centrih, staršem in skrbnikom teh oseb. Namenjen je projektnim in strokovnim vodjem, ki preko raznih javnih razpisov skrbijo za te osebe in jih nato pripravljajo najprej v fazi višanja samostojnosti pri vsakodnevnih osebnih opravilih in nato v fazi, ko se take osebe lahko vključijo v delovne procese.
3. **Delodajalcem**, ki delujejo družbeno odgovorno in imajo na voljo taka delovna mesta, na katerih se osebe z MTDR lahko vključijo v delovne procese.
4. **Staršem/skrbnikom**, ki s pravilno vzgojo taki osebi pomagajo, da bi bila, ko odraste, čim bolj samostojna.
5. **Namenjen je tudi predstavitvi družbenih učinkov zaposlovanja** takih oseb in trajnostnemu razvoju.

Priročnik je koristen za vse, ki skrbijo za osebni razvoj oseb z MTDR (dnevni centrom, izvajalcem osebne asistencije, osebnim asistentom po Sloveniji, zaposlitvenim in varstveno- delovnim centrom, pristojnemu Ministrstvu, pa tudi podjetjem in nevladnim organizacijam, ki si želijo v svoje delovne sredine vključiti osebe z MTDR), kadrovskim strokovnjakom, svetovalcem na zavodih za zaposlovanje ter uporabnikom in njihovim staršem.

Pa tudi ostalim različnim ustanovam, društvom, zavodom, socialnim podjetjem, občinam in drugim javnim ustanovam, ki lahko širijo glas o dobrih praksah in s tem omogočajo osebam z MTDR zaposlovanje in vključevanje v družbo.

Kako do večje samostojnosti

Za vse zaposlene velja, da svoje delovne zadolžitve uspešno opravljajo, če so ustrezno motivirani, če imajo ob vstopu v delovni proces ustreznega mentorja in če imajo v rani mladosti podporo svojih staršev ali skrbnikov, ki jih spodbujajo in od njih pričakujejo čim več samostojnosti.

Prav nič drugače ne velja za osebe z motnjami v telesnem in duševnem razvoju. V kolikor imajo ob sebi starše, ki jih že v rani mladosti spodbujajo, da iz dneva v dan višajo svoje lastne standarde.

Če jih spodbujajo, da bi bili pri vsakodnevnih opravilih čim bolj samostojni, so posledično samostojnejši, ko se vključijo v delovne procese. Ko pa se vključijo v delo, je zelo pomembno, da imajo ob sebi usposobljene in razumevajoče mentorje, ki jim pomagajo pri vključevanju.

Podjetja imajo za zaposlovanje invalidov predpisane kvote. Da pa bi podjetja postala družbeno odgovorna, in ne bi le sledila zahtevam kvot ali plačevala denarnega nadomestila za preseganje



zaposlovanja oziroma sledila nagradi, če presegajo kvoto zaposlenih invalidov, pa bo potrebno še bolj vzpodbujati širši družbeno gospodarski dogovor in omogočati vzpodbude za zaposlovalce oz. tiste, ki lahko vključijo osebe z MTDR v svoja okolja.

V praksi je na tem področju veliko možnosti za izboljšavo, saj se pri vključevanju ali zaposlovanju oseb z MTDR pojavljajo različne prepreke, ki ovirajo možnosti za vključitev ali zaposlitev. S tem priročnikom skušamo vzpodbuditi razmislek o novih priložnostih, hkrati pa pokazati na dobre že obstoječe prakse.

Zaposlovanje invalidov in še posebej zaposlovanje ali vključevanje oseb z MTDR potrebuje širšo gospodarsko in državno podporo. Le tako so namreč v praksi lahko vzpostavljeni izvedljivi pogoji za zaposlitev ali vključitev ter posledično večja samostojnost za ljudi z motnjami v telesnem in duševnem razvoju.

Oznaka invalidnost ali tudi oznaka motnja v telesnem in duševnem razvoju je zelo splošna. Za vsako osebo s to oznako pa se skriva oseba s svojo edinstveno zgodbo. S podporo, kot je zapisana v tem priročniku, lahko poiščemo posamezniku mesto, kjer bo lahko po svojih najboljših zmožnostih vključen v delo in družbo ter s tem dodal košček svoje edinstvenosti v sestavljanko življenja.

PODROČJE 1:

Vloga staršev in skrbnikov pri razvoju kompetenc oseb z MTDR

”

„Ravnaj s človekom, kakršen je, in ostal bo, kakršen je. Ravnaj s človekom, kakršen bi lahko bil in moral biti, in postal bo tak, kakršen je lahko in bi moral biti«, je vedel že Goethe.“

Vloga staršev je pri vključevanju oseb z MTDR v delovne procese zelo pomembna. Priporočljivo je, da starši oziroma skrbniki svoje otroke, ki imajo motnje v telesnem in duševnem razvoju (seveda odvisno od stopnje motnje), že v rani mladosti pripravljajo na to, da bodo ti otroci, ko odrastejo, v vsakodnevem življenju čim bolj samostojni.

V kolikor je ta samostojnost razvita, se bo to preneslo tudi pri vključevanju take osebe v delovne sredine. Ko ti otroci odrastejo in so v domači oskrbi, pa je seveda tudi pomembno, da starši še naprej krepijo kompetence, ki vključeni osebi omogočajo lažje vključevanje v delovne sredine. Veščine in znanja otrok so namreč drugačna v rani mladosti, kot nato, ko ti otroci odrastejo.

Da bodo imeli starši pri razvoju veščin svojih otrok, ki so pomembne za opravljanje delovnih zadolžitev, dobre rezultate, je dobro, da najprej poskrbijo za razvoj svojih lastnih veščin.

Dobro je vedeti, kako sploh motivirati svojega otroka, kako ga spodbujati, kakšna dela mu nalagati. Kako mu povedati, ko z doseženimi rezultati starši niso zadovoljni. Pa tudi, kako motivirati samega sebe, kot starša, da se bo to preneslo tudi na lastnega otroka.

Priporočila UNICEF-a navajajo, da je ključna skrb za duševno zdravje vseh otrok, da jim prisluhnemo, jih vzpodbujamo in jim zagotovimo, da je dobro in varno, da delijo svoje misli in občutke. Starše otrok s posebnimi potrebami pa usmerjajo, da se namesto na pomanjkljivosti osredotočijo na močne plati otroka. Vsak otrok s posebnimi potrebami ima tudi svoje sposobnosti in močne plati, ki jih je mogoče uporabiti tako, da z njimi podpre šibkejšše sposobnosti (M. Samms-Vaughan, 2024). Prav enako velja tudi za osebe z MTDR.



1.1. Pomen informiranja za starše

V preteklosti so se raziskave osredotočale na negativne reakcije družin ob rojstvu otroka z invalidnostjo, sedaj pa se več pozornosti posveča uspešnim odzivom družin ob takšnem dogodku. Poudarja se pozitivno spoprijemanje družin z invalidnostjo, sprejemanje le-te in razumevanje ter povezanost partnerjev in razumevanje družine, ki ob takem dogodku ni žrtev temveč enota, ki se v tem procesu prilagaja. K temu pa pripomorejo tudi ideje o integraciji invalidov v družbo in priznavanje pomembnosti vloge, ki jo imajo starši (Isack Kandel & Joav Merrick, 2007). Za starše je zelo pomembno, da so sami proaktivni, se opolnomočijo, nenehno izobražujejo in iščejo vse informacije, ki so na voljo. V pomoč staršem navajamo naslednje usmeritve:

Aktivno vključevanje v različne aktivnosti

Starši, ki so aktivno vključeni v terapije in šolske aktivnosti otrok, lahko neposredno spremljajo napredek in sodelovanje pri učenju otrok. Ključno je, da starši aktivno sodelujejo pri vseh pomembnih odločitvah glede izobraževanja in zdravstvene oskrbe otrok.

Izobraževanje in informiranje

V Sloveniji so na voljo strokovne ustanove, zavodi, društva, izobraževalne institucije, ki nudijo izobraževanja in delavnice, kjer se starši lahko naučijo več o specifičnih potrebah svojih otrok, o obvladovanju stresa, komunikacijskih tehnikah ter o pravicah in storitvah, ki so jim na voljo. Na voljo je več različnih virov, veliko jih je brezplačnih kot na primer: spletne strani ministrstev, CSD, NIJZ, zdravstveni domovi, URI SOČA, Zavod za zaposlovanje, različni inštituti, dostop do literature v knjižnicah, spletne strani ali kontakti društev, ki lahko staršem pomagajo razumeti in obvladovati izzive, s katerimi se

soočajo njihovi otroci in starši sami. V tem priročniku so med koristnimi informacijami in viri navedene številne povezave, ki so v pomoč pri iskanju ustreznih informacij.

Pomoč in podpora

Na voljo so podporne skupine, društva in različne ustanove. Za starše je zelo pomembno, da se povežejo v podporne skupine, kjer lahko delijo izkušnje, se povezujejo in učijo drug od drugega. Na voljo so individualna svetovanja, kjer psihologi, specialni pedagogi, zdravstveni ali socialni delavci, terapevti in zdravniki lahko nudijo individualno podporo. Takšna čustvena podpora ter nasveti dajejo staršem občutek, da niso sami.

Krepitev kompetenc

Starši potrebujejo veliko specifičnih veščin, kot na primer metode komuniciranja, uporaba različnih tehnologij, obvladovanje vedenjskih izzivov, nasvete glede različnih pripomočkov... Strokovnjaki z različnih področij lahko pomagajo staršem prepoznati njihove lastne moči in sposobnosti ter tudi uspehe, ki so jih že dosegli. Ko ostanejo brez odgovorov kako naprej, je potrebno poiskati pomoč pri strokovnih delavcih, da jih ti usmerijo k pravim rešitvam. S tem, ko razvijajo lastne kompetence, lahko bolj kakovostno pomagajo pri napredku tudi osebam z MTDR.

Povezovanje s skupnostjo

Povezovanje z družinami, ki se soočajo s podobnimi izzivi, je ključnega pomena, zato je pomembno spodbujati takšno povezovanje, saj lahko pomaga pri občutku pripadnosti in zmanjševanju izolacije. K temu lahko pripomore tudi organizacija dogodkov in aktivnosti, kjer se lahko družine srečujejo, izmenjujejo izkušnje in se podpirajo.



Čustvena podpora

Redno priznavanje napora, ki ga starši vlagajo v skrb za svoje otroke in v priznavanje njihovih uspehov, lahko občutno pripomoreta k dvigu samozavesti, zato sta zelo pomembni pohvala in priznanje. Pohvalo in priznanje se lahko starši naučijo dati tudi sami sebi. Prav tako je pomemben sočuten odnos, razumevanje in nudenje čustvene podpore ter sočutja, ko starši doživljajo stresne in težke trenutke. Družina, širše sorodstvo, prijatelji in sodelavci ter lokalna skupnost so lahko velika opora.

Praktična pomoč

Staršem je mogoče nuditi pomoč pri vsakodnevni opravi kot so prevoz otrok, varstvo ali domača pomoč, kar lahko zmanjša stres in njihovo obremenitev. Potrebno pa jim je nuditi tudi pomoč pri dostopu do finančnih podpor in subvencij, ki so namenjene družinam z otroki s posebnimi potrebami.

Starši otrok z MTDR postanejo bolj samozavestni in so se sposobni spoprijemati s številnimi izzivi, ki jih srečujejo na svoji poti - če čutijo, da niso sami in da jim je na voljo pomoč. Staršem je včasih težko prositi za pomoč, zato se je potrebno naučiti tudi tega. Pomembno je tudi, da ne pozabijo na skrb zase, da si redno vzamejo čas za počitek, sprostitev in aktivnosti, ki so jim v veselje, da ohranijo ravnotežje in se izognejo izgorelosti.

Pripravo otroka z MTDR, da bo lahko aktivneje vključen v družbo in morebiti tudi v delovni proces, sestavljajo različne aktivnosti. Nekaj od njih jih navajamo v nadaljevanju.

1.2. Sodelovanje staršev pri krepitvi veščin

Krepitev socialnih veščin

Da se oseba z MTDR lažje vključi v delovno

okolje, so zelo pomembne socialne veščine. Vendar pa so osebe z MTDR premalokrat aktivno vključene v prostočasne aktivnosti, čeprav je dokazano, da so ravno te ena od uspešnih strategij učenja in razvoja socialnih veščin. Zaradi občutka izključenosti se te osebe raje ukvarjajo z dejavnostmi, kjer so sami ali zgolj pasivno sodelujejo (Eratay, 2013). Da starši vzpodbujajo prostočasne dejavnosti je pomembno, da vztrajajo pri vključitvi otroka v različne aktivnosti, kjer imajo možnost socialnega stika in ki jih seveda zmorejo ter so jim v veselje. To so lahko na primer dramsko-gibalne terapije, ukvarjanje s hortikulturo, obiskovanje tečajev joge.

Krepitev prilagodljivosti in potrpežljivosti

Potrpežljivost je zelo pomembna za obvladovanje vsakodnevni izzivov. Staršem so lahko v pomoč naslednje strategije:

- **Določite jasne meje**, da otroci vedo, kaj se od njih pričakuje in kakšna so pravila igre. Pri tem je ključno, da ste dosledni, saj doslednost pri izvajanju pravil in pričakovanj pomaga otrokom razumeti, kaj pomeni potrpežljivost.
- **Dober zgled**, saj se otroci učijo z opazovanjem. Če starši kažejo potrpežljivost v različnih situacijah, se s tem tudi otroci učijo biti potrpežljivi. Pri tem je izjemnega pomena graditev zaupanja in sprejetosti. Govorite tudi o svojih občutkih in razložite otrokom, kako se vi soočate s situacijami, ki zahtevajo potrpežljivost.
- **Pomagajte si z igrami in aktivnostmi**, kot so sestavljanke ali igrače, ki zahtevajo sestavljanje. Na voljo so tudi digitalne igre, ki so lahko v pomoč.
- Različne priložnosti, ko je potrebno čakati v vrsti, lahko uporabite kot trenutke za učenje in seveda ne pozabite **pohvaliti otroka**, ko pokaže potrpežljivost. To lahko



okrepi njegovo vedenje. Tudi uporaba **majhnih nagrad**, kot so nalepke ali dodatni čas za igro, so lahko spodbude za potrpežljivost.

- **Pomagajte otroku pri obvladovanju čustev.** To so lahko dihalne vaje, kjer naučite otroka preprostih dihalnih vaj, ki mu lahko pomagajo, ko se počuti nestrpnega. Vzpodbujajte govorjenje o čustvih, kjer otroku pomagajte prepoznati in izraziti njihova čustva na konstruktiven način.
- Pomembno je, da **izzive postopoma povečujete**. Začnite z majhnimi koraki in s kratkimi obdobji čakanja, ki jih postopoma podaljšujete. Postopno povečujte zahtevnost nalog, ki zahtevajo potrpežljivost.
- **Pomagajte si s pripovedovanjem zgodb**, ki imajo moralne nauke o potrpežljivosti in uporabo metafor, kot je na primer rast drevesa, ki potrebuje čas, da zraste, da otroku ponazorite koncept potrpežljivosti.
- **Vzpodbujajte neodvisnost na način**, da skuša otrok samostojno reševati težave. Kar lahko poveča njihovo potrpežljivost.

Izobraževanje in razumevanje

Starši, ki bolje razumejo posebne potrebe svojih otrok, lažje obvladujejo izzive. Prebiranje knjig, udeležba na delavnicah in posvetovanje s strokovnjaki lahko pomaga pri tem. Poznavanje razvojnih stopenj in pričakovanj glede napredka, lahko pomaga staršem postaviti realistična pričakovanja. V pomoč je tudi prepoznavanje sprožilcev, kar pomaga prepoznati situacije ali vedenja, ki sprožajo nestrpnost. Na osnovi tega pa lažje razvijejo strategije za njihovo obvladovanje.

Praktične strategije

- **Strukturiranje dneva:** dnevni rutinski

urnik lahko pomaga zmanjšati stres in izboljšati predvidljivost. Osebi z MTDR pa omogoča boljšo orientacijo v času in organiziranost.

- **Postavljanje mej:** učenje postavljanja jasnih in konsistentnih meja ter pričakovanj pomaga pri obvladovanju vedenja otrok in ohranjanju reda.
- **Aktivno poslušanje otrokovih potreb in želja:** to lahko zmanjša frustracije.
- **Majhni koraki:** postopno uvajanje sprememb in postavljanje manjših ciljev lahko pomaga pri obvladovanju situacij in povečuje uspeh.
- **Praznovanje napredka:** redno priznavanje in praznovanje majhnih dosežkov in napredka krepi pozitiven odnos in potrpežljivost.
- **Sodelovanje s strokovnjaki:** redni posveti s strokovnjaki, kot so specialni pedagogi, terapevti in zdravniki, lahko pomagajo pri razumevanju in obvladovanju posebnih potreb.

Z rednim izvajanjem teh strategij in tehnik lahko starši postopoma razvijejo večjo potrpežljivost in sposobnost učinkovitega obvladovanja izzivov, ki jih prinaša skrb za otroke z MTDR.

1.3. Premagovanje stresa, ko zvišujete standarde otroka z MTDR

Tehnike obvladovanja stresa

Različne dihalne vaje, praksa globokega dihanja, meditacije, čuječnosti ali joge lahko pomagajo umiriti um in zmanjšati stres. Ravno tako fizična aktivnost, saj redna telesna vadba pomaga pri sproščanju napetosti in izboljšanju razpoloženja.



Pri preučevanju, kako se starši otrok z MTDR soočajo in spoprijemajo s težavami in kakšne strategije obvladovanja pri tem uporabljajo, so v raziskavi staršev otrok z MTDR ugotovili, da so informiranje in sprejemanje, dobro sodelovanje v družini in socialna podpora najpogostejše strategije za obvladovanje težav. Naslednjih pet področij pa je tistih, kjer se uspešne in manj uspešne družine najbolj razlikujejo pri obvladovanju izzivov: začetne izkušnje staršev, osebne karakteristike, vpliv otrokove invalidnosti na družinsko življenje ter delovanje v vsakdanjem življenju. Raziskava je pokazala, da je staršem najbolj pomagalo dovolj informacij o otrokovi invalidnosti, realističen pogled na situacijo in sprejemanje otrokove invalidnosti (A. Taanila, L. Syrjälä, J. Kokkonen and M.-R. Järvelin, 2001).

1.4. STARŠI - PRIMER DOBRE PRAKSE: Alenka Žnidarič

Kaj je bilo ključno pri vključevanju otroka z MTDR v vsakdanje življenje?

Na prvem mestu je sprejetost, da otroka sprejmemo takšnega kot je, da gradimo okolje, ki mu omogoča razvoj in napredek. Na drugem mestu in prav tako zelo pomembna, pa je zgodnja obravnava.

Cilj zgodnje obravnave je zagotoviti otroku ustrezno podporo v razvojnem obdobju, da se izboljšajo njegove sposobnosti in doseže največji potencial. Ta običajno vključuje zgodnje zaznavanje, individualno načrtovanje terapevtskih obravnav in sodelovanje staršev ter drugih strokovnjakov.

Kdo je poleg vas prevzel skrb za otroka in kako je to pomembno?

Ožja in razširjena družina. Že pri četrtem tednu je bil vključen v zgodnjo obravnavo pri gospe Elzi Sabolič. Imel je tudi študentko specialne

pedagogike Tino Osolnik, ki je še danes v stiku z njim (plesne vaje).

Kaj je vaš otrok z MTDR doprinesel v vašo družino in skupnost?

Lan je v našo družino prinesel ljubezen, veselje in radost. Poleg tega pa tudi **povezanost**; skrb za Lana je poglobila povezanost med družinskimi člani, saj se skupaj soočamo z izzivi in si med seboj pomagamo. Vsekakor tudi **večanje strpnosti in empatije** ter **neprecenljivo lekcijo o vztrajnosti, sočutju in sprejemanju različnosti**. Seveda tudi **ponos in zadovoljstvo**, saj so rezultati posledica trdega dela in odločnosti. Družini je prinesel občutek enakosti in moči zaradi **skupnega premagovanja ovir**, saj se skupaj spopademo s težavami in se učimo reševati težave. Lan je naši družini prinesel mnoge dragocene izkušnje in **obogatil naše življenje**.

Kaj bi pri vključevanju v življenje in delo, svetovali staršem z otrokom z MTDR?

IŠČITE PODPORO - ne oklevajte poiskati podporo v lokalnih organizacijah, skupinah za samopomoč, terapevtih in strokovnjakih, ki vam lahko pomagajo.

REDNO KOMUNICIRAJTE s strokovnjaki in terapevti, z učitelji vašega otroka, da ostanete informirani o njegovem napredku in potrebah.

BODITE PROAKTIVNI pri zagotavljanju potrebnih storitev in podpore vašega otroka, vključno s pridobivanjem informacij o razpoložljivih možnostih in uveljavljanju njegovih pravic.

SKRIB ZASE - ne pozabite na lastne potrebe. Poskrbite za svoje fizično, čustveno in duševno zdravje ter si vzemite čas zase. Postavite realna pričakovanja glede razvoja in dosežkov vašega otroka ter se osredotočite na njegovo individualno pot.

SODELUJTE S ŠOLO IN LOKALNO SKUPNOSTJO



SPOŠTUJTE SVOJEGA OTROKA in ga **SPREJMI**TE takšnega kot je. Bodite njegov zagovornik in mu pomagajte razvijati njegove talente in potenciale.

OHRANITE POZITIVEN ODNOS kljub izzivom in si prizadevajte za gradnjo močnih in ljubečih družinskih odnosov.

NE OBUPAJTE IN SE ZAVEDAJTE, da ste pomembni in dragocen starš vašemu otroku, ki mu lahko nudite ljubezen, podporo in moč pri premagovanju ovir.

Katere naloge je vaš otrok sposoben samostojno opravljati doma?

Samostojno opravlja osnovna vsakodnevna opravila kot so: oblačenje, higiena, priprava hrane in čiščenje, sodelovanje pri opravih gospodinjskih (pomivanje posode, zlaganje iz pomivalnega stroja, sesanje, brisanje prahu, odnašanje smeti, pometanje, košenje trave, grabljenje listja...).

Vključen je v družinske dejavnosti urejanja vrta in priprave obrokov (rezanje in lupljenje zelenjave). Zanimajo ga in aktivno je vključen v ustvarjalne dejavnosti, barvanje mandal, risanje, branje in pisanje. Pomembno je, da se upoštevajo individualne sposobnosti in interesi posameznika.

Katere naloge je vaš otrok sposoben samostojno opravljati izven doma?

Osebe s posebnimi potrebami so sposobne opravljati različna dela, odvisno od njihovih sposobnosti, izkušenj in interesov. Prilagoditev na delavnem mestu, podpora in usposabljanje lahko omogočajo, da učinkovito opravljajo nalogo, ki ustreza njihovih zmognostim. Lan je vključen v dnevni center pri društvu Verjamem vate, kjer pomaga v trgovini iz druge roke. V trgovini pometa, sesa, briše prah, piše deklaracije, odnaša smeti, skrbi za pošto, kuha kave, se uri z delom na računalniku (npr. učenje programa Word).

Ali ste opazili še kakšno pozitivno spremembo, kadar je vaš otrok vključen v delo, ki bi jo želeli deliti z nami?

Lan se zaradi vključenosti počuti veliko bolj sprejetega. Postal je bolj samozavesten, počuti se koristnega in pripadajočega. S tem pa si krepi samopodobo in samozavest.

PODROČJE 2:

Usmerjanje in vodenje oseb z MTDR

”

Tudi eksperti so bili nekoč samo začetniki..

V organizacijah, ki usmerjajo osebe z MTDR na potencialna, invalidom prilagojena delovna mesta, potrebujejo osebo, ki skrbi in aktivno išče možnosti za vključevanje ali zaposlitev oseb z MTDR. Ta strokovna oseba, ki jo v nadaljevanju imenujemo projektni ali strokovni vodja, usmerja osebe z MTDR in skrbi za iskanje možnosti vključevanja ali zaposlitve.

Ko pa takšna oseba dobi priložnost za vključenost v delovno okolje podjetja, pa se osebi z MTDR določi mentorja in sledi priporočilom, ki so opisana v nadaljevanju.

2.1. Priporočila vodjem, ki usmerjajo osebo z MTDR

Tako kot vsak posameznik je tudi vsaka oseba z MTDR unikatna. Zato je pomembno, da projektni ali strokovni vodja čim bolj spozna osebo z MTDR, njegove svojce - bližnje in v primeru, da ima osebnega asistenta, tudi njega, saj so to osebe, ki ga bodo motivirale za delo. Tako lahko lažje razume osebo in prepozna njegove močne in šibke lastnosti. Vodja zna pripraviti dobro predstavitev močnih plati osebe z MTDR, kjer natančno zapiše vse prednosti osebe z MTDR, vse močne plati in kaj ga še posebej odlikuje. Hkrati zapiše tudi lastnosti, kjer je oseba šibkejša. Dobro je, da razmisli in zapiše tudi, kje vidi še dodatne

priložnosti za razvoj. Cilj, ki mu pri tem sledi, je zaposljivost ali vključenost kandidata ter povezovanje potreb delodajalca s pravo osebo.

Za vodjo je pomembno, da ima veščine dobrega komuniciranja, pogajanj in prepričevanja, da zna voditi projekt od začetka do uspešnega zaključka vključitve osebe z MTDR. Zelo je pomembno, da se zna povezovati, iskati kontakte, spoznavati različna omrežja in potencialne delodajalce. Zelo sta pomembna tudi strokovnost in integriteta.

Iskati zna različne zaposlitvene niše in priložnosti za predstavitev dobrih praks vključevanja oseb z MTDR. To so lahko karierni sejmi, konference, dnevi odprtih vrat in drugi podobni dogodki.

Pri pogovoru s podjetjem ali organizacijo je pomembno, da zna poiskati pravega sogovornika in odločevalca, kateremu na jasan in konkreten način predstavi, kaj oseba zmore in zna.

Aktivno išče možnosti v lokalnih okoljih, pri družbeno odgovornih delodajalcih, samostojnih podjetnikih, različnih organizacijah ter socialnih podjetjih.

