



TIME@Net – Smernice za izvajanje

- Protokol skupaj s strateškim načrtom za uresničitev naslednjih korakov projekta.
- Model za izvajanje ukrepov vključevanja v usposabljanje in delo, namenjenih mladim z motnjami v duševnem razvoju.

Projekt TIME@Net Št.2014-1-IT03-KA205-1295

Mednarodna mreža za spodbujanje inovativnih modelov
v izobraževanju, učenju in vključevanju na trg dela

gradivo ni lektorirano

SI

Co-funded by
the European Union



Erasmus+

TIME@Net – Smernice za izvajanje

<u>VSEBINA:</u>	<i>stran</i>
I. PROTOKOL	3
1 Uvod (obseg in struktura dokumenta)	3
1.1 Povzetek projekta, glavni rezultati, pričakovan učinek, nameni in cilji	3
1.2 Metodologija dela	5
1.3 Sklicevanje na teorijo in poglobitni koncepti	5
2. Postopki ocenjevanja in potrjevanja ključnih kompetenc, neformalnega in priložnostnega učenja mladih z motnjami v duševnem razvoju	7
3 Ključni inovativni elementi za razvoj uspešnih ukrepov usposabljanja in delovne vključenosti mladih z motnjami v duševnem razvoju	10
3.1 Glavni akterji, njihova vloga, procesi sodelovanja med ustanovami z usposabljanje, podjetji, službami za izobraževanje in vključevanje	10
3.2 Proces vključevanja in povezovanja podjetij ter služb za izobraževanje in vključevanje	11
3.3 Ključna vloga delovnih možnosti za podporo izvajanja aktivnega državljanstva	13
3.4 Ključne, povezane in posebne kompetence: pomen usposabljanja osebe kot celote za dejavno vlogo v družbi	13
3.5 Povezovanje končnega cilja in potreb podjetij: spremljevalni in podporni ukrepi	14
4 Priporočila Sveta EU	15
4.1 Priporočila Evropske unije o invalidnosti	15
4.2 Priporočila Evropske unije o izobraževanju in usposabljanju	18
II. MODEL	21
1. Uvod	21
2. Nove smernice in priložnosti za zaposlovanje mladih z motnjami v duševnem razvoju, nova vloga javnih zavodov in ustanov.	24
3. Proces ocenjevanja in potrjevanja kompetenc mladih z motnjami v duševnem razvoju: vhodi iz D-ACTIVE projekta (510773-LLP-1-2010-1-IT-GRUNDTVIG-GMP)	34
4. Metodologije dela in delovne skupin	36
5. Koristni nasveti za ustvarjanje praktičnih vaj, usposabljanj za delovno mesto	38

I. PROTOKOL

1. Uvod (obseg in struktura dokumenta)

Ta protokol vsebuje nekaj kratkih poglavij, ki povzemajo strateški načrt za uresničitev naslednjih korakov projekta Time@Net. Predstavlja referenčno točko za osebje, odgovorno za projektne partnerje v celotnem procesu izvajanja projekta.

Dokument je sestavljen iz naslednjih 5 poglavij:

1. Uvod, metodologije dela, sklicevanja na teorijo in poglobitveni koncepti
2. Procesi ocenjevanja in potrjevanja ključnih kompetenc, neformalno in priložnostno učenje mladih z motnjami v duševnem razvoju
3. Ključni inovativni elementi za razvoj uspešnih ukrepov usposabljanja in delovne vključenosti mladih z motnjami v duševnem razvoju:
 - glavni akterji, njihova vloga, procesi sodelovanja med ustanovami za usposabljanje, podjetji, storitvami izobraževanja in vključevanja;
 - procesi, s katerimi bi vključili ter povezali podjetja in storitve izobraževanja in vključevanja;
 - ključna vloga delovnih možnosti za podporo uresničevanja aktivnega državljanstva;
 - ključne, povezane in posebne kompetence: pomen usposabljanja osebe kot celote za aktivno vlogo v družbi;
 - povezovanje končnega cilja in potreb podjetij: spremljevalni ukrepi in podporni posegi.
4. Priporočila Sveta EU:
 - cilji mobilnosti in zaposljivosti;
 - kriteriji za vzpostavitev transverzalne mreže, usmerjene v raziskavo, izmenjavo, razvoj priložnosti za učenje, vključevanje v delo, izbiranje in iskanje podjetij, usklajevanje, mobilnost.
5. Zadnje poglavje: strateški načrt za izvedbo naslednjih korakov projekta.

1.1 Povzetek projekta, glavni rezultati, pričakovan učinek, nameni in cilji

Cilj projekta TIME@Net je spodbujanje socialne in delovne vključenosti, aktivnega državljanstva in udeležbe pri izobraževanju v ciljni skupini z visokim tveganjem socialne izključenosti: to so mladi z motnjami v duševnem razvoju.

Konzorcij TIME@Net vključuje tako javne kot zasebne ustanove, ki delujejo na področju izobraževanja, sociale, raziskav, vključevanja v usposabljanje in delo, s pomembnimi spretnostmi in izkušnjami ter deluje v 8 državah EU, kjer so pomembna vprašanja vključevanja. Iz primerjave, ki so jo izvedli partnerji v okviru metodologije in izkušenj iz preteklih projektov, ter ob upoštevanju smernic in priporočil EU za izobraževanje, izhaja dokaz o medsektorskih težavah na ravni EU na področju poti vključevanja v usposabljanje in delo, ki so namenjene omenjeni ciljni skupini. Potreba po alternativnih modelih, s katerimi bi spodbujali udeležbo oseb, ki so v manj ugodnem položaju, pri učenju, kakovost izvajanja storitev z dopolnjevanjem kompetenc osebja, ki se ukvarja s to ciljno skupino, vključevanje podjetij na začetku poti vključevanja v usposabljanje in delo so ključni dejavniki pri spodbujanju njihovega socialnega vključevanja.

Osnovna zamisel projekta je, da je treba začeti procese za razvoj mehanizmov vključevanja v usposabljanje in delo, namenjenih mladim z motnjami v duševnem razvoju, z odkrivanjem in vključevanjem podjetij, ki jih zaposlujejo, vse od začetka poti delovne vključenosti: to je glavni način inovativnosti projekta.

Projekt TIME@Net je razvit z večdisciplinarnim pristopom, ki vključuje metodologije, ki spadajo na naslednja področja: znanstveno raziskovanje in raziskovanje ukrepov, socialni in izobraževalni sektor, posredovanje zaposlitve, izobraževanje in usposabljanje, trženje in poslovanje.

Med fazo izvajanja bo v okviru projekta organiziranih pet različnih osrednjih aktivnosti, ki bodo medsebojno povezane in se izvajale postopoma, z namenom razvoja novega modela in inovativne prakse na ravni EU za delovno vključenost mladih z motnjami v duševnem razvoju.

Izvajanje projekta vključuje organizacijo dogodka krajšega usposabljanja za osebje, ki dela na področju izobraževanja in usposabljanja in je neposredno vključeno v delo z mladimi z motnjami v duševnem razvoju. Dogodek bo pilotni tečaj usposabljanja, s katerim se bodo izbranemu osebju zagotovile strateške zmožnosti, potrebne za načrtovanje učinkovitega in uspešnega vključevanja mladih z motnjami v duševnem razvoju v delo.

Glavni rezultati:

- raziskava na nadnacionalni ravni s področja delovne vključenosti mladih z motnjami v duševnem razvoju.
- smernice vključno s strateškim načrtom za izvedbo projekta in model za izvajanje učinkovitih ukrepov vključevanja v usposabljanje in delo, usmerjenih k mladim z motnjami v duševnem razvoju.
- priročnik in pilotni model za razvoj kompetenc usposabljanja in vključevanja strokovnega osebja, z namenom oblikovanja, spodbujanja in izvajanja učinkovitih mehanizmov, ki bi vključevali podjetja vse od začetka procesov vključevanja.
- razvoj načrtov vključevanja v usposabljanje in delo v 6 državah, ki so neposredno vključene v fazo izvajanja projekta in od katerih vsaka vključuje 10 upravičencev, ter temeljijo na tesnem sodelovanju med sektorjem usposabljanja, izobraževalnimi organizacijami in trgov del.
- stalna spletna platforma za skupni razmislek in sodelovanje EU, za medsebojno izmenjavo informacij, posodabljanje raziskav, spodbujanje inovacij in izmenjavo najboljših praks na področju projekta.

Načrtovani učinek:

- izvedba modelov, ki bodo skupni in uporabni na ravni EU;
- uporaba proizvodov v mehanizmih vključevanja v usposabljanje/delo in pri raziskovalnih dejavnostih;
- vzpostavitev stalne mreže na nadnacionalni ravni;
- izpolnitev ciljev, ki jih je postavil Svet EU.

Dolgoročne koristi za mlade z motnjami v duševnem razvoju:

- povečanje priložnosti za zaposlitev in vključitev;
- izboljšanje njihove kakovosti življenja;

- spodbujanje izvajanja aktivnega državljanstva.

1.2 Metodologija dela

Po poglobljenih analizah predloga je partner, zadolžen za O2-A1, razvil predlogo, ki je vsebovala vse ključne elemente, povezane z vsakim poglavjem protokola, in so jo morali izpolniti partnerji z dodatnimi vidiki glede na korake, ki so si jih izmenjali na prvem srečanju (pregled dokumentov, analize rezultatov raziskave itd.). Rezultati raziskave (O1) so predstavljali glavno referenčno točko za razvoj druge in tretje teme tega dokumenta.

Skupine raziskovalcev so v aktivnostih opredelile področje, okrepljeno z novimi strokovnjaki (za oblikovanje, ocenjevanje in vrednotenje socialnih ukrepov, strokovnjaki za izobraževanje glede na obravnavo in sklepe Evropskega sveta, strokovnjaki za ocenjevanje učenja in certificiranje znanj in spretnosti, strokovnjaki s področja dela), ki so razvili postopke, ki so vključeni v smernice. Aktivnost je bila osredotočena na kakovost in strateške kriterije z namenom razvoja vseh učinkov projekta.

Aktivnost je bila izvedena v naslednjih korakih:

- izdelava delovnega načrta projekta
- opredelitev inovativnih elementov, ki jih je treba vključiti v ukrepe delovne vključenosti
- opredelitev ključnih dejavnikov okvira in vsebine za izvedbo učinkovitih mehanizmov vključevanja v delo, namenjenih mladim z motnjami v duševnem razvoju.

Po skupni razpravi je bil dokument dokončno izoblikovan in preveden v jezike vseh partnerjev.

1.3 Sklicevanje na teorijo in poglavitni koncepti

Glavni viri, okviri, teoretični sklici (izhajajoč iz projektne z dodatki, ki jih je podal vsak partner)

Poglavitni koncepti:

- ★ **osrednji koncept** projekta je, da je nujno potrebno začeti procese za razvoj mehanizmov vključevanja v usposabljanje in delo, namenjenih mladim z motnjami v duševnem razvoju, z odkrivanjem in vključevanjem podjetij, ki jih zaposlujejo, vse od začetka procesa delovnega vključevanja;
- ★ zato je treba že vnaprej delati skupaj s podjetji, da lahko prepoznamo zaposlitvene priložnosti in jih tako določimo glede na vire oseb. V prvem koraku je pomembno zastopnike podjetij ozaveštevati o prednostih, ki izhajajo iz potencialne zaposlitve. Šele po tem bo možno načrtovati mehanizem usposabljanja in vključitve z vpletenostjo vseh ključnih akterjev v procesu;
- ★ posledično je treba stopiti v stik in vključiti podjetja in podporne službe, tako da bodo načrti združevali posebne potrebe omenjene ciljne skupine tako v smislu razvoja kompetenc kot tudi podpornih ukrepov z dejanskimi, že opredeljenimi možnostmi zaposlitve.

Povezani koncepti:

Z namenom vzpostavitve konkretnih možnosti za vključevanje in stalne mreže je potrebno:

- + z ozirom na končni cilj, zgodnje posredovanje v mlajših letih;
- + tesnejše sodelovanje med strokovnjaki na področju poklicnega izobraževanja in usposabljanja (VET), saj ti poznajo procese ocenjevanja kompetenc, zdravstvenim osebjem

in osebjem za pomoč, saj ti poznajo značilnosti uporabnikov in njihov potencial, ter med predstavniki podjetij, ki na določen način poznajo dejanske možnosti na trgu;

- + osebe, ki ima ustrezne kompetence za zadovoljevanje potreb takšne ciljne skupine kot tudi podjetij v skladu s priporočili EU;
- + nove modele za načrtovanje in izvajanje mehanizmov vključevanja, namenjenih mladim z motnjami v duševnem razvoju, za potrjevanje in razvoj njihovih strateških kompetenc, da bodo dosegli dejansko delovno in družbeno vključenost.

Sklicevanje na teorijo:

- večdisciplinarni pristop, ki vključuje metodologije, ki spadajo na naslednja področja: znanstveno raziskovanje in raziskovanje ukrepov, socialni in izobraževalni sektor, posredovanje zaposlitve, izobraževanje in usposabljanje, trženje in poslovanje;
- hermenevitično-konstruktivistični vidik, ki povečuje aktivno udeležbo upravičencev;
- Teorije in metodologije poklicnega usmerjanja, ki se osredotočajo na vključevanje oseb z motnjami v duševnem razvoju v delo;
- Teorije vključujočega izobraževanja, ki se osredotočajo na mladino z motnjami v duševnem razvoju;
- Teorije in študije o samoodločanju, osredotočene na razvoj znanj in spretnosti pri invalidnih osebah za njihovo vključitev v delo;
- MKF – Mednarodna klasifikacija funkcioniranja, zmanjšane zmožnosti in zdravja. Namen MKF je prehod v ovrednotenje modelov in zasnov od preprostega določevanja pomanjkljivosti »oviranosti« posameznika do ocenjevanja stopnje blaginje in udeležbe. MKF nam ponuja, da lahko premagamo »diagnostične oznake« ter ocenimo in preučimo sposobnost posameznikov, da »mislijo, načrtujejo in izvajajo«. Cilj je ovrednotenje elementov in virov, ki jih imajo posamezniki, da bi dosegli udeležbo in blaginjo;
- Pristop kakovosti življenja v skladu z vidikom SZO.

2. Postopki ocenjevanja in potrjevanja ključnih kompetenc, neformalnega in priložnostnega učenja mladih z motnjami v duševnem razvoju.

Nadnacionalno poročilo kaže, da obstaja šest osrednjih vidikov, ki bi jih projekt moral obravnavati in predlagati rešitve zanje. Razgovori/vprašalniki, ki smo jih opravili s predstavniki podjetij in strokovnjaki, kažejo njihovo soglašanje, da teh šest vidikov predstavlja oviro več mladim ljudem z motnjami v duševnem razvoju pri iskanju svoje poti na trg dela.

1. *Pomanjkanje spretnosti in kompetenc je izpostavljeno kot največja ovira za ustvarjanje večjega števila delovnih mest.*

2. *Prisotna je potreba po boljšem in bolj kvalificiranem modelu in sistemu za zagotavljanje boljšega ocenjevanja spretnosti in kompetenc invalidov z zmanjšanimi umskimi sposobnostmi – prav tako se osredotoča na samozavest in sposobnost prevzemanja odgovornosti.*

3. *Na enak način obe anketirani skupini izpostavljata potrebo po modelu za ocenjevanje, ki lahko podpre boljšo medsebojno usklajevanje med potencialnimi zaposlitvenimi*

možnostmi ter spretnostmi in kompetencami posamezne mlade osebe z motnjami v duševnem razvoju.

4. Prisotna je potreba po bolj sistematični podpori podjetij za zagotovitev boljšega vključevanja. Udeleženci razgovorov predlagajo kot potencialni orodji sistem mentorstva ali boljše širjenje znanja.

5. Boljša finančna podpora podjetij/družb, ki zaposlujejo mlade z motnjami v duševnem razvoju, je prav tako potreba, ki so jo izpostavili tako predstavniki podjetij kot strokovnjaki.

6. Večina udeležencev razgovorov verjame, da je določena vrsta politično določenega sistema kvot potrebno in močno orodje, če želimo doseči cilj vključitve več mladih z motnjami v duševnem razvoju na trg dela.

Predlogi za obravnavanje točk 1–3

Pri svojem prihodnjem delu mora projekta skupina premisliti, ali so točke 1–3 usklajeni vidiki istega izziva in problema ter zato zahtevajo eno skladno rešitev, ki vključuje naslednje 3 faze/naloge:

1.) Projekta skupina opredeli, dalje razvija, prilagaja in podaja predloge za kakovostni model, kako pripraviti več merljivih opisov delovnih mest potencialnih zaposlitvenih možnosti (analize aktivnosti/nalog) ob upoštevanju osrednjih umskih področij funkcioniranja, za katera vemo, da predstavljajo izziv mladim z motnjami v duševnem razvoju.

➤ To pomeni, da morajo biti na delovnih mestih motivirani za sodelovanje in da jim je treba ponuditi posebej usposobljenega strokovnjaka, ki pride na njihovo delovno mesto, da določi in analizira dnevna opravila, ki se jih lahko poenostavi in razgradi v delne elemente, ki jih lahko obvladajo mladi z različnimi stopnjami motenj v duševnem razvoju. Takšna orodja za analizo meritev delovnih mest in opravil že obstajajo in jih projektna skupina lahko uporabi za izhodišče in nadaljnji razvoj.

2.) Projektna skupina razvije model ocenjevanja kompetenc vseh mladih z motnjami v duševnem razvoju od samega začetka in neprekinjeno (12–14 let starosti), na osnovi kompetenc, ki se jih opredeli in opiše kot osrednje kompetence v merljivih opisih delovnih mest, ki so posebej namenjena tej ciljni skupini.

➤ V nekaterih partnerskih državah obstajajo orodja za ovrednotenje, ki se jih lahko uporabi za izhodišče za nadaljnje razvojno delo, ki zagotavlja neposredno povezavo med področji ocenjevanja osebne usmeritve in področji sposobnosti, ki so opisana v opisih delovnih mest in so namenjena mladim z motnjami v duševnem razvoju.

3.) Na osnovi nekaterih konkretnih primerov, projektna skupina opiše, kako se bolj konkretno osredotočiti na to, da se mladim z motnjami v duševnem razvoju zagotovi pridobivanje spretnosti (stopnje kompetence), ki so navedene v opisih delovnih mest z uporabo ponudb za formalno, neformalno in priložnostno učenje.

➤ Morda bodo oblikovali zamisli za obliko in vsebino novega sistema poklicnega izobraževanja za mlade z motnjami v duševnem razvoju.

Predlogi za obravnavanje točke 4

Tako podjetja kot strokovnjaki se strinjajo, da se je nujno potrebno osredotočiti na 4. točko:

Prisotna je potreba po bolj sistematični podpori podjetij za zagotavljanje boljšega vključevanja. Udeleženci razgovorov predlagajo sistem mentorstva ali boljše širjenje znanja kot potencialni orodji.

V povezavi s to točko se mora projektna skupina zavedati, da nadnacionalno poročilo kaže veliko razliko med pozitivnim samorazumevanjem podjetij glede njihove pripravljenosti za sodelovanje pri reševanju tega izziva z mladimi ter bolj negativnim mnenjem o pripravljenosti podjetij, ki ga imajo strokovnjaki. V tem smislu je zanimivo tudi, da medtem ko strokovnjaki navajajo, da se srečujejo z odporom in pomanjkanjem zanimanja, več kot polovica udeleženi podjetij navaja, da jih niso o tem nikoli vprašali. Poleg tega okrog 30 % podjetij, ki že dejavno sodelujejo pri nalogi, navaja, da jim nikoli ni bila ponujena kakršna koli javna podpora.

Projektna skupina mora razviti model za zagotavljanje optimalnega sodelovanja med javnimi organi in podjetji, ki bi zagotovil, da doživijo drug drugega kot partnerje in ne kot nenaklonjene nasprotnike.

1. Predlog za pilotni opis (najboljša praksa), skupaj z bistvenimi predlogi za vzpostavitev in vzdrževanje stika s podjetji v konstruktivnem partnerstvu.
2. Opis kompetenc mentorja in izobraževalni program za takšne mentorje. Projektna skupina mora preučiti, če so mentorji lahko prostovoljni starejši ljudje s strokovnim znanjem.
3. Razvoj dobrega začetnega informacijskega gradiva, ki se ga lahko prilagodi lokalnim potrebam in razdeli podjetjem na lokalnem območju.

Predlogi za obravnavanje točke 5

Projektna skupina lahko le v omejenem obsegu ustreže temu osrednjemu finančnemu problemu, ki ga obe skupini udeležencev razgovorov označujeta za odločilnega. Boljša finančna podpora podjetjem/družbam, ki zaposlujejo mlade z motnjami v duševnem razvoju, je prav tako potreba, ki so jo izpostavili tako predstavniki podjetij kot strokovnjaki.

Projektna skupina mora opredeliti in predstaviti model najboljše prakse, s katerim se lahko na najboljši in najbolj optimalen način obravnava ta tema. Projektna skupina lahko za primer izbere Dansko. V več letih je Danska razvila model, osnovan na enakih državljskih pravicah, da so lahko vsi dejavni na trgu dela v odvisnosti od virov, ki jih posamezni državljan lahko ponudi.

V praksi ta model vsebuje naslednje:

- Prilagodljivost glede časa oz. kako dolgo lahko oseba dela (koliko ur na teden);
- Zmogljivost v času (urah), ki jih oseba dela;
- Subvencija plače za zaposlenega mentorja v podjetju v začetnem obdobju, ki lahko traja dalj časa;
- Polno plačilo za osebo z motnjami v duševnem razvoju.

Ob popolnem zavedanju, da ta model zahteva močno finančno podlago in to verjetno na različnih ravneh, tega ni moč doseči kot kratkoročen cilj v sodelujočih državah članicah in drugih državah EU, vendar je model lahko navdih za partnerske države in deluje kot vodilo za dolgoročni razvoj. Model bi lahko prispeval k razpravi med nosilci odločanja tako na državni kot regionalni ravni o zastavljenih prizadevanjih za ta izziv. Prav tako bi ga lahko uporabili, da bi z njim zagotovili, da imajo prvi ukrepi, ki jih načrtujejo sodelujoče države/regije vodilo, h kateremu lahko stremijo.

Predlogi za obravnavanje točke 6

Večina udeležencev razgovorov verjame, da je določena vrsta politično določenega sistema kvot potrebno in močno orodje, če želimo doseči vključitev več mladih z motnjami v duševnem razvoju na trg dela.

Projektna skupina mora opredeliti zakonodajo z najboljšo prakso za delovanje sistema kvot in na osnovi razprave v partnerski skupini komentirati prednosti in slabosti sistema kvot, ki sili osebe z motnjami v duševnem razvoju v delo.

Projektna skupina mora razviti alternativni model/predlog/katalog zamisli in smernic, kako naj pritegne javna in zasebna podjetja ter njihove zaposlene, da bodo prispevali k reševanju te socialne naloge in postali dejavni del dobre zgodbe. Nadnacionalno poročilo kaže, da je veliko podjetij pripravljenih, če se jih nagovori in podpre v začetni fazi in se to stalno nadaljuje v nadaljnjem procesu. Takšen predlog mora vsebovati odgovore na izzive, ki jih izražajo strokovnjaki v nacionalnih poročilih:

Kako motivirati podjetja za zaposlovanje mladih z motnjami v duševnem razvoju.

- Ustvariti in širiti dobre zgodbe.
- Kako vključiti podjetja v procese vključevanja v delo.
- Kako razviti pozitiven odnos pri sodelavcih.

In kako strokovnjaki obravnavajo in izpolnjujejo zahteve podjetij:

- Kako podjetjem olajšati zaposlovanje mladih z motnjami v duševnem razvoju, tako da ne bodo občutili, da je drugačno kot zaposlovanje običajnih delavcev.
- Kako opredeliti in ponuditi ustrezno pomoč iz javnega sektorja (skoraj 50 %) ter podpreti podjetja, da bodo poznala zakonodajo in možnosti financiranja.

3. Ključni inovativni elementi za razvoj uspešnih ukrepov usposabljanja in delovne vključenosti mladih z motnjami v duševnem razvoju

3.1 Glavni akterji, njihova vloga, procesi sodelovanja med ustanovami z usposabljanje, podjetji, službami za izobraževanje in vključevanje

V perspektivi projekta so bile opredeljene agencije za usposabljanje, podjetja, službe za izobraževanje in vključevanje, ki tako predstavljajo glavne akterje v procesih usposabljanja in vključevanja v delo.

Čeprav je težko primerjati stanje v različnih državah, kot to navaja Raziskovalno poročilo Time@Net, nam lahko trendi, strategije in metode ponudijo dragocene vpoglede in navdihnejo nove načine dela na področju delovne vključenosti.

Raziskovalno poročilo opisuje nekatere trende in točke, skupne vsem vključenim državam, ki se osredotočajo na pomen povezav med različnimi akterji v procesih usposabljanja in vključevanja mladih z motnjami v duševnem razvoju:

- močna težnja po osredotočenju izobraževalnih sistemov na priložnosti za prihodnjo zaposlitev,
- zakonodaja, ki obravnava možnosti izobraževanja po koncu obveznega šolanja,
- zakonodaja z namenom zagotavljanja enakega obravnavanja in nediskriminacije,

- celosten pristop do namestitve na delovno mesto, ki upošteva ne samo iskanje zaposlitve, ampak individualne rešitve,
- splošna težava pri ocenjevanju kompetence mladih z motnjami v duševnem razvoju glede na njihova znanja in spretnosti ter pripravljenost za delo v običajnem okolju,
- potreba po ocenjevanju znanj in spretnosti za okrepitev samozaupanja in odgovornosti mladih z motnjami v duševnem razvoju,
- pomanjkanje spretnosti in kompetenc kot največja ovira za ustvarjanje večjega števila delovnih mest in nadaljnje zaposlovanje mladih z motnjami v duševnem razvoju,
- poudarek na poklicnem usposabljanju in razvoju delovnih sposobnosti s pomočjo posebnih programov, ki se osredotočajo na vzpostavljanje potrebnih veščin za mlade z motnjami v duševnem razvoju z namenom ustvarjanja več delovnih mest,
- pomembnost socialnih spretnosti za mlade z motnjami v duševnem razvoju, še posebej z ozirom na sodelavce in sposobnost sodelovanja v novih mrežah,
- poudarek na vzdrževanju bližnjega stika z delodajalci ter podpori tako njih kot učencev pred in med namestitvijo na delovno mesto,
- potreba po podpori vključevanja bodisi preko mentorja ali preko razširjanja znanja v podjetjih,
- pomen pozitivnega odnosa sodelavcev in dobrega razumevanja, kar pomeni, da je treba veliko prizadevanj usmeriti v njihovo obveščanje in da se jih uporabi kot vire za povečanje možnosti uspešne namestitve na delovno mesto,
- poudarek na ustreznosti za določeno delovno mesto se zdi zelo pomemben ter na potrebi po osredotočenju na finančno podporo podjetjem, ki zaposlujejo mlade z motnjami v duševnem razvoju,
- v povezavi z zgoraj navedenim, pomembnost ustreznih veščin strokovnjakov, ki bodo mlade pripravili za vse potrebne kompetence in našli pravo ustreznost,
- pomen podpore mladim, da ostanejo motivirani, medtem ko je treba še zmeraj vzdrževati ravnotežje, ko postanejo bolj neodvisni in prevzamejo odgovornosti,
- vidik strokovnjakov, po katerem se podjetja ne vključujejo dovolj, ko zaposlujejo mlade z motnjami v duševnem razvoju, je treba preučiti skupaj s kritiko podjetij, namenjeno izobraževalnemu sistemu in sistemu zaposlovanja (izpostavljanje pomanjkanja veščin in pomanjkanja pomoči),
- potreba po podpornih ukrepih za delodajalce kot tudi boljših storitvah in ustrezni pomoči javnega sektorja in/ali interesnih organizacij,
- pomanjkanje ozaveščenosti o nalogah na tem področju med različnimi akterji,
- vtis, da je sodelovanje med izobraževalnim sistemom, delodajalci in sistemom zaposlovanja v splošnem šibko,
- šibka skladnost in sodelovanje med različnimi akterji/ustanovami, kot so agencije za usposabljanje, javne in zasebne službe, podjetja itd.