Spremlja potrebe po delovnih mestih na zavodu za zaposlovanje, različnih zaposlitvenih portalih in v lokalnih podjetjih (spletne strani, oglasi, osebni stiki).



Pripravi bazo potencialnih kandidatov za zaposlitev, ki vsebuje opis veščin, ki jih imajo kandidati.

Pomembno je, da po vključitvi spremlja in podpira osebo z MTDR, je v stalnem stiku z delodajalcem in redno preverja, kako poteka delo pri zaposlovalcu.

Posebna pozornost je potrebna pri komuniciranju o zdravstvenem stanju, saj se lahko komunicira zgolj o omejitvah, ne o diagnozah. Izjema so življenjsko ogrožajoča stanja kot na primer sladkorna bolezen ter epileptični in drugi napadi, kjer mora delodajalec vedeti, kako ukrepati in dogovoriti pot ukrepanja. Pravilno je potrebno komunicirati o posebnostih in potrebah osebe z MTDR ter pri tem upoštevati vse predpise o varovanju podatkov.

2.2. Priporočila mentorjem v podjetju

Pred vključitvijo osebe z MTDR je obvezno potrebno pripraviti pogovor in informacije za mentorje v podjetju. Z obrazci, ki so navedeni v priročniku, pa predstaviti vse osnovne informacije o osebi z MTDR.

V idealnem primeru se izvede tudi izobraževanje za mentorje v podjetju, kjer se mentorjem predstavi, kako poteka delo z osebo z MTDR, kaj lahko pričakujejo in kako ravnati ob morebitnih izzivih.

Zagotovi se tudi vsa potrebna podpora in pomoč, če pride do kakršnih koli težav. Priporočeno je, da so seznanjeni s Kodeksom ravnanja z invalidnostjo na delovnem mestu.

Mentorji so osebe, ki so empatični poslušalci, znajo dobro postavljati vprašanja, ne obsojajo in znajo ustvariti vzdušje, kjer se posameznik počuti sprejetega. Pri svojem delu gradijo dobre odnose, spodbujajo in navdušujejo ter

vedo, kako določiti dosegljive cilje in pomagajo osebam z MTDR, da cilje dosežajo in pri tem tudi višajo svoje zmogljivosti.

2.3. Zaupnost podatkov

Izjemno pomembno je narediti načrt, kako varujemo osebne podatke in sicer ne samo, da so v skladu z GDPR, temveč, da so skladni tudi z dostojanstvom in pravico do zasebnosti vsake osebe. Tukaj je posebej pomembno slediti visokim etičnim načelom. Za zgled je lahko Kodeks etičnih načel v socialnem varstvu, kjer je poudarjeno da:

»Delavci v socialnem varstvu razpolagajo z osebnimi podatki o ljudeh in sodelujejo pri reševanju osebnih težav. Pri tem so dolžni varovati vse osebne podatke kot poklicno skrivnost.

Spoštovanje celovitosti osebnosti in dostojanstva posameznika v vseh postopkih izražajo tudi na naslednje načine:

- uporabnik ima možnost dobiti na vpogled dokumentacijo o sebi ali o svojcih, za katere je odgovoren, kot to predpisuje Zakon o varovanju osebnih podatkov in ki je usklajena s področnimi zakonskimi predpisi,
- uporabnike naslavljaajo dostojno in spoštljivo,
- v posvetih s sodelavci, na strokovnih timih, v drugih strokovnih stikih ter v odnosih z javnostjo govorijo dostojno tudi o odsotnih uporabnikih,
- varujejo človekove potrebe po zasebnosti in upoštevajo občutek le-te v domačem in institucionalnem okolju,
- pri vključevanju v analizo primera – za strokovne, študijske in raziskovalne namene – dosledno varujejo identiteto posameznika.«



PODROČJE 3:

Karierni razvoj oseb z MTDR



»Najvišje spleza tisti, ki pri plezanju pomaga drugim.«

George Matthew Adams

Povečuje se število delodajalcev, ki želijo biti družbeno odgovorni. Poleg tega, da so odgovorni do zaposlenih, da odgovorno ravnajo z naravo in okoljem, to pomeni tudi, da v delo vključujejo tudi prikrajšane skupine, varovane kategorije, torej tudi osebe z motnjami v telesnem in duševnem razvoju.

Družbeno odgovorni delodajalci, kjer narava dela seveda to omogoča, sprejemajo razne ukrepe za sprejetje in zaposlovanje oseb z MTDR. Raziskava je pokazala, da osebe z MTDR predstavljajo 3-4% BDP; po nekaterih ocenah je ta odstotek še višji (Šorn Vrbinc, Jakič Brezočnik in Švalj, 2016).

Vse osebe z MTDR iz različnih razlogov niso zaposljive. Lahko pa se take osebe vključijo preko posebnih oblik zaposlovanja in sicer pod posebnimi pogoji v invalidskih podjetjih, zaposlitvenih centrih ali varstveno-delovnih centrih.

Nekatere osebe pa lahko razvijejo ali pa celo že imajo razvit potencial za vključitev v delovne procese - pod prilagojenimi pogoji. Lahko se vključijo v različne nevladne organizacije, socialna podjetja, tudi organizacije in

podjetja, ki delujejo po tržnih zakonitostih in imajo delovna mesta, v katera lahko vključijo osebe s posebnimi potrebami. Lahko se naredi oceno zaposlitvenih možnosti in se oceni njihovo zaposljivost ter opredeli potrebo po podpori in potrebnih pripomočkih za delo - podporne, zaščitne zaposlitve (zaposlitvena rehabilitacija).

Te osebe z invalidnostjo tako lahko koristno prispevajo k doseganju načrtovanih ciljev posameznega podjetja ali organizacije. Z vključevanjem v delovne procese postajajo vse bolj samostojni, samoiniciativni. Vse bolj se zavedajo, da so tudi sami pomemben del delovne sredine. Zaradi višanja samostojnosti se to odraža v samostojnosti v osebnem življenju.

Priprava oseb z MTDR na delo se seveda začne že zelo zgodaj. Velik vpliv imajo starši, ki že v zgodnji mladosti poskrbijo, da je taka oseba čim bolj samostojna. Da je na primer večša uporabe pripomočkov, ki jih potrebuje. Veliko vlog imajo tudi vzgojno-izobraževalne organizacije, ki tako osebo spremljajo in ji pomagajo pri pridobivanju kompetenc, veščin, znanj, ki so nujna za vključevanje v delovne procese.



3.1. Zakonske osnove in predpisi vključevanja oseb z MTDR v delovne procese

Katere zakonske predpise je potrebno spoštovati pri vključevanju oseb z MTDR v delovne procese

Za lažje vključevanje teh oseb v delovne sredine je potrebno upoštevati različno zakonodajo in pravne akte, kot so: Konvencija o pravicah invalidov, Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, Zakon o socialnem vključevanju invalidov, Zakon o delovnih razmerjih, Zakon o socialnem varstvu, Zakon o urejanju trga dela, Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, Zakon o socialnem podjetništvu.

Ali nam vsa ta gora predpisov preprečuje vključevanje teh oseb v delo?

Ni enoznačnega odgovora in ravno to je namen tega priročnika, da prispeva k razjasnitvi dilem glede vključevanja oseb z MTDR v delovna okolja.

Ali lahko oseba s statusom invalida izgubi pridobljene pravice, ko se vključi v delovne procese?

NE. Z letom 2018 je bil namreč sprejet predlog Zakona o socialnem vključevanju invalidov (ZSVI), ki je nadomestil Zakon o družbenem varstvu duševno in telesno prizadetih (ZDVTDP), z namenom lažje integracije invalidov. Zakon določa večji krog oseb, ki dobijo pravice zaradi invalidnosti. Te pravice imajo osebe z zmerno, težjo in težko motnjo v duševnem razvoju, najtežje gibalno ovirane osebe, osebe z avtističnimi motnjami, osebe s hujšimi možganskimi poškodbami in gluho-slepe osebe.

Cilj zakona je reševati problematiko prvih iskalcev zaposlitve, ki se soočajo s katero od naštetih problematik. S tem zakonom se je razveljavila odločba ZDVTDP, po kateri je oseba, ki se je statusu odpovedala (se zaposlila), izgubila vse pravice, ki so ji pripadale po ZDVTDP. ZSVI omogoča zaposlitev, po prenehanju le-te pa ponovno izplačilo nadomestila za invalidnost. V primeru, da plača osebe z MTDR ne dosega neto minimalne plače, je upravičena do nadomestila do višine neto minimalne plače.

Kateri dejavniki so pomembni pri zaposlovanju oseb z motnjami v telesnem in duševnem razvoju?

Zaposlitev predstavlja osebam z invalidnostjo enega najpomembnejših dejavnikov pri vključevanju v okolje in življenje. Na drugi strani tudi delodajalcu stik z osebami z MTDR prinaša veliko koristi, ne samo pri doseganju ciljanih rezultatov tudi s pomočjo oseb z invalidnostjo, temveč tudi zaradi tega, ker ostali zaposleni postanejo z vključevanjem oseb z MTDR bolj prizanesljivi eden do drugega, se med seboj bolj spoštujejo, si med seboj pomagajo, pričnejo sprejemati drugačnost.

Najpogostejši način doseganja zaposljivosti oseb z MTDR je izvajanje programov zaposlitvene rehabilitacije z možnostjo vključevanja delodajalca v ta program. Zaposlitvena rehabilitacija (ZR) je pravica invalida do posameznih storitev zaposlitvene rehabilitacije glede obsega, načina in trajanja le-te, opredeljenih v rehabilitacijskem načrtu. Pri vključevanju oseb z invalidnostjo v delovni proces, se program zaposlitvene rehabilitacije izkazuje kot potreben. Najpomembnejši cilj zaposlitvene rehabilitacije je osebam z invalidnostjo nuditi ustrezno individualno pomoč, da bodo prepoznali svoje sposobnosti, aktivno sodelovali pri načrtovanju reševanja svojega problema s ciljem ohranitve zaposlitve ali pridobitve nove zaposlitve. Cilj je, da se invalid usposobi za ustrezno delo, se



zaposli, zaposlitev zadrži in v njej napreduje ali spremeni svojo poklicno kariero. Pravico do zaposlitvene rehabilitacije lahko oseba z invalidnostjo ali njen potencialni delodajalec uveljavi pri Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje.

Pri zaposlovanju oseb z MTDR imajo delodajalci ključno vlogo, saj oni določajo, kaj bodo zaposleni delali, pod kakšnimi pogoji in na kakšen način. Ustreznost dela je odvisna seveda tudi od zakonodaje, vezane na varstvo pri delu in na zdravje na delovnem mestu. O predvidenih zdravstvenih omejitvah na določenem delovnem mestu pa se opredeli Medicina dela, prometa in športa.

Družbeno odgovorni delodajalci se o teh vprašanjih pogovarjajo s svojimi zaposlenimi in jim poskušajo nuditi taka delovna opravila, ki jih nato ti lažje opravljajo. Seveda zaposleni opravljajo tudi druge delovne naloge, ki jih je potrebno opraviti, so pa še vedno zdravju prijazne.

Prizaposlovanju oseb z MTDR so zelo pomembni pripravljani programi za vključitev teh oseb, prav tako tudi informiranje zaposlenih in vodij o tovrstnem vključevanju, o pozitivnih učinkih vključevanja teh oseb. Enako je seveda potrebno zagotoviti samim osebam, ki se bodo vključile v delovne sredine. Potrebno je zagotoviti zaupanje in verodostojnost. In podporo delodajalcu s strani strokovnjaka, predstavnika organizacije, ki ga vodi.

Velikokrat delodajalci niti ne vedo, kakšne so možnosti vključevanja oseb z MTDR v delovne sredine in katere so prednosti takega vključevanja. Zato so priročniki, kot je ta, zelo dober vir informacij. Želeli bi si še več takih projektov, s pomočjo katerih bi bolj sistematično opogumljali delodajalce k vključevanju oseb z invalidnostjo v delovne procese. Dosedanji rezultati različnih raziskav namreč kažejo, da imajo z vključevanjem teh oseb koristi tako podjetja kot vključene osebe.

3.2. Oblike vključevanja oseb z MTDR

Obstaja več vrst možnosti vključevanja oseb z MTDR v delovne procese in sicer:

- zaščitna zaposlitev in zaposlitveni centri,
- podporna zaposlitev v običajnem delovnem okolju,
- zaposlitev v invalidskih podjetjih (običajna ali podporna),
- zaposlitev na osnovi kvotnega sistema zaposlovanja invalidov,
- vodenje, varstvo in zaposlitev pod posebnimi pogoji v VDC-jih,
- zaposlovanje preko programov socialne vključenosti,
- zaposlovanje in vključevanje v socialnih podjetjih.

Zaščitna zaposlitev in zaposlitveni centri

Osebe, ki se ne morejo zaposliti na enakih delovnih mestih kot osebe brez primanjkljajev, lahko zaposlitev poiščejo na zaščitnih delovnih mestih. Taka delovna mesta nudijo zaposlitveni centri ali invalidska podjetja, ki morajo zaposlovati vsaj 5 oseb. Način dela na zaščitnem delovnem mestu in število zaščitnih delovnih mest določi delodajalec v splošnem aktu in v izjavi o varnosti z oceno tveganja. Taka zaposlitev osebi omogoča subvencijo plače in podpornih storitev.

Podporna zaposlitev

Prednost podporne zaposlitve je plača, primerljiva ostalim zaposlenim na podobnih delovnih mestih, možnost vključitve na trg delovne sile, sistematično mentoriranje, inkluzija, možnost razvoja in napredovanja. Cilj podporne zaposlitve je najti najbolj optimalno zaposlitev za posameznika oz. mu tudi po zaposlitvi omogočati podporo, da zaposlitev lahko zadrži, v njej napreduje...



Pred tem je potrebno o osebi dobiti vse potrebne informacije za lažje iskanje ustrezne zaposlitve. Pravico do podporne zaposlitve pridobijo osebe z invalidnostjo na podlagi odločbe Zavoda za zaposlovanje, pri čemer njihovo doseganje delovnih rezultatov ni pod 70% glede na določbe pravilnika o subvencijah.

Tako oseba, ki se bo vključila v delovni proces, kot delodajalec, imata zagotovljeno strokovno pomoč s svetovanjem in informiranjem, tudi usposabljanjem. Delodajalci so upravičeni do subvencioniranja.

Zaposlitev v invalidskih podjetjih

Zaposlitev je mogoča v registriranih invalidskih podjetjih. Podjetje za status zaprosi Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. Za izpolnjevanje kvote invalidov podjetje dobiva subvencijo.

Zaposlitev na osnovi kvotnega sistema zaposlovanja invalidov

Vsako podjetje z več kot 20 zaposlenih mora zaposlovati tudi določen delež invalidov. Delež zaposlenih invalidov je zakonsko določen, različno od panoge, v katero spada podjetje in se giblje od 2% do 6%. Delodajalec je oproščen plačila določenih prispevkov. V kolikor podjetje ne zaposluje zahtevanega števila invalidov, mora finančno prispevati in plačati državi znesek v višini 70% minimalne plače za vsakega invalida, ki bi ga moral zaposlovati.

Vodenje, varstvo in zaposlitev pod posebnimi pogoji

Taka zaposlitev je opredeljena kot organizirana, celostna skrb za odrasle s primanjkljaji. Običajno to poteka v interakciji izvajalca varstveno-delovnega centra in uporabnika.

Zaposlovanje preko programov socialne vključenosti

V tovrstno vključenost se sicer vključujejo osebe, katerih delovna zmožnost je nižja od 30%. Programe sofinancira država. Je pa res, da lahko oseba, ki je bila vključena v zaposlitveno rehabilitacijo in se ji je sposobnost za delo zvišala, lahko ponovno pridobi zmožnost za delo in se njegova zmožnost ocenjuje ponovno. Tako se v delo lahko vključi pod drugačnimi pogoji. Enako so možni prehodi tudi iz zaščitne v podporno zaposlitev.

Zaposlovanje in vključevanje v socialnih podjetjih

Socialno podjetje predstavlja trajnostno obliko proizvodnje ali ponujanja storitev in prodaje, po načelih družbeno odgovornega delovanja. Zaposlujejo tudi ranljive skupine in invalide. Delitev dobička ni dovoljena, zato se vse dobičke uporabi za razvoj organizacije ali razvoj zaposlenih.

3.3. Prilagoditev delovnega mesta osebi z MTDR

Za vse vključene v delo velja, da raje opravljajo delovne zadolžitve, če je njihovo delovno mesto prilagojeno njihovim sposobnostim, zmožnostim. To sicer ne pomeni, da je delodajalec dolžan prilagoditi delovno mesto 100%, ker so nekatere zadolžitve, ki jih vsak zaposleni raje opravlja kot druge. So zadolžitve, ki pač morajo biti realizirane! V kolikor se delodajalec trudi, da je vsaj nekaj delovnih zadolžitev takih, da jih zaposleni lahko sam izbere, bo ta hitreje in lažje opravil tudi preostale naloge.

Odgovoren delodajalec se trudi nuditi ustrezne delovne pogoje in delovne zadolžitve vsem vključenim v delo, tudi osebam z invalidnostjo.



Vsi delodajalci, ki vključujejo v svoje delo tudi osebe z MTDR, so družbeno odgovorni delodajalci. Kot taki se seveda trudijo prilagoditi delo in delovne pogoje osebam z MTDR.

Prilagoditev organizacije dela, delovnega prostora in delovnega časa:

- prilagoditev delovnega mesta,
- nudenje ustrezne opreme in sredstev za delo,
- prilagoditev delovnega časa,
- prilagoditev dolžine časa za dokončanje neke delovne aktivnosti,
- prilagoditev pripomočkov za delo,
- nudenje tehničnih pripomočkov za lažje opravljanje dela,
- prilagoditev delovne opreme (npr. zvišanje glasnosti zvoka računalnika, večje črke, prilagoditev delovišča),
- zagotavljanje varnega delovnega okolja,
- zagotavljanje ustreznega števila in časa odmorov.

Področja nudenja pomoči pri prilagoditvi delovnih zadolžitve:

- omogočanje dodatnega usposabljanja za osebo z MTDR,
- nudenje osebnega mentorja (iskanje mentorja med zaposlenimi),
- omogočanje dodatnega usposabljanja mentorja za lažje delo z osebo z invalidnostjo,
- spremljanje in ocenjevanje uspešnosti vključenega v delo z namenom nudenja vsega, kar bi osebi pomagalo, da bi bil pri delu samostojnejši,
- pomembnost nudenja rutinskega dela,
- zagotoviti zadostno število ponavljanja delovnega procesa/naloge, da bo izvedba ustrezna,
- namensko ustvarjanje okolja, kjer se

krepi občutek spretnosti in varnosti, kar uporabniku pomaga kvalitetnejše opravljati delovne zadolžitve,

- nudenje osebnega prostora uporabniku na delovnem mestu,
- pomembnost učenja reda in discipline,
- upoštevanje potreb uporabnika,
- naklonjenost uporabniku,
- zagotovitev dela brez pritiskov in zmede,
- ni nenadnih sprememb in prekinitev dela, časovnih rokov.

Nudenje državne pomoči delodajalcem, ki v delo vključujejo osebe z MTDR:

Velikokrat delodajalci ne vedo, kakšne so možnosti zaposlovanja oseb z MTDR, kakšni so zaposlitveni programi oz. kaj nudi delodajalcem država. Kje dobiti informacije in kaj nudi država?

- Zavod RS za zaposlovanje nudi olajšave za zaposlovanje ranljivih skupin,
- Center za socialno delo,
- Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje,
- Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti,
- Zavod za zdravstveno zavarovanje,
- subvencije, ki jih nudi država v Uradnem listu,
- subvencije, ki jih nudi občina, v kateri ste stacionirani,
- nacionalni razpisi in razpisi s strani EU, ki pomagajo razvijati kompetence tistim, ki sodelujejo z osebami z MTDR, ali pa samim osebami z MTDR,
- Javni študentski, razvojni, invalidski in preživninski sklad RS.

Vrste finančnih spodbud za invalide, ki jih nudi država:

- nagrada za preseganje kvote,



- subvencije plač invalidom,
- plačilo stroškov prilagoditve delovnih mest,
- plačilo stroškov prilagoditev sredstev za delo invalidov,
- plačilo stroškov storitev v podpornem zaposlovanju,
- oprostitev plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje.

3.4. Poslovni model za delodajalce za aktivno vključevanje oseb z MTDR

Prav za vse ljudi velja, da naredimo več, če upoštevamo neka pravila, navodila, usmeritve. Prav zaradi načrtovanja in upoštevanja pravil smo učinkovitejši tako v osebnem življenju kot v poslu oz. na delovnem mestu.

V kolikor ima podjetje ali organizacija taka delovna mesta, na katera bi lahko vključila osebe z MTDR, je prav, da se natak vključevanje pripravi. Z vključevanjem dokazuje tudi svojo družbeno odgovornost. Koristno je, da podjetje za vsako delovno mesto vnaprej določi pogoje za opravljanje dela na posameznem delovnem mestu oz. za posamezno vrsto del. Po Zakonu o delovnih razmerjih mora sistemizacijo delovnih mest sprejeti vsak delodajalec, ki ima več kot 10 zaposlenih.

Je pa priporočljivo, da se to naredi tudi za delovna mesta, na katera se lahko vključi osebe z MTDR.

Ker so taka delovna mesta še posebej varovana in je koristno tako delovno mesto ustrezno pripraviti za sprejem osebe z MTDR se prav z vnaprejšnjim določanjem vseh pravil doseže, da se vnaprej ve, kaj bo taka oseba delala, pod kakšnimi pogoji, kaj mora znati.

Prav tako je dobro, da se za vsako tako delovno mesto naredi karierni načrt razvoja osebe, ki bo delala na tem delovnem mestu.

Bolj kot na to, kaj so sestavine same sistemizacije delovnih mest, se bomo osredotočili na to, kaj naj se definira v opisni list delovnega mesta in kako pripraviti karierni načrt vključene osebe z MTDR.

3.5. Karierni razvoj oseb z MTDR

Karierni razvoj se začne že v rani mladosti. Če starši ali skrbniki želijo, da bi bili njihovi otroci ali varovanci v življenju čim bolj samostojni, jim pomagajo na način, da svoje dnevne zadolžitve opravljajo čim bolj samostojno. Pri tem se krepi samozavest, zavedanje, kaj vse taka oseba zna in zmore, zato je samostojnejša pri opravljanju dela tudi, ko se vključi v delovne procese.

Pri razvoju kompetenc, veščin, znanj, imajo zelo pomembno vlogo tudi osebni asistenti in mentorji oseb z MTDR. Tudi, ko odrastemo, je namreč zelo pomembno, da imamo ob sebi ljudi, ki nas poznajo, ki nas spremljajo in vedo, kaj vse smo sposobni delati. Enako velja tudi za osebe z MTDR. Če si osebni asistenti in tisti, ki delajo z njimi, sistematično prizadevajo, da čim bolj samostojno opravljajo svoje dnevne delovne zadolžitve, bodo bolj samostojni pri delu tudi, ko se vključijo v delovne procese.

Ob prilagojenem podpornem sistemu oz. sistematičnem kariernem svetovanju in orientaciji, se take osebe hitreje in lažje vključijo v delovne procese. V kolikor tisti, ki skrbijo za razvoj teh oseb pri njih iščejo prednostna področja in kompetence, torej aktivnosti, ki pomagajo posamezniku ugotoviti njegove zmožnosti, interese in sposobnosti, so tudi to dejavniki, ki vplivajo na hitrejše vključevanje v delovne sredine. Tako »pripravljeni« postanejo tudi samozavestnejši, se lažje vključijo med druge sodelavce in so seveda tudi učinkovitejši pri delu.

Osebe z MTDR ne dosegajo splošno veljavnih, družbeno pričakovanih standardov (Rovšek,



v Založnik, 2006, str. 16), vendar pa lahko na določenem segmentu prav tako kot ostali dosegajo določene rezultate.

Te osebe potrebujejo dejansko drugačen način pomoči, ki pa je nagrajen s tem, koliko taka oseba nato ob spodbudni podpori lahko sama prispeva, kjer je vključena. Take osebe ustrezno razumejo in se odzovejo na enostavna navodila in enostavna dela, ki pa jih je v delovnih procesih še vedno veliko.

Zato je dobro, da se pri kariernem razvoju osebe z MTDR usmerimo v podporo močnih področij in kompetenc, ne pa nezmožnosti in motenj. Najprej je potrebno raziskati na katerih področjih so take osebe močne in jim nato pomagati ta področja in te kompetence krepiti. Pri teh osebah tega ne dosežemo s klasičnim izobraževanjem, temveč s praktičnim individualiziranim delovnim načrtom usposabljanja.

Ker je pri osebah s posebnimi potrebami velikokrat motivacija razlog, da potrebujejo spodbude, je osebni asistent ali mentor tisti, ki taki osebi pomaga pri višanju sposobnosti za opravljanje nekega dela, pri krepitvi vrednot, zadovoljstvu ter krepitvi odnosov med tem posameznikom in okoljem.

Iskanje skladnosti kariernih ciljev z zmožnostmi oseb z MTDR

V primeru, da ni bila izvedena zaposlitvena rehabilitacija, je potrebno, da vodja v organizaciji, v kateri je oseba z MTDR vodena, naredi individualiziran načrt vključitve v delovni proces na njej ustreznem delovnem mestu.

Pri tem lahko pomagajo svojci, skrbniki, osebni asistenti, mentorji, ki sistematično spremljajo osebe z MTDR. V prilogi so objavljeni vprašalniki, ki so lahko v pomoč in s pomočjo katerih se nato oceni, kakšne so sposobnosti

oseb z MTDR, kaj tako osebo veseli, v katerih delovnih opravilih uživa oz. bi se delovnih opravil lahko priučila. Vprašalnik (obrazec št. 2).

Osebe z MTDR imajo lahko podoben način delovanja, zato se veliko koristnih informacij dobi tudi s splošnim anketnim vprašalnikom. Izpolni naj ga čim večje število tistih, ki delajo z osebami z MTDR, da bodo nato na osnovi teh odgovorov videli vzorce obnašanj (obrazec št. 3).