Posledično so pripombe o boljšem sodelovanju in dialogu med ključnimi akterji ter potreba po večji ozaveščenosti glede nalog drug drugega pomembne za izboljšanje prihodnjega sodelovanja in možnih mehanizmov za mlade z motnjami v duševnem razvoju.

V trenutni situaciji je treba spremeniti vlogo različnih akterjev, naloge posameznih akterjev je treba narediti bolj jasne, ter spodbujati tesnejše sodelovanje med agencijami za usposabljanje,

predstavniki kliničnih in izobraževalnih služb in podjetji.

3.2. Procesi vključevanja in povezovanja podjetij ter služb za izobraževanje in vključevanje

Raziskovalno poročilo poudarja splošen trend v smeri k čedalje bolj pozitivnemu stališču do oseb z motnjami v duševnem razvoju, kot bogat vir in del družbe. Na drugi strani pa se glavne razlike kažejo v obsegu pozitivnega stališča do oseb z motnjami v duševnem razvoju ter obsegu vključevanja opredelitve MKF v zakonodajo in delo strokovnjakov.

Zdi se, da obstaja pozitivna povezava med razvojem strokovnih definicij, prilagajanjem definicij v zakonodaji, obsegom medijske pokritosti in splošnim odnosom prebivalstva.

Za doseg cilja ustvarjanja več poti do zaposlitve, bi lahko bilo koristno, da se poskrbi za večjo ozaveščenost o opredelitvi in metodah MKF. To prizadevanje naj bo v prvi vrsti namenjeno strokovnjakom, vendar pa lahko dosežena večja politična ozaveščenost v zakonodaji pripomore k dosegi cilja.

Poleg tega naj bi se posebna prizadevanja nanašala na spodbujanje večje ozaveščenosti med različnimi akterji o nalogah drug drugega.

V zvezi z izobraževalnim sistemom in prehodom v zaposlitev, so pomembne naslednje teme:

- premajhna skladnost in pomanjkanje skupnih metod pri delu v različnih ustanovah in organizacijah ter potreba po večjem sodelovanju,
- nobenih ali premalo prizadevanj, posebej usmerjenih v invalide,
- pomanjkanje individualne podpore osebam z motnjami v duševnem razvoju,
- malo strokovnjakov ter virov in kvalifikacij ustreznega oseba,
- potreba po večji podpori vključevanja v družbo v času po obveznem šolanju, ki predstavlja prehod v nove faze, s širšim osredotočanjem na socialne, državljske in povezane sposobnosti.

V okviru zgoraj opredeljenih trendov je možno izpostaviti nekatere ključne vidike, s katerimi bi lahko vključili in povezali podjetja ter službe za izobraževanje in vključevanje.

- izboljšanje poklicnega usposabljanja in razvoja delovnih sposobnosti s pomočjo posebnih programov, ki se osredotočajo na vzpostavljanje potrebnih veščin za mlade z motnjami v duševnem razvoju, vključno s praktičnimi delovnimi izkušnjami;
- vključitev podjetij, ki zaposlujejo to skupino, vse od začetka procesa;
- vključitev razvoja širokega spektra socialnih spretnosti v programe usposabljanja, še posebej takšnih, ki se nanašajo na sodelavce in sposobnost sodelovanja v novih mrežah;
- vzdrževanje bližnjega stika z delodajalci ter podpora tako njih kot učencev pred in med namestitvijo na delovno mesto;
- podpora vključevanja bodisi preko mentorja ali preko razširjanja znanja v podjetjih;
- prizadevanje za pozitiven odnos sodelavcev in dobro razumevanje, tako da se jih obvešča in uporabi kot vire za povečanje možnosti uspešne namestitve na delovno mesto;
- osredotočenje na iskanje ustreznih delovnih mest in finančno podporo podjetjem, ki zaposlujejo mlade z motnjami v duševnem razvoju;
- povečanje veščin strokovnjakov, da bodo mlade pripravili za vse potrebne kompetence

in našli pravo ustreznost;

- podpora mladim, ohranjanje njihove motivacije, medtem ko je treba še zmeraj vzdrževati ravnotežje, ko postanejo bolj neodvisni in prevzamejo odgovornosti.

3.3 Ključna vloga delovnih možnosti za podporo izvajanja aktivnega državljanstva

Kot izpostavlja Raziskovalno poročilo je prisotno skupno osredotočenje na celostni vidik posameznika, ki vključuje tudi življenje izven izobraževalnega sistema in zaposlitve. V splošnem je cilj držav, da mladim osebam omogočijo, da postanejo aktivni državljani.

Človekove pravice invalidov vključujejo naslednje nedeljive, medsebojno odvisne in povezane pravice:

- Pravica, da oseba ni deležna razlikovanja, izključitve, omejitve ali prednosti, ki je posledica kršitve človekovih pravic in temeljnih svoboščin,
- Pravica do enakih možnosti,
- Pravica do popolne enakopravnosti in zaščite,
- Pravica do visoke stopnje zdravstvenih, psiholoških in funkcionalnih zdravstvenih storitev, tudi storitev zdravstvene in socialne rehabilitacije ter drugih, potrebnih za najvišjo raven razvoja spretnosti, sposobnosti in zaupanja vase,
- Pravica do dela v skladu z njegovimi/njenimi veščinami ter prejema poštenega plačila z namenom zagotavljanja ustreznega življenjskega standarda,
- Pravica do obravnavanja na dostojanstven in spoštljiv način.

Civilna družba in organizacije posledično igrajo najpomembnejšo vlogo pri spodbujanju dejavnega državljanstva mladih z motnjami v duševnem razvoju. Na drugi strani imajo strokovnjaki na področju bodisi izobraževanja ali zaposlovanja pomembno vlogo, medtem ko družine in prijatelji ne igrajo enako pomembne vloge.

Razvoj priložnosti za delo, usmerjene k mladim z motnjami v duševnem razvoju, lahko igrajo ključno vlogo pri podpori izvajanja aktivnega državljanstva. Zato je, kadar delamo z mladimi z motnjami v duševnem razvoju, pomembno, da upoštevamo spoštovanje zgoraj navedenih človekovih pravic.

To pomeni, da na invalidno oseb gledamo najprej kot na osebo in odstranimo oznako »invaliden«.

3.4 Ključne, povezane in posebne kompetence: pomen usposabljanja osebe kot celote za dejavno vlogo v družbi

Tudi če obstaja splošno priznavanje (z vidika usposabljanja) sprejetja celostnega pristopa, osredotočanja na individualno situacijo osebe in prizadevanja za ustvarjanje individualnih mehanizmov, še zmeraj obstaja potreba po usmeritvi prizadevanj posebej v ljudi z motnjami v duševnem razvoju.

Raziskovalno poročilo projekta navaja, da:

- zakonodaja na področju izobraževanja v udeleženi državah je sprejela predpise za vzpostavitev izobraževalnega sistema, ki si prizadeva upoštevati posamezno situacijo pri obravnavanju otrok in mladostnikov s posebnimi potrebami;
- v vseh državah obstaja tudi zakonodaja, ki obravnava možnosti izobraževanja po koncu obveznega šolanja;
- prisotna je močna težnja po osredotočenju izobraževalnih sistemov na priložnosti za

prihodnjo zaposlitev.

Dejansko se zdi, da ni dovolj poudarka na strategijah, ki so usmerjene v ljudi z motnjami v duševnem razvoju in da bi bilo koristno pripraviti več strategij in programov, ki bi bili posebej usmerjeni v ciljno skupino.

Zlasti zgoraj navedene kriterije je treba ustrezno prilagoditi v praksi, še zmeraj pa obstaja potreba po več programih, ki podpirajo sposobnosti in spretnosti mladih z motnjami v duševnem razvoju.

Na drugi strani so največje ovire, izpostavljene za nadaljnje zaposlovanje mladih z motnjami v duševnem razvoju:

- pomanjkanje sposobnosti in spretnosti,
- težava pri ocenjevanju kompetenc mladih z motnjami v duševnem razvoju glede njihovih sposobnosti in pripravljenosti za delo v običajnem okolju,
- pomanjkanje ustreznega povezovanja med delovnimi mesti in iskalci zaposlitve,
- pomanjkanje individualne podpore osebam z motnjami v duševnem razvoju.

Iz tega sledi, da je prisotna potreba po posebnih programih, ki se osredotočajo na vzpostavljanje potrebnih spretnosti pri mladih z motnjami v duševnem razvoju kot tudi podpornih ukrepov, npr. preko mentorjev.

Poleg tega bi za uspešno izvajanje mehanizmov vključevanja moral razvoj delovnih sposobnosti vključevati širok spekter socialnih spretnosti, posebej povezanih s sodelavci in sposobnostjo sodelovanja v novih mrežah.

Socialne, državljanske in povezane kompetence predstavljajo bistveno podlago za vključevanje v družbo in se je treba nanje osredotočiti v fazi prehoda po obveznem šolanju.

3.5 Povezovanje končnega cilja in potreb podjetij: spremljevalni in podporni ukrepi

Za spodbujanje delovne vključenosti mladih z motnjami v duševnem razvoju predstavlja ustrezna zaposlitev enega najpomembnejših ciljev, ki jih je treba doseči, saj je možnost za dober rezultat najboljša tam, kjer je dobro usklajevanje. Vendar primerna zaposlitev nima smisla brez različnih ustreznih podpornih ukrepov.

Posebni spremljevalni ukrepi in podporni posegi, usmerjeni bodisi k mladim z motnjami v duševnem razvoju ali podjetjem, so:

- podpora mladim, ohranjanje njihove motivacije, medtem ko je treba še zmeraj vzdrževati ravnotežje, ko postanejo bolj neodvisni in prevzamejo odgovornosti,
- ocenjevanje znanj in spretnosti za okrepitev samozaupanja in odgovornosti mladih z motnjami v duševnem razvoju,
- zagotavljanje socialnih in povezanih spretnosti mladim z motnjami v duševnem razvoju z namenom vzdrževanja primernih odnosov s sodelavci in sposobnosti sodelovanja v novih mrežah,
- usmerjena prizadevanja za razvoj pozitivnega odnosa pri sodelavcih in dobrega razumevanja,
- podpora vključevanja bodisi preko mentorja ali preko razširjanja znanja v podjetjih,
- zagotavljanje ustrezne pomoči podjetjem,
- osredotočenje na finančno podporo podjetjem, ki zaposlujejo mlade z motnjami v duševnem razvoju,
- podpora sistemu kvot s finančno pomočjo,

- podjetjem zagotoviti močnejše finančne spodbude in podjetjem, ki izpolnjujejo kvoto, večje gospodarske koristi,
- skupaj z gospodarskimi koristmi, razširjanje znanja in informacij v podjetjih,
- premislek o različnih oblikah finančne podpore podjetjem, ki zaposlujejo mlade z motnjami v duševnem razvoju.

Druge zamisli za programe ali zakonodajo obsegajo posebne zaposlitvene sejme, posebne odgovornosti za velika podjetja in prostovoljne sporazume med različnimi akterji.

Glavni cilj projekta TIME@Net (spodbujanje socialne in delovne vključenosti, aktivnega državljanstva in udeležbe pri izobraževanju v ciljni skupini z visokim tveganjem socialne izključenosti: mladi z motnjami v duševnem razvoju) temelji na primerjavi, ki so jo izvedli partnerji v okviru metodologije in izkušenj iz preteklih projektov ter ob upoštevanju smernic in priporočil EU za izobraževanje, iz tega izhaja dokaz o medsektorskih težavah na ravni EU na področju mehanizmov vključevanja v usposabljanje in delo, ki so namenjeni omenjeni ciljni skupini.

Projektni partnerji so kot prednosti opredelili in izmenjali naslednje ključne vidike (ki so tudi prednostne naloge več priporočil Sveta EU):

- Z ozirom na končni cilj, potreba po zgodnjem posredovanju in v mlajših letih.
- Težava, povezana z vključevanjem podjetij zasebnega trga z namenom načrtovanja mehanizmov vključevanja.

4. Priporočila Sveta EU

4.1. Priporočila Evropske unije o invalidnosti

Dobro znano je, da je Evropska unija močan podpornik socialnega vključevanja in polne udeležbe invalidov v družbi, popolnoma v skladu s »Konvencijo Združenih narodov o pravicah invalidov«, ki jo Evropska unija ratificirala decembra 2010.

V ta namen je Evropska unija leta 2010 uvedla Evropsko strategijo o invalidnosti za obdobje 2010–2020, ki temelji na omenjeni konvenciji s cilji, ki zajemajo 8 glavnih področij: dostopnost, sodelovanje, enakost, zaposlovanje, izobraževanje in usposabljanje, socialna zaščita, zdravje in zunanji ukrepi. Te prednostne naloge so bile opredeljene s pomočjo analize rezultatov Akcijskega načrta EU o invalidnosti 2003–2010. Med prednostnimi nalogami najdemo nekatere, ki so tesno povezane s projektom TIME@Net:

- 1.) Izobraževanje in usposabljanje invalidov;
- 2.) Zaposlovanje;
- 3.) Dostopnost (povezana z mobilnostjo);
- 4.) Sodelovanje (povezano z mobilnostjo in spodbujanjem dejavnega državljanstva).

1.) Izobraževanje in usposabljanje invalidov

Po podatkih, ki jih je Evropska komisija pridobila s pomočjo spletnega javnega posvetovanja pred oblikovanjem »Evropske strategije o invalidnosti za obdobje 2010–2020«, so najpomembnejše ovire povezane s področjem izobraževanja in se z njimi soočajo invalidne osebe (izpostaviti moramo, da so se nekatere teh ovir pojavile tudi v začetni dopolnilni raziskavi projekta Time@Net) naslednje:

- Pomanjkanje dostopnosti do učnih gradiv;
- Dostopnost zgradb;
- Potreba po štipendijah in subvencijah;
- Ozaveščanje v smeri povečanja družbene sprejemljivosti invalidnih oseb;
- Posebno usposabljanje za učitelje.

Najpomembnejše smernice za ukrepe, ki jih je predlagala Komisija v »Prvotnem načrtu za izvedbo Evropske strategije o invalidnosti za obdobje 2010–2020«, ki so pomembne za projekt TIME@Net, so:

- Povečanje znanja na izobraževalnih ravneh in priložnosti invalidov, izboljšanje elektronske usposobljenosti invalidov;
- Povečanje mobilnosti invalidov s povečanjem njihove udeležbe v programu vseživljenjskega izobraževanja in programa »Mladi v akciji«;
- Ohranjanje prednosti, danim mladim z manj priložnostmi (vključno z mladimi invalidi) pri izvajanju programa »Mladi v akciji«.

2.) Zaposlovanje

V povezavi z zaposlovanjem invalidov, isto spletno javno posvetovanje navaja, da je ukrepe treba usmeriti v:

- Spodbujanje samozaposlitve;
- Usposabljanje iskalcev zaposlitve;
- Zagotavljanje podpornih tehnologij.

V ta namen Evropska komisija v svoji strategiji predlaga naslednje ukrepe:

- Osredotočenje na zmožnost ljudi in prepričevanje potencialnih delodajalcev s prepričljivimi argumenti ter podpora zaposlovanju invalidov;
- Spodbujanje delodajalcev, da se zavežejo politiki raznolikosti na delovnem mestu, še posebej s podpisom Listine o raznolikosti;
- Spodbujanje socialnega podjetništva s konkretnimi ukrepi, ki se izvajajo v »Pobudi za socialno podjetništvo«, za podporo in spremljanje razvoj socialno inovativnih podjetniških projektov na enotnem trgu;
- Posebno pozornost je treba nameniti težavam mladih invalidov ob prehodu z izobrazbe na zaposlitev in obravnavati mobilnost znotraj službe, vključno s tistimi, ki delajo v invalidskih podjetjih (dostop do zaposlitve in njeno ohranjanje);
- Vključitev javnih služb za zaposlovanje (PES) na ravni EU;
- Pregledovanje državnih/regionalnih ukrepov (npr. kvote, socialna partnerstva, zadruga, podprto zaposlovanje, prevoz);
- Analiza učinkov neformalne in družinske oskrbe na zaposlovanje, s posebno pozornostjo, namenjeno vprašanju enakosti spolov.

3.) Dostopnost

Dostopnost kot eno prednostnih področij za ukrepanje Evropske strategije o invalidnosti za obdobje 2010–2020 ima veliko vlogo pri spodbujanju mobilnosti oseb z motnjami v duševnem razvoju. Invalidom je treba zagotoviti dostop do blaga, storitev in podpornih naprav. Podobno je treba invalidom zagotoviti, da imajo enako kot druge osebe, ki niso invalidi, dostop do prevoza, objektov, informacijskih in komunikacijskih tehnologij.

Dostopnost je predpogoj za sodelovanje v družbi in gospodarstvu, vendar mora EU na tem področju narediti še veliko, da bi to dosegla.

Ukrepi EU bodo podpirali in dopolnjevali nacionalne dejavnosti za zagotavljanje dostopnosti in odpravo obstoječih ovir ter izboljšanje razpoložljivosti in izbire podpornih tehnologij.

V skladu s cilji projekta TIME@Net, to pomembno vpliva na spodbujanje ljudi z motnjami v duševnem razvoju, da sodelujejo v vseživljenjskem učenju in se zaposlijo.

4.) Sodelovanje

Projekt Time@Net v veliki meri poudarja tudi spodbujanje dejavnega državljanstva ljudi z motnjami v duševnem razvoju. Eno od prednostnih področij ukrepanja Evropske strategije o invalidnosti za obdobje 2010–2020 izpostavlja spodbujanje dejavnega državljanstva.

Še vedno obstaja mnogo ovir, ki invalidom preprečujejo, da bi v celoti uveljavljali svoje temeljne pravice – vključno z njihovimi pravicami državljanstva Unije – in omejujejo njihove možnosti, da bi enako kot drugi sodelovali v družbi. Navedene pravice vključujejo pravico do prostega gibanja, do izbire kje in kako živeti ter pravico do popolnega dostopa do kulturnih, rekreacijskih in športnih dejavnosti. Oseba s statusom invalida lahko na primer s selitvijo v drugo državo EU izgubi pravico do nacionalnih ugodnosti, kot je brezplačen javni prevoz ali prevoz po znižani ceni.

Invalidom se mora omogočiti, da v celoti uveljavljajo svoje temeljne pravice, ki se nanašajo na evropsko državljanstvo. Ta strategija si bo prizadevala:

- Premagovati ovire, ki jih imajo invalidi – kot posamezniki, potrošniki, študentje, gospodarski in politični akterji, in so povezane z mobilnostjo;
- Zagotavljati kakovost bolnišnične oskrbe in bivanja v nastanitvenih domovih, ki sta financirani s strani Strukturnih skladov;
- Zagotoviti dostop do organizacij, dogodkov in storitev, vključno s tistimi, povezanimi s športom in kulturo.

Ukrepi EU bodo podpirali nacionalne dejavnosti za:

- Doseganje prehoda od institucionalnega varstva do varstva znotraj skupnosti, vključno z uporabo Strukturnih skladov in sklada za razvoj podeželja za usposabljanje človeških virov in prilagajanje socialne infrastrukture, razvoj shem za financiranje osebne pomoči, spodbujanje ugodnih delovnih pogojev za poklicne negovalce ter podporo za družine in nepoklicne negovalce;
- Zagotavljanje dostopnosti športnih, prostočasnih, kulturnih in rekreacijskih organizacij in dejavnosti; ter uporabo možnosti za izjeme v direktivi o avtorskih pravicah.

Po besedah Inmaculade Placencia Porrero (namestnica vodje enote GD za zaposlovanje, socialne zadeve in enake možnosti), bo Evropska unija za doseg ciljev strategije uporabila naslednja orodja:

- Zakonodaja: npr. preiskati možnost oblikovanja »evropskega akta o dostopnosti«,
- Vključitev v prevladujočo usmeritev: zagotoviti, da vse ustrezne pobude EU spodbujajo enake možnosti za invalide,
- Sodelovanje med državo članico in civilno družbo,
- Financiranje,
- Ozaveščanje,

- Zbiranje in spremljanje podatkov,
- Notranja uporaba Konvencije ZN,
- Upravljanje Konvencije ZN.

Tudi naslednji dokumenti se štejejo za pomembne za področje socialne in poklicne vključenosti mladih z motnjami v duševnem razvoju v Evropski uniji:

- Akcijski načrt o invalidnosti (2004–2010),
- Mladi in mobilnost (politične pobude na področju zaposlovanja in izobraževanja mladih v Evropi).

Za zaključek bi želeli bralcem svetovati, da so cilji in ukrepi, prikazani v tem poglavju, samo izveček informacij (primeren za projekt TIME@Net), ki jih vsebujejo naslednji dokumenti:

- »Evropska strategija o invalidnosti za obdobje 2010–2020«,
- »Priprava nove strategije EU o invalidnosti za obdobje 2010–2020«,
- »Prvotni načrt za izvedbo Evropske strategije o invalidnosti (2010–2020). Seznam ukrepov 2010–2015«. (COM (2010) 636 konč.) (SEC (2010) 1323 konč.).

4.2. PRIPOROČILA EVROPSKE UNIJE O IZOBRAŽEVANJU IN USPOSABLJANJU

➤ **Strateški okvir – Izobraževanje in usposabljanje 2020**

Države EU so s strateškim okvirom za izobraževanje in usposabljanje določile štiri skupne naloge, ki jih je treba opraviti do leta 2020:

- Uresničevanje načela vseživljenjskega učenja in mobilnosti;
- Izboljšanje kakovosti in učinkovitosti izobraževanja in usposabljanja;
- Uveljavljanje pravičnosti, socialne kohezije in aktivnega državljanstva;
- Spodbujanje ustvarjalnosti in inovativnosti, vključno s podjetništvom, na vseh ravneh izobraževanja in usposabljanja.

Projekt TIME@Net spada v okvir prednostnih nalog, opredeljenih v okviru Izobraževanja in usposabljanja do 2020, zlasti v zvezi s:

- Povečanjem stopnje zaposljivosti evropskih državljanov;
- Razvojem tesnejšega sodelovanja med agencijami za usposabljanje, izobraževalnimi storitvami in podjetji, da bi lahko izobraževanje zadostilo potrebam trga dela;
- Razvojem zaposlitvenih priložnosti, namenjenih mladim skupaj z zmanjšanjem izdatkov javne pomoči;
- Spodbujanjem izvajanja aktivnega državljanstva v smeri razvoja skupnosti EU.

➤ **Evropski okvir kvalifikacij (EOK) in nadaljnja priporočila Sveta**

Še posebej z referenčnim okvirom EOK Evropski svet predlaga sistem referenčnih ravni, ki upoštevajo stopnjo ozaveščenosti o znanju in spretnosti, sposobnosti uporabe veščin v skupinah in okoljih ter sposobnost uporabe veščin za prevzem aktivne vloge v družbi in delovnih skupinah.

V priporočilu Evropskega parlamenta in sveta z dne 18. decembra 2006 je Svet opredelil bistvene elemente, ki morajo biti del vsakega sistema usposabljanja in naj bi omogočili ljudem, da se seznanijo z evropskimi politikami in začnejo v njih sodelovati. V tem primeru je Evropski svet pozornost preusmeril s koncepta »pojma« na koncept uporabnih točk za udeležbo v življenju skupnosti in koncept blaginje v tem okviru.

➤ **»Strateški okvir za sodelovanje v dejavnostih izobraževanja in usposabljanja (IU2020)«**

Zlasti glede naslednjih prednostnih nalog: povečanja stopnje zaposljivosti evropskih državljanov, razvoja tesnejšega sodelovanja med agencijami za usposabljanje, izobraževalnimi službami in podjetji, da bo lahko izobraževanje zadostilo potrebam trga dela, razvoja zaposlitvenih priložnosti, namenjenih mladim skupaj z zmanjšanjem izdatkov javne pomoči, spodbujanja izvajanja aktivnega državljanstva v smeri razvoja skupnosti EU.

KRITERIJI ZA VZPOSTAVITEV TRANSVERZALNEGA OMREŽJA

Kriteriji so usmerjeni v raziskavo, izmenjavo, razvoj priložnosti za učenje, vključevanje v delo, izbiranje in iskanje podjetij, usklajevanje, mobilnost.

Če želimo ustvariti omrežje med več subjekti z namenom izboljšanja vključevanja mladih invalidov na trg dela, je bistveno upoštevati naslednje kriterije:

- Faze zasnove,
- Vrsta mreže,
- Gonila partnerjev za oblikovanje in sodelovanje v mreži,
- Cilje mreže in cilje partnerjev: »socialni vpliv«.

a) Faze oblikovanja mreže

Za vzpostavitev mreže je treba slediti naslednjim obveznim fazam:

1. Iskanje popolnih partnerjev,
2. Pogajanje in določitev strukture mreže,
3. Izvedba in spremljanje.

b) Vrsta mreže, ki bi jo lahko ustvarili

Nekateri primeri so lahko: zadruga, socialno podjetništvo, skupno podjetje, zavezništvo itd.

c) Gonila partnerjev in mreže

Za projekt TIME@Net je pomembno poznati gonila, zakaj zasebna podjetja sodelujejo v tej vrsti mrež. Običajni razlogi za sodelovanje zasebnih podjetij so:

- izboljšanje podobe podjetja,
- izboljšanje odnosa z delavci ali subjekti, povezanimi z invalidi,
- dostop do cenejše delovne sile,
- izboljšanje poklicne učinkovitosti
- etični razlogi,
- odličnost pri spoštovanju zakonodaje.

Vsaka organizacija mora poznati gonila zaradi katerih sodeluje v mreži. Usklajevalni organi in ostali partnerji morajo prav tako poznati ta gonila. To bo pomagalo pri oblikovanju ciljev mreže in prispevalo k spodbujanju zaupanja med partnerji ter izogitvi oportunističnega vedenja.

d) Cilji mreže in partnerjev

Pomembna naloga za upravljanje mreže je razvoj jasnih, merljivih in dosegljivih ciljev mreže. Prav tako je pomembno vzpostaviti primerne mehanizme vrednotenja in spremljanja ter primeren postopek odločanja.

Ciljev mreže je lahko več vrst. Prvotna raziskava Time@Net je odkrila nekatere, ki se jih lahko

doseže s pomočjo mreže:

- izboljšanje storitev, ki se jih zagotavlja podjetjem,
- oblikovanje, izvajanje in potrjevanje posebnih formativnih programov,
- oblikovanje pomožnih orodij za ovrednotenje kompetenc,
- kampanje za dvig ozaveščenosti.

Odločilno je, da vsak udeležen subjekt ali podjetje oblikuje svoje lastne cilje. Eden najbolj uporabljenih kriterjev je stopnja partnerjevega zadovoljstva z rezultati mreže. Nazadnje morajo podjetja pri oblikovanju mreže upoštevati kriterij, ki mu pravimo »socialni vpliv« rezultata mreže.

Oprelitev, preprečenje in ublažitev negativnih vplivov podjetij, je ključni element njihovih socialno-podjetniških politik. Opomniti je treba, da je Evropska komisija leta 2011 predložila novo opredelitev družbene odgovornosti podjetij: »odgovornost podjetij za njihov vpliv na družbo« (COM (2011) 681).