Veliko informacij, kaj si želi delati oseba z MTDR, lahko izvemo iz pogovora. Z njo in njenimi bližnjimi opravimo poglobljen razgovor (obrazec št. 4).

Ko imamo vse potrebne podatke o kandidatu, ki se želi vključiti v delo, pričnemo s kariernim razvojem, včasih pa kar že z iskanjem njemu ustrezne vključitve v delovno sredino.

Poglobljeni intervjuji in spremljanje vključevanja v dnevne aktivnosti nam nudijo veliko koristnih informacij, kakšne vrste delovnih zadolžitve bi taki osebi ustrezale, kaj zmore, katere veščine znanja bi še lahko oseba z MTDR pridobila in na kakšen način.

Dejstvo je, da samostojnega vodenja kariere oseba z MTDR ne zmore.

Zato to nalogo prevzamejo tisti, ki so z njo v dnevnem kontaktu. Le-ti raziskujejo interese, močna in šibka področja, vrednote, motive, želje, kompetence in spretnosti osebe z MTDR.

Raziskujejo kako dojemajo zaposlitev, delovno okolje, delovne naloge in učinkovitost pri delu. Koristijo tudi informacije, ki jih lahko posredujejo starši ali skrbniki te osebe.



Iskanje ustreznega delodajalca in ustreznega dela

Ko se dobi vse te potrebne informacije, se lahko, v kolikor je oseba z MTDR sposobna opravljati določene delovne zadolžitve, prične z iskanjem ustreznega delodajalca in ustreznega delovnega mesta. Ob vstopu v delovno sredino, se osebi z MTDR nudi ustreznega mentorja. O vstopu se informira tudi ostale sodelavce.

Delodajalec izpolni opisni list delovnega mesta (obrazca št. 5 in št. 6 kot vzorca, kaj naj se v opisni list zapiše). V opisnem listu so zapisani vsi pomembni podatki delovnega mesta in pogojev dela.

Vse informacije, ki jih delodajalec pridobi o vključenem v delovni proces, nato dodatno preverja na licu mesta.

Nato delodajalec izpolni dodatni obrazec (obrazca št. 7 in št. 8, vzorca o kariernem razvoju). V teh obrazcih je zapisan karierni razvoj vključenega v delo. Predstavljena sta obrazca za dve delovni mesti, ki sta pogosto ustrezni za osebe z MTDR. Obrazec delodajalec izpolni, nato je to osnova za razvoj osebe, ki je vključena na to delovno mesto.

Obrazec je enak za vsa invalidom ustrezna delovna mesta, vsebina pa je seveda odvisna od dela, ki ga bo oseba s posebnimi potrebami opravljala.

Opisni list delovnega mesta za osebe z MTDR

V opisnem listu so vsi pomembni podatki delovnega mesta in pogoji za zasedbo. Tako delodajalec hitreje in lažje najde ustrezno osebo za zasedbo delovnega mesta:

- zapis, v katerem oddelku je delovno mesto,
- naziv delovnega mesta,
- opis del in nalog,

- tudi na delovnem mestu, na katerem delajo redno zaposleni, je dobro zapisati, katero delovno mesto je ustrezno za invalide,
- zapis, kakšna izobrazba je zahtevana, katera posebna znanja so dobrodošla,
- katere so odgovornosti, obveznosti,
- kakšni so delovni pogoji (fizični napor, vpliv okolja, nevarnost poškodb).

Vzorca dveh opisnih listov sta v obrazcih št. 5 in št. 6, in sicer za delovni mesti »Pomožna administrativna dela« in »Pomožni proizvodni delavec«. V projektu »Vključujoča enakost« smo ti dve delovni mesti definirali kot najpogostejši delovni mesti, na katerih se lahko vključijo osebe z MTDR.

Seveda pa vsaka organizacija definira tudi druga delovna mesta, kjer bi se te osebe lahko vključile.

Karierni razvoj oseb s posebnimi potrebami

V obrazcu »Karierni razvoj vključenega v delo« so zapisane trenutne in želene kompetence ter način, kako se bo oseba izpopolnila, da bo pri delu učinkovitejša:

- osnovni podatki vključenega v delo,
- področja dela, kjer je vključen v delo uspešen,
- trenutne pridobljene kompetence oz. znanja, veščine,
- področja dela, na katerih bi bilo potrebno pridobiti dodatna znanja oz. zahtevane kompetence,
- zapis načrta usposabljanj, izbor usposabljanj, da bi pridobil zahtevane oz. pričakovane kompetence.

V Prilogi sta dodana dva vzorca kariernega razvoja vključenega v delo, in sicer za delovno mesto »Pomožna administrativna dela« in delovno mesto »Pomožni proizvodni delavec« (obrazca št. 7 in št. 8).



Vsaka organizacija lahko določi druga delovna mesta, ki so ustrezna za opravljanje delovnih zadolžitev oseb s posebnimi potrebami. Zapisani so kot primeri, kako se izpolni opisni list, in kako se načrtuje Karierni razvoj.

3.6. Pregled dejavnosti/področij in predlogi, kje so priložnosti vključevanja oseb z MTDR v delovne procese

Vse več je dejavnosti in delovnih mest, kjer je mogoče v delovne sredine vključiti osebe z motnjo v duševnem in telesnem razvoju. Razlogov je več. Vse več je namreč takih opravil, za katere vemo, da jih lahko opravljajo te osebe, seveda če jih na to pripravimo že pred vključitvijo v delovne procese.

V veliko pomoč pri tem so že sami starši, če otroka že v ravni mladosti vključujejo v vsakodnevna domača opravila. V kolikor že starši poskrbimo za vsakodnevno krepitev sposobnosti, bodo naši otroci sposobni premikati svoje lastne meje vzdržljivosti, učinkovitosti, opravljanja novih delovnih zadolžitev.

Svoje prinese tudi sistem, v katerem taki otroci odraščajo. Prične se že v vrtcu in ustanovah, kjer so kot otroci ter nato kot mlade osebe z MTDR nastanjeni. Razvoj veščin, znanj gotovo pripomore, da so take osebe lažje zaposljive.

Vse več je podjetij in organizacij, ki želijo delovati kot družbeno odgovorni delodajalci in v svoje delovne sredine radi sprejemajo tudi osebe z MTDR.

V projektu »Vključujoča enakost« je poudarek na vključevanju oseb z MTDR v delovne procese. Opazen je razvoj, v kolikor jim namenimo dovolj časa, energije in svojega znanja ter jim pomagamo krepiti miselne in fizične sposobnosti. Seveda, odvisno od stopnje zmožnosti in sposobnosti osebe z MTDR.

V kolikor bomo tisti, ki delamo z osebami z MTDR, videli pri njih njihove potenciale... , v kolikor bomo delovali s stališča..., da smo pripravljeni na premikanje mej oz. da bomo iskali rešitve in ne bomo samo videli težav, bomo našim varovancem, našim otrokom, vključenim v delovne procese, najbolj pomagali.

»Vodenje ni povezano s tem, da nekdo nekoga vodi, temveč je mišljeno bolj kot usmerjanje k boljšim delovnim spretnostim«.

Delo v skladiščih:

Zlaganje v police, izbira blaga s seznama, čiščenje skladišča, transport artiklov, ki ne zahteva voznih spretnosti, sortiranje in komisioniranje artiklov, pakiranje, vnašanje enostavnih podatkov v razne evidenčne tabele.

Ustreznost dela: priporočljivo delo, ker je zelo strukturirano, rutinsko, varno, okolje je predvidljivo.

Katere veščine se razvijajo: delavnost, vzdržljivost, višanje telesne kondicije, sodelovanje z drugimi, višanje učinkovitosti.

Obeti za zaposlovanje: zelo veliki, ker se povečuje proizvodnja tudi zaradi spletne prodaje, s tem pa tudi število skladišč.

Delo v maloprodaji:

Zlaganje v police, pomoč strankam pri dostavi do blagajne ali avta, usmerjanje strank do lokacije prodajnih artiklov, brisanje prahu, čiščenje prostora.

Ustreznost dela: priporočljivo delo, ker je zelo strukturirano, rutinsko, varno, okolje je predvidljivo.

Katere veščine se razvijajo: delavnost, vzdržljivost, višanje telesne kondicije, sodelovanje z drugimi. Socialna interakcija s strankami in priložnost za učenje novih veščin, kot so tehnike za pomoč strankam in upravljanje tehnoloških naprav.



Obeti za zaposlovanje: zelo veliki, poleg dela v velikih trgovskih centrih se povečuje število majhnih maloprodajnih enot, še posebej v centrih mest. V manjših trgovinah je oseba z MTDR zaradi majhnosti trgovine pod konstantnim mentorjevim nadzorom.

Delo v prodajalnah za male živali:

Zlaganje v police, pomoč strankam pri dostavi do blagajne ali avta, usmerjanje strank do lokacije prodajnih artiklov, brisanje prahu, čiščenje prostora, čiščenje kletk malih živali, hranjenje.

Ustreznost dela: priporočljivo delo, ker je zelo strukturirano, rutinsko, varno, okolje je predvidljivo.

Katere veščine se razvijajo: delavnost, vzdržljivost, višanje telesne kondicije, sodelovanje z drugimi. Socialna interakcija s strankami in priložnost za učenje novih veščin. Interakcija z malimi živalmi, ki deluje zelo pomirjevalno.

Obeti za zaposlovanje: zelo veliki, ker ima vse več ljudi doma hišne ljubljence in je zaradi tega tudi vse več prodajal.

Delo v veterinarskih ambulantah za male živali:

Čiščenje prostora, umirjanje malih živali, ko pridejo k veterinarju, enostavnejša pomoč veterinarju, čiščenje kletk malih živali, hranjenje.

Ustreznost dela: priporočljivo delo, ker je zelo strukturirano, rutinsko, ob stalni prisotnosti veterinarja ali druge medicinske osebe.

Katere veščine se razvijajo: delavnost, vzdržljivost, sodelovanje z drugimi. Socialna interakcija s strankami, interakcija z malimi živalmi, ker male živali zelo pomirjajo.

Obeti za zaposlovanje: zelo veliki, ker ima vse več ljudi doma hišne ljubljence.

Delo v oskrbovališčih za živali (za male živali, za konje...):

Čiščenje skupnih prostorov, kletk, vodenje ustreznih živali na sprehod, hranjenje, druženje z živalmi, nega živali.

Ustreznost dela: priporočljivo delo, ker je strukturirano, rutinsko. Zraven je vedno še mentor. Zelo ustrezno, ker delo z živalmi pomaga pri stresu in obvladovanju čustev.

Katere veščine se razvijajo: delavnost, vzdržljivost, komunikacija, empatija, odgovornost, samospoštovanje. Omogočeno je delo v spodbudnem in razumevajočem okolju, kar je lahko ključnega pomena za osebe z motnjami v telesnem in duševnem razvoju.

Obeti za zaposlovanje: zelo veliki, ker ima vse več ljudi doma hišne ljubljence, ki jih posvojijo iz zavetišč. Znano je, da obstaja vse več hotelov za razne živali, ki jih lastniki občasno predajo v oskrbo.

Delo v proizvodnji:

Enostavna opravila, kot so razvrščanje, sestavljanje, tudi pakiranje, dela na tekočem traku.

Ustreznost dela: priporočljivo delo, ker je rutinsko, ponavljajoče, enostavno.

Katere veščine se razvijajo: delavnost, vzdržljivost, sodelovanje z drugimi, občutek produktivnosti in občutek dosežka.

Obeti za zaposlovanje: veliko je proizvodnih podjetij, kjer še vedno potrebujejo zaposlene za delo za tekočimi trakovi.

Delo pri urejanju okolice ali v vrtnarijah:

Opravila kot so vrtnarjenje, košnja trave, sajenje rož/grmovnic/drevnin, zalivanje, odstranjevanje plevela, barvanje, pomoč pri popravilih, vzdrževanju. Vedno je prisoten tudi mentor.



Ustreznost dela: priporočljivo delo, ker je rutinsko, ponavljajoče, enostavno, ob prisotnosti druge osebe. Delo je raznoliko, zanimivo. Znanje uporabno za domače potrebe.

Katere veščine se razvijajo: delavnost, vzdržljivost, občutek dosežka, višanje samopodobe. Naučeno znanje lahko uporabijo tudi v domačem okolju. Koristno za višanje telesne kondicije, delo na zraku, v naravi. Tako delo pomaga pri obvladovanju stresa. Spodbuja kreativno izražanje. Zahteva delo v timu, kar pripomore k izboljšanju socialnih veščin in daje občutek pripadnosti.

Obeti za zaposlovanje: v večjih mestih imajo organizirane službe za urejanje okolja, enako tudi v vrtnarijah ipd. Povečujeta se potreba in povpraševanje po storitvah urejanja okolice tako za stanovanjske kot poslovne nepremičnine.

Sajenje, sejanje, priprava zemlje za pridelavo hrane, košnja trave, odstranjevanje plevela. Delo z živalmi. Pobiranje pridelkov, pomoč pri pripravi ozimnice.

Ustreznost dela: priporočljivo delo, ker je rutinsko, ponavljajoče, enostavno. Delo je raznoliko, zanimivo. Delo na zraku, viša fizično kondicijo.

Katere veščine se razvijajo: delavnost, vzdržljivost, občutek dosežka, višanje samopodobe, premagovanje stresa.

Obeti za zaposlovanje: v večjih mestih imajo organizirane službe za urejanje okolice, enako tudi v vrtnarijah ipd. Povečujeta se potreba in povpraševanje po storitvah urejanja okolice tako za stanovanjske kot poslovne nepremičnine.

Pisarniško delo:

Delovne naloge, vezane na lažja administrativna dela, kot so vnos podatkov, arhiviranje, sprejemanje telefonskih klicev, pomoč pri izdajanju računov, kopiranje,

skeniranje, urejanje gradiv, pomoč pri pogostitvah na sestankih.

Ustreznost dela: priporočljivo delo, ker je rutinsko, ponavljajoče, enostavno, ob prisotnosti druge osebe. Delo je raznoliko, zanimivo.

Katere veščine se razvijajo: delavnost, višanje komunikacijskih veščin, delo s strankami, učenje novih veščin, kot npr. uporaba osnovnih računalniških programov.

Obeti za zaposlovanje: vedno več podjetij je vključenih v razna certificiranja, kjer poudarjajo družbeno odgovorno delovanje. Radi se pohvalijo, da v svoje sredine sprejemamo tudi osebe,

ki imajo specifične lastnosti, znanja, ki ostalim sodelavcem prav zaradi specifičnih lastnosti pomagajo pri premagovanju stresa, timske delu, vključevanju različnosti.

Delo v tekstilni ali krojaški industriji:

Enostavno šivanje, krojenje, sestavljanje tekstila, so odlična dela za osebe z MTDR. Opazna je potreba po zlaganju, pakiranju, pospravljanju in čiščenju prostora, upravljanju s stroji.

Ustreznost dela: delo je rutinsko, ponavljajoče, enostavno, preprosto za sledenje navodilom. Zanimivo, ker oseba vidi končno stvaritev. Fizično je nezahtevno. Pridobiva nove kompetence, kot je šivanje, tehnike oblikovanja in proizvodnje tekstila ali šivanja oblačil.

Katere veščine se razvijajo: delavnost, natančnost. Širok nabor spretnosti omogoča, da tej osebi najdemo primerno vlogo, ki ustreza njenemu naboru spretnosti.

Obeti za zaposlovanje: sicer ni predvideno široko zaposlovanje v tej panogi zaradi velike konkurence iz uvoza in avtomatizacije. Se pa še vedno potrebuje zaposlene za opravljanje enostavnih del, takih, ki jih stroji še ne izvajajo.



Pošta in dostava:

Zlaganje, razvrščanje, prinašanje, odnašanje, upravljanje ročnih vozičkov, pomoč pri izdelavi zbirnih paketov.

Ustreznost dela: preproste naloge, ki nudijo občutek dosežka in priložnost za višanje produktivnosti. Dela so rutinska in predvidljiva.

Katere veščine se razvijajo: delavnost, natančnost, višanje hitrosti dela, ročne spretnosti, telesna aktivnost.

Obeti za zaposlovanje: zaradi vse več prodaje preko spleta, je tovrstnih poštnih storitev vse več. Ker so delovna opravila ponavljajoča, so ta ustrezna za osebe z MTDR.

Družabnik - pomočnik v domovih za starejše, v vrtcih:

Dela kot so pogovor s stanovalci doma upokoencev, sodelovanje pri družabnih igrah. Spodbujanje in vodenje telesnih aktivnosti varovancev (telovadba, skupni sprehodi). Pomoč pri hranjenju, pri pospravljanju posode po obrokih. Lažja pomoč v kuhinji.

Ustreznost dela: zelo ustrezni za družabništvo, tudi zelo sprejeti s strani stanovalcev.

Katere veščine se razvijajo: občutek namena, koristnosti, višanje socialnih veščin, višanje socialne interakcije, pripadnosti. Z igrami višanje ročnih spretnosti.

Obeti za zaposlovanje: zaradi podaljševanja življenjske dobe je vse več potreb po tovrstni pomoči v domovih upokoencev.

V krajih, kjer se priseljuje mlada populacija, je tudi vse več potreb po ustanavljanju vrtcev, kjer te osebe tudi lahko pomagajo.

Postrežba hrane in pijače:

Dela kot so pomivanje posode, dostava hrane do miz, pospravljanje in urejanje miz, vodenje gostov do proste mize, pomoč pri urejanju notranjih prostorov restavracije.

Ustreznost dela: ustrezno, ker ni zahtevno. Je zanimivo, ker delo ni monotono.

Katere veščine se razvijajo: občutek rutine, koristnosti, ker se rezultati hitro vidijo, višanje občutka, da so del ekipe.

Obeti za zaposlovanje: vse več podjetij želi poudarjati svojo družbeno odgovornost tudi z vključitvijo oseb z MTDR v svoje delovne sredine. Korist imajo te osebe in ostali zaposleni, ker se veliko naučijo drug od drugega.

Čiščenje:

Čiščenje, kot je sesanje, brisanje prahu, pometanje. V turističnih objektih pospravljanje postelj in urejanje sob.

Ustreznost dela: ni zahtevno, zanimivo, ni monotono. Učinki so vidni takoj.

Katere veščine se razvijajo: občutek koristnosti, višanje produktivnosti in hitrosti opravljanja dela, natančnost.

Obeti za zaposlovanje: turistična dejavnost je v razmahu. Podjetja imajo potrebe po čistilkah in čistilcih (ali imajo svoje lastne službe ali pa čiščenje opravljajo zunanji izvajalci). Tudi na tem področju so možnosti vključevanja oseb z MTDR v tovrstne delovne sredine.



PODROČJE 4:

Družbeni učinki na primeru društva Verjamem vate s statusom socialnega podjetja

”

Tudi najboljše orodje potrebuje roko, ki ga bo znala upravljati.

4.1. Upoštevanje smernic trajnostnega razvoja

Agenda Združenih narodov 2030 je med svoje cilje postavila trajnostno, vključujočo in vzdržno gospodarsko rast, polno in produktivno zaposlenost ter dostojno delo za vse. Do leta 2030 je potrebno zagotoviti večjo vlogo vseh ljudi ter spodbujati njihovo vključevanje v družbeno, gospodarsko in politično življenje; ne glede na starost, spol, invalidnost, raso, narodnost, poreklo, vero ali ekonomski ali drug status.

Ena izmed petih strateških usmeritev v Strategiji razvoja Slovenije 2030 (GOV, 2017), ki v središče postavlja kakovostno življenje za vse, na način, da se spoprimemo s spremembami, negotovostmi in izzivi ter vzpostavimo uravnotežen gospodarski, družbeni in okoljski razvoj, je tudi vključujoča, zdrava, varna in odgovorna družba. To je tudi temelj za uresničitev strateških ciljev, ki med drugim vključuje vključujoč trg dela,

katerega cilj bo dosežen s spodbujanjem večje vključenosti prikrajšanih in podpovprečno zastopanih skupin na trgu dela. Osebe z MTDR sodijo v skupine, ki so na trgu dela podpovprečno zastopane. Z razvojem orodij, kako vzpodbujati zaposlovanje takšnih oseb, pa lahko pripomoremo, da bodo strateške usmeritve tudi dosežene.

Resolucija Evropskega parlamenta (Enake pravice za invalide) opozarja, da imajo invalidi pravico do samostojnega življenja in ustreznih storitev na ravni skupnosti. Njen poziv državam članicam pa je, da naj odpravijo institucionalno oskrbo za invalide ter preidejo na sistem, ki invalidom omogoča sodelovanje v družbi in zagotavlja storitve v skupnosti v skladu s posameznimi potrebami, voljo in preferencami invalida. Resolucija naslavlja države članice tudi k sprejetju strategije za deinstitucionalizacijo in k zagotovitvi, da bodo sprejeti zakoni, politika in programi, skladni s konceptom samostojnega življenja iz Konvencije o pravicah invalidov. Države naj bi si prizadevale za ustrezno podporo, ki bi



omogočala polno vključevanje invalidov.

Podjetja mnogokrat iščejo možnosti, kako delovati družbeno odgovorno, in prav gotovo je eden izmed načinov ta, da postanejo ambasadorji dobrih praks vključevanja oseb z MTDR. S tem lahko pomagajo posamezniku, njegovi družini in tudi delovni ter lokalni sredini, da sprejema drugačnost, podjetja pa s takšnimi dejanji v praksi kažejo, da je vključujoča družba uresničljiva.

4.2. Društvo Verjamem vate s statusom socialnega podjetja – predstavitev delovanja in družbenih učinkov

V društvu Verjamem vate že deseto leto ustvarjajo delovna okolja za ljudi z motnjami v telesnem in duševnem razvoju. Skozi vsa ta leta dela z mladimi razmišljajo, kako jih vključiti v delo, da bi uspešno uskladili vse zahteve s strani zakonodaje, s pričakovanji staršev oz. skrbnikov ljudi z MTDR ter širše družbe in nenazadnje izpolnili tudi želje in potrebe njihovih fantov in deklet, ki jih vključujejo.

Leta 2015 so v ta namen pridobili status socialnega podjetja ter v 2017 s podporo Občine Domžale ustanovili dnevni center, ki jim omogoča še bolj neposredno vključevanje mladih v delovni proces.

Znotraj društva so razvili naslednja delovna okolja: trgovino z rabljenimi oblačili, ki so jo poimenovali Naša trgovin'ca, šivalnico oblačil in torbic blagovne znamke Lup. ter trgovino s trajnostnim konceptom, kjer poleg unikatov Lup. prodajajo tudi izdelke domačih oblikovalcev ter izbrane vintage kose. Mladi se spoznavajo tudi z delom v pisarni in skrbijo za pošto.

Vključeni so tudi v zunanja delovna okolja. Izkušnje pridobivajo v kavarni Vej'ca Doma upokojencev Domžale ter urejajo knjigobežnice po Domžalah v okviru Knjižnice Domžale.

Temelj vključevanja so vrednote znotraj organizacije: odgovornost, spoštovanje, zaupanje, potrpežljivost ter sprejetost. Zavedajo se vzajemnega odnosa, skupaj se učijo (tudi na napakah), veliko se pogovarjajo, rešujejo dnevne probleme ter se poskušajo, kljub raznim preizkušnjam, imeti čim bolj lepo. Namensko ustvarjajo okolje, kjer krepijo občutek sprejetosti in varnosti, kar omogoča iskreno izražanje čustev.

Delovne naloge so individualno določene in prilagojene vsakemu posamezniku. Izhajajo iz dejstva, da ima vsakdo v sebi delovni potencial, ki mu leži in ki ga lahko razvija. Na podlagi pozornega opazovanja jim dodelijo delovno mesto. Naj tukaj poudarimo, da govorimo o delovnem mestu v navednicah. Delovno mesto predstavlja nekakšno »aktivno skrb«, ki jim omogoča ohranjanje že pridobljenih znanj ter spoznavanje novih veščin, na otipljiv, praktičen način in kar je pomembno, s tem pridobijo občutek pripadnosti.

V društvu menijo, da si vsak človek zasluži pozornost v enaki razsežnosti kot vsi, potrebno je poslušati, slišati ter udeležiti. Verjamejo, da skupaj zmorejo.

Gospodarska dejavnost, ki jo izvajajo, je proizvodnja vrhnjih trajnostnih oblačil ter trženje le- teh. Iz jeans izdelkov, ki jih ljudje ne uporabljajo več in so namenjeni 'odpadu', izdelujejo nova oblačila. V okviru tega skrbijo za družbeni vidik vključevanja in usposabljanja ljudi z motnjami v telesnem in duševnem razvoju za delo ter zaposlujejo ranljivejše skupine ljudi (starejše nad 50 let ter invalide). Njihovo delo je trajnostno naravnano, saj ozaveščajo skupnost in družbo, vključujejo ranljive skupine ter z recikliranjem skrbijo za okolje.



V letu 2024 so pridobili tudi status nevladne organizacije (NVO), ki na področju invalidskega varstva deluje v javnem interesu. S povezovanji, ki jih ustvarjajo, bogatijo svoje lokalno okolje.

Družbeni učinki in prednosti vključenosti ter zaposlovanja

Prednosti za lokalno skupnost: na tak način skupnost postaja odprta za drugačnost in omogoča raznolikost ter sprejemanje. V zahvalo za dnevni center, ki ga sofinancira Občina Domžale, so v preteklosti organizirali nekaj koncertov znanih pevcev, ki so jih popestrili varovanci dnevnega centra z različnimi glasbenimi in pevskimi točkami. To je čas, ko se vsi skupaj zberejo, predstavijo svoje delo z mladimi iz dnevnega centra ter njihov napredek.

Prednosti za podjetje ali organizacijo: delovna klima organizacije z vključenostjo oseb z MTDR vsekakor postane pristnejša za vse udeležene. Kajti brez pristnosti v njihovem primeru ne gre. Je prvi pogoj za delovno vključitev ranljivejših skupin.

Prednosti za starše: starši imajo lahko neposreden in vsakodneven stik z osebami z MTDR, natančno poznajo okolje in dejavnosti, ki jih opravljajo varovanci. Prednost je tudi lokacija, ki je v središču mesta in ni odrinjena nekje na obrobje, kar tudi staršem omogoča večjo dostopnost in vpogled v delo. Njihovi otroci so sprejeti, vključeni v družbo, lahko razvijejo pripadnost, kar je bistveni cilj vsakega starša. Hkrati pa so pomirjeni, ker na otipljiv, praktičen način pridobivajo

delovne kompetence. Starši otrok z različnimi motnjami se zavedajo, da njihovi otroci ne bodo nikoli samostojni, velikokrat jih nehoti navežejo samo nase. Spoznanje minljivosti jim narekuje, da naredijo korak tudi v tej smeri. Ni večjega zadovoljstva, kot to, da je tvoj otrok v objemu prijaznih ljudi, tudi v smislu razumevajočega delovnega okolja.

Prednosti za zaposlene: zaposleni poudarjajo, da je delo z osebami z motnjami v telesnem in duševnem razvoju prednost, saj jih bogati in jih razveseljuje. Najtežje je prvo spoznanje, kako postaviti meje v odnosu z osebami z MTDR, koliko potrpežljivosti, razumevanja in pomoči je še dobro. Sčasoma razvijejo empatijo in skozi izkušnje in spoznanja postavijo meje. Najlažje zgradijo odnose, ko postavijo meje sebi, česa si ne dovolijo. Po izkušnjah sodeč s tem res globoko osebnostno rastejo. Najprej sami in z njimi počasi cel kolektiv.

Prednosti za osebe z MTDR: ostajajo vključeni, ohranjajo in krepijo svoje veščine, čutijo se del družbe.

Merljivi cilji: število oseb z MTDR, ki jim nudijo možnost vključitve ali celo možnost zaposlitve. Lahko merijo število podjetij ali organizacij, s katerimi so sklenili možnost vključitve ali zaposlitve osebe z MTDR. Lahko merijo število delovnih okolij, v katera te osebe lahko vključujejo.

Zagotovo je še veliko priložnosti za iskanje skupnih rešitev za boljše vključevanje in zaposlovanje oseb z MTDR. Upajo in želijo, da je socialno podjetje Verjamem vate zgled in vzpodbuda za ustvarjanje še več takšnih okolij in možnosti.



Verjamem vate



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA GOSPODARSTVO,
TURIZEM IN ŠPORT

Društvo Verjamem vate



» Smo drugačni, smo opazni, smo dobri in prijazni, povezujemo ljudi, da se za okolje in človeka poskrbi. »

PODROČJE 5:

Ukrepi za vključevanje in razvoj oseb z MTDR

”

Včasih moramo iti po POMOČ, to
pomeni, da gremo PO MOČ.

5.1. Za lažjo vzpostavitev pomoči osebam z MTDR

Mentorji in vsi tisti, ki pomagajo, da bodo invalidi, vključeni v delovne procese, pri delu čim bolj samostojni, so pri razvoju veščin, znanj teh oseb zelo pomembni.

Ti »mentorji« so motivatorji, velikokrat gonilna sila. Zato je dobro, da razvijajo svoje lastne osebnostne lastnosti, da se zavedajo in vedo, kako vzpostaviti stik z varovancem, da poznajo metode, kako iz varovanca dobiti tudi skrite potenciale.

Priporočljive lastnosti tistih, ki delajo z osebami z MTDR

- **Samo samozavesten osebni asistent ali mentor je lahko pri delu samostojen, samoiniciativen**

Zato se je dobro zavedati, da smo pri delu uspešni le, če smo prepričani v naše sposobnosti. Če tisto, kar znamo, tudi delimo

med ljudi, med uporabnike. Namreč, znanje, ki se ga ne vidi, ni nobeno znanje. Zato je za doseganje uspešnosti nujno to znanje deliti med ljudi. Delimo pa znanje, izkušnje, veščine, če smo prepričani vase, če smo samozavestni. Takrat lahko upravljamo sebe in seveda tudi druge.

V kolikor pa drugih in življenja ni mogoče upravljati, kar se nam prav tako dogaja, se seveda znamo umiriti in ne glede na to, da nam nekaj ni uspelo, še vedno znamo ohraniti trezno glavo in energično stopiti proti novim ciljem. Tudi višanje samozavesti je »samo« veščina, ki se jo je mogoče naučiti. Metode so znane, koristi pa nam ta lastnost povsod, pri delu in v osebem življenju.

- **Prilagodljivost in potrpežljivost priporočljivi lastnosti zaposlenih**

Delo z ljudmi je zahtevno, vendar pa nam prinaša zelo veliko veselja, če le spoznamo, kaj s svojim poslanstvom lahko storimo za sočloveka. Za delo z ljudmi je potrebno uporabiti kar nekaj psihološkega znanja.



Zato je dobro vedeti, kako doseči, da nas bo oseba, ki ji pomagamo, upoštevala, sledila našim navodilom. Pri tem nam je v veliko pomoč znanje s področja govornice telesa, neverbalno komuniciranje.

Dobro je, če se znamo osebi z motnjami v telesnem in duševnem razvoju prilagoditi. Pri tem je pomembno, da znamo za dosego cilja uporabiti ustrezne metode, da bosta zadovoljna oba, vi kot osebni asistent in uporabnik; lahko tudi njegovi starši.

- **Kako premagati stres**

Današnji način življenja je bolj stresen kot nekoč. Delo z osebami z MTDR je prav tako velikokrat stresno. Zato je dobro, da znamo biti potrpežljivi, da krepimo to kompetenco držanja osebne distance, da nas situacije, na katere nimamo vpliva, ne vržejo iz tira. Zato je učenje stoičnega prenašanja zahtevnih situacij priporočljivo. Pa seveda obvladovanja vseh naših čustev tudi.

- **Iščite načine, kako se sporazumevati z uporabniki**

Z osebami z MTDR se sporazumevajte na njim prilagojen način. Zato iščite načine in poti s pomočjo ali preko znakovnega komuniciranja, preko poslušanja, govora, preko telesnega dotika, s pomočjo hoje, fizične aktivnosti. Iščite načine njihovega izražanja in se jim prilagajajte.

- **Premikajte meje uporabnikov; pomagajte jim, da bodo pri vseh opravilih čim bolj samostojni**

Namen pomoči osebami z MTDR ni samo, da se pomaga tistim, ki pomoč potrebujejo, temveč tudi, da se usmeri vse sile v to, da tudi sami, seveda po svojih zmožnostih, dosegajo vse večjo samostojnost.

Nekje so ti napredki zelo majhni, nekje so večji, vendar pa je vsako napredovanje zelo dobrodošlo. Zato iščite načine, kako bi bili lahko v življenju danes samostojnejši, kot so bili včeraj. To zahteva veliko energije in časa, potrpljenja, vendar pa je trud poplačan, ko ugotovimo, kaj vse, sicer velikokrat tudi ob podpori, lahko naredi taka oseba. Nekateri potrebujejo popolno pomoč, pri ostalih pa se trudite, pomagajte ali pa jim dovolite čim več samostojnosti.

Kako pomagati osebami z MTDR, da bi bili samostojnejši

Ko smo v interakciji z osebo z motnjami v telesnem in duševnem razvoju, se ji velikokrat ne upamo ali pa ne znamo ustrezno približati.

Zapisanih je nekaj primerov, kako z njimi komunicirati, kako se jim približati, kako sodelovati.

Naloga mentorjev, oziroma vseh, ki so v interakciji z osebo z MTDR, je poskrbeti za višanje samozavesti teh ljudi, videti kaj vse potrebujejo in jim nato to nuditi. Vsak potrebuje nekaj drugega.

Iščite način, kako se sporazumevati z uporabniki, ker se vsak uporabnik sporazumeva na njemu prilagojen način (preko slik, preko znakovnega komuniciranja, preko poslušanja, govora, telesnega dotika, preko hoje, fizične aktivnosti...). Iščite načine njihovega izražanja in se jim prilagajajte.

Tisti, ki delajo s temi ljudmi, znova in znova vidijo, kako so jim ti ljudje hvaležni za vso podporo in pomoč, zelo jih cenijo.

- pomagajte jim, da lahko postanejo del skupnosti,
- pomagajte jim, da lahko izrazijo sebe,
- vključite jih v delovne aktivnosti, kolikor pač lahko,
- pokažite jim spoštovanje in dostojanstvo,



- naučite se spoštljivega ravnanja z ljudmi s telesno ali duševno motnjo - le tako bodo lahko del skupnosti,
- vsaka oseba je drugačna, zato jo vprašamo, na kakšen način želi biti obravnavana,
- vsak je individualen,
- stereotipi nam dajejo napačno predstavo o teh osebah,
- ni dobro, če jih obravnavamo kot »heroje«,
- ni dobro, da jih obravnavamo kot žrtve ali da se nam smilijo,
- želijo si enakovredno obravnavo,
- pri komunikaciji naj bo na prvem mestu oseba, ne njena invalidnost,
- imejte spoštljivo in razumljivo komunikacijo,
- ne mislite za vsako ceno, da potrebujejo pomoč; glede tega osebo raje vprašajmo in naj sama pove, kdaj pomoč potrebuje,
- čisto v redu je, da pomagamo, ampak najprej vprašajmo,
- najprej vprašajmo za dovoljenje, če lahko pobožamo psa vodnika, če lahko vzamemo pripomoček za hojo ali karkoli drugega, kar oseba z invalidnostjo uporablja,
- z njimi delajte na način, na katerega želite, da delajo drugi z vami,
- naučiti se, da tudi invalidi čutijo, vendar to izrazijo na drugačen način,
- izogibajmo se predpostavkam,
- invalidi niso žrtve svoje zmanjšane sposobnosti,
- vprašamo jih: »Kako je najbolje, da ti pomagam?«,
- spoštujmo njihov osebni prostor,
- povabimo jih v pogovor,
- ne predpostavljajmo,
- do njih ne bodimo pokroviteljski.

Izdelava »Komunikacijskega potnega lista« za lažje vzpostavljanje kontakta med osebnim asistentom (če ga uporabnik ima) in uporabnikom

Sporazumevanje med uporabnikom in osebnim asistentom je različno od uporabnika do uporabnika. Vsak uporabnik ima svoje značilnosti, vsakemu se je lažje približati, če vemo, kaj ga motivira, kaj ga moti, kaj zmore in česa ne more narediti.

Vseh teh informacij pa osebni asistent nima, če pri delu nadomešča drugega osebnega asistenta. Velikokrat uporabniki niti ne morejo ali ne znajo izraziti, kaj bi želeli; kaj jim ustreza in kaj ne.

Zato je priporočljivo, da osebni asistent v posebni obrazec »Komunikacijski potni list« napiše vse te značilnosti varovanca oz. uporabnika. Obrazec je namenjen izboljšanju sporazumevanja med uporabnikom in njegovim osebnim asistentom. V njem so zapisani vsi osnovni podatki uporabnika, njegovo fizično in psihično stanje, kako z njim navezati stik, kakšno nego potrebuje, stopnjo pomoči, njegove želje, način dela z njim.

Komunikacijski potni list naj izpolni oseba, ki uporabnika zelo dobro pozna. Zaželeno je, da se komunikacijski potni list po potrebi dopolnjuje. Shranjen naj bo na vidnem mestu, tako, da ga lahko nadomestni osebni asistent hitro najde in uporabi (**obrazec št. 1**).



5.2. Opis predlaganih ukrepov za vključevanje in razvoj veščin ter znanj oseb z MTDR

Ukrepi za vključevanje oseb z MTDR lahko služijo kot ideje, spodbude ali dobre prakse za organizacije in podjetja, ki lahko preko povezovanja pri vključevanju ali zaposlovanju osebe z MTDR na zanimiv način povezujejo sodelavce in krepijo medsebojne vezi, odnose ter kulturo podjetja ali organizacije. Hkrati s takšnimi ukrepi ozaveščajo in vzpodbujajo sodelavce, da razmišljajo in spregovorijo o temi motenj v telesnem in duševnem razvoju, ki je vse pre pogosto še vedno tabu tema. Pri tem pa pomagamo višati veščine in znanja osebam z MTDR. V svojih delovnih sredinah imajo podjetja in organizacije mogoče tudi starše, ki imajo otroke z MTDR in lahko na tak način spregovorijo o svojih izkušnjah. Ukrepi lahko vzpodbujajo boljšo komunikacijo, medosebne odnose, obvladovanje stresa in sprejemanje drugačnosti.

Krepitev medosebnih odnosov

Sodelujmo

Oseba z MTDR pokaže, katere igre, aktivnosti so ji najljubše. Lahko se ji pridružijo ostali sodelavci. Na primer barvanje mandal. Za to potrebujemo le barvice in fotokopirane sheme mandal. To je lahko odlična priložnost za sprostitev, ki jo izvajamo na primer ob priložnostih, kot je »team building« ali med odmori na primer 1x mesečno.

Dan prijznosti

Podjetje ali organizacija lahko uvede dan za prijznost, ko skušajo vsi v podjetju ustvariti prijzno vzdušje. Lahko je v obliki prijznih gest: odpiranja vrat, pomoči pri prenašanju bremen, kuhanju kave... Lahko se spomnimo sodelavcev, ki so na bolniški in jim pošljemo sporočilo, lahko pomislimo, kdo bi potreboval

pomoč. Oseba z MTDR, pa je lahko ambasador dneva prijznosti.

Pomagajmo sodelavcu

Premislimo, kako lahko pomagamo sodelavcu z MTDR ali njegovi družini. Razmislimo, s kakšnimi izzivi se srečuje in kako bi lahko pomagali. Primer pomoči je lahko delovna akcija ali ideja, kako organizirati pomoč.

Dan dobrih izkušenj

Lahko uvedemo dan, ko podelimo s sodelavci dobre izkušnje pri sodelovanju z osebo z MTDR ali pa tudi slabe, kako smo slabo izkušnjo rešili ter kaj smo se naučili iz tega. Tak dan dobrih praks pomaga pri pozitivnem in konstruktivnem reševanju problemov in daje rešitve, kako uspešno premagovati ovire.

Višanje komunikacijskih spretnosti

Odlično mentorstvo

Prepoznamo, kdo je dober mentor osebam z MTDR in ki lahko deli dobre prakse mentorstva z ostalimi sodelavci. Skrbimo, da podpiramo program mentorstva. Lahko izbiramo tudi najboljšega mentorja leta, ki odlično vodi osebo z MTDR, deli svoje znanje in izkušnje med ostale sodelavce ter pri tem pomaga dosegati in višati dogovorjene cilje osebi z MTDR.

Dobre prakse reševanja konfliktov

Konflikte sprejmemo kot možnost za izboljšavo in jih vidimo kot priložnosti za razvoj boljših odnosov. Ko rešimo konflikt ali izziv, ki se je pojavil pri delu z osebo z MTDR, ugotovimo, kaj smo se iz tega naučili in kako lahko to izboljša komunikacijske poti v naši organizaciji ter to uporabimo kot dobro prakso. Hkrati dajemo osebi z MTDR možnost izboljšave veščin komunikacije.



Sprejetost

Odkrito spregovorimo o pomislekih in strahovih, ko delamo z osebo z MTDR. Kaj so naše bojazni in kje vidimo izzive. Pri tem nam pomaga samorefleksija, da se tudi sami učimo o svojih odzivih in občutkih. Premislimo, kako sprejemamo drugačnost. Pogovarjamo se o izkušnjah in delimo svoje izkušnje. Opazujemo in se pogovarjamo tudi z osebo z MTDR o tem, kako sprejema okolje, v katero se vključuje.

Obvladovanje stresa

Varen kotiček

Tako zaposleni kakor osebe z MTDR potrebujejo prostor za oddih. Ravno zaposlitev osebe z MTDR, ki ji je to še posebej pomembno, lahko vzpodbudi podjetje, da razmisli, kje lahko ustvari varen kotiček za oddih. Tam so lahko tudi pripomočki za sprostitev: barvice za barvanje, dišave...

Učenje sprostitvenih tehnik

Podjetje lahko za svoje zaposlene uvede redne ure za sproščanje in učenje tehnik sprostitve. Za osebe z MTDR je sprostitev še posebej pomembna, hkrati pa tudi za vse zaposlene, saj jih opominja na skrb za svoje tako fizično kot psihično zdravje, v čedalje hitrejšem tempu, pa omogoča trenutke zase. Zaposleni lahko kot izziv sami poiščejo informacije o sprostitvenih tehnikah in jih predstavijo sodelavcem, ali pa podjetje povabi zunanje sodelavce, ki izvajajo sprostitvene tehnike. To je lahko učenje meditacije, čuječnosti, joge, pravilnega dihanja...

Škatla slabih trenutkov

Namestimo škatlo, kamor lahko osebe z MTDR ali tudi ostali zaposleni anonimno napišejo, kar jih teži, izberemo pa tudi zaupanja vredno

osebo, ki lahko v težkih trenutkih pomaga in ki preveri napisano in potem zapisano tudi obravnava.

Vključevanje kot orodje razvoja delovnih sredin

Možnosti izobraževanj za osebno rast in razvoj

V podjetje lahko povabimo predstavnike socialnega podjetja, varstveno - delovnega centra, rehabilitacijskega centra ..., da nam povedo več o delu z osebami z MTDR in o dobrih praksah ter prednostih, ki jih takšno sodelovanje prinaša.

Izdelki kot poslovna darila

Razmislimo ali lahko pomagamo z nakupom izdelkov, ki jih izdelujejo osebe z MTDR, npr. za poslovna darila, konference, ki jih pripravljamo, različne dogodke npr. ob obletnicah delovanja podjetja ali kot nagrade za zaposlene.

Organizacija obiska podjetja

Organiziramo obisk zaposlenih v socialnem podjetju ali varstveno-delovnem centru, spodbujamo sodelovanje na različne načine, n s povabilom na skupni piknik, novoletno obdarovanje otrok, na skupne dobrodnele akcije ali pobude za varovanje okolja – sajenje dreves.



5.3. Primeri dobrih praks

DOM UPOKOJENCEV DOMŽALE

Dom upokojencev Domžale je socialno-varstveni zavod, usmerjen v institucionalno varstvo starejših. Pomemben vidik našega dela je širjenje znanja in veščin na celotnem področju socialnega dela. Zato se nam zdi socialna vključenost osebe z MTDR izrednega pomena. S tem pridobijo naši stanovalci, vključene osebe in širša družba. Pomemben dejavnik je občutek pripadnosti in sodelovanje v skupnosti. Skrb in mentorstvo za osebe z MTDR prevzamejo naši redno zaposleni sodelavci, ki so ponosni, da so mentorji. Vključene osebe so pri nas družabniki, vključujejo se v delavnice ročnih spretnosti in delajo v kavarni. Vključenih je več oseb. Predvsem smo z njimi dobili dobro voljo, veselje in nenazadnje pomoč pri opravilih. Kot organizacija dobivamo potrditve, da ni nič nemogoče.

Medgeneracijsko druženje se je izkazalo za sprejeto. Naši stanovalci se radi družijo z mlajšimi in jih oviranost ne moti. V veliko veselje nam je deliti in izmenjevati izkušnje. Vedno smo odprti za učenje.

Več informacij:

<http://www.dom-upokojencev-domzale.com/>

DRUGA VIOLINA

Center za usposabljanje, varstvo in delo Dolfke Boštjančič Draga, na Igu pri Ljubljani je eden izmed največjih zavodov v Sloveniji. Vključenih je okoli 500 uporabnikov, ki se izobražujejo, bivajo ali opravljajo delo v več kot 25 enotah, razpršenih po osrednjeslovenski regiji in obali.

Center je z odprtjem gostilne Druga violina omogočil uporabnikom opravljanje dela v okviru storitve VDC in izvajanje prakse v okviru šolskega programa VIZ. Je primer dobre prakse vključevanja oseb s posebnimi potrebami

v urbano okolje, saj je gostilna umeščena v strogi center Ljubljane.

Uporabniki v Drugi violini opravljajo delo strežbe in priprave gostilne na obratovanje (priprava menijev, čiščenje pribora, postavitve miz, urejanje lokala, itd.). Za njihovo usmerjevanje in pomoč sta v strežbi vedno prisotna dva zaposlena.

Več informacij:

<https://www.facebook.com/drugaviolina>

<https://www.socialneinovacije.si/druga-violina/>

KNJIŽNICA DOMŽALE

Knjižnica Domžale je eden od osrednjih informativnih in kulturnih centrov Domžal. Kot javni zavod nudi knjižnične storitve za več kot 60 tisoč prebivalcev občin Domžale, Lukovica, Mengeš, Moravče in Trzin. Osrednja knjižnica koordinira nabavo gradiva, strokovno delo, izpopolnjevanje zaposlenih in medknjižnično izposajo. V skladu z Zakonom o knjižničarstvu se zavzema za optimalno ponudbo gradiva, informacijske storitve, podporo vseživljenjskemu učenju, dostop do lokalnih študijskih virov in svetovnih informacij preko interneta ter elektronskih publikacij. Kot kulturna organizacija predstavlja stičišče lokalne skupnosti ter pripravlja obsežen program dogodkov in prireditev za otroke ter odrasle.

Knjižnica Domžale posebno pozornost namenja uporabnikom s posebnimi potrebami. Že vrsto let na različne načine sodeluje z organizacijami, ki skrbijo za osebe z motnjami v telesnem in/ali duševnem razvoju: OŠ Roje, Sožitje, Verjamem vate, ASPI ... Zanje pripravlja različne dejavnosti, povezane z branjem in druženjem.

Knjižnica tako sodeluje z društvom Verjamem vate, kjer njihovi uporabniki iz dnevnega centra skrbijo za urejanje knjigobežnic po Domžalah.



Ker ima knjižnica pomembno povezovalno vlogo pri procesu vključevanja oseb s posebnimi potrebami v lokalno skupnost, so se zaposleni z veseljem odzvali in povabili njihove člane, ki so to želeli, k sodelovanju. Skrb za njihovo sodelovanje so prevzele vodje oddelkov. To vključuje podajanje navodil za delo, morebitno konkretno pomoč, pomoč pri komunikaciji z drugimi zaposlenimi in podobno.

Več informacij ter o dostopnosti tudi za uporabnike s posebnimi potrebami:

<https://www.knjiznica-domzale.si/Za-uporabnike/Za-uporabnike-s-posebnimi-potrebami>

MESO KAMNIK

V podjetju Meso Kamnik smo se odločili za zaposlitev osebe z motnjo v telesnem in duševnem razvoju, saj tako izpolnujemo kvoto za zaposlovanje invalidov in imamo povrnjene prispevke. Soočamo pa se s takšnim pomanjkanjem delovne sile, da se obračamo na vse možne organizacije, da lahko zaposlimo delavce in omogočimo proizvodnjo.

Bistveno nam je, da se lahko oseba z invalidnostjo vključi v kolektiv, da je fizično pripravljena in da je pripravljena delati v posebnih pogojih. Gre za bolj enostavna dela in posebne kompetence niso zahtevane. Pomembno je, da se oseba vključi in drži pravil.

Zaposleno imamo eno osebo po Zakonu o socialnem vključevanju, ki dela v oddelku pakiranja, na ekspeditu in pakira mesne pritoke. Pakira in lepi deklaracije. Oseba je doprinesla v podjetje to, da opravlja svoje delo ter smo z njo zapolnili delovno mesto.

Se pa pri zaposlovanju invalidov srečujemo tudi z različnimi ovirami. Ogromno je bolniških (ne samo pri invalidih, na splošno), zahtevajo veliko časa za mentoriranje. Imamo veliko pomanjkanje moških s fizično močjo - z veseljem bi zaposlili tudi močne fante, ki

imajo motnjo v duševnem razvoju. Na lokaciji Meso Kamnik je zaposlenih 10 delovnih invalidov in ena oseba po Zakonu o socialnem vključevanju.

Pri zaposlovanju invalidov bi želeli predvsem izobraževanje mentorjev, da pridobijo znanje o osebah z MTDR. O njihovi drugačnosti in potrebah. Saj zaposleni potrebujejo za njih več časa, ki pa ga v proizvodnji ni veliko.

Več informacij:

<https://anton.si/>

ZAVOD SLOKVA

Zavod SLOKVA je prvo socialno podjetje na Koroškem, ustanovljeno leta 2014 z namenom reševanja brezposelnosti in socialne izključenosti. Osredotočamo se na trajnostni razvoj, distribucijo lokalno pridelane hrane in urejanje zelenih površin. Naši programi vključujejo ranljive skupine, otroke in starejše, ter ponujajo brezplačna usposabljanja za pridobivanje novih kompetenc. Zavod SLOKVA aktivno sodeluje na lokalnih prireditvah in razvija projekte za razvoj kmetijstva, podeželja in kulturnih dejavnosti. Od leta 2014 smo tudi uradno prostovoljska organizacija. Verjamemo v moč socialnih podjetij za pozitivne spremembe, zato delujemo tudi na področju podpornega okolja za socialna podjetja, kjer spodbujamo lokalno socialno podjetništvo.

Za vključitev oseb z motnjami v telesnem in/ali duševnem razvoju smo se odločili, ker verjamemo v enake možnosti za vse. Naš cilj je spodbujati socialno vključenost in zmanjševati stigmo, povezano s takšnimi motnjami. S tem prispevamo k bolj pravični in vključujoči družbi, kjer ima vsak posameznik priložnost razvijati svoje potenciale in prispevati k skupnosti. Prav tako verjamemo, da raznolikost prinaša nove perspektive in bogati našo organizacijo ter širšo družbo.

Skrb in mentorstvo za osebo z motnjami v telesnem in/ali duševnem razvoju je prevzela



naša strokovna ekipa v Zavodu SLOKVA. Naši mentorji so usposobljeni strokovnjaki z izkušnjami na področju dela z ranljivimi skupinami. Poleg tega sodelujemo z različnimi nevladnimi organizacijami in strokovnjaki, ki zagotavljajo dodatno podporo in pomoč. Na ta način zagotavljamo celovit pristop, ki omogoča učinkovito vključevanje in razvoj posameznika v naši skupnosti.