II. MODEL

1. Uvod

V zadnjih letih smo priča bistvenim pozitivnim spremembam v odnosu do ljudi z motnjami v duševnem razvoju. Dogajajo se na različnih ravneh – pri posameznikih, skupnostih, institucijah, nevladnih organizacijah in državah. Bistvo teh sprememb je, da začnemo ceniti raznolikost namesto, da bi se je bali. Spremembe, ki se dogajajo v javnem življenju, je v veliki meri sprožil hiter razvoj znanosti in tehnologije, ki vpliva na družbene odnose in kulturo širokih slojev prebivalstva. Zato boj proti diskriminaciji (odkriti ali prikriti) postaja vse bolj pomemben cilj, hkrati s potrebo po popolnem vključevanju v družbo in zagotovitvi enakih možnosti za osebno izpolnitev.

Ena od skupin, ki je najbolj izpostavljena diskriminaciji, so ljudje s posebnimi potrebami, zlasti tisti z motnjami v duševnem razvoju. V okviru splošne kategorije so »osebe s posebnimi potrebami« in »osebe z motnjami v duševnem razvoju« ločeni podskupini, ki sta v nekaterih panogah še posebej izpostavljeni diskriminaciji. Študije so pokazale, da sta skupini bolj dovzetni za diskriminacijo pri delu od oseb s poškodbami in boleznimi, in to zaradi stigmatizacije, ki je skupna večini delodajalcev po svetu. Motnje v duševnem razvoju so pogosto enačene s psihičnimi težavami, čeprav gre za dve zelo različni zadevi. To napačno vpliva predvsem na izvajanje na trgu dela, ker se z motnjami v duševnem razvoju povezujejo pričakovanja povečane agresivnosti, nepopolne izpolnitve, zmanjšana učinkovitost pri delu, nepredvidljivost zaposlenega, tveganje za druge zaposlene in stranke itd., zaradi česar delodajalci neradi najemajo osebe z motnjami v duševnem razvoju.

Po drugi strani pa so ljudje s posebnimi potrebami pogosto predstavljeni kot osebe, ki potrebujejo oskrbo in so nesposobne obvladovati situacije. To je povezano z medicinsko znanostjo, v kateri izraz "invalidnost/prizadetost" nima specifične in nedvoumne vsebine, ampak je na splošno in brez posebnih pojasnil interpretiran kot manjvrednost. Ta koncept omejuje pristope k tem ljudem in vodi k iskanju napak. Kot rezultat ljudje z motnjami v duševnem razvoju v družbi niso obstajali, bili so skriti pred očmi drugih, izolirani, brez možnosti vključevanja.

Kot rezultat najnovejših znanstvenih dognanj, razvoja sistemov socialnih storitev in sprememb v odnosu javnosti do drugačnosti, je razumevanje stališč in vedenja do oseb z motnjami v duševnem razvoju doživelo velike spremembe. Na priljubljenosti pridobiva tako imenovani »socialni model«, ki nadomešča medicinskega in predstavlja novo paradigmo pri zdravljenju in negi ljudi z motnjami v duševnem razvoju. Ta paradigma vključuje perspektivo vseživljenjskega učenja v smeri iskanja prednosti in odlik, ki jih je treba razvijati. Posameznik ni več tisti, ki se mora prilagajati okolju, temveč se mora okolje odzvati na ljudi z različnimi potrebami in jih obravnavati kot enakovredne člane družbe. V skladu s temi trendi je Konvencija Združenih narodov o pravicah oseb s posebnimi potrebami (2010) oblikovala naslednjo definicijo: »Osebe s posebnimi potrebami vključujejo osebe z dolgoročnimi telesnimi, duševnimi, intelektualnimi okvarami ali okvarami čutnega zaznavanja, ki v povezavi z različnimi ovirami lahko omejujejo njihovo polno in učinkovito sodelovanje v družbi enakopravno z drugimi«. Zamenjan je tudi izraz »duševna zaostalost« (in z njim povezan izraz idiot) z izrazom » motnje v duševnem razvoju« zaradi stigmatizacije in negativnih konotacij.

Podrobna analiza dejavnikov, ki vplivajo na proces integracije, pomaga pri pojasnjevanju dosežkov ter zagotavljanju izhodišč za potrebna dejanja v prihodnosti.

Spremembe v zakonodaji. Vse države članice EU imajo posebne določbe v zakonodaji, ki se nanašajo na ljudi s posebnimi potrebami. Nanašajo se na pravico do enakih možnosti in enakega obravnavanja, učinkovito uveljavljanje človekovih pravic oseb s posebnimi potrebami na raven enako z drugimi državljani, s spodbujanjem osebne avtonomije, splošne dostopnosti, dostopu do zaposlitve, vključevanju v skupnost, samostojno življenje in izkoreninjenje vseh oblik diskriminacije. Vendar zakon še vedno temelji na primanjkljajih in ga je treba prilagoditi, s poudarkom na spodbujanju teh ljudi, da prevzamejo aktivno vlogo v življenju, in sicer s tako imenovanim »opolnomočenjem« oz. okrepitvijo. V zvezi z zaposlovanjem obstajajo nekatere razlike med delodajalci in strokovnjaki, ki delajo z osebami s posebnimi potrebami, na področju zaposlovanja in zajamčenimi kvotami zaposlovanja. V različnih državah se ti nasprotujoči koncepti odražajo v zakonodajnih določbah.

Sprememba v odnosu javnosti ter premagovanje stereotipov in predsodkov je počasen proces. Podprt je z izvajanjem aktivne kampanje za obveščanje državljanov in povečanje nestrpnosti do diskriminacije. Nestrpnost do očitne diskriminacije je družbeno dejstvo, vendar se le-ta še vedno spopada s prikrito diskriminacijo. Primer je zavrnitev zaposlovanja oseb z motnjami v duševnem razvoju na podlagi razloga, da ni prostih delovnih mest (čeprav so bila razpisana), določanje zahtev, ki se ne ujemajo z zahtevami za zasedbo delovnega mesta, izvajanje izpitov in drugo.

Dostop do trga dela za mlade z motnjami v duševnem razvoju je v veliki meri odvisen od kvalifikacij, pridobljenih s poklicnim usposabljanjem. To se lahko začne šele po pridobitvi izobrazbenega minimuma. To pomeni, da je treba osebam s posebnimi potrebami najprej zagotoviti boljši dostop do izobraževalnega sistema, da bodo potem lahko bolj aktivno sodelovale na trgu dela. Kljub togosti in nerodnosti izobraževalnega sistema, se je zgodil premik v sistemu vzgoje in izobraževanja (formalno in neformalno učenje) od ločenega na integrirano izobraževanje in do vseživljenjskega učenja. Glavni cilj izobraževanja za mlade ljudi z motnjo v duševnem razvoju je, da se jim zagotovi potrebna znanja, spretnosti in kompetence, s katerimi bi postali neodvisni, bi aktivno sodelovali v okolju odraslih in konkurirali na trgu dela. Osebe z motnjami v duševnem razvoju predstavljajo pomemben del prebivalstva in potencialne delovne sile. Pomembno je zagotoviti ustrezna orodja za izboljšanje njihovega znanja in socialnih veščin, da pridobijo poklicno izobrazbo, ustrezno za trg dela. To je pomembno ekonomsko vprašanje, ki bo zmanjšalo njihovo odvisnost od javne blaginje in subvencij. Njihovo strokovno usposabljanje zahteva različne oblike izobraževanja za različne starostne stopnje, prilagojene individualnim značilnostim posameznikov. Za realizacijo glavnega cilja, in sicer zagotavljanja zaposlitve osebam z motnjami v duševnem razvoju, mora sistem izobraževanja posvetiti posebno pozornost naslednjim:

- dobro poznavanje specifik pri razvoju oseb z motnjami v duševnem razvoju;
- razvoj vsakodnevnih navad in spretnosti za samostojno življenje;
- obvladovanje veščin komuniciranja;

- razvoj priročnosti in pred-poklicnih spretnosti;
- zagotavljanje podpore v najširšem pomenu besede.

Glavni dejavnik za razvoj spretnosti in zaposlovanja oseb z motnjami v duševnem razvoju, je uporaba funkcionalnega in osebi osredotočenega pristopa, ki bi zagotovil uspeh.

Proces aktivnega vključevanja oseb z motnjami v duševnem razvoju od znanstvenih skupnosti zahteva posebne naloge. Opravljanje raziskav, razvijanje metod za oceno sredstev, ustvarjanje različnih učnih metod, itd. – vse to je neposredno povezano s kakovostjo zagotavljanja socialnih storitev. Eden izmed odločilnih dejavnikov za učinkovito obravnavo ljudi z motnjami v duševnem razvoju je njihova zgodnja diagnoza. Dobre diagnostične metode strokovnjakom zagotavljajo orodja, s katerimi hitro in zanesljivo zbirajo informacije, potrebne za pripravo načrta za individualno delo, v skladu s posebnimi značilnostmi tega primera.

Naslednji pomemben dejavnik je družina. Tukaj mlada oseba dobi oskrbo, ki je potrebna za soočanje z nalogami odrasčanja. Starši in sorodniki so ljudje, ki ne morejo zagotoviti ustreznih zdravstvenih, izobraževalnih, socialnih in strokovnih podpor. Sposobnost družinskih članov motivirati in spodbuditi otroka je odvisna od tega, ali bo otrok imel željo po vključevanju v družbo. Tudi družina sama potrebuje podporo, tako finančno kot strokovno, vendar družbeni sistem še vedno ne zagotavlja dovolj možnosti za aktiviranje tega dragocenega vira.

Naslednji pomemben dejavnik je razpoložljivost odprtega trga dela. Poslovno okolje ima svoje naravne zakone, ki določajo visoke zahteve od oseb, vključenih v njem. Premagovanje predsodkov s strani delodajalcev je eden od ključnih dejavnikov za vključevanje oseb z motnjami v duševnem razvoju. Tudi nekateri od teh ljudi imajo zagotovljene usposobljene mentorje in usposabljanje ekip, ki bodo delale na prilagoditvi delovnega okolja. Sporno je lahko vprašanje, kdo mora zagotoviti sredstva za takšna usposabljanja, in v različnih državah obstajajo različne rešitve tega vprašanja. Drug vidik je vzpostavitev delovnega omrežja, ki povezuje centre za poklicno usposabljanje, zaposlitvene centre in strokovnjake za karierno svetovanje in poslovanje. Sodelovanje vseh teh enot pomaga pri ustrezni pripravi mladih in hitri realizaciji na trgu dela.

Nesporna je pomembnost vloge usposobljenih socialnih delavcev in drugih strokovnjakov, ki delajo z mladimi. Njihova strokovna intervencija olajšuje pot osebam z motnjami v duševnem razvoju od časa njihove diagnoze, do zaposlitve in samostojnega življenja.

Nenazadnje in nič manj pomembno pa je aktivno delo nevladnih organizacij, ki izvajajo različne dejavnosti za zagotavljanje dostojnega in polnega življenja.

Te kvalitativno nove smernice zahtevajo celovit in inovativen pristop, ki združuje različna področja znanosti, družbe in javne politike: zakonodajo, ki zagotavlja pravice teh državljanov; izobraževanje, prilagojeno njihovim potrebam; premagovanje predsodkov in izgradnjo pozitivnega odnosa v družbi; usposobljene strokovnjake; znanstvene raziskave; odprt trg dela. Sinhronizacija vseh področij je velik izziv in zahteva aktivno delo strokovnjakov z različnimi ekspertizami, združevanje prizadevanj in izmenjavo najboljših praks. Ta priročnik je namenjen kot pomoč temu procesu, saj vsebuje skupek znanj in izkušenj različnih strokovnjakov iz

različnih držav, združenih v svojih prizadevanjih, da prispevajo k aktivnem vključevanju mladih z motnjami v duševnem razvoju v javno življenje.

Razlog za njegov nastanek je v praksi razviti in predstaviti tak model, ki zagotavlja enake možnosti za mlade z motnjami v duševnem razvoju za njihovo socialno vključenost in zaposlitev na trgu dela.

Predstavljeni model se nanaša na štiri glavne skupine enot, ki so vključene v pripravo mladih za delo in iskanje zaposlitve:

1. ponudniki formalnega in neformalnega izobraževanja za mlade ljudi z motnjami v duševnem razvoju;
2. poklicno usmerjanje in zaposlitvene storitve,
3. zdravstvene in socialne storitve in s tem povezani strokovnjaki (psihologi, specialni pedagogi, socialni delavci in drugi);
4. delodajalci.

Zaradi velikih razlik v zakonodaji organizacije družbenega sistema in specifik trga dela, se lahko tukaj predstavljeni model uporablja izključno v evropskih državah, vendar pa zagotavlja dragocene smernice za izboljšanje vključevanja mladih z motnjami v duševnem razvoju na trg dela. Po eni strani model načrtuje smer dolgoročnega razvoja, in po drugi strani ponuja specifične tehnike in primere dela različnih strokovnjakov:

- kako prepričati in motivirati delodajalce, da zaposlujejo ljudi z duševnimi motnjami;
- ustvariti sodelovanje med agencijami za usposabljanje, zdravstvenimi, socialnimi in zaposlitvenimi storitvami in podjetji;
- opredeliti področja in sektorje, ki zagotavljajo konkretne možnosti zaposljivosti in njihove strokovne potrebe.
- strategije za podporo sprememb pri mladih z duševnimi motnjami;
- kako zagotoviti prostovoljstvo mladih z duševnimi motnjami;
- kako oceniti razpoložljiva sredstva za mlade in načrtovati njihov razvoj;
- identificirati posameznika in skupinske dejavnosti, ki se lahko izvajajo, in vključujejo mladino na odprtem trgu delovne sile;
- specifične socialne veščine, potrebne za realizacijo na trgu dela;
- uporabni nasveti in izmenjava izkušenj.

Ta priročnik je lahko uporabno orodje pri delu vseh teh različnih ustanov in organizacij zaradi svoje široke uporabnosti. Posebna navodila, nasveti in izzivi so oblikovani na podlagi dolgoletnih izkušenj različnih organizacij iz različnih evropskih držav, ki imajo skupno poslanstvo povezovanja ljudi z motnjami v duševnem razvoju.