Naloge osebe z motnjami v telesnem in/ali duševnem razvoju

Oseba z motnjami v telesnem in/ali duševnem razvoju je pri nas opravljala različne naloge, prilagojene njenim zmožnostim in interesom. Med drugim je sodelovala pri distribuciji lokalno pridelane hrane, urejanju zelenih javnih površin, pomoči pri organizaciji lokalnih prireditvah, kreativno ustvarjanje produktov iz materialov ponovne uporabe ter sodelovanju pri delavnicah za otroke in starejše. S temi nalogami je oseba pridobivala nove veščine, krepila samozavest ter aktivno prispevala k delovanju in uspehu zavoda.

Pridobitev za organizacijo/podjetje/društvo

Oseba z motnjami v telesnem in/ali duševnem razvoju je v našo organizacijo doprinesla veliko vrednosti. S svojim delom je prispevala k učinkovitosti naših programov in projektov, hkrati

pa obogatila delovno okolje z edinstvenimi perspektivami in pristopi. Njena vključenost je spodbudila večjo solidarnost in medsebojno pomoč med sodelavci. Poleg tega je s svojo prisotnostjo pomagala pri širjenju zavedanja o pomembnosti vključevanja vseh posameznikov v družbo, kar je okrepilo našo zavezanost k socialni pravičnosti in enakim možnostim za vse.

Posebej bi izpostavili naslednje:

- **Mentorski program:** mentorski program je omogočil učinkovito podporo in prilagoditev nalog posameznikovim zmožnostim, kar je pripomoglo k njenemu uspehu in razvoju.
- **Vključenost v različne naloge:** delo na različnih področjih, kot so distribucija hrane, urejanje zelenih površin in pomoč pri prireditvah, kreativno ustvarjanje je omogočilo širok spekter izkušenj in pridobivanje novih veščin.
- **Pozitivno delovno okolje:** kolektiv je pokazal visoko stopnjo solidarnosti in medsebojne podpore, kar je ustvarilo spodbudno in vključujoče delovno okolje.
- **Dvig ozaveščenosti:** prisotnost osebe z motnjami v telesnem in/ali duševnem razvoju je pripomogla k večji ozaveščenosti o pomenu vključevanja in enakih možnosti, kar je okrepilo našo zavezanost k socialni pravičnosti.
- **Individualni prispevek:** edinstvene perspektive in pristopi osebe so obogatili našo organizacijo ter prispevali k inovativnim rešitvam in izboljšanju naših storitev.

Pozitivne spremembe, ki bi jo želeli deliti:

- **Povečana motivacija in zavezanost:** vključenost osebe z motnjami v našo ekipo je povečala motivacijo in zavezanost med sodelavci, saj so se še bolj zavedali pomena svojega dela in vpliva na skupnost.
- **Izboljšane komunikacijske veščine:** naši zaposleni so razvili boljše komunikacijske veščine, saj so se naučili prilagajati svoje načine komunikacije, da bi učinkovito sodelovali z vsemi člani ekipe.
- **Večja empatija in razumevanje:** delo z osebami z motnjami je povečalo empatijo in razumevanje med sodelavci, kar je prispevalo k bolj povezani in podporni delovni skupnosti.



- **Inovativne rešitve:** raznolikost perspektiv je spodbudila ustvarjalno reševanje problemov in prinesla inovativne rešitve, ki jih morda ne bi odkrili brez vključevanja različnih posameznikov.
- **Povezovanje z lokalno skupnostjo:** naše sodelovanje z lokalnimi prireditvami in skupnostnimi projekti je postalo še bolj aktivno in prepoznavno, kar je okrepilo našo vlogo v lokalni skupnosti in povečalo našo vidnost.
- **Povečana kultura vključenosti:** prisotnost osebe z motnjami je okrepila našo kulturo vključenosti in spodbudila večjo odprtost za raznolikost, kar je izboljšalo splošno delovno okolje.

Zakaj bi nekomu priporočili, da vključi v delo osebe z motnjami v telesnem in/ali duševnem razvoju?

Vključevanje oseb z motnjami v telesnem in/ali duševnem razvoju v delovno okolje predstavlja pomemben korak k ustvarjanju bolj pravične in vključujoče družbe. Ta pristop ne prinaša le koristi posameznikom z motnjami, temveč tudi podjetjem in širši skupnosti. Raznolikost, inovativnost, povečana motivacija in družbena odgovornost so le nekateri izmed številnih pozitivnih učinkov, ki jih lahko dosežemo z vključevanjem teh oseb v delovni proces.

Prvi pomemben vidik vključevanja oseb z motnjami je **raznolikost**. Raznoliko delovno okolje je bogatejše in bolj dinamično, saj vključuje širok spekter izkušenj, znanj in perspektiv. Osebe z motnjami prinašajo edinstvene poglede, ki lahko spodbudijo inovativno razmišljanje in reševanje problemov. Ko se različne perspektive združijo, se pogosto pojavijo nove ideje in rešitve, ki izboljšajo učinkovitost in produktivnost podjetja. Tako raznolikost ni le moralna obveznost, temveč tudi poslovna prednost.

Poleg tega prisotnost oseb z motnjami v delovnem okolju **povečuje motivacijo in zavzetost vseh zaposlenih**. Ko zaposleni vidijo neposreden vpliv svojega dela na izboljšanje kakovosti življenja svojih sodelavcev, se pogosto bolj zavzamejo za svoje delo. Ta povečana zavzetost vodi do večje produktivnosti in boljših delovnih odnosov. Prav tako vključevanje oseb z motnjami spodbuja večjo solidarnost in podporo med sodelavci, kar vodi do bolj pozitivnega in sodelovalnega delovnega okolja.

Eden od ključnih vidikov vključevanja oseb z motnjami je tudi razvoj **boljših komunikacijskih in medosebnih veščin med vsemi zaposlenimi**. Sodelovanje z osebami z različnimi zmožnostmi zahteva prilagajanje načinov komunikacije in dela, kar izboljšuje sposobnosti sodelovanja in razumevanja. Te veščine so dragocene ne le za delo z osebami z motnjami, temveč tudi za splošno izboljšanje delovnih odnosov in učinkovitosti v podjetju.

Vključevanje oseb z motnjami prav tako prispeva k **večji družbeni odgovornosti podjetja**. Podjetja, ki se odločijo za ta korak, ne le izboljšujejo svojo notranjo kulturo, temveč tudi pozitivno vplivajo na širšo skupnost. S tem, ko zagotavljajo enake možnosti za vse, podjetja prispevajo k zmanjševanju družbene neenakosti in stigmatizacije. To ne le izboljša ugled podjetja, temveč tudi povečuje njegovo kredibilnost in privlačnost za stranke, partnerje in potencialne zaposlene.

Nenazadnje vključevanje oseb z motnjami omogoča tudi njihovo **osebno in strokovno rast**. Z vključevanjem v delovno okolje pridobijo nove veščine, samozavest in samostojnost, kar izboljšuje njihovo kakovost življenja in omogoča njihovo polno vključitev v družbo. To je pomembno za ustvarjanje vključujoče družbe, kjer ima vsak posameznik priložnost za razvoj in prispevanje k skupnosti.



Vključevanje oseb z motnjami v delovno okolje prinaša številne koristi za podjetja, posameznike in širšo skupnost. Raznolikost, povečana motivacija, boljše medosebne veščine, družbena odgovornost in osebna rast so le nekateri izmed razlogov, zakaj je ta pristop nujen. S tem korakom podjetja ne le izboljšujejo svojo notranjo kulturo in poslovne rezultate, temveč tudi prispevajo k ustvarjanju bolj pravične in vključujoče družbe.

Več informacij:

<https://slokva.si/>

WEB (Work Experience Businesses)

Podjetje s sedežem v Turnhoutu, Belgija, je v svojem več kot trideset letnem delovanju razvilo dejavnosti: socialno podjetništvo, socialno vključevanje, digitalno vključevanje, varstvo otrok, podjetništvo z družbenim učinkom in kombinirano delo.

V razvitem svetu in še posebej v starajoči se Evropi so potrebe po delovni sili zelo velike. Še posebej pa potrebe po usposobljeni delovni sili. **Tudi ljudje iz ranljivih skupin lahko postanejo zanimiva delovna sila na trgu, še posebej, ker jim v podjetju nudijo začetno podporo in usposabljanje, potem pa jim tudi pomagajo najti primerno delovno mesto.**

V podjetju so razvili poseben model, tako imenovan lososov model (poimenovan

po ribah, ki plavajo preko ovir navzgor ob toku vodotokov). Pri svojem delu postopno pripravljajo najbolj ranljive ciljne skupine za prehod na trg delovne sile. **Proces je skrbno pripravljen in poteka v več stopnjah.** Udeleženci postopoma napredujejo višje, njihovo delo in obseg nalog postaja zahtevnejše, potrebno je več komunikacije s sodelavci, okoljem in strankami. Pri uspešnem prehodu na zadnjo stopnjo v modelu, pa je oseba pripravljena na zaposlitev na trgu.

Za uvajanje skrbijo mentorji iz različnih področij, ki pomagajo ranljivim skupinam pokazati, da prihodnost ni v naprej določena ampak je prilagodljiva. Pomagajo pa tudi podjetjem, ki včasih potrebujejo pomoč pri uvajanju v zaposlitev, kadrovske pomoči ali svetovanje pri tem, kako obdržati zaposlene. Poleg tega, da iščejo mrežo delodajalcev v regiji, pa ponujajo tudi lastne možnosti, da ljudem zagotovijo kakovostna in smiselna delovna mesta. Zaposlijo se lahko v njihovi trgovini, restavraciji, skladišču, podjetju za čiščenje, podjetju za pomoč pri vrtnarskih opravilih...

Več informacij:

<https://webwerkt.be/>

PODROČJE 6:

Etika vključevanja

”

»Glej daleč. In ko se ti zdi, da gledaš daleč, glej še dlje!«
Robert Baden-Powell

Lanova etika vključevanja

Mag. Bećir Kečanović, Inštitut za razvoj vključujoče družbe in Lan Hodžič, varovanec Društva Verjamem vate

To zadnje poglavje priročnika »Kako do kompetenc za večjo samostojnost in samoiniciativnost oseb z motnjami v telesnem in duševnem razvoju«, je rezultat svojevrstnega družbenega eksperimenta, ki mu lahko rečemo pilotni projekt laičnega, občanskega raziskovanja človečnosti in vključujoče enakosti. Po vsebini predstavlja teoretični in normativni, etični in pravni ter praktični okvir za razvoj kulture in uporabne etike vključevanja v delovnem in širšem družbenem okolju.

Praktični del je opravil Lan, ki je varovanec Društva Verjamem vate. V vlogi aktivnega državljana je na Občini Domžale neposredno, z akcijskim raziskovanjem in izkustvenim učenjem ugotavljal pomen vključujoče enakosti v sistemu in procesu odločanja o javnih zadevah lokalnega pomena. V osnovi je ta pristop splošno uporaben za vzpostavitev sistema, organizacijskih pogojev in etične infrastrukture, ki s pripadnostjo vrednotam celostno podpira vključujočo enakost v delovnem okolju ter šolskem in

javnem prostoru. Lanova etika vključevanja nas tako popelje do ključnega spoznanja, da delovnega okolja ter šolskega in javnega oziroma družbenega prostora v vsakdanjem življenju ni mogoče strogo formalno ločevati in obravnavati.

Prvi avtor tega poglavja sem prispeval bolj panoramski pogled na vključujočo enakost. Z Lanom si želiva, da to skupno delo vsaj malo pripomore k promociji priročnika, Kako do kompetenc za večjo samostojnost in samoiniciativnost oseb z motnjami v duševnem in telesnem razvoju. Priročnik je izšel pod okriljem Društva Verjamem vate. To je društvo srčnih in vključujočih ljudi, s katerimi ima Lan v primerjavi z mano neizmerno več skupnega. Tudi zato je naslov tega poglavja Lanova etika vključevanja.

1. Uvodna pojasnila

Občansko raziskovanje ali občanska znanost (ang. citizen science) je inovativni pristop odprte znanosti z vključevanjem širokega kroga ljudi, ki sicer niso znanstveniki v strogem pomenu besede, vendar s svojim praktičnim delom in izkustvom lahko veliko prispevajo k razumevanju in praktičnemu urejanju



družbenih problemov in izzivov. Raziskovalno delo na terenu, akcijsko raziskovanje in izkustveno učenje ter pripovedovanje zgodb ali etika narativa so med pogostejšimi metodami občanskega raziskovanja.

Tako sva z Lanom poleg njegovega dela na terenu veliko uporabnega znanja o vključujoči enakosti črpala iz stripovskih zgodb v kratki, a nadvse poučni knjižici Ustava Republike Slovenije v stripu. Strip je namreč svojevrsten način umetniškega upodabljanja in pripovedovanja zgodb. Kot je v enem od intervjujev za BBC o umetnosti stripa dejal filmski zvezdnik Keanu Reeves: »Pogledaš umetnost in slediš zgodbi«.

Pripovedovanje zgodb, ki z izročilom varuje človeštvo pred pozabo, je prababica civilizacije, kulture in omike. Ta pravljíčna prispodoba je za namen tega besedila vzknila pod vplivom knjige Joachima Bauerja z naslovom Principi človeškosti. Bauer ugotavlja, da smo ljudje že z nevrobiološkega vidika na socialni odziv, vključevanje in prijateljsko druženje naravnana bitja, pri čemer se opira na znanstvena dognanja o nevrobiološki in socialni evoluciji možganov. V resnici ni vse tako čudovito, naš svet je čedalje bolj kruta zgodba. Zgodovina od ene do druge vojne vse bolj svari, da so nekateri ljudje hujši od vsake zveri. Tudi to je v naravi človeškosti.

V čem je potem razlika med divjo in domala neukrotljivo stranjo človeškosti ter na socialni odziv in moralno odgovornost drug do drugega naravnano etiko človečnosti? Razlika je v našem odnosu do civilizacijskega izročila, kulture in omike, vrednot in moralnih nauk, načel in norm dostojnega obnašanja, po katerih se ravnamo, ko v medčloveških odnosih in družbenih razmerjih iščemo srečo in smisel življenja. Glede tega je kar nekaj poučnih zgodb v zbirki Williama J. Bennetta z naslovom Moralne vrednote za mlade. Bennett, sklicujoč se na Harperja Leeja,

avtorja znamenitega romana Ne ubijaj Slavca, med drugim pripoveduje o vrednoti sočutja. Pravzaprav je sočutje bolj moralni občutek, vrlina ali krepost, ki se navzven kaže kot dejanje ali dejstvo sočutja.

Sočutja ne izkazujemo le s solzami, temveč s pomočjo sočloveku. Tako se Bennett s pripovedovanjem o sočutju vseskozi vrača k zgodbam resničnih in izmišljenih junakov z moralnimi nauki, kako naj se ljudje skupaj spopadamo z žalostjo in travmatičnimi izkušnjami. Pri tem je nadvse pomembno, da drug z drugim sočustvujemo in si pomagamo, da smo čuteča in prijateljska, čuječa in solidarna bitja. Če bi samo ta moralni nauk človečnosti prenesli in ga gojili v današnjem času, si predstavljate, koliko manj nečlovečnosti, gorja in nesreč bi bilo na tem svetu?

2. Vključujoča enakost, ki s človečnostjo varuje svobodo, različnost in družbeno pravičnost

Če se ozremo po svetovnih razmerah, z velikim nelagodjem v srcu čutimo, kako človečnost izgublja proti zverinski naravi nečlovečnosti. Zaradi velikih svetovnih problemov revščine in lakote, oboroženih spopadov in popolnega razdejanja civilne infrastrukture na vojnih območjih in kriznih žariščih človeštvo niti dnevno, kaj še le dolgoročno ni varno pred zverinsko naravo lastne vrste. Ob tem je vse večja nevarnost tudi zaradi podnebnih sprememb in naravnih katastrof. Zato je vztrajno prizadevanje za izgrajevanje duha človečnosti na vseh ravneh in področjih naša ključna oporna točka za ohranjanje naravnih virov in utrjevanje družbenih potencialov za preživetje ljudi in ekosistema Zemlje.¹

Za sam pojem človečnost (ang. humanness) smo ugotovili, da je v teoretičnem smislu oddeljen od pojma človeškost (ang. humanity).

1 Ule, A. 2023, 302-303.



Medtem ko s človečnostjo mislimo na neodtujljivo vrednost, ki izhaja iz dostojanstva vsakega človeka kot posameznika in enkratne osebnosti, s človekostjo izražamo celoto človeških pojavnosti, vključno z zlom.² Kar zadeva poslanstvo etike človečnosti, če je bila v preteklosti osredotočena izključno na človekovo dostojanstvo in nedotakljivost osebnosti, je z današnjimi svetovnimi problemi in izzivi svetovnega etosa, vključno s hitrim razvojem umetne inteligence in razčlovečenjem (dehumanizacijo) človeka tudi na tem področju nujno potrebno s človečnostjo na novo premisliti skupni okvir preživetja ljudi, vseh živih bitij in celotnega ekosistema Zemlje. Z vidika bioetike ali etike življenja je govora o ekološki viziji moralne osebnosti s celostnim in povezljivim pogledom na človeka, naravo in družbeno skupnost.³ Z drugimi besedami, človečnost v današnjem času potrebuje širšo perspektivo: »Nikoli ne pozabimo, da smo kot ljudje odgovorni zase, za druge in za naš celoten planet Zemlja. Zato bodimo človečni. Tudi v dvomu, kako ravnati, se vedno odločimo za človečnost«.⁴

2.1. Enakost, svoboda in družbena pravičnost

Enakost je skupaj s svobodo splošno pomembno načelo človečnosti - vsi ljudje se rodijo svobodni ter imajo enako dostojanstvo in pravice - po katerem je v civiliziranem svetu vsakomur zajamčeno, da lahko svobodno, brez strahu pred nasiljem, diskriminacijo in drugimi oblikami izključevanja sodeluje (participira) pri odločanju o skupnih zadevah. V zvezi s tem Ustavno sodišče RS denimo v odločbah opozarja na človekovo dostojanstvo, enakost in enakovrednost položaja vsakega človeka in osebe pri odločanju o javnih zadevah, tako na ravni zakonodajnega odločanja kot v

konkretnih postopkih pred državnimi organi, organi lokalne samouprave in organizacijami z javnimi pooblastili.

S tem ko ima človek možnost, da se pod enakimi pogoji svobodno vključuje v odločanje o zadevah skupnega (javnega) pomena, mu je hkrati omogočeno, da lahko vpliva na svoj družbeni položaj, pravice in dolžnosti. Ko to vključujočo enakost vstavimo v glavno formulo Lanove etike vključevanja, se končni rezultati praviloma merijo s stopnjo družbene pravičnosti in spoštovanja raznolikosti ali različnosti, enkratne in neponovljive osebnosti. Z vidika Lanove etike vključevanja in ustavnega varstva pravic oseb z invalidnostjo posebej povzemam odločbo Ustavnega sodišča RS, št. U-I-65/21-12, datum 4. 7. 2024, s katero je le-to ugotovilo, da je Zakon o socialnem vključevanju invalidov (Uradni list RS, št. 30/18) v neskladju z Ustavo. Poleg načela enakosti Ustavno sodišče podrobno razlaga pomen načela zaupanja v pravo, ki je prav tako med temeljnimi načeli ali vrednotami pravne države.⁵

V 10. točki navedene odločbe Ustavno sodišče opozarja, da Ustava RS v prvem odstavku 52. člena določa, da sta invalidom v skladu z Zakonom zagotovljeni varstvo in usposabljanje za delo. Pravica invalidov do posebnega varstva je celota različnih pravic. Med drugim vključuje pravico do socialne varnosti iz 50. člena Ustave, pravico do osebnega dostojanstva in varnosti iz 34. člena Ustave ter pravico oseb z invalidnostjo do nedotakljivosti njihove telesne in duševne celovitosti iz 35. člena Ustave. Glede dolžnosti države, da ustrezno ureja pravice oseb z invalidnostjo, se Ustavno sodišče sklicuje tudi na mednarodne standarde in prakso visokih sodnih forumov. V zvezi s tem poudarja, da je

2 Šček, J. 2021, str. 73-94, e-vir.

3 Kečanović, 2024, str. 6; e-vir.

4 Tuma, T. idr. 2024, Poziv k človečnosti, e-vir.

5 U-I-65/21-12, tč. 10.



za osebe z invalidnostjo posebej pomembna pravica do samostojnosti, vključevanja v družbo in sodelovanja v življenju skupnosti.⁶

2.2. Etika ustavnosti in vključujoče enakosti

Zakaj se pri tem, kar v Lanovi etiki vključevanja želim povedati o človečnosti in vključujoči enakosti, svobodi in družbeni pravičnosti znova vračam k Ustavi Republike Slovenije? Zato, ker ustava ni goli popis sedanjosti, mrtva črka v poročilu nekega minulega stanja, temveč živ in delujoč programski dokument prihodnosti, plamenica, ki ji moramo slediti, če hočemo izpolnjevati našo človečnost v medčloveških odnosih, naravnem okolju in družbeni skupnosti.⁷ Zavoljo tega, da bi se čim bolj seznanila, kako je z enakostjo in vključevanjem v Sloveniji, sva z Lanom segla po duhoviti, a nadvse poučni knjižici z naslovom Ustava Republike Slovenije v stripu.⁸

Stripovske upodobitve ali pripovedi o temeljnih načelih in konkretnih določbah Ustave RS so v omenjeni knjižici opremljene s kratkimi dialogi, ki spominjajo na Sokratovo metodo blagohotnega izpraševalca o etičnih, pravnih in političnih razsežnostih urejanja medčloveških odnosov, naravnega in družbenega okolja. Splošni pomen enakosti je tako upodobljen v duhu 14. člena Ustave RS: »V Sloveniji so vsakomur zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine, ne glede na narodnost, raso, spol, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj, invalidnost ali katerokoli drugo osebno okoliščino. Vsi so pred zakonom enaki.«⁹

Namen ustave pri vključujoči enakosti seveda

ni nekakšna uravnilovka, temveč sorazmerno varstvo človekovih pravic in temeljnih svoboščin, duševne in telesne celovitosti ter nedotakljivosti človeka kot osebe in subjekta v najširšem pomenu človečnosti, se pravi spoštovanja raznolikosti ali različnosti oziroma drugačnosti enkratne in neponovljive osebnosti. Tako kot v 15. členu pravi Ustava Republike Slovenije: »Človekove pravice in temeljne svoboščine so omejene samo s pravicami drugih in v primerih, ki jih določa ta ustava«. To z vidika vključevanja v delovno in družbeno okolje pomeni, da smo še vedno pri ustavnem varstvu vključujoče enakosti naravnih in neodtujljivih pravic vsakega človeka kot osebe, brez razlikovanja glede na raso, barvo, spol, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, narodno ali socialno poreklo, premoženje, rojstvo ali katerokoli drugo okoliščino. Kot v duhu človečnosti in enakosti pravi Splošna deklaracija človekovih pravic iz leta 1948: »Vsi ljudje se rodijo svobodni ter imajo enako dostojanstvo in pravice.«

2.2.1. Prepoved spodbujanja k neenakosti in nestrpnosti

Z ustavnimi načeli enakosti, sorazmernosti in zaupanja v pravo pridemo do 63. člena Ustave RS, ki določa, da je v Sloveniji prepovedano spodbujanje k neenakopravnosti in nestrpnosti. Protiustavno je vsakršno spodbujanje k narodni, rasni, verski ali drugi neenakopravnosti ter razpihovanje narodnega, rasnega, verskega ali drugega sovraštva in nestrpnosti. Takšno početje v delovnem okolju z najhujšimi posledicami za žrtev je kot kaznivo dejanje šikaniranja določeno v 197. členu Kazenskega zakonika. Kdor na delovnem mestu ali v zvezi z delom

6 Prav tam, tč. 14.

7 Šček, nav. delo, str. 77.

8 Ustava v stripu: ilustrirana Ustava Republike Slovenije, e-vir

9 Ustavno sodišče RS, odločba, št. Up-150/22 z dne 01.02.2024, tč. 12: »V skladu z ustaljeno ustavno sodno presojo načelo enakosti pred zakonom zahteva, da je treba v bistvenem enake položaje obravnavati enako, v bistvenem različne položaje različno«.



s spolnim nadlegovanjem, psihičnim nasiljem, trpinčenjem ali neenakopravnim obravnavanjem povzroči drugemu ponižanje ali prestrašenost, se kaznuje z zapornom do dveh let. Storilcu, ki s šikaniranjem na delovnem mestu povzroči žrtvi psihično ali fizično obolenje ali zmanjšanje delovne storilnosti, grozi kazen zapora do treh let.

Kazenska zakonodaja ni edini, temveč skrajni mehanizem, s katerim država preprečuje in kaznuje nasilje, diskriminacijo in izključevanje. Če ostanemo na delovnopravnem področju, so različne oblike izključevanja prepovedane v zakonih, ki urejajo varstvo človekove osebnosti in dostojanstva pred diskriminacijo in nasiljem na delovnem mestu ali v zvezi z delom, varnost in zdravje pri delu, enakost spolov itn. Predpisi o delovnih razmerjih s prepovedjo diskriminacije, nasilja in drugih oblik izključevanja med drugim določajo, da mora delodajalec zagotavljati enako obravnavo ne glede na narodnost, raso ali etnično poreklo, nacionalno in socialno poreklo, spol, barvo kože, zdravstveno stanje, invalidnost, vero ali prepričanje, starost, spolno usmerjenost, družinsko stanje, članstvo v sindikatu, premoženjsko stanje ali drugo osebno okoliščino. Zakon zahteva enakost ter enake možnosti za ženske in moške.

2.2.2. Intersekcijsko obvladovanje večplastne, multipla neenakosti

Raznolikost ali različnost oziroma drugačnost, ki z vključevanjem bogati in utrjuje skupni potencial človečnosti, je v izključujočem okolju lahko pekel neenakosti in nestrpnosti. To se s celostnim in povezljivim pristopom intersekcijske, presečne oziroma križane nepregledne množice sporov in razprtij v današnji družbi razkriva z vso širino in globino večplastne (multipla) neenakosti, nestrpnosti in sovražnosti, diskriminacije in

izključevanja, psihičnega in fizičnega nasilja. V tem blodnem krogu družbene patologije so vse pogostejše tudi najhujše kršitve človekovega dostojanstva in nedotakljivosti, ki osebo ali skupino ljudi prizadenejo v boleči kombinaciji oziroma prekrivanju diskriminatornih, izključujočih napadov na duševne in telesne, spolne, socialne, ekonomske, politične, verske, rasne, etnične in druge dejavnike osebnostne in družbene identitete, nedotakljivosti in dostojanstva žrtve/žrtev.¹⁰

Če primeroma (hipotetično) vzamemo kršitev enakosti osebe z motnjami v telesnem in duševnem razvoju, intersekcijski pristop lahko natančneje pokaže, kako je v konkretnih primerih strukturiran denimo psihični odnos (naklep) storilca do žrtve. Intersekcijski pristop namreč v nasprotju s premočrtnim (linearnim) načinom razmišljanja, ki običajno »gleda drevo in ne vidi gozda«, omogoča vsestransko in poglobljeno analizo, ali niso v okviru storilčevega motiva in načina delovanja še kake druge, s premočrtnim pogledom in oceno dejanskega stanja neprepoznave okoliščine, npr.: spolni, rasni, etnični ali kateri koli drugi dejavniki osebnostne in družbene identitete žrtve.

Intersekcijski pristop s svojim celostnim in povezljivim pristopom ni učinkovitejši le pri analizi in oceni posameznih kršitev oziroma napadov na človekovo dostojanstvo in osebno nedotakljivost žrtev. S tem pristopom je mogoče in je nujno napade na človekovo dostojanstvo in enakost oziroma enakovrednost vsakega človeka kot enkratne in neponovljive osebe predvsem preprečevati s previdnostnimi ukrepi za obvladovanje tveganj in zgodnje odpravljanje vzrokov, da do izvršitvenih dejanj in posledic kršitev sploh ne pride. Previdnostni pristop je z zahtevo, da nihče ne bo izpostavljen spolnemu in drugemu nasilju, denimo, vgrajen v



zakonske določbe o zgodnjem (proaktivnem) zagotavljanju varnosti pred napadi na človekovo dostojanstvo.¹¹

2.2.3. Pri vključujoči enakosti štejejo pravice in dolžnosti

Razmerje med etiko vključevanja in zavržnostjo izključevanja nikoli ni črno-bela, temveč barvita slika medčloveških odnosov z mnogimi odtenki sive. Sodna praksa opozarja, da vsaka obtožba o nasilju in izključevanju sama po sebi ni nujno resnična in utemeljena. Sodišče nikoli ne odloča le na podlagi tega, kar trdi samo ena stran, ampak v skladu s svojimi zakonitimi pristojnostmi vsestransko tehta dokaze in skrbno preverja okoliščine, tako tiste, ki domnevnega storilca bremenijo, kot tiste, ki so v prid njegovim trditvam.

Pravo z načelom enakosti nikomur ne prizanaša, da lahko počne, kar se mu zahoče. Zato je potrebno upoštevati, da imajo delodajalci in delavci ne samo pravice, ampak tudi dolžnosti. Če v medčloveških odnosih pride do izrazitega neravnovesja med pravicami in dolžnostmi tako, da pravica ene osebe čezmerno omejuje pravico druge osebe, je to štrleče neravnovesje, ki grozi, da bo vsak trenutek preraslo v odvečne spore in kršitve, potrebno uravnotežiti. S tem namenom sodna praksa opozarja: kadar presoja ali izvrševanje ene pravice prekomerno omejuje izvrševanje druge pravice, je potrebno oboje pretehtati in z uporabo praktične konkordance uravnotežiti v luči konkretnega primera. To pomeni, da je potrebno z razumevanjem konkretnega primera poiskati praktično rešitev oziroma operativno pravilo sobivanja pravic v konkretnih okoliščinah.¹²

Dolžnosti so tiste, ki terjajo vzajemno spoštovanje in odgovornost, se pravi to, kar nam v odnosu drug do drugega narekuje že sama človečnost. Ne pozabimo ob tem na moralni, naravno-pravni in pozitivno-pravni nauk človečnosti v 15. členu Ustave RS: »Človekove pravice in temeljne svoboščine so omejene samo s pravicami drugih in v primerih, ki jih določa ta ustava«. Tako demokratična in pravna država Slovenija vsakomur pod enakimi pogoji zagotavlja enake možnosti, da se lahko svobodno vključuje v postopke, v katerih se z odločanjem o javnih zadevah hkrati odloča o pravicah in dolžnosti oseb. Brez tega ni niti svobode niti vladavine prava niti vključujoče družbe za vse, kvečjemu se vrata kaosa odpirajo za vse. Isto velja za delovno okolje katerekoli organizacije oziroma korporacije.

Konec koncev je tudi država ena sama korporacijska pošast – Leviatan, kot je v istoimenskem delu zapisal angleški filozof Thomas Hobbes. To je z zgodovinskega vidika točka preloma, na kateri moramo biti vselej pozorni na tisto manj prijazno stran človekove narave, ki je tako divja in nepredvidljiva, da je od ene do druge vojne bolj zverinska. Življenje v takšnem stanju surove sile je zlasti za šibkejše in socialno izključene ljudi nevzdržno. To je stanje, v katerem nam človečnost narekuje, da moramo biti posebej občutljivi za ranljive in socialno šibkejše: »Postavimo se še posebej v bran pripadnikom ranljivih skupin, zlasti otrokom, ženskam, starejšim, osebam z invalidnostmi, vsem, ki so zaradi svoje ranljivosti najbolj izpostavljeni nasilju, izkoriščanju in zlorabam«.¹³

11 Zakon o delovnih razmerjih, ZDR-1, 47. člen (Uradni list RS, št. 21/13 in nasl.): »Delodajalec je dolžan zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen spolnemu in drugemu nadlegovanju ali trpinčenju s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev.»

12 Višje sodišče v Mariboru, Sodba I Cp 49/2018 z dne 20.02.2018; prim: Vrhovno sodišče RS, Sklep II Ips 25/2019 z dne 30.05.2019.

13 Poziv k človečnosti.



2.2.4. Z vključujočo enakostjo nad socialno izključevanje

Vse večji prepad med peščico nezmerno bogatih ter nepregledno množico izkoriščanih, izključenih in preganjenih ljudi je v današnjem svetu največje brezno najhujših oblik nasilja in diskriminacije, neenakosti in revščine ter drugih oblik socialnega izključevanja. O tem so se v devetdesetih letih prejšnjega stoletja začele žgoče razprave, ki so iz akademskih krogov spodbudile odziv širše javnosti in mednarodnih organizacij. Med prvimi dosežki proti izključevanju na mednarodni ravni velja omeniti, da so Združeni narodi in države članice leta 1995 v Kopenhagnu sprejeli Deklaracijo in Program aktivnosti za razvoj vključujoče družbe – družbe za vse.¹⁴

Glede vključevanja in socialnega izključevanja invalidov, se Ustavno sodišče v navedeni odločbi U-I-65/21-12 sklicuje na mednarodne akte in med drugim opozarja, da socialna izključenost povzroča tudi stigmatizacijo, segregacijo in diskriminacijo, ki lahko poleg negativnih stereotipov vodijo do spodbujanja nasilja, izkoriščanja in zlorabe, ter privedejo osebe z invalidnostjo v marginalizacijo. Na vzročno-posledično povezavo med invalidnostjo in revščino je Ustavno sodišče opozorilo že v prejšnjih odločbah. Ustavno sodišče redno opozarja, da so potrebe oseb z invalidnostjo drugačne, upoštevajoč vrsto in stopnjo invalidnosti. Zato je Ustavno sodišče že v odločbi št. U-I-11/07 sprejelo stališče, da mora zakonodajalec ne glede na temeljno načelo enotnosti sistema socialne varnosti, po katerem se enotno določi minimum pravic in organizira socialna služba, pri urejanju njihovega položaja izhajati iz posebnega položaja oseb z invalidnostjo. To zakonodajalcu

nalaga Ustava v 52. členu, enake zahteve izhajajo iz mednarodnih zavez Republike Slovenije.¹⁵

Medtem so na svetovni ravni, v posameznih državah in mednarodnih povezavah sprejeti številni dokumenti za odpravljanje revščine, brezposelnosti in neenakosti, za spoštovanje človekovega dostojanstva in enakosti med spoloma, za enake možnosti v dostopu do dela in izobrazbe, zdravstvene oskrbe in drugih pogojev kakovostnega življenja za vse. Če v zvezi s tem pogledamo Agendo 2030, je vključujoča in varna družba poleg sistemskih zahtev za usklajeno (koherentno) doseganje svetovnih ciljev trajnostnega razvoja odločilna za preživetje ljudi in planeta.¹⁶ Svetovni cilji trajnostnega razvoja in vključujoče družbe za vse so v naš družbeni prostor in pravni sistem prevzeti (implementirani) z izhodiščno Strategijo razvoja Slovenije 2030.¹⁷

Urad RS za makroekonomske analize in razvoj (UMAR) spremlja uresničevanje teh ciljev in svoje ugotovitve o tem redno objavlja v obdobjnih poročilih. Tako UMAR v Poročilu o razvoju za prvo polovico 2024 pri ciljih vključujoče, zdrave, varne in odgovorne družbe med drugim ugotavlja, da je treba okrepiti zavedanje o pomenu zdravega življenjskega sloga in duševnega zdravja, preprečevati tvegano vedenje, krepiti preventivo, zmanjšati tveganja za zdravje in onesnaženost okolja in podnebne spremembe ter spodbujati trajnostno potrošnjo, medgeneracijsko povezanost in enakost med spoloma. Pri tem je pomembno tudi ustvarjanje razmer in enakih možnosti za dostojno, se pravi vključujoče in varno življenje vseh generacij.¹⁸

14 UN, World Summit for Social Development. Copenhagen Declaration on Social Development, 1995, e-vir.

15 U-I-65/21-12, tč. 20.

16 Agenda 2030, 16. in 17. cilj, e-vir.

17 Strategija razvoja Slovenije 2030, e-vir.

18 UMAR, Poročilo o razvoju 2024, str. 67; e-vir.



3. Vključujoča družba in aktivno državljanstvo

Razvoj vključujoče družbe na splošno ima veliko oporo v aktivnem državljanstvu in odprtem dostopu do informacij javnega značaja. Zato mora biti delovanje in odločanje državnih organov, organov lokalne samouprave in organizacij z javnimi pooblastili pregledno in vezano na načelo javnosti. Vsi ti elementi vključujoče enakosti spadajo k odgovoru na vprašanje, ali imajo državljani ne le formalne, temveč dejanske možnosti za sodelovanje (participacijo) v vključujočem javnem prostoru, delovnem in družbenem okolju, da lahko z dejavnim vplivom na odločitve o javnih zadevah hkrati vplivajo na svoj družbeni položaj in smisel življenja v družbeni skupnosti, se pravi v vključujoči in varni družbi oziroma vključujočem in varnem delovnem okolju za vse.¹⁹

Z Lanom sva iz majhne knjižice s stripovskimi upodobitvami velikih zgodb o ustavi razbrala, da je Slovenija vključujoča in varna država svobodnih in aktivnih državljanov in državljanek. To na prvem mestu pomeni, da na volitvah svobodno izbiramo predstavnike ljudstva, ki v parlamentu odločajo o zakonih in drugih splošnih aktih države. Zakoni so ključni za varstvo človekovih pravic in dobro upravljanje javnih zadev na vseh področjih in ravneh. Pravna država pa je tista, ki zagotavlja enakost pred zakoni. Demokratična in pravna, vključujoča in varna država na eni strani zahteva enake možnosti za vse, na drugi strani prepoveduje spodbujanje k neenakosti in drugim oblikam izključevanja. Oboje skupaj, enakost in prepoved spodbujanja k neenakosti simbolno in konkretno tvori usklajeno (koherentno) in delujočo celoto pravnega reda, da lahko vsakdo pod enakimi pogoji išče srečo in smisel življenja v družbeni skupnosti.

S praktičnega vidika je na mestu vprašanje, v

kakšnem razmerju sta si vključujoča družba in aktivno državljanstvo? V prvi vrsti se to razmerje kaže z volilno pravico in državljsko dolžnostjo, da se redno udeležujemo volitev, saj brez tega ni niti svobode niti odgovornega upravljanja javnih zadev niti kakovostnega življenja za vse. Poleg volilne pravice je seveda še cela vrsta enakih možnosti za vključevanje v različne družbene dejavnosti, da se vsakdo lahko s sodelovanjem v javnih zadevah resnično počuti kot enakovreden, spoštovan in slišan član skupnosti. Zaradi tega enakost predpostavlja in zahteva, da je vključevanje pregledno in podprto s primerno strategijo etičnega komuniciranja, ozaveščanja in pridobivanja uporabnega znanja za etično in odgovorno delovanje v vlogi aktivnega državljanca.

Prostovoljstvo je med najpogostejšimi oblikami aktivnega državljanstva, je tudi med najbolj priljubljenimi načini izražanja sočutja in solidarnosti. Tako mnogi srčni ljudje vedno znova dokazujejo, da smo po naravi vendarle (so)čuteča, v prijateljsko druženje in medsebojno pomoč naravnana bitja. Vsak dan množica dobrih ljudi, prostovoljcev in prostovoljk opravlja različna družbeno koristna dela, pomaga socialno šibkejšim in bolnim, lajša trpljenje umirajočim in njihovim bližnjim. To je resnično veličastna slika, kaj zmore življenjska sila človečnosti. Pomislimo samo na vse tiste izjemne moške in ženske, ki so nesebično in nemudoma priskočili na pomoč ob katastrofalni vodni ujmi, ki je leta 2023 pustošila po Sloveniji.

Naslednja in prav tako pogosta oblika aktivnega državljanstva je vključevanje v javne razprave, ljudska zborovanja (skupščine) in posvetovanja, ki jim v politični teoriji pravijo tudi deliberativna demokracija. Nekateri avtorji in avtorice ugotavljajo, da je občansko raziskovanje z vključevanjem in posvetovanjem v praksi demokratičnega

19 Kečanović, B. 2014, str. 1238-1251.



urejanja javnih zadev tipična metoda deliberativne demokracije. Pomembna razlika med predstavniško in participativno demokracijo na eni strani ter deliberativno demokracijo na drugi strani pa je v tem, da si aktivni državljani v duhu dobronamernega posvetovanja (deliberacije) in kulturnega razpravljanja kljub siceršnjim razlikam prizadevajo za najboljše možne rešitve skupnih vprašanj, problemov in izzivov v skupnosti. Pri tem je bolj kot avtomatizem glasovanja in premočrtnega sodelovanja (participacije) v ospredju strpno in pretehtano soglasje o skupnih vrednotah in javnem interesu. Tako se pri najbolj usodnih vprašanjih o javnem interesu in družbenih razmerjih pogosto pokaže, da so državljani s pripadnostjo skupnim vrednotam pripravljeni sprejemati tudi najzahtevnejše odločitve o vključujoči in varni družbi na državni in lokalni ravni.²⁰

Zagovorništvo javnega interesa (public awareness) je še eden od načinov, kako si aktivni državljani lahko prizadevajo za skupno dobro in javni interes, solidarnost in odgovornost za socialno šibkejši osebe in skupnosti, za enakost in socialno pravičnost, vključujočo in varno družbo, trajnostni razvoj in kakovostno življenje za vse. Zagovorništvo javnega interesa se ponekod napačno enači z lobiranjem. Lobiranje je plačljiva dejavnost, ki služi posamičnim, zasebnim ali korporativnim interesom. S tem načeloma ni nič narobe, če ta dejavnost poteka v skladu z zakonodajo. V tem primeru lahko z ustrezno mero previdnosti rečemo, da je lobiranje zakonita dejavnost, ki s služenjem interesnim skupinam in zasebnim interesom morda lahko koristi še skupnemu dobremu in javnemu interesu. V primerjavi z lobiranjem, ki služi predvsem zasebnim interesom, sta aktivno državljanstvo in zagovorništvo javnega interesa nenadomestljiva podpora in opora

vključujoči enakosti ter razvoju vključujoče družbe za vse.

3.1. Lanova etika vključevanja z izkustvenim učenjem aktivnega državljana na Občini Domžale

Po seznanitvi z vlogo aktivnega državljanstva je Lan pod mentorstvom Društva Verjamem vate pripravil načrt in uskladi najprimernejši čas obiska za praktično raziskovanje in izkustveno učenje na Občini Domžale o enakih možnostih za vključevanje aktivnih državljanov v odločanje o javnih zadevah lokalnega pomena. Za to vrsto raziskovanja, ki mu učenje pravijo tudi kvalitativno empirično raziskovanje, je značilno, da raziskovalec neposredno spoznava in doživlja proučevani pojav v okolju, ki ga proučuje.²¹

S tem, ko je neposredno vključen v proučevani pojav in okolje, ki ga preučuje, je raziskovalec obenem sam svoj predmet raziskovanja. Cilj tega pristopa je z različnimi tehnikami doživeti in zbrati opise ljudi, dogodkov, položajev, pri čemer se raziskovalec poslužuje tudi akcijskega raziskovanja in pripovedovanja zgodb ali etike narativa in podobno. Nato raziskovalec zbrane podatke besedno obdelaja, jih ubesedi in svoje ugotovitve poveže v koncept oziroma utemeljeno teorijo, ki je vezana na družbeni okvir ali kontekst raziskovanja, v Lanovem primeru torej družbeni okvir ali lokalno okolje Občine Domžale. Pri vsem tem je poudarek na proučevanju subjektivnih doživetij in ugotavljanju pomena posameznih dogodkov tako, da niso zanemarjeni niti subjektivni pogledi raziskovalca, ki se praviloma »vživi« v proučevani položaj in se sprehodi v tej koži.²²

Lokalna skupnost je tisti družbeni okvir, v katerem ljudje živimo, tako v bivalnem kot v delovnem okolju ter v drugih razsežnostih

20 Kečanovič, B. 2024-I, e-vir; OECD, 2022, e-vir; OECD, 2021, e-vir.

21 Vogrinc, J. 2008, str. 108-122; e-vir.

22 Prav tam.



vsakdanjega življenja lokalnih prebivalcev, fizičnih in pravnih oseb. Če v zvezi s tem pogledamo sodbo Vrhovnega sodišča RS, v kateri je govora o ustavni pravici do vključevanja v demokratično odločanje o javnih zadevah, tako kot izhaja iz 144. člena Ustave RS, je lokalno okolje, okolje neposredne demokracije.²³ Ta ugotovitev z vso težo ustavnopravnih argumentov in avtoriteto Vrhovnega sodišča RS, ki je najvišje sodišče v državi, z njegovo pravno razlago in s pedagoškimi napotki, kako razumeti vključevanje v odločanje o lokalnih javnih zadevah, lepo pove, da so tudi za demokracijo najbolj pomembne pristne vezi človečnosti in vključujoče enakosti vseh prebivalcev, tako glede enakih možnosti v dostopu do lokalnih javnih dobrin, trajnosti in javne varnosti kot skupne odgovornosti za naravne in družbene vrednote lokalnega okolja.²⁴

3.1.1. Z etiko vključevanja k človečnosti in domoljubju

Lanova etika vključevanja z njegovim kratkim zapisom doživetij pri opravljanju raziskovalne naloge na Občini Domžale je meni najpristnejša izkušnja, kako izkustveno učenje globoko poveže raziskovalca z ostalimi udeleženci in vrednotami raziskovalnega projekta. Če to poskušam ubesediti s povzetki Lanovih izkušenj, je njegov zapis doživetij prežet z velikim veseljem, da je dobil potrditev in vabilo Občine Domžale za svojo raziskavo o aktivnem državljanstvu in etiki vključevanja. Ta raziskava, v svojem zapisu pojasnjuje Lan, je sestavni del širšega projekta Vključujoča enakost, namenjenega spodbujanju vključevanja oseb z različnimi motnjami, vključno z Downovim sindromom, v družbeno življenje. Ponosen je, da si Občina Domžale tako prizadeva za vključevanje in ustvarjanje enakih možnosti za vse.

O izkušnji z vključevanjem in aktivnim državljanstvom na Občini Domžale je Lan zapisal, da mu je dala še več poguma in motivacije za nadaljnja prizadevanja za vključujočo družbo. Temu lahko dodam samo še to, kar je v svoji knjigi o človeškosti in človečnosti zapisal Joachim Bauer, kdor bi ljudi rad trajno motiviral, jim mora dati možnost, da sodelujejo z drugimi, se vključujejo in oblikujejo socialne zveze. To ima daljnosežne posledice za svet dela, za voditeljski slog (etično vodenje) predstojnikov in menedžerjev, za medicino in zdravstveni sistem ter za pedagogiko in šolski sistem. Brez etike vključevanja in tkanja dobrih medčloveških odnosov ni trajne motivacije.²⁵

Medtem ko sem Lanov zapis raziskovalnih doživetij na Občini Domžale postavljal v okvir tega članka, sem se spomnil primerjalne razprave o etiki narativa v delu, kjer je govora o nekem pridigarju, živečem v 18. stoletju, ki je svoj pogled na vlogo pripovedovanja življenjskih zgodb pri izkustvenem učenju ubesediti s prigodo dečka z lokom. Nekega dne je pridigar med kontemplativnim sprehodom opazil na drevesih tarče s puščico v sredini. Kmalu je na poti dohitel dečka z lokom in praznim tulcem za puščice. Ko mu je ta potrdil, da so tarče in puščice njegove, je presenečeni pridigar vprašal, kako mu vendarle uspe vedno zadeti sredino. Deček mu je navihano odvrnil, da najprej izstreli puščico, nato okoli nje nariše tarčo. S prispodobo napetega loka, izstreljene puščice in tarče je v isti razpravi o etiki narativa slikovito prikazan mentalni prenos življenjske zgodbe med pripovedovalcem (naratorjem) in poslušalcem. Pripovedovalec kot z lokom puščico izstreli zgodbo, poslušalec pa si zgradi svojo različico in iz iste zgodbe potegne življenjski nauk oziroma moralno izkušnjo.

Z domiselno primerjavo loka, puščice in tarče

23 Vrhovno sodišče RS, Sodba I Up 26/2022, datum 13.07.2022.

24 Naprej, vključujoče delovno okolje in etična infrastruktura.

25 Bauer, str. 49.



se mi je ob branju Lanovega čustvenega zapisa zlagoma prikradla misel, kakor da je z obiskom na Občini Domžale poleg svoje primarne družine in Društva Verjamem vate zdaj srečal še svojo tretjo družino - lokalno skupnost in Občino Domžale. S svojo »puščico« etike vključevanja in aktivnega državljanstva je Lan zadel naravnost v srce etike domoljubja, ki je najpristnejši izraz človečnosti in odgovornosti do soljudi in skupnosti. Etika domoljubja je namreč z etiko ustave in pripadnosti vrednotam družbene skupnosti sidrišče državljske etike s posebnim izzivom demokratične in pravne države, kako naj se odziva tudi na potrebo po razmejitvi (demarkaciji) odklonskih pojavov nacionalizma, šovinizma, rasizma, nestrpnosti, diskriminacije, sovraštva, nasilja in kriminala. Vse to se z nečlovečnostjo nemalokrat razrašča pod zlagano pretvezo domoljubja.²⁶

4. Vrednote in etična infrastruktura vključujočega delovnega okolja

Vrnimo se na začetek, k uvodnim povzetkom zbirke o moralnih vrednotah za mlade, v kateri William J. Bennett celo pred sočutjem piše o vrednoti samodiscipline. Samodisciplina po Bennettu pomeni, da delamo, kar je prav, in zavračamo, kar je narobe. To je še eno splošno pravilo, načelo in moralna vrlina, ki človečnost neomajno podpira, da prevlada nad nečlovečnostjo. Zato vrednota samodiscipline, kot pravi Bennett, zahteva dosledno spoštovanje napotkov in moralnih (etičnih) smernic za ravnanje v skladu s pravili ter spoštovanje meja, ki jih določajo zakoni.

Vrednotam samodiscipline in sočutja v Bennettovi zbirki sledi zgodba o vrednoti odgovornost. Zgodbo začenja s prirejenimi Shakespearovimi besedami, ki jih v usta polaga Kralju Learu, da je za težave glede

usode, gospodarstva, nesrečnih naključij in celo položaja planetov najlažje kriviti karkoli ali kogarkoli razen sebe. V nasprotju s tem odgovoren človek ne prelaga svojega dela na druge in ne pozablja na svojo odgovornost. Odgovornost je pripravljenost sprejeti posledice lastnih dejanj in ravnanja. Pomeni živeti po naravni zavezi človečnosti, ki jo na neki način že ob rojstvu sklenemo z družino, prijatelji, družbeno skupnostjo in deželo. Poskus, pravi Bennett, da se svojim zavezam in odgovornosti izognemo, ne bo življenja nič olajšal. Prej ali slej se izogibanje odgovornosti vrne kot slaba karma.²⁷

Preskok iz literarnega sveta vrednot v svet prava in zakonov z določbami o vključujočem delovnem okolju jasno pokaže, da ima delodajalec skladno s predpisi o delovnih razmerjih odgovornost za takšno delovno okolje, v katerem nihče ne bo izpostavljen spolnemu in drugemu nadlegovanju, trpinčenju in drugim oblikam izključevanja. Delodajalec je odgovoren, da vzpostavi učinkovit sistem za zgodnje (proaktivno) preprečevanje diskriminacije, nasilja in drugih oblik izključevanja.