2. Nove smernice in priložnosti za zaposlovanje mladih z motnjami v duševnem razvoju, nova vloga javnih zavodov in ustanov.

Ključne inovativne smernice v TIME@NET so osredotočene na:

- ustvariti sodelovanje med agencijami za usposabljanje, zdravstvenimi, socialnimi in zaposlitvenimi storitvami in podjetji;
- razvoj metod za vključitev podjetij, ki zaposlujejo, na samem začetku,
- opredelitev področij in sektorjev, ki zagotavljajo konkretne možnosti zaposljivosti in njihove strokovne potrebe.

Bralec mora upoštevati, da morajo biti predlogi o novih smernicah in možnostih za zaposlovanje mladih z motnjami v duševnem razvoju v tem poglavju, ter predlogi in ideje o sodelovanju med različnimi javnimi in zasebnimi interesnimi skupinami, prilagojeni regionalnim in lokalnim pogojem in okolju.

Med državami članicami EU obstajajo velike razlike v izzivih in priložnostih, in tako bodo tudi potrebe in priložnosti za vzpostavitev pobude zelo različne. Kar je smiselno v eni evropski državi ali regiji morda ne bo mogoče v drugi.

Za nekatere države/regije so značilna visoko tehnološko razvita podjetja z visokim številom zaposlenih, z veliko različnimi enotami in veliko raznolikostjo proizvodov. V drugih regijah je več nizko tehnoloških podjetij - z zelo specifičnimi izdelki in manj zaposlenimi.

V drugem delu poglavja »Nove smernice in priložnosti za zaposlovanje mladih z motnjami v duševnem razvoju, nova vloga javnih zavodov in ustanov« so predstavljeni primeri in ideje kot navdih za sodelujoče, s posebnimi odgovornostmi za reševanje vsakodnevnih izzivov. Ideje in oblike organizacije dela, ki poskušajo rešiti ta poseben problem, so danskega izvora in jih je seveda potrebno prilagoditi lokalnim razmeram in izzivom.

Vsak regionalni/lokalni organ, pristojen za to nalogo, je seveda lahko inovativen pri razvoju najboljše rešitve in ukrepov, ki odsevajo njihovo specifično realnost.

Pomembno je začeti v razvojni fazi opcij ali bližnjem razvoju in usposabljanju obstoječih pobud in organizacij, in se pri tem zavedati dveh osnovnih in tradicionalnih "prodajnih trikov".

Ni nujno, da prepričate podjetje / lastnika podjetja, da opravi velike in zahtevne naloge prvič, ko ga srečate.

Avta ne prodate neznancu, ko ga prvič vidite, in prav gotovo ne, če niste prepričani, ali avto sploh potrebuje.

Najboljši posrednik je oseba, s katero se stranka lahko identificira.

Izkušnje iz Danske kažejo, da so dobri rezultati doseženi z razvojem in izvajanjem dolgoročne strategije. Strategija s posebnim poudarkom na izgradnji odnosov in mrežnim povezovanjem javnih odgovornih oseb v krogih zasebnih podjetnikov in lastnikov podjetja.

Graditev dobrih, močnih in trajnih odnosov in omrežij zahteva svoj čas in mora biti podprta z različnimi pobudami.

Izkušnje kažejo, da je dobra in učinkovita strategija osredotočenje na vzpostavitev lokalnega / regionalnega usmerjevalnega odbora.

Z vzpostavitvijo usmerjevalnega odbora, bi se morale lokalne javne oblasti osredotočiti na iskanje najpomembnejših poslovnežev v lokalnem / regionalnem območju. Izberite enega ali dva in ju povabite v usmerjevalni odbor. Pogosto ni potrebno poudarjati blagovne znamke podjetja, dovolj je prikazati civilno družbeno odgovornost. Alternativa, ki tudi deluje je, da v usmerjevalni odbor povabite zakonca pomembnega poslovneža ali podjetnika. Pomembno je, da imate v odboru prave osebe, ker boste k sodelovanju lažje privabili tudi ostale poslovneže.

Sedež v usmerjevalnem odboru daje podjetniku možnost za sodelovanje v regionalnih / lokalnih zadevah.

Bistveno je, da je predsednik usmerjevalnega odbora osrednja javna osebnost (župan, vodja uprave) ali enakovredna odgovorna oseba, po statusu enaka podjetnikom ali poslovnem. Pomembno je, da odbor sestavljajo visoki javni uslužbenci in da bo sklepčen. Sprejemanje odločitev je bistveno, če želite, da bodo glavni poslovneži motivirani za sodelovanje, in da se bodo vključevali in namenili nekaj časa sodelovanju pri takšnem delu.

Učinek bo veliko večji in dosti močnejši, če naloge in izzive objavljajo spoštovani poslovneži in zasebna podjetja, ali pa vsaj sodelujejo. Vpliv je veliko večji, če in kadar znano, lokalno zelo spoštovano podjetje v javnosti predstavi vprašanje, naloge in koristi za podjetja, sodelujoča v tej zadevi, kot pa da bi to storil naključen in nepoznan, ali pa tudi visok javni uslužbenec.

To pogosto ustvarja več odzivnosti med majhnim občinstvom, s katerim želite komunicirati o tej posebni temi, vendar so ključni akterji, ko gre za reševanje tega posebnega izziva. Poslušanje enega od poslovnem / lastnikov podjetja, s katerim se je mogoče identificirati, lahko pomaga povečati zanimanje, ali pa vsaj zmanjša morebiten samodejni odziv teh prejemnikov »nove javne pobude, novi stroški za podjetja.«

Sodelovanje z vzpostavitvijo takšne skupine za upravljanje, že od samega začetka daje pomemben signal.

"Ta naloga je lahko in mora biti rešena v javnem / zasebnem sodelovanju - in osnova za reševanje naloge je zasnovana in oblikovana s strani zasebnega / javnega sodelovanja. "

Naloge usmerjevalnega odbora lahko vključujejo:

- Oblikovanje ciljev za lokalna / regionalna prizadevanja, kratkoročno in dolgoročno.
- Določitev strategije za ukrepanje v naslednjih nekaj letih.
- Določitev prioritet in operativnih pobud in akcij, ki se bodo začele v naslednjem obdobju. (lobiranje)
- Prevzemanje odgovornosti za razvoj in izdelavo gradiva.

- Predstavnik zasebnega podjetja zagotovi, da imajo vsa gradiva, izdelana za začetek naloge, poslovni pristop, ko gre za jezik in signale.
- Da vso odhodno gradivo v podjetja posredujejo pravi ljudje, na pravi način.
- Vključeni poslovni ljudje bodo so- podpisniki in so-pošiljatelji gradiv.

Pomembno je, da vsa komunikacija - javno gradivo za podjetja ne postane le "socialno delo" in socialno klic". To ne deluje.

Močno orodje ali korak naprej za vključevanje podjetij v reševanje družbenih izzivov, ki se je pojavil v številnih državah, je povečanje prisotnost ključnih javnih osebnosti iz različnih področij javnih nalog v prostorih in kontekstih, v katerih se praviloma pojavljajo vodilni ljudje poslovnih družb v lokalnih okoljih, kjer so omrežja vzpostavljena.

- VIP saloni lokalnih športnih klubov, nogometnih klubov, konjske dirke,
- Klubi za gledališče / opero.
- Igrišče za golf
- In tako naprej ...

Osnovno pravilo: Ne postavljajte nalog na dnevni red prvič, drugič, niti tretjič.

Gradivo kot navdih

Slika prikazuje sprednji del publikacij, razdeljene podjetjem s ciljem pridobiti podjetja, da sodelujejo pri reševanju različnih družbenih nalog v krajevni skupnosti Aarhuske-Danska



Naslov: "Družbena odgovornost se splača"
"Dobite navdih za svoj posel."

Naveden kot pošiljatelj:

»Poslovni forum za družbeno odgovornost.«

»Poslovna mreža za družbeno odgovornost.«

"CABI" * - omrežje in center za družbeno odgovornost

Vsi trije pošiljatelji so odbori, ki vključujejo zasebno podjetje in poslovne ljudi.

Pomembna je slikovnega in besedilna zgradba na sprednji strani. To ni zahteva javnega organa.

* CABI je odbor, kjer je zastopano vso javno in zasebno strokovno znanje o priložnostih, izzivih, zakonodaji itd.

CABI je javni del tega sodelovanja in je ustanovljen odbor / enota, ki združuje javne in zasebne strokovnjake, ki sodelujejo pri uspešni namestitvi vseh vrst družbeno ranljivih ljudi - vključno z osebami z motnjami v duševnem razvoju.

Odbor podpira vse akterje v procesu družina –šola – izobraževanje - socialne službe -podpora v živo - delovni centri, zasebni uporabniki / članske organizacije in podjetja, z vsem, od zakonodaje - zagotavljanje interakcije različnih zakonskih možnosti in praktičnih izzivov (socialni, notranje oblikovanje in potreba po pomoči ali prilagoditvi na delovnem mestu.

Kako ukrepati na podlagi danske izkušnje in navdih:

- Vzpostavitev strokovne enote, ki vključuje vse javne / zasebne organe, ravni in področja. (kot CABI)
- Vzpostavitev javno / zasebnega Usmerjevalnega odbora (kot Poslovnega foruma za Socialno Odgovornost.)
- Vzpostaviti omrežje podjetij za družbeno odgovornost.

Na podlagi vzpostavitve takšnega ogrodja se delo nadaljuje z vzpostavitvijo poslovnih mrežnih forumov za nadaljnjo osredotočenost in konkretizacijo ter delitev navdiha o tem, kako je to mogoče oz. bi lahko bilo mogoče opraviti na različnih specifičnih poslovnih področjih.

Prepoznavanje področij in sektorjev, ki zagotavljajo konkretne možnosti za zaposljivost in njihove strokovne potrebe;

Obstaja več nalog, ki jih mora na začetku opraviti uveljavljena medsektorskega enota na lokalni ali regionalni ravni.

- Razviti katalog o vseh priložnostih / vrstah izvajanja dela oseb z motnjami v duševnem razvoju. Enota naj navdih poišče v tujini - toda na koncu mora biti vsebina realna in v določenem lokalnem in regionalnem okviru.
- Razviti ali prilagoditi že razvite modele za natančnejše opise zaposlitev vedoč, da so ciljna skupina za ta delovna mesta mladih z motnjami v duševnem razvoju.
- Razviti ali prilagoditi že razvite modele za natančnejše profile usposobljenosti, ki kažejo raven kompetenc glede številnih fizičnih, psiholoških, socialnih in duševnih sposobnosti - za natančnejše ujemanje med boljšimi in jasnejšimi opisi zaposlitev.

- Pripraviti izobraževalne možnosti za zavarovanje / izobraževanje mladih, z namenom zapolnitve vrzeli med predstavljenimi in opisanimi zahtevami v bolj specifične zaposlitvene opise, in raven predstavljenih in ovrednotenih pristojnosti različnih mladih oseb z motnjami v duševnem razvoju.

To bi bilo lahko narejeno v sodelovanju z lokalnimi poklicnimi in izobraževalnimi ustanovami - razviti nov, bolj odprt in osebno prilagodljiv socialno/duševen in psihološki izobraževalen program – tako bi imel vsak učenec s posebnimi potrebami svoje osebno spričevalo, ko bi končal izobraževanje.

Izkušnje iz držav, ki so se že spopadle s tem izzivom kažejo, da so področja dela, sektorji družbe in proizvodnih metod sposobni najti ali izolirati delovna mesta, naloge ali funkcije, ki bi lahko bile uspešno opravljene s strani mladih z motnjami v duševnem razvoju.

Izkušnje iz več držav prav tako kažejo, da ko se zgodi preboj in postane običajno, da podjetja sodelujejo pri reševanju teh družbenih vprašanj, ni nihče boljši pri opredelitvi novih delovnih mest in priložnosti za zaposlitev kot prav ta podjetja in sami zaposleni v podjetjih.

Naslednje predstavitve *območja in sektorji, ki zagotavljajo konkretne možnosti zaposljivosti ter njihovo strokovno potrebo* je samo za navdih.

100 udviklingshæmmede i job



Udviklingshæmmede i praktik hos McDonald's

Burgerkæden har gode erfaringer med at ansætte udviklingshæmmede praktikanter.



DELOVNA MESTA V OBIČAJNIH PODJETJIH

Naslov: »Več oseb z duševnimi motnjami v razvoju je dobilo službe«

To obvestilo na spletni strani, ki je del glavnega nacionalnega televizijskega kanala na Danskem, pove, da je več kot 120 mladih z motnjami v duševnem razvoju in drugimi posebnimi potrebami dobilo novo službo.

Posebej so omenjeni supermarketi, ker znajo zelo dobro opredeliti naloge in delovna mesta za to skupino. Polnjenje polic, odstranjevanje izdelkov s pretečenim rokom uporabe.

Naslov: »Zagotovljene službe osebam z avtizmom.«

Naslov: »Oseba z motnjami v duševnem razvoju na praktičnem usposabljanju v McDonald's-u«

Podnaslov: Veriga restavracij z Burgerji ima dobre izkušnje z najemanjem oseb z motnjami v duševnem razvoju pri praktičnem usposabljanju - katerih cilj je kasnejša zaposlitev.

Ta članek je iz druge regije in naslov pravi: "100 oseb z motnjami v duševnem razvoju zaposlenih"

Slika je iz restavracije v mestu Aarhus.



Butikken åbnede i fredags, og der var kunder fra starten af.

Udviklingshæmmede åbner butik i Mary's

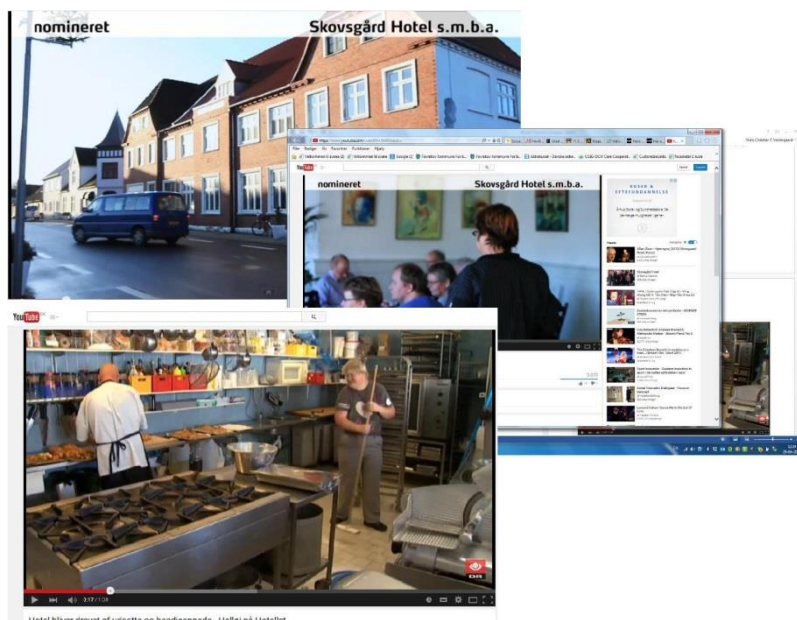
Ta članek v lokalnem časopisu pripoveduje, da so osebe z motnjami v duševnem razvoju dobile podporo za odprtje trgovine v nakupovalnem centru Mary's, v mestu Vejle s 50.000 prebivalci, kjer prodajajo obrtne izdelke.

Naslov: »Osebe z motnjami v duševnem razvoju odprle trgovino Mary's«

Delovna mesta v uveljavljenem družbenem podjetju ki deluje pod običajnimi tržnimi pogoji.

Skovsgaard hotel je ustanovljen kot javno podjetje, z namenom ponujanja delovnih mest ljudem s posebnimi potrebami in dodatnimi zahtevami na delovnem mestu. Hotel je v stavbi, ki je že bila namenjena hotelski in gostinski dejavnosti. Nahaja se v majhnem mestu s približno 1000 prebivalci in je že od vsega začetka svojega poslovanja nudil ugodne finančne pogoje za zasebne lastnike.

V hotelu so zaposleni mladih z različnimi vrstami in stopnjami motenj v duševnem razvoju, vodi pa ga direktor, ki nima podobnih težav. Prebivalci skupnosti lahko uživajo v dnevni gostinskih storitvah in prostoru za družinska srečanja. Sodelovanje med lokalnimi prebivalci in mladimi zaposlenimi z motnjami v duševnem razvoju, se včasih, seveda, razvije drugače, kot bi običajno pričakovali kot gostje v hotelu. Situacija zahteva tako vključenosti in dodaten nasmeh in včasih malo več potrpljenja od vseh sodelujočih. Vendar pa se vsi v regiji strinjajo, da je to zmagovita situacija za vse. Nekdo dobi službo, ki je sicer ne bi dobil - lokalni prebivalci pa dobijo ponudbo in storitev v vsakdanjem življenju, do katere drugače ne bi imeli dostopa.



Delovno mesto kot prostovoljec v korist vrstnikov.

The screenshot shows the homepage of the 'tvmv' website. At the top, there's a navigation bar with links: FORSIDEN, NYHEDER, SERIER, NET-TV, LIVE-TV, OM TV MIDTVEST, PLUS, and TV-GUIDE. Below this, a 'TIP OS' section contains contact information and a phone number '96 12 12 12'. There are also links to the 'NY TV MIDTVEST APP' and a 'NEM TV GUIDE'. The main article is titled 'Glad med Radio Mikael' and features a photo of a young man wearing headphones and speaking into a microphone. The article text describes how a 25-year-old man with Down Syndrome has started his own radio program on Radio Ringkøbing. It mentions that he is named Mikael Markussen and that he has been given the opportunity to host a program. The article also notes that he is 25 years old and lives in Ringkøbing. The article is dated 'tor, 06/01/2011 - 17:44' and is by 'Marlene Eyde'. There are social media sharing buttons for Facebook, Twitter, and Facebook 'Anbefal'. At the bottom of the article, it says 'Man kan høre Mikael Markussen i radioen hver søndag i ulige uger fra kl. 19 til 19.30.'

Mikael je star 25 let in ima svoj radijski program vsako nedeljo od 19.00 - 19.30. Preostale dneve v tednu nameni načrtovanju in pripravi program. Mikael z Downovim sindromom ponuja svojo radijsko oddajo v majhnem mestu Ringkøbing – skupnosti s približno 5000 prebivalci.

V občini Vejle na Danskem (50.000) se mladi z motnjami v duševnem razvoju usposablajo, da deluje kot mentorji drugim mladim s posebnimi potrebami.

Delovno mesto prostovoljca v korist skupnosti.

V lokalnem nogometnem klubu je nastal velik problem, ko je občina zaradi finančne krize morala zmanjšati proračun, ki je pokrival tudi košnjo trave. Problem je klub rešil tako, da je sklenil sporazum o opravljanju dela z mladimi z motnjami v duševnem razvoju iz lokalnega območja. Ustanovljeno je bilo majhno podjetje z osmimi zaposlenimi - vsi z motnjami v duševnem razvoju, ki so opravili kratek tečaj upravljanja majhnega traktorja.

Osem mladih sedaj poskrbi za travo enkrat na teden, in glede na predsednika nogometnega kluba: "Trava nikoli ni bila tako urejena kot je sedaj, in uspeva veliko bolje kot kdajkoli prej."

Načrtovano je, da bo tudi veliko drugih ljudi in podjetij na tem območju lahko imelo koristi od tega malega podjetja.

Portali za delo za vzpostavite neposrednega stika med javnimi in zasebnimi podjetji in osebam z zmanjšano stopnjo funkcionalnosti.


Den direkte vej mellem virksomheder og mennesker med nedsat funktionsevne

[Jobsøger](#)
[Jobværkstedet](#)
[Arbejdsgiver](#)
[Jobmap](#)
[Ledige jobs](#)
[Kontakt](#)

Du er her : [Forside](#) > [Arbejdsgiver](#) > [Personhistorier](#) > [Udviklingshæmmede](#)

Arbejdsgiver

Ansatte, som er udviklingshæmmede

Personhistorier

- Kørestol
- Bevægelseshæmmede
- Nedsat syn
- Nedsat hørelse
- Sen hjemskade
- Udviklingshæmmede**
- Læsevanskeligheder
- Sindslidende
- Gode råd
- Støtteordninger
- Hjælpemidler
- Link

Frihed under ansvar - Hanne Ottesen er ansat i et job med lønbliskud på Udviklingshæmmedes Landsforbunds kontor. Hun har fået prædikatet udviklingshæmmede, men vil hellere ses, som den person hun er.

Mere selvtillid og flere kvalbe - Leif Madsen tog springet fra beskyttet værksted til en fabrik med 100 ansatte. Det har givet mere selvtillid, men man skal være god til at bide fra sig.

Aktive arbejdsliv - mange år endnu - Flittige hænder - det har Alice Ravn. Og selv om læsebøgerne i skoleårene var mere end tunge at komme igennem, har det ikke forhindret hende i at have et aktivt arbejdsliv.

Fra værksted til bagerforretning - Hos Guldbageren i Grindsted er Gitte Larsen med til at lave brød og kager. Hun er glad for sit job, men drømmer om at arbejde i en børnehave.

Arbejde giver indhold - Lars Nissen er en tilfreds mand, der er glad for sit arbejde. Det betyder nemlig alt for ham, at der er noget at stå op til. Han er samtidig passioneret golfspiller i sin fritid.

Erstatning - Finn H. Thomsen har fundet sin rette hylde hos en købmand i Ribe. Her får han indimellem lejlighed til at imponere sin chef.

[Til sidens tan](#)

Spletna stran, ki predstavlja delovna mesta - ustanovlja kot nacionalni turneja po LEV (nacionalno združenje osebe z duševnimi motnjami) v letu 2014 – z namenom obveščati in ozaveščati za več delovnih mest za osebe z duševnimi motnjami.

Job-Karavanen

LEV og KLAP fortæller job på "det rigtige arbejdsmarked"



Se filmen, der blev optaget, da Job-Karavanen besøgte København.

I de seneste år har Landsforeningen LEV åbnet mange døre for udviklingshæmmede, der gerne vil være en del af det "rigtige" arbejdsmarked. Indsatsen har betydet, at både mindre virksomheder og landsdækkende butikskæder i dag samarbejder med LEV og har oprettet en lang række skånejob til udviklingshæmmede.

De muligheder fortæller LEV mere om de inviterede udviklingshæmmede, forældre, pårørende, medarbejdere på bosteder og andre interesserede til åbent hus-arrangementer "Job-Karavanen" over hele landet i løbet af 2014.



3. *Procesi ocenjevanja in potrjevanja kompetenc mladih z motnjami v duševnem razvoju: vhodi iz D-ACTIVE projekta (510773-LLP-1-2010-1-IT-GRUNDTVIG-GMP)*

Dva pomembna vidika, ki ju je izpostavila raziskava Time@ Net:

- *splošno težavo oceniti kompetence mladih oseb z motnjami v duševnem razvoju glede na njihove sposobnosti in pripravljenosti za delo v običajnih okoljih;*
- *potrebo za oceno sposobnosti, da bi mladim z motnjami v duševnem razvoju vlili zaupanje in odgovornosti.*

Glede na to, da morajo biti postopki za učinkovito potrjevanje kompetenc v skladu z ustreznimi zakonodajnimi sistemi držav članic, bi lahko bili bistveni koraki v procesu ocenjevanja so naslednji:

- najprej je treba opredeliti kompetence, povezane z vidiki, ki se ocenjujejo
- drugič, potrebno je izolirati znanja in spretnosti, povezane s kompetencami, ki jih je potrebno oceniti;
- tretji korak je oblikovanje testov, ki identificirajo znanje in spretnosti, kot tudi dostopnost uporabe, ko je to zahtevano.

Tudi, če je D-ACTIVE Projekt osredotočen na socialne in državljanske kompetence, ponuja orodja, povezana z ICF, ki se lahko uporabljajo za oceno ključnih sposobnosti oseb z motnjami v duševnem razvoju, kot tudi za vse druge kompetence; v zvezi s tem je mogoče glavne reference najti v dodatku "CityHandbook" <http://www.dactive.eu/>

Glede na vrsto posebnih potreb, kot tudi na vidik/ poseben cilj, je potrebno uporabiti različne metode ocenjevanja, kot npr. igra vlog, simulacijski preskusi, praktični tehnični preizkusi (usmerjeni na veščine), kratki vprašalniki, testi znanja (usmerjeni v znanje in odnose), piktogrami, uporaba slik, fotografij in celo predmetov itd .. Testi in metode za ocenjevanje morajo biti čim bolj podobne za vse udeležence. Kako najbolje oceniti cilje, je odvisno od ustvarjalnosti in strokovne usposobljenosti pedagogov.

5-Razvoj poti delovne vključenosti, namenjene mladim z motnjami v duševnem razvoju

Ujemanje potreb osebe in sredstev, ki jih nudijo podjetja in trg delovne sile znotraj okvira EU LL.

Kot navaja protokol, so nekateri ključni in med seboj povezani elementi, ki jih je potrebno upoštevati, da bi razvili učinkovite poti za vključenost mladih z motnjami v duševnem razvoju v delo, naslednji:

- dobiti ustrezno zaposlitev;
- ustrezni spremljevalni ukrepi in podpora intervencijam, ki so usmerjene k mladim in se osredotočajo na ohranjanje motivacije, spodbujajo njihovo zavest o usposobljenosti, kot tudi zagotavljajo socialne veščine, da bi ohranili ustrezne odnose s sodelavci in se lahko vključili v nova omrežja, ki podpirajo njihovo vključevanje prek mentorjev;
- ustrezni spremljevalni ukrepi in podpora intervencijam, ki so usmerjene k podjetjem, s poudarkom na neposrednih prizadevanjih, da bi imeli pozitiven odnos od sodelavcev in bi se z njimi dobro razumeli, širjenje znanja in informacij, skupaj z ustrezno pomočjo in

finančno podporo / spodbudo , spodbujanje razvoja prostovoljnih sporazumov med različnimi akterji;

- spodbujanje večje ozaveščenosti med različnimi akterji, kot tudi boljše sodelovanje med njimi, od samega začetka, zlasti z vključevanjem podjetij, ki zaposlujejo.

6-Modeli in orodja za podporo v vključitev v delo na dolgoročno perspektivo

Glede na raziskave, izvedene v prvi fazi Time@ Net projekta, z namenom podpreti vključenosti mladih z motnjami v duševnem razvoju v delovni proces na dolgoročni perspektivi se zdi, da je bistvenega pomena naslednje:

- ohraniti holističnem pristop do posameznika
- ocenjevati znanje z namenom, da se v mladih z motnjami v duševnem razvoju vzbudi zaupanje in občutek odgovornosti
- mladim zagotoviti vse potrebne kompetence
- zagotoviti mladim z motnjami v duševnem razvoju znanja o socialnih veščinah, da bi ohranili ustrezne odnose s sodelavci in se lahko vključili v nova omrežja
- da bi dobili ustrezno delo
- usmeriti prizadevanja, da bi imeli pozitiven odnos od sodelavcev in bi se dobro razumeli z njimi
- podpreti vključevanje, bodisi s pomočjo mentorjev ali s širjenjem znanja v podjetja
- nuditi podjetjem ustrezno pomoč
- osredotoči se na finančno podporo podjetjem, ki zaposlujejo mlade ljudi z motnjami v duševnem razvoju
- zagotoviti podjetjem z močnejše finančne spodbude, in podjetjem, ki dosegajo kvote, večje ugodnosti.

Zato je za uresničitev ciljev ključnega pomena priprava strokovnjakov za ocenitev sposobnosti oseb z motnjami v duševnem razvoju, za razvoj intervencij usposabljanja, ki so usmerjene k njim in za vključevanje podjetij od samega začetka poti.