Povzročitelj oziroma storilec prepovedanega ravnanja, ki s trpinčenjem ali drugimi oblikami nasilja in izključevanja v delovnem okolju povzroči žrtvi posledice, odgovarja tudi odškodninsko. V najhujših primerih, ko gre za omenjeno kaznivo dejanje šikaniranja na delovnem mestu po določbi 197. člena kazenskega zakonika, storilcu grozi zaporna kazen. Vrhovno sodišče RS v eni od revizijskih sodb ugotavlja, da se to kaznivo dejanje pojavlja v štirih izvršitvenih oblikah: spolnem nadlegovanju, psihičnem nasilju, trpinčenju in neenakopravnem obravnavanju. Opredelitev psihičnega nasilja vključuje tudi verbalno nasilje, ki se lahko izraža v kričanju, vpitju, poniževanju, zmerjanju, posmehovanju, itd.,

26 Kečanovič, 2024-I, str. 15-16.

27 Bennett, nav. delo.



ker vse to posega v osebnost in dostojanstvo posameznika.²⁸

4.1. Okvirne smernice za etiko vključevanja

Glavna smernica za etiko vključevanja je preprosta, preiti je treba od besed k dejanjem. Toda v praksi ni vse tako preprosto. Povzeto po Bennettu, življenje nikomur ne prizanaša z različnimi tegobami, trpljenjem in žalostjo. Zato je tudi pri vzpostavitvi in razvoju vključujočega delovnega okolja ob vsej teoriji in normativnem okviru potrebno resnično upoštevati vrednote in splošna etična načela vzajemnega spoštovanja, samodiscipline in odgovornosti, solidarnosti in sočutja, da tegobe, trpljenje in žalost skupaj lažje prenašamo in premagujemo, jih z etiko vključujoče enakosti preprečujemo in odvrčamo.²⁹

Smernice, ki organizacijam služijo kot smerokaz razvoja notranje kulture in etike vključujočega delovnega okolja, so neke vrste notranja politika etičnega in odgovornega ravnanja, kodeks ali vodnik po nepregledni galaksiji medčloveških odnosov. Kakorkoli to označimo, je pomembno, da etika vključevanja ne ostane mrtva črka na papirju, temveč, da (za)živi v duhu vsakega zaposlenega in praksi organizacije kot delujoče celote. Ko se v praksi sprašujemo o etiki vključevanja, izhajamo iz človečnosti, se pravi iz naravnosti k temu, da smo socialna in sočutna, drug do drugega odgovorna bitja. Če se tako osredotočimo na etiko vključevanja, se s čuječnostjo hitro lahko dokoplamo občutka, kaj nam v zvezi s konkretno situacijo, etično dilemo ali problemom sporočajo etične in pravne norme. To je tisti prvi občutek, metuljček v trebuhu oziroma sedmi čut, ki nas iz notranjega sveta občutkov nagovarja in usmerja k ravnanjem iz plemenitih nagibov, da smo človečni. Bolj se tega zavedamo, pri čemer se (intuitivno)

opiramo na tiho znanje in etiko narativa ali življenjske zgodbe dobrih ljudi, tako kot pri našem Lanu, bolj smo na pravi poti do etičnih in odgovornih dejanj.

Kako pa je z dobrimi, etičnimi in odgovornimi organizacijami, ki same nimajo niti občutkov niti metuljčkov v trebuhu? To je posebna tema organizacijske etike, ki izvira tako iz ekspertnega znanja in profesionalne integritete osebja kot iz notranje in zunanje usklajenosti ali koherentnosti organizacij. Jon Kabat-Zinn, učenec budističnih učiteljev, ameriški zaslužni profesor medicine ter močan zagovornik socialne in ekonomske pravičnosti v svojem delu Zdravilna moč čuječnosti pravi, če moralni zasuk v zavesti zmorejo posamezniki, to lahko naredijo tudi ustanove (institucije) oziroma organizacije in celo narodi. Prirejeno po Kabat-Zinnu, naša družba in ustanove, gospodarske in druge organizacije so lahko neprimerljivo boljše, ko jih z moralnimi zasuki v kolektivni zavesti premaknemo k vrednotam človečnosti, svobodi in enakosti za slehernega človeka, da se lahko vsakdo pod enakimi pogoji vključuje in sledi svojim sanjam, da v skupnosti oziroma ustanovah najde srečo in smisel življenja, da živi v miru in blaginji, da je karseda varen pred bolečino izključevanja, žalosti in trpljenja.³⁰

4.2. Povečanje odpornosti proti nekulturnemu komuniciranju in nasilnemu obnašanju

Za komuniciranje na splošno velja, da je ena najpristnejših oblik medčloveških odnosov. Nekulturno in žaljivo komuniciranje, ko besede bolijo bolj kot dejanja, od verbalnega nasilja, nadlegovanja in nestrpnosti do najhujših primerov sovražnosti, trpinčenja in izključevanja pa so ena najhujših groženj človekovemu dostojanstvu, enakosti in

28 Vrhovno sodišče RS, Sodba VIII Ips 19/2020, datum 10.11.2020.

29 Bennett, nav. delo.

30 Kabat-Zinn, J. 2019, str. 59-60.



vključevanju. To nesprejemljivo in zavržno početje, ki se iz vsakdanjih družbenih razmerij vedno bolj širi še po družbenih omrežjih in virtualnem svetu, razjeda medčloveške odnose in etiko vključevanja, tako v delovnem kot v širšem družbenem okolju. Ker gre za kompleksen družbeni problem, bi morale vse organizacije javnega in zasebnega sektorja ter celotna družba usklajeno in odločno nastopiti proti temu skrajno zavržnemu zlu. Zato naj prvi korak od besed k dejanjem etike vključevanja pripomore k povečanju odpornosti tudi proti nekulturnemu in žaljivemu, nestrpnemu in sovražnemu govoru.³¹

S podrobnejšo analizo poročil nadzornih organov in drugih virov, zakaj prihaja do tako skrajnih kršitev človekovega dostojanstva in enakosti v delovnem okolju, bi s presenečenjem ugotovili, da je ponekod več primerov, ko posamezniki in notranje klike bolj kakor vodstvo oziroma delodajalec z nasiljem trpinčijo in izključujejo svoje sodelavce in sodelavke. V povezavi s tem se povsem drugače kaže tudi koncept etičnega voditeljstva, kot prvovrstnega sloga vodenja v vključujočem delovnem okolju. Kdor pri tem meni, da odgovornost za etiko v celoti nosi vodstvo oziroma delodajalec, se je z miselnostjo zataknil v času, ko se je vodenje gospodarskih in drugih organizacij zgledovalo po patriarhalni vzgoji in vojaškem poveljevanju po strogi hierarhiji od vrha navzdol. V takem okolju se niti tisti »minimum« morale v pravu in ustavi ne more razcveteti v kreativno silo človečnosti, ki s pripadnostjo vrednotam, etično infrastrukturo in dinamično krožnostjo, od spodaj navzgor in od zgoraj navzdol vključuje in poganja strateške aktivnosti in produkcijske tokove v smeri poslovne odličnosti in strateškega uspeha.³²

Seveda mora biti vodstvo zgled, v katerem se zrcalita ton in slika vključujočega delovnega okolja, saj ima v svoji vlogi z Zakonom določene

obveznosti, da skrbi za enakost in spoštovanje človekovega dostojanstva na delovnem mestu in v zvezi z delom. Toda vodi ali delodajalec ne moremo hkrati naprtiti odgovornosti, ki je z etiko vključevanja porazdeljena tudi na zaposlene. Vodstvo mora biti zgled, vendar ne more biti etično namesto zaposlenih. Vse, kar lahko z etiko vključevanja storimo za drugega, je to, da se vživimo (empatija) v njegovo vlogo, sočustvujemo in pomagamo, da se lažje spoprime s tegobami in žalostjo. Nihče pa ne more biti etičen namesto koga drugega.

S smernicami ne kaže pretiravati, še manj se sprenevedati, kako smo si v delovnem okolju vsi prijatelji - nismo in ni potrebno, da si zgolj zaradi nekih smernic po sili razmer lažemo, da smo, saj si prijatelje vsakdo sam izbira. Pomembna pa je skupna zaveza, da si morajo vsi, vodstvo in zaposleni nenehno prizadevati za etično komuniciranje, vzajemno spoštovanje in dobre medčloveške odnose, za nesebično izmenjavo ekspertnega znanja in razvoj kompetenc, še zlasti za spoštovanje pravic in dolžnosti v delovnem okolju. To so, ne nazadnje, tudi pravne zapovedi, od primera do primera celo iztožljive.

4.3. Etična infrastruktura

Kako vse to, kar je značilnost etike vključevanja povezati v neko usklajeno celoto, da organizacije z etičnim delovanjem in odgovornostjo osebja pregledno in učinkovito varujejo svoje vrednote in vire, z odličnostjo dosegajo poslovne cilje in strateške uspehe, se s povečanjem odpornosti branijo pred škodljivimi vplivi in dejanji? S tem namenom so mednarodne organizacije in države konec 20. stoletja začele vzpostavljati etično infrastrukturo, da povežejo tiste organizacijske pogoje, sestavine in funkcije, ki so ključne za povečanje pripadnosti, etično delovanje in odgovornost njihovega osebja.³³

31 Več, npr., Bajt, V., v: Splichal, S. (ur.), 2017, str. 70-77, e-vir.

32 Kečanović, 2024.

33 OECD, 2000; prim. Kečanović, 2024.



Kolikorse sam pojem zdi pretiravanje z učenimi besedami, poskusite o etični infrastrukturi razmišljati praktično, z dinamično krožnostjo miselno-metodološke celote strategij etike vključevanja. Andrej Ule pravi, z dinamičnim (infinitarnim) krožnim pogledom od vrha navzdol in od spodaj navzgor hkrati.³⁴ Če ste zaposleni v kaki organizaciji, se z dinamičnim krožnim pogledom od spodaj navzgor in od zgoraj navzdol vprašajte, kaj o poslanstvu, viziji, vrednotah in doseganju poslovnih ciljev pove izhodiščna strategija vaše organizacije oziroma ustanove. Pretehtajte, kako je z zunanjo in z notranjo, vertikalno in horizontalno skladnostjo organizacijskih pravil in kontrolnega okolja v razmerju do zakonodaje o spoštovanju človekovega dostojanstva, enakosti, pravic in dolžnostih, vaših in od sodelavcev oziroma sodelavk.

Če ne najdete niti najmanjšega razloga za skrb, da so v vaši organizaciji prisotna tveganja ali konkretni primeri kršitev, neetičnih in protipravnih ravnanj, potem je velika verjetnost, da etične infrastrukture ne potrebujete. To je seveda iluzija, saj v stvarnosti ni koticčka na tem planetu, niti v širnem vesolju medčloveških odnosov niti v delovnem niti v družbenem okolju, kjer ne bi bilo negotovosti in tveganj, zaradi katerih se neka razmeroma dobro urejena organizacija že v naslednjem trenutku lahko znajde v hudih težavah in se vase sesuje kot zvezda veteranika.

Zato naj prvi razmislek o etični infrastrukturi vključujočega delovnega okolja ne vodijo predsodki o pretirano učenih besedah, temveč praktična modrost (practical wisdom), po kateri se previden človek, ki nesrečo predvideva, prej in lažje izogne posledicam. To preverjeno ljudsko modrost hitro lahko najdete v predpisih o delovnih razmerjih ter varnosti in zdravju pri delu, v zakonodaji

o gospodarskih družbah z določbami o preglednem in poštenem upravljanju, skrbnem ravnanju dobrega gospodarja s financami in drugimi organizacijskimi viri, o dolžnem zagotavljanju ukrepov za zgodnje prepoznavanje in odpravljanje vzrokov škodnih primerov, ne nazadnje za učinkovito obvladovanje tveganj nasilja in drugih oblik izključevanja na delovnem mestu ali v zvezi z delom.

Poskusimo še enkrat z vprašanjem, kako vse to, kar zajema etika vključevanja, spraviti v usklajeno in optimalno delujočo celoto organizacijskih pogojev, pravnih pravil in organizacijskih standardov, etičnega ravnanja in odgovornosti ter povečanja odpornosti proti škodljivim ravnanjem in odklonskim dejanjem? Načelni odgovor se glasi: z etično infrastrukturo vključujočega delovnega okolja. Tako ravnaajo tiste organizacije in delodajalci, ki pri vseh neusmiljenih bitkah za konkurenčnost in poslovno uspešnost nikdar ne pozabijo, temveč si nenehno prizadevajo za človečnost.

5. Za konec

Zgornje besedilo z naslovom Lanova etika vključevanja poleg teoretičnih povzetkov in normativnega okvira povzema Lanove izkušnje z akcijskim raziskovanjem in izkustvenim učenjem aktivnega državljana, kaj vključujoča enakost dejansko pomeni v procesu odločanja o lokalnih javnih zadevah. Način, kako se je Lan tega lotil, v ničemer ne zaostaja za etiko človečnosti in vključevanja v delovnem okolju, šolskem in drugih razsežnostih javnega oziroma družbenega prostora.



6. Literatura in drugi viri

1. Agencija Evropske unije za temeljne pravice, Evropsko sodišče za človekove pravice, Svet Evrope, Priročnik o evropskem protidiskriminacijskem pravu: izdaja iz leta 2018, Urad za publikacije Evropske unije, 2021; https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/ Handbook_non_discr_iaw_SLV.
2. Bajt, V. *Sovražni govor kot spodbuda kritičnega delovanja*; v: Splichal, S. Zagovor javnosti: med svobodo izražanja in sovražnim govorom. Ljubljana: Slovenska akademija znanosti in umetnosti, 2017, str. 70-77.
3. Bauer, J. Princip človeškosti: zakaj smo po naravi nagnjeni k sodelovanju. Ljubljana: Študentska založba, 2008.
4. Bennett, W. J. Moralne vrednote za mlade: zgodbe, ki pomagajo oblikovati lastni svet vrednot. Tržič: Učila International, 2006.
5. Kabat-Zinn, J. Zdravilna moč čuječnosti. Ljubljana: Iskanja, 2019.
6. Kečanović, B. idr. Vrednote in etična infrastruktura akademske skupnosti. Ljubljana: Biotehniška fakulteta Univerze v Ljubljani, 2024.
7. Kečanović, B. Občinski program varnosti: horizontalni mehanizem vključujoče in varne družbe – priročnik. Ljubljana: IRVD, 2024-I; https://www.irvd.si/OPV_prirocnik1.pdf
8. Kečanović, B. *Pomen vključujoče družbe pri urejanju in nadzoru lobiranja*. Podjetje in delo, št. 6/7 (2014) str. 1238-1251.
9. OECD, Guidelines for Citizen Participation Processes, OECD Public Governance Reviews, OECD Publishing, Paris: 2022; <https://doi.org/10.1787/f765caf6-en>.
10. OECD, Public Governance Policy Papers: Eight ways to institutionalise deliberative democracy. No. 12/2021. URL: <https://www.oecd-ilibrary.org/deliver/4fcf1da5-en.pdf?itemId=%2Fcontent%2Fpaper%2F4fcf1da5-en&mimeType=pdf>
11. OECD, *Trust in Government: Ethics Measures in OECD Countries*, OECD Publishing, Paris, 2000; <https://doi.org/10.1787/9789264187986-en>.
12. Slokan, S. Kečanović, B. Logaj, V. (ur.) idr. Uporabna etika vključujočega, varnega in spodbudnega učnega okolja. Ljubljana: Zavod za šolstvo RS, 2020; <https://www.zrss.si/pdf/uporabna-etika.pdf>.
13. Strategija razvoja Slovenije 2030 in Agenda 2030; https://www.gov.si/assets/ministrstva/MKRR/Strategija-razvoja-Slovenije-2030/Strategija_razvoja_Slovenije_2030.pdf
14. Šček, J. «Politika kot (po)klic človečnosti.» Anthropol (Ljubljana) letnik 53. številka 1/2, 2021, str. 73-94; <https://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:doc-D9BJ2QBN>
<http://www.dlib.si/?URN=URN:NBN:SI:doc-D9BJ2QBN>
15. Tuma, T. idr., *Poziv k človečnosti: za mir in trajnostni družbeni razvoj*; Tednik PEN, št. 11/2024, datum 21.06.2024; <https://www.penslovenia-zdruzenje.si/files/content/684/Tednik%2011-2024.pdf>.



16. Ule, A. O naravi duha. Ljubljana: Slovenska matica, 2023.
17. UMAR, Poročilo o razvoju 2024, https://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/_razvoj_slovenije/2024/slovenski/POR2024_01.pdf
18. Uresničevanje Agende 2030; <https://www.gov.si/zbirke/projekti-in-programi/uresnicevanje-agende-2030/>
19. Ustava v stripu: ilustrirana Ustava Republike Slovenije. Ljubljana: Državni zbor RS; <https://imss.dz-rs.si/IMiS/ImisAdmin.nsf/IMiSNetAgent?OpenAgent&2&DZ-MSS-01/a774afe4e16cf12c1662d7569e02ac4d8194edd558cc52b98cb9b4274d0b4e18>
20. United Nations, World Summit for Social Development. Copenhagen Declaration on Social Development, 14. marec 1995, <http://www.un-documents.net/cope-dec.htm> (26.6.2024)
21. Vogrinc, Janez. „Pomen triangulacije za zagotavljanje kakovosti znanstvenih spoznanj kvalitativnega raziskovanja.“ Sodobna pedagogika 5/2008 str. 108-122 <https://www.sodobna-pedagogika.net/arhiv/nalozi-clanek/?id=400>.

7. Zakoni in sodna praksa

22. Zakon o delovnih razmerjih, ZDR-1 (Uradni list RS, št. 21/13 in nasl.).
23. Zakon o znanstvenoraziskovalni in inovacijski dejavnosti, ZZrID (Uradni list RS, št. 186/21 in 40/23)
24. Ustavno sodišče RS, Odločba, št. U-I-65/21-12, datum 4. 7. 2024
25. Ustavno sodišče RS, Odločba, št. Up-150/22 z dne 01.02.2024
26. Višje sodišče v Mariboru, Sodba I Cp 49/2018 z dne 20.02.2018.
27. Vrhovno sodišče RS, Sodba I Up 26/2022, datum 13.07.2022.
28. Vrhovno sodišče RS, Sodba VIII Ips 19/2020, datum 10.11.2020.
29. Vrhovno sodišče RS, Sklep II Ips 25/2019 z dne 30.05.2019.

Zaključek

Ali so osebe z MTDR kaj drugačne od oseb, ki se vključijo v redne delovne procese? DA in NE. Prav vsi namreč potrebujemo delovno okolje, ki nas spodbuja, ki sistematično raziskuje, v čem smo kot zaposleni dobri in kje potrebujemo spodbudo oziroma nova znanja.

Če bodo delodajalci pripravljeni iskati dobro v vsakem izmed vključenih, se ni bati, da bi bilo vedno več takih, ki bi v svoje delovne sredine povabili tudi osebe z motnjami v telesnem in duševnem razvoju. Tudi ti namreč lahko pripomorejo k višanju poslovnih rezultatov podjetja, predvsem pa prav s svojimi lastnostmi pomagajo delovnim sredinam, da so bolj odprte, empatične in se učijo sprejemati drugačnost.

Priznamo lahko, da ni enotnih in enostavnih rešitev in tudi kot navaja Zaviršek D., celo socialno delo, ki se bori proti izključevanju ljudi in ga zmanjšuje, na drugi strani ohranja in ustvarja nova izključevanja ter se pogosto zadovolji že s tem, da ima oseba formalne pravice, medtem pa dejanske pravice ostajajo zanemarjene. Zato meni, da mora socialno delo svoje napore usmeriti v razumevanje individualnih potreb in uresničevanje človekovih pravic (Zaviršek D., str. 228). Ni pa to samo odgovornost socialnega dela, ampak je to izziv za družbo kot celoto. Prav tako pa gre za odgovornost vsakega posameznika – torej vsakega izmed nas, da skušamo spoznati, razumeti in sprejeti drugačnost.

Dajanje priložnosti ljudem, da rastejo in se razvijajo po svojih najboljših močeh, vpliva na to, da se pri tem procesu podjetje razvija tudi samo. Možno je najti ujemanje med osebo z MTDR, ki išče zaposlitev, in delodajalcem. Ko s ciljno usmerjenimi nalogami in vajami pomagamo posameznikom oblikovati svoje izbire, ti postanejo opolnomočeni in s svojim osebnim načrtom zmorejo delovati bolj samostojno. Podjetje pa v teh procesih krepi moč timskega dela, inovativnost in nenehno išče kreativne rešitve.

V pomanjkanju delovne sile za enostavna dela se lahko najdejo priložnosti tudi za osebe z MTDR. Seveda pa za takšno vključevanje podjetja in organizacije potrebujejo dodatno podporo, da lahko razvijajo posebne mentorske programe, potrebujejo izobraževanja o vključevanju oseb z MTDR, vzpodbudo države in usmeritve, kot so navedene v tem priročniku.

S tem podjetje ali organizacija kaže na prizadevanje za vključujočo družbo, v kateri ima vsakdo priložnost, da se popolnoma razvije in prevzame nadzor nad svojo kariero. Takšna delovna mesta pomagajo podjetju pri dolgoročni rasti, prepoznavanju potreb širše skupnosti in vzpodbujanjem vključujoče družbe. Kažejo pa tudi na pogum, da napredujemo kot posamezniki in družba, ki zmore naprej ne le s ciljem doseganja dobička, ampak tudi z razvojem empatije, sočutja ter solidarnosti.



Koristne informacije in razni viri

Zapisane so razne informacije, viri, kontakti, ki lahko kakorkoli pomagajo samim osebam z MTDR in tistim, ki jih pripravljajo za vključevanje v delovne aktivnosti.

- A. Taanila, L. Syrjälä, J. Kokkonen, M.-R. Järvelin : Coping of parents with physically and/or intellectually disabled children . Dostop: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1046/j.1365-2214.2002.00244.x>
- Eratay E. : Effectiveness of leisure time activities program on social skills and behavioral problems in individuals with intellectual disabilities Dostop:
- https://academicjournals.org/article/article1379926679_Eratay.pdf
- [Evidenca socialnih podjetij](#)
- [Finančne spodbude pri zaposlovanju invalidov, Zavod RS za zaposlovanje](#)
- GOV: https://www.gov.si/assets/ministrstva/MKRR/Strategija-razvoja-Slovenije-2030/Strategija_razvoja_Slovenije_2030.pdf
- Incredible Years Classroom Social Skills and Problem-Solving Curriculum https://journals.ww.com/iyjournal/fulltext/2004/04000/Strengthening_Social_and_Emoional_Competence_in.2.aspx
- Isack Kandell^{1,2} and Joav Merrick²: The Child With a Disability: Parental Acceptance, Management and Coping. Dostop: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1100/tsw.2007.265>
- Ministrstvo za delo, družino in enake možnosti . (<https://www.gov.si/drzavni-organi/ministrstva/ministrstvo-za-delo-druzino-socialne-zadeve-in-enake-moznosti/>)
- Ministrstvo za solidarno prihodnost. <https://www.gov.si/drzavni-organi/ministrstva/ministrstvo-za-solidarno-prihodnost/>
- Ministrstvo za gospodarstvo, turizem in šport (<https://www.gov.si teme/socialno-podjetnistvo/>)
- [Spodbujanje zaposlovanja invalidov | Javni štipendijski, razvojni, invalidski in preživninski sklad RS \(srips-rs.si\)](#)
- <https://www.verjamemvate.si/>



- <https://www.zveza-sozitie.si/>
- <https://www.stat.si/statweb>
- https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/sustainable-development-goals/eu-and-united-nations-common-goals-sustainable-future_sl
- <https://socialfirmseurope.eu/>
- <https://www.umar.gov.si/napovedi/>
- <https://www.ess.gov.si/partnerji/trg-dela/trg-dela-v-stevilkah/>
- [Zakon o socialnem vključevanju invalidov](#)
- [Register izvajalcev osebne asistence](#)
- [Seznam zaposlitvenih centrov](#)
- [Seznam varstveno delovnih centrov](#)
- [Seznam Centrov za socialno delo](#)
- [Seznam invalidskih podjetij](#)
- [Home - Inclusion Europe \(inclusion-europe.eu\)](#)
- <https://www.gov.si teme/osebna-asistenca/>
- <https://www.domzale.si/>
- Ocenjevanje ustreznosti delovnega mesta za invalida. Delo in varnost, letnik 53, št 6, str. 31-37. julij 2019
- Razvojne spremembe v intelektualnem delovanju pri osebah z motnjami v telesnem in duševnem razvoju, Žerak, U. in Masten, R. (2018), Psihološka obzorja, 27 (2018), 12-19.
- <https://www.unicef.org/india/stories/tips-parents-how-deal-their-childs-mental-health>
- <https://www.unicef.org/parenting/child-development/children-with-disabilities-class>
- Webster-Stratton, Carolyn PhD; Reid, M Jamila PhD Strengthening Social and Emotional Competence in Young Children—The Foundation for Early School Readiness and Success. Dostop: https://www.researchgate.net/publication/232204471_Strengthening_Social_and_Emotional_Competence_in_Young_Children-The_Foundation_for_Early_School_Readiness_and_Success_Incredible_Years_Classroom_Social_Skills_and_Problem-Solving_Curriculum
- Zaviršek D, 2003, letnik 42, št. 4-5, Revija za socialno delo; Dostop: https://www.revija-socialnodelo.si/mma/Notranja_URN_NBN_SI_DOC-S3MD3VPG.pdf/2019022712042114/
- Zakon o delovnih razmerjih ZDR-1
- Zakon o družbenem varstvu duševno in telesno prizadetih oseb



- Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov
- Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju
- Zakon o socialnem varstvu
- Zakon o socialnem podjetništvu
- Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje RS
- ZRSZ spodbude za zaposlovanje invalidov
- ZRSZ davčne olajšave za zaposlovanje invalidov

SPLETNE STRANI ZA STARŠE

- www.verjamemvate.si
- <https://www.centerjanezalevca.si/nasveti-psiologinje-izkusnje-starsev-z-vzgojo-otrok-s-posebnimi-potrebami/>
- <https://raisingchildren.net.au/grown-ups/work-child-care>
- <https://www.gov.si/podrocja/socialna-varnost/varstvo-oseb-s-posebnimi-potrebami/>
- [Zakon o socialnem varstvu \(ZSV\)](#)
- [Pravilnik o standardih in normativih socialnovarstvenih storitev](#)
- [Pravilnik o postopkih pri uveljavljanju pravice do institucionalnega varstva](#)
- <https://www.zadusevnozdravje.si/kam-po-pomoc/centri-za-dusevno-zdravje/otroci-in-mladostniki/>
- <https://www.zd-celje.si/media/2100/zlozenka-kako-pomagati-otrokom-uravnavati-custva.pdf>
- <https://www.zd-celje.si/media/2104/zlozenka-panicni-napadi-in-panicna-motnja.pdf>
- <https://www.zd-celje.si/media/2106/zlozenka-prezivljanje-prostega-casa.pdf>
- <https://www.zd-celje.si/media/2114/zlozenka-vrstniski-odnosi-in-pomoc-socialno-izoliranim-otrokom.pdf>
- <https://www.zd-celje.si/media/2770/zlozenka-specialno-pedagoska-obravnavna.pdf>
- https://www.zd-lj.si/zdlj/index.php?option=com_content&view=article&id=495:pervazivne-razvojne-motnje&catid=248&highlight=WyJsb2dvcGVkIIO=&lang=sl&Itemid=2277
- <https://www.zrss.si/pdf/Kriteriji-motenj-otrok-s-posebnimi-potrebami.pdf>
- <https://www.zrss.si/usmerjanje-otrok-posebne-potrebe/pogosta-vprasanja-in-odgovori/>
- <https://www.inclusion-europe.eu/policy-areas/>



- http://eportal.mss.edus.si/msswww/programi2017/programi/media/pdf/programi/Posebni_program_vzgoje_in_izobrazevanja.pdf
- <https://irssv.si/>
- <https://www.zdis.si/vprasanja-odgovori>
- <https://www.dsis-drustvo.si/>
- <https://www.uri-soca.si/>

STROKOVNI PRIROČNIKI, KI SO NA VOLJO

Priročnik za delo z gibalno oviranimi otroci

<https://cirus.splet.arnes.si/files/2023/03/Gibalno-ovirani-otrok-FINALE-2.pdf>

Priročnik za delo z osebami z avtizmom

<https://www.zveza-avtizem.eu/wp-content/uploads/2024/04/Prirocnik-za-delo-z-osebami-z-avtizmom-CIP.pdf>

Izobraževanje otrok s posebnimi potrebami

https://www.gov.si/assets/ministrstva/MVI/Dokumenti/Izobrazevanje-otrok-s-posebnimi-potrebami/Zgodnja_obravnava.pdf

Duševno zdravje otrok in mladostnikov

https://nijz.si/wp-content/uploads/2022/07/dusevno_zdravje_otrok_in_mladostnikov_v_sloveniji_19_10_18.pdf

<https://www.vdcpolz.si/prispevki/#>

IZOBRAŽEVALNE VIDEO VSEBINE, KAKO KOMUNICIRATI Z OSEBAMI Z MOTNJAMI V TELESNEM IN DUŠEVNEM RAZVOJU

A Day in the Life of an Intellectual Disability Worker in Ireland

<https://www.youtube.com/watch?v=zGuHhSBYbEE>

How to Talk to Someone With Dementia (podobno tudi z osebami z MTDR)

<https://www.youtube.com/watch?v=ilickabmjww>

Top 5 - Mistakes dealing with disabled people

<https://www.youtube.com/watch?v=HXEEh6UteEo>

DISABILITY | How You See Me

<https://www.youtube.com/watch?v=bwW6mYdJ7Xc>

Disability Etiquette - Respectful Ways To Interact with People With Disabilities



<https://www.youtube.com/watch?v=iG3pQp6HoQM>

How to Talk to People with Disabilities

<https://www.youtube.com/watch?v=sMFtzli7KM>

Communicating with people with disabilities: Ask Me First

<https://www.youtube.com/watch?v=VH0To4kXwfs>

At Your Service: Engaging Customers with Disabilities (English)

<https://www.youtube.com/watch?v=fUiQM240eT0>

„If You Listen, You Will Hear Us“

https://www.youtube.com/watch?v=Hp4PW17U_h8

How to Treat a Person with Disabilities, According to People with Disabilities

<https://www.youtube.com/watch?v=W6c6JLbczC8>

The Dos and Don'ts of Disability

https://www.youtube.com/watch?v=hVFjS_BdZil

Nurse and the Angry Patient

[Nurse and the Angry Patient \(youtube.com\)](https://www.youtube.com/watch?v=hVFjS_BdZil)

Mediacija na delovnem mestu

<https://www.youtube.com/watch?v=kQGRCHXPI5o&t=62s>

Agitated - Older Nursing Home Patients

<https://www.youtube.com/watch?v=iORtNxwMK6o>

ZA ZAPOSLOVALCE:

How to support employment of people with intellectual disabilities

<https://youtu.be/jvN3pbJcz3s>

Priporocila-staršem-za-zmanjsanje-tveganja-za-pojav-dusevnihi-motenj-pri-otrocih-in-mladostnikih

https://youtu.be/_drMOWORxRU

PRILOGE: OBRAZCI, ki pomagajo pri delu z osebami z MTDR in njihovem vključevanju v delovne procese:

Obrazec št. 1:

Komunikacijski potni list

za

(ime in priimek uporabnika)

Komunikacijski potni list je pomoč pri komunikaciji in delu z osebo z motnjami v telesnem in duševnem razvoju.

Namenjen je predvsem izboljšanju sporazumevanja med uporabnikom in njegovim asistentom oz. asistenti, ker so v komunikacijskem listu zapisani vsi osnovni podatki uporabnika, njegovo fizično in psihično stanje, kako z njim navezati stik, kakšna je nega, stopnja pomoči, njegove želje, načini dela z njim.

Še posebej je taka informacija uporabna, ko se osebni asistenti menjajo (v primeru odsotnosti asistenta). Pa tudi v primerih, ko se uporabnik ne more izražati, njegov osebni asistent pa ve, kaj določena kretnja, mimika pomeni.

Zapisane so razne telefonske številke v primeru, da osebni asistent potrebuje dodatne informacije, pomoč sorodnika ali skrbnika.

Komunikacijski potni list naj izpolni oseba, ki uporabnika zelo dobro pozna. Zaželeno je, da se komunikacijski list po potrebi dopolnjuje.

Shranjen naj bo na vidnem mestu, tako, da ga lahko osebni asistent po potrebi hitro najde in uporabi.

Ker je vsebina vezana tudi na varovanje osebnih podatkov, naj se z njo ravna v skladu z GDPR.

Osnovni podatki uporabnika

Naslov	
Telefonska številka	
Rojstni podatki	
Status uporabnika (prepis iz zdravstvene ali druge kartoteke)	

Zapisane so kontaktne številke, v primeru, da bi asistent potreboval kakršno koli pomoč ali info.

Družinski člani uporabnika			
Ime in Priimek	Status-oče mama, teta, skrbnik...	Tel. številka	e-pošta

Asistenti uporabnika			
Ime in Priimek	Status-osebni asistent, nadomestni, skrbnik...	Tel. številka	e-pošta

Psihofizične značilnosti uporabnika	
Podatke lahko vpisujete poljubno. Če katerega podatka ni navedenega, pa se vam zdi smiseln, koristen, ga dodajte sami in zapišite.	
Kaj zmorem storiti/ narediti sam/a?	
Kje potrebujem pomoč asistenta? Kako mi lahko pomaga?	



Katera hrana in kako pripravljena mi je všeč?	
Česa ne maram jesti?	
Kaj me pomirja / katera glasba, dejavnost, igrače... mi je všeč in me pomiri?	
Kaj me vznemirja in mi ni všeč (zunanji dražljaji – hrup, glasno govorjenje...)?	
Kadar se ne počutim dobro ali sem žalosten, me pomiri to:/dobro je, da mi rečeš to... zapisati na kakšen način asistent pomiri uporabnika	
Kako se izrazim, ko se ne počutim dobro/ me kaj boli? Začnem kričati, se tresem, tepem druge, sem tiho...	
Kako skrbim za telesno kondicijo/ katere vaje izvajam? (Zapisati vaje, ki jih izvaja uporabnik sam, ali pa mu pri tem pomaga asistent)	



Katere vaje uporabljam za krepitev miselnih sposobnosti? (Zapisati vaje, igrice, ki jih izvaja uporabnik sam, ali pa mu pri tem pomaga asistent)	
Drugo (zapisati ostalo po potrebi).....	

Napisati organizacijo, ki je zadolžena za izvajanje osebne asistence.

Odgovorna oseba: ime priimek, žig

Kraj, datum:



Obrazec št. 2

Poglobljen intervju z osebnim asistentom

Pridobivanje podatkov o kandidatu za vključitev v delo

Intervju je namenjen osebnim asistentom, ki pomagajo osebam z zmernimi MTDR, ki so zaradi izkazovanja višje samostojnosti pri opravljanju vsakodnevnih zadolžitev prepoznani kot potencialni kandidati za vključevanje v delovne procese.

Poglobljeni intervju se izvede z namenom pridobivanja podatkov o zaposljivosti svojega varovanca. Kaj varovanca, ki bi se pod določenimi pogoji lahko vključil v delovni proces, veseli, katere naloge bi bil sposoben opravljati, katere omejitve je dobro upoštevati.

Odgovore osebnih asistentov zapisuje anketar.

Ime in priimek osebnega asistenta:

Ime in priimek varovanca:.....

Dne:, Kraj:.....

1. **Ali menite, da je varovanec za katerega skrbite, dovolj samostojen za opravljanje lažjih kooperantskih del (izvajanje del v prostorih društva)?**

DA NE DA, pod mojim nadzorom

Obrazložite:

2. **Ali menite, da je varovanec za katerega skrbite, dovolj samostojen za vključitev v delo (na lokaciji delodajalca)?**

DA NE DA, pod mojim nadzorom

Obrazložite:

3. **Katera zaposlitev je po vašem mnenju za vašega varovanca bolj ustrezna?** (kooperantsko delo v prostorih društva ali delo pri zunanjem delodajalcu) in zakaj?

4. **Na kakšen način je po vašem mnenju vašega varovanca potrebno pri delu voditi, nadzorovati?**

5. **Od česa vse je po vašem mnenju odvisna njegova samostojnost?**

6. **Katere so najpogostejše težave, ki jih opažate, ko opravlja neko delovno zadolžitev (če je le mogoče, ji ne nudimo odgovora... hitrost, učinkovitost, pomanjkanje koncentracije, hitra utrujenost, ročne spretnosti...)**

7. **Koliko časa je sposoben opravljati neko delovno zadolžitev (koliko ur) in koliko časa potrebuje za odmor?**

8. **Kolikokrat v mesecu je varovanec v povprečju odsoten, ni prisoten v društvu in je doma zaradi slabega počutja?**



9. Ali bi bil varovanec sposoben opravljati delo izven društva brez vaše prisotnosti, vendar ob podpori mentorja v podjetju?

10. Kakšna dela je varovanec sposoben opravljati? (označite največ 5 najpogostejših opravil)

- sestavljanje izdelkov,
- vzdrževanje zelenic, ostala preprosta dela na vrtu ali polju,
- razna lepljenja izdelkov,
- umetniška dela (izdelovanje iz svile, slikanje na papir, platno, pletenje, šivanje, izdelovanje nakita...),
- izdelava daril za podjetja v času novega leta,
- izdelava novoletnih čestitk in voščilnic za rojstne dneve...,
- pospravljanje trgovine, urejanje prodajnih artiklov...,
- delo na blagajni,
- razna preprosta računalniška dela (pisanje, vodenje evidenc, objavljane na socialnih medijih...),
- dela v skladišču, trgovini... (pospravljanje, čiščenje, zlaganje...),
- pomoč izven društva (kakšna, kje ???),
- druge možnosti.....

11. Ali si varovanec po vašem mnenju želi osamosvojiti, najti delo in »skrbeti« zase?

12. Ali varovanec samoiniciativno razmišlja o zaposlitvi?

DA NE obrazložite

a. Ali ga pri tem usmerjate sami?

13. Kako po vaše varovanec vidi vključevanje v društvo, kot neko službo ali bolj kot preživljanje prostega časa pri vas?

14. Ali imate kot osebni asistent čas, da varovancu poleg vsakodnevne redne pomoči, pomagate tudi pri njegovem razvoju, tako duševnem kot telesnem?

Če DA, na kakšen način?

Kako pomagate razvijati njihove umske in telesne sposobnosti, da so pri delu in v osebni življenju bolj samostojni?

Intervju izvedel: _____

Vsi sodelujoči so dolžni spoštovati določila Zakona o varstvu osebnih podatkov (ZVOP-2).



Obrazec št. 3

Poglobljen intervju z osebnimi asistenti

Splošni intervju

Poglobljeni intervju se izvede z namenom pridobivanja mnenj o tem, kakšne izkušnje imajo ali so imeli osebni asistenti pri delu s svojimi varovanci. Kaj opažajo pri svojem delu, kako stopnja prizadetosti vpliva na delovno zmožnost varovancev in ali imajo primere, ko bi se lahko varovanec vključil v redni delovni proces izven lokacije društva.

Z pogovorom se želi pridobiti splošno mnenje o zaposljivosti osebe z MTDR, zato se imen in priimkov varovancev ne beleži. Odgovore osebnih asistentov zapisuje anketar.

Ime in priimek osebnega asistenta:

Dne:, Kraj:

- 1. Ali menite, da je varovanec, za katerega skrbite dovolj, samostojen za opravljanje lažjih kooperantskih del (izvajanje del v prostorih društva)?**

DA NE DA, pod mojim nadzorom

Obrazložite:

- 2. Ali menite, da je varovanec za katerega skrbite dovolj samostojen za pravo zaposlitev (na lokaciji delodajalca)**

DA NE DA, pod mojim nadzorom

Obrazložite:

- 3. Katera zaposlitev je po vašem za tako osebo bolj ustrezna (kooperantsko delo v prostorih društva ali delo pri zunanjem delodajalcu) in zakaj?**

- 4. Na kakšen način je po vašem mnenju potrebno osebo z MTDR pri delu voditi, nadzorovati?**

- 5. Od česa vse je po vašem mnenju odvisna samostojnost take osebe?**

- 6. Katere so najpogostejše težave, ki jih opažate, ko taka oseba opravlja neko delovno zadolžitev (če je le mogoče, ji ne nudimo odgovora... hitrost, učinkovitost, pomanjkanje koncentracije, hitra utrujenost, ročne spretnosti...)?**

- 7. Koliko časa so v povprečju osebe z lažjimi motnjami v TDR sposobne opravljati neko delovno zadolžitev (koliko ur) in koliko časa potrebujejo za odmor?**

- a. Kolikokrat v mesecu so v povprečju odsotne, niso prisotne v društvu in so doma zaradi slabega počutja?

- 8. Ali bi bile osebe sposobne delo izven društva opravljati brez vaše prisotnosti, vendar ob podpori mentorja v podjetju?**

- 9. Kakšna dela je večina varovancev najbolj sposobna opravljati (označite največ 5 najpogostejših opravil)?**



- sestavljanje izdelkov,
- vzdrževanje zelenic, ostala preprosta dela na vrtu ali polju,
- razna lepljenja izdelkov,
- umetniška dela (izdelovanje iz svile, slikanje na papir, platno, pletenje, šivanje, izdelovanje nakita...),
- izdelava daril za podjetja v času novega leta,
- izdelava novoletnih čestitk in voščilnic za rojstne dneve...,
- pospravljanje trgovine, urejanje prodajnih artiklov...,
- delo na blagajni,
- razna preprosta računalniška dela (pisanje, vodenje evidenc, objavljane na socialnih medijih...),
- dela v skladišču, trgovini... (pospravljanje, čiščenje, zlaganje...),
- pomoč izven društva (kakšna, kje ???),
- Druge možnosti.....

10. Ali si uporabniki po vašem mnenju želijo osamosvojiti, najti delo in skrbeti zase?

11. Ali uporabniki samoiniciativno razmišljajo o zaposlitvi? Ali pa jih morate pri tem usmerjati sami?

12. Kako po vaše uporabniki vidijo vključevanje v društvo, kot neko službo ali bolj kot preživljanje prostega časa pri vas?

13. Ali imate osebni asistenti čas, da varovancem poleg vsakodnevne redne pomoči, pomagata tudi pri njihovem razvoju, tako telesnem kot duševnem?

Če DA, na kakšen način?

- a. Kako pomagata razvijati njihove umske in telesne sposobnosti, da so pri delu in v osebni življenju bolj samostojni?

Intervju izvedel:

Vsi sodelujoči so dolžni spoštovati določila Zakona o varstvu osebnih podatkov (ZVOP-2).



Obrazec št. 4

Poglobljen intervju z osebo z MTDR (potencialni kandidat za vključitev v delovni proces)

Poglobljeni intervju se izvede z namenom pridobivanja mnenja, kaj si želi oseba z motnjo v TDR. Ali si želi vključitve v delovni proces, kaj bi želela delati, kaj meni, da bi bilo dobro, da bi se naučila...

Odgovore zapisuje anketar.

Ime in priimek osebe z MTDR:

Prisoten osebni asistent.....

Prisoten starš:.....

Dne:, Kraj:.....

1. Ali je zate to, da vsak dan prideš v društvo, kot služba (da narediš nekaj koristnega) ali kot prostor kjer se družiš in se imaš lepo?

Kot služba (obrazloži)

Kot druženje (obrazloži)

2. Kaj vse delate, ko pridete vsak dan v društvo?
3. Kaj ti je najbolj všeč, in kaj ti je najmanj všeč, kar delate čez dan?
4. Ali si kdaj razmišljal, da bi se mogoče želel prav zaposliti?
5. Kaj bi si želel delati?
6. Ali misliš da bi ti šlo, da bi znal to delati?
7. Ali misliš, da bi se moral še česa naučiti, da bi lahko opravljal to delo, ki si ga želiš?
8. Ali misliš, da bi lahko zjutraj zgodaj vstal in šel vsak dan v službo?
9. Ali veš, kaj vse je potrebno znati, da lahko opravljaš kakšno delo?
10. Katero šolo si obiskoval? Kam si hodil v šolo?
11. Kaj ti je bilo najbolj všeč v šoli?
12. Kateri predmet ti je bil najbolj všeč?
13. Kaj si se tam naučil?
14. Kako ti pomaga tvoj asistent? Kaj vse počneta skupaj?
15. Ko kaj delate, ali lahko to delo, katerega te osebni asistent nauči, lahko nato opravljaš sam, brez pomoči, ali pa bi rad, da ti še vedno pomaga tudi osebni asistent?

Intervju izvedel:

Vsi sodelujoči so dolžni spoštovati določila Zakona o varstvu osebnih podatkov (ZVOP-2).



Obrazec št. 5

Ime organizacije:

Naslov:

OPIS DELOVNEGA MESTA

ORGANIZACIJSKA ENOTA	- zapisati organizacijske enote, kjer je delovno mesto
Šifra	
Naziv	Pomožna administrativna dela
Opis DM - naloge	
Potrebna izobrazba, znanja, lastnosti	
• izobrazba:	
• posebna znanja:	
• osebnostne lastnosti:	
Organizacijske povezave	
• nadrejeni:	
• podrejeni:	
Ustrezno na invalide	
• Ustrezno za prikrajšane skupine:	DA
• Ustrezno za osebe z zmernimi motnjami v TDR :	DA
Delovni pogoji	
• fizični napor:	
• vpliv okolja:	
• nevarnost poškodb:	
Datum:	Pripravil:



Obrazec št. 6:

Ime organizacije:

Naslov:

OPIS DELOVNEGA MESTA

ORGANIZACIJSKA ENOTA	- zapisati organizacijske enote, kjer je delovno mesto
Šifra	
Naziv	Pomožna administrativna dela
Opis DM - naloge	
Potrebna izobrazba, znanja, lastnosti	
• izobrazba:	
• posebna znanja:	
• osebne lastnosti:	
Organizacijske povezave	
• nadrejeni:	
• podrejeni:	
Ustrezno na invalide	
• Ustrezno za prikrajšane skupine:	DA
• Ustrezno za osebe z zmernimi motnjami v TDR :	DA
Delovni pogoji	
• fizični napor:	
• vpliv okolja:	
• nevarnost poškodb:	
Datum:	Pripravil:

Obrazec št. 7

KARIERNI RAZVOJ VKLJUČENEGA V DELO

Osnovni podatki vključenega v delo

Ime in priimek:

Delovno mesto: Pomožna administrativna dela

Izobrazba:

Področja dela, kjer je vključen v delo uspešen

Kompetence vključenega v delovni proces

Trenutne/že pridobljene kompetence - znanja, veščine

Področje dela, kjer bi vključen v delovni proces želel pridobiti dodatna znanja

Zahtevane kompetence – skladno z strategijo organizacije, v katero je vključen

Načrt razvoja vključenega v delo/teme, izbor usposabljanj

Vsebina usposabljanj

Kraj, datum:

Obrazec št. 8

KARIERNI RAZVOJ VKLJUČENEGA V DELO

Osnovni podatki vključenega v delo

Ime in priimek:

Delovno mesto: Pomožni proizvodni delavec

Izobrazba:

Področja dela, kjer je vključen v delo uspešen

Kompetence vključenega v delovni proces

Trenutne/že pridobljene kompetence - znanja, veščine

**Področje dela, kjer bi vključen v delovni proces želel pridobiti dodatna znanja
Zahtevane kompetence – skladno z strategijo organizacije, v katero je vključen**

Načrt razvoja vključenega v delo/teme, izbor usposabljanj

Vsebina usposabljanj

Kraj, datum:

Obrazec št. 9

ALI SEM DOBER MENTOR?			
		DA	NE
POTRPEŽLJIVOST	Drugim dam čas, da pridobijo lastne izkušnje. Zmorem opazovati delo, ki se odvija v skupini in počakati na rezultate.		
HUMOR	Lahko se smejem z drugimi, včasih tudi na lasten račun. V težkih situacijah, ko npr. pade motivacija v skupini, je humor ob pravem času v veliko pomoč.		
EMPATIJA	Čustva drugih ljudi, kot so npr. jeza, strah, skrb ali sram me ne prestrašijo, nanje se lahko primerno odzovem. Vedno poskušam razumeti mišljenje osebe, s katero komuniciram.		
SAMOKONTROLA	Vem, katere so moje prednosti in slabosti. Poznam svoje omejitve in kako postopati z njimi.		
SAMOZAUPANJE	Trdno stojim na tleh! Sem v okolju, v katerem se počutim dobro. S strani prijateljev in družine imam veliko podpore. Sem z ljudmi, s katerimi se lahko pogovorim tudi o problemih glede mentorstva.		
TRDNO STALIŠČE V KONFLIKTNIH SITUACIJAH IN ODNOSIH	Konflikte in kritične situacije z drugimi ljudmi zmorem rešiti na pozitiven in konstruktiven način!		
IZKUŠNJE V NAČRTOVANJU IN VODENJU PROJEKTOV	Načrtoval/a in vodil/a sem naloge, projekte! Drugim lahko zato dajem nasvete o metodah in orodjih za doseganje rezultatov.		
POZNAVANJE DELOVANJA SKUPIN	Opazujem in zbiram izkušnje o tem, kako ljudje med seboj sodelujejo ter kakšni odnosi se pri tem običajno odvijajo. To mi pomaga razumeti občutenja in reakcije članov skupine skozi celoten proces.		
TEHNIKE KOMUNICIRANJA	Poznam eno ali več komunikacijskih tehnik, kot je npr. individualno usmerjeno svetovanje ipd. To mi pomaga pri moderaciji komunikacije v skupini, ko pride do težke situacije.		
METODE MENTORSTVA	Poznam nekaj ustvarjalnih metod vizualizacije ali moderiranja situacij in procesov! Te so uporabne pri strukturiranju idej in mnenj znotraj skupine ter pri podpori pri odločanju.		

LASTNA IZKUŠNJA MENTORSTVA	Tudi sam/a sem v preteklosti že bil/a mentoriran/a! V mentoriranju vidim veliko prednosti in pomembnost tega, da nas nekdo »od zunaj« podpira ali nam poda mnenje iz drugega zornega kota.		
IZKUŠNJA MENTORIRANJA	Imam izkušnje z mentoriranjem skupin ali posameznikov. Skozi to sem se naučil/a reagiranja v različnih situacijah.		
STROKOVNO ZNANJE	Imam strokovno znanje z različnih področij, ki ga lahko predajam drugim.		
KONTAKT Z DRUGIMI MENTORJI	Imam obstoječo mrežo kontaktov z ostalimi strokovnjaki s področja mentoriranja, ki ga izvajam.		
PSIHOLOŠKE IN PEDAGOŠKE VEŠČINE	Imam izkušnje v podajanju snovi, kjer se uporablja tudi psihološka ali pedagoška znanja (načini motiviranja, načini poučevanja itd.)		

Zahvala

Ta priročnik je nastal v okviru projekta Vključujoča enakost, razvoj delovnih okolij za ljudi z motnjami v telesnem in duševnem razvoju.

Je plod desetletnega raziskovanja ljudi, ki so zaradi svojih značilnosti večinoma delovno izključeni, kakor tudi raziskovanja možnosti za razvoj njihovih delovnih kompetenc.

Ob tej priložnosti se iskreno zahvaljujemo Občini Domžale, ki je odprla vrata ljudem z MTDR, v njih prepoznala delovne potenciale ter jih brezpogojno sprejela v lokalno skupnost.

Skozi leta našega raziskovanja sta se nam na poti pridružili dve predani in upanja polni strokovnjakinji, Nives Fortunat Šircelj iz zavoda ZaposliSe ter Bojana Drev, e-Vila izobraževanje, ki sta od samega začetka in z vsem srcem verjeli v naš projekt. Predano sta nas podprli na poti našega razvoja in kasneje tudi pri pričujočem projektu.

Z vajino pomočjo, dragi Bojana in Nives, nam je uspelo vse, kar je lebdelo nekje nad nami in v kar smo verjeli, urediti v smiselno celoto.

Vsem sodelujočim globok poklon.

Avtorji:

Bećir Kečanović
Barbara Čufer
Bojana Drev
Nives Fortunat Šircelj
Vesna Goršek
Anita Pirečnik Noč