4. Metodologije dela in delovne skupin

➤ **Metode za spodbujanje aktivnega sodelovanja:**

Prva stvar, ki jo je potrebno poudariti je, da je sredstvo za doseg enakih možnosti aktivna udeležba.

Pomanjkanja aktivne udeležbe ljudi s posebnimi potrebami v naši družbi se je potrebno lotiti z razvijanjem celovitih strateških načrtov (nikoli z izoliranimi ukrepi). Priročen načrt mora upoštevati naslednje:

- Vzorec, ki je osredotočen na kvaliteto življenja osebe s posebnimi potrebami. Ponuditi podporo, ki jo ljudje s posebnimi potrebami potrebujejo za doseganje osnovnih kompetenc.

- Udeležbo vseh ključnih akterjev (nevladne organizacije, javni organi, vlade, ponudniki storitev, univerze, prostovoljne organizacije ...)
- Reševanje problema dostopnosti (arhitekturne ovire, komunikacija, odnos državljanov ...)
- Dolgoročni proces deinstitutionalizacije: selitev v manjše domove, ki temeljijo na skupnosti. Poskušati doseči najvišjo stopnjo avtonomije in neodvisnega življenja.

Dva dobra primera, kaj pomeni aktivna udeležba oseb s posebnimi potrebami, sta lahko:

- razviti mehanizme (vodnike za lažjo razlago, risbe, video posnetke, posebne tečaje usposabljanja), ki bi osebam z motnjami v duševnem razvoju omogočili glasovanje.
- ustanovitev samoupravnih skupin, ki bi jih zastopala oseba z motnjami v duševnem razvoju. Te skupine bi sodelovale pri večini ključnih odločitvah, tako da bi osebe z motnjami v duševnem razvoju še vedno lahko presodile, da nadzorujejo podporo, ki jo prejemajo.

➤ **Modeli vrednotenja**

»The City Handbook«, ki je del evropskega projekta DACTIVE, ponuja dober primer tega, kakšen naj bi bil model vrednotenja za osebe z motnjami v duševnem razvoju.

Na podlagi mednarodne klasifikacije funkcioniranja, invalidnosti in zdravja (ICF) in ključnih kompetenc, ki jih predlaga Evropska unija (Priporočilo / navodilo Evropskega parlamenta in Sveta 18/12 / 2006), je projekt DACTIVE razvili inovativen učni pristop, v katerega je vključen model vrednotenja 8 ključnih kompetenc (komunikacija v materinem jeziku, sporazumevanje v tujih jezikih, matematične kompetence ter osnovne kompetence na znanstvenih in tehnoloških področjih, digitalna pismenost, učenje učenja, socialne in državljanske kompetence, samoiniciativnost in podjetnost, kulturna zavest in izražanje).

V skladu s projektom DACTIVE:

- Kompetenca se šteje za pridobljeno, ko so mladi z motnjami v duševnem razvoju ob zaključku pridobijo sposobnost (če jo lahko uporabijo v praksi in v ustreznem kontekstu -v našem primeru je kontekst povezan z uspešnostjo na delovnem mestu - ustrezno vedenje preko odnosa (CITYHANDBOOK, stran 18).
- V zvezi z vrednotenjem ključnih kompetenc je morda potrebno upoštevati nekatera orodja: igro vlog, simulacijske teste, praktične tehnične teste (usposobljenost), kratke vprašalnike, z teste znanja, piktograme, uporabo slik, fotografij, ... (CITYHANDBOOK , stran 8)

➤ **Napoved scenarijev**

Določitev scenarijev je mehanizem za razmišljanje o prihodnosti, ki poskuša opredeliti, koliko lahko oseba s posebnimi potrebami doseže, in jo pripraviti za različne situacije.

Napoved scenarijev:

- lahko pomaga organizacijam in strokovnjakom razviti strateške vizije in spremljati rezultate,
- načrtovana je za zmanjševanje tveganja v posegih strokovnjakov,
- ni odvisna od preteklih rezultatov,
- bi jo bilo potrebno ustvariti za vsako osebo z motnjo v duševnem razvoju,
- pomaga ustvariti diagnozo prednosti in slabosti procesa.

Scenariji morajo biti zasnovani tako, da so upoštevani vsi ključni deležniki (družine, podjetja, ...) in vsi strokovnjaki, ki sodelujejo v načrtu. Morajo biti specifični za vsako osebo in se osredotočiti na potrebe te osebe.

➤ **Podpora spremembam**

Dva najpomembnejša modela, v katera bi se lahko Time@net projekti integrirali, sta:

- "Kakovost življenja" je mednarodno potrjen okvir, ki ga je predlagal dr. Robert Shalock. Glede na Shalocka, ima kakovost življenja oseb s posebnimi potrebami enake vidike in odnose, kot za ostale ljudi. Kakovost življenja je mogoče izboljšati tako, da oseba sprejema odločitve v zvezi s svojim življenjem, in da je v celoti vključena v skupnosti. Ta model pravi, da je kakovost življenja oseb s posebnimi potrebami odvisna od treh bistvenih področjih (neodvisnost, socialna vključenost in dobro počutje), ki združujejo osem dimenzij: dobro čustveno počutje, medosebni odnosi, materialna neodvisnost, osebni razvoj, dobro fizično počutje, odločnost, socialno vključenost in pravice.
- Mednarodna klasifikacija funkcioniranja, invalidnosti in zdravja (ICF) uvaja nov pogled na ljudi s posebnimi potrebami, ki se osredotoča na njihove zmogljivosti in omejitve v vsakdanjem življenju. Na podlagi bio-psiho-socialnega modela invalidnosti, so opredeljeni številni osnovni pojmi (DACTIVE EDU-HANDBOOK, stran 4):
 - telesne funkcije so fiziološke funkcije telesnih sistemov (vključno s psihološkimi funkcijami).
 - telesne strukture so anatomske deli telesa, kot so organi, udi in njihovi sestavni deli.
 - prizadetost so težave v funkciji telesa ali strukture, kot je znaten odmik ali izguba.
 - dejavnost je izvršitev naloge ali ukrepa s strani posameznika. Udeležba je sodelovanje v življenjski situaciji.
 - omejitve aktivnosti so težave, ki jih lahko občuti posameznik pri izvajanju življenjskih situacij.
 - o omejitve udeležbe so problemi posameznika lahko pride v vpletenosti v življenjskih situacijah.
 - okoljski dejavniki tvorijo fizično in socialno okolje ter odnose v okolju, v katerem ljudje živijo (WHO 2001: 10)

5. Koristni nasveti za ustvarjanje praktičnih vaj, usposabljanj za delovno mesto

Za ljudi z motnjami v duševnem razvoju, še posebej za tiste, ki se znajdejo na odprtem trgu dela, so postopki in pristopi pri iskanju zaposlitve podobni kot za ostale. Slediti morajo sodobnim metodam za iskanje zaposlitve in morajo biti seznanjeni z razmerami na trgu dela.

➤ Učinkovite metode za iskanje zaposlitve in praktične vaje

1. Spoznavanje trga dela

Udeleženci razširijo svoje znanje o trgu dela in dobijo nove ideje za uresničevanje kariernih ciljev.

Praktična vaja

Seznanitev s trgom dela: kratko, intenzivno informiranje o trgu dela. Udeleženci spoznajo odprt in skrit trgu dela, statistične podatke o trgu dela (primanjkljaji, prevelika ponudba poklicev ...), zakonodajo, različne oblike zaposlitve in priložnosti v okolju, in s pomočjo mentorja prepoznajo svoj položaj na trgu delovne sile. Seznanijo se s storitvami zavoda za zaposlovanje in drugimi institucijami, ki so namenjene podpori iskalcem zaposlitve.

2. Podpora pri opredeljevanju ciljev zaposlovanja in motivacije za aktivno udeležbo na trgu dela

S praktičnimi vajami (individualni načrta, pogovor, simulacije, študije primerov, ...) je pomembno:

- opredeliti odnos osebe do zaposlovalnih dejavnosti, namenjenih izboljšanju samo-
učinkovitosti in prepričanj o lastni sposobnosti za spopadanje z brezposelnostjo
- spremeniti stališča, ki osebe ovirajo pri učinkovitem iskanje zaposlitve
- spoznati učinkovito vedenja pri premagovanju ovir, učinkovito komunikacijo in učinkovito
reševanje problemov,
- nuditi podporo pri opredeljevanju ciljev zaposlovanja tistim udeležencem, ki nimajo jasno
določenega cilja zaposlovanja, ali če njihovi cilji zaposlovanja niso realni glede na trenutnem
zahteve trga dela
- opredeliti znanja in spretnosti, kompetence in lastnosti, ki jih lahko udeleženec ponuja na
trgu dela,
- ugotoviti, kako uporabljati orodja za učenje za samostojno upravljanje kariere in podatkov
trga dela.

3. Pridobivanje veščin za iskanje dela

Oseba, ki dobi službo, je navadno tista, ki se je predstavila bolje, vendar to ne pomeni, da je dejansko boljša. To je razlog, zakaj so veščine pri iskanju dela zelo pomembne in lahko se jih naučimo.

Pridobivanje spretnosti je sestavljeno iz:

- seznanjanje s spretnostmi in pridobivanje veščin za uspešno iskanje zaposlitve (s pomočjo praktičnih vaj)
- seznanjanje z družbenimi omrežji in raznimi zaposlitvenimi portali;
- učenje veščin komuniciranja z delodajalcem,
- izdelave življenjepisa in objava le-tega v elektronski obliki;
- učenja učinkovite uporabe različnih zaposlitvenih portalov in drugih alternativnih oblik iskanja zaposlitve.

Prvi korak je z osebo analizirati sedanje metode za iskanje zaposlitve in oblikovati individualni načrt za izboljšanje njene zaposlitvene možnosti.

Skozi celoten program/individualno svetovanje, udeleženci opravljajo različne dejavnosti in spremljajo izvajanje svojih ciljev, in na ta način prepoznajo svoj položaj na trgu delovne sile.

a. Iskanje informacij o prostih delovnih mestih in informacij o podjetjih

Internet je glavni vir informacij (zaposlitveni portali, spletne strani podjetij).

Praktična vaja

Raziskovanje zaposlitvenih portalov in iskanje informacij o določenih podjetjih preko interneta.

b. Ustvarjanje omrežja

Če oseba nima pomembnih stikov, da bi ji pomagali lažje dobiti delo, je potrebno začeti z dejstvom, da lahko ustvari svojo lastno mrežo stikov s pomembnimi ljudmi ne glede na dejstvo, da jih ne pozna. Vsakdo pozna nekoga. Znotraj obstoječega omrežja verjetno obstajajo delovna mesta, ki bi bila primerno za to osebo, vendar ljudje, ki bi lahko pomagali odprti vrata do teh delovnih mest, nanjo ne pomislijo.

Praktična vaja

Izdelati seznam vseh, ki jih poznate. Zastaviti si cilj priti v stik s tremi ljudmi, s katerimi niste govorili eno leto ali več. Sestati se z enim od njih na kavi ali kosilu. Identificirati 25 najbolj vplivnih oseb v vašem omrežju in razmisliti, kako okrepiti svoje odnose z vsako.

c. Ustvarjanje vloge za zaposlitev in CV-ja

Vloga za zaposlitev in življenjepis sta osnovi uspešnega iskanja zaposlitve. Vlogo za zaposlitev je mogoče izpolniti na več načinov. Obstajajo vloge v obliki papirnatih obrazcev, ki jih izpolnite, če se na prosto mesto prijavite osebno. Obstajajo tudi spletne prijave na delovno mesto, po navadi jih izpolnite na spletni strani podjetja, ali v podjetju. Delodajalci sprejemajo prijave na delovno mesto po e-pošti, faksu ali elektronski pošti. V teh primerih je vloga za zaposlitev sestavljena iz CV-ja in spremnega pisma.

Najpogostejša oblika za ustvarjanje življenjepisov je *Europass CV*. To je dokument, ki učinkovito in jasno predstavi vaše spretnosti in kvalifikacije.

Praktična vaja

Pisanje prošnje za zaposlitev in življenjepisov s pomočjo dobrih primerov in predlog.

d. Ustvarjanje CV - vizitke

CV- vizitka, vizitka z vašim življenjepisom vam omogoča, da na preprost način poveste, kaj delate in kaj iščete. CV-vizitki ni potrebno slediti pravilom navadnega CV-ja. Lahko vsebuje barve in grafiko ter lahko sporoča karkoli želite, tako da si jo je lažje zapomniti in je lahko odraz vaše osebnost. Lahko pomeni veliko razliko v pridobivanju ljudi, da se vas spomnijo in jo prenesejo nekomu, ki bo morda imel delo za vas.

Praktična vaja

Ustvarjanje lastne CV- vizitke s pomočjo dobrih primerov in predlog.

e. Udeleževanje prireditve

Udeleževanje dogodkov, kot so zaposlitveni sejmi ali dnevi odprtih vrat v podjetjih in drugih organizacijah, je idealna priložnost za izdelovanje omrežja. Pomembno je vzpostaviti stik z vsaj eno osebo na vsakem sestanku ali dogodku. To povečuje možnosti za pridobitev zaposlitve.

Praktična vaja

Iskanje dejanskih dogodkov. Priprava za obisk svetovalca ali mentorja, obisk prireditve in izdelovanje analiz po dogodku.

f. Uporaba socialnih omrežij

Facebook ali LinkedIn sta močni orodji za enostavno povezovanje s pravimi ljudmi in za iskanje vašega ciljnega trga, ki temelji na vaši industriji, kvalifikacijah, univerzi in interesih, ter za povezovanje s pomembnimi ljudmi.

Praktična vaja

Ustvarjanje profila na enem od socialnih omrežij (na primer Facebook-u) in ustvarjanje profila za iskanje zaposlitve, pošiljanje vabil podjetjem.

g. Ustvarjanje portfelja

Z uporabo portfelja (v konvencionalni ali elektronski obliki), lahko znanje, izkušnje in sposobnosti prikažete na sistematičen način. Portfelj je sestavljen iz naslednjih delov: osebnih podatkov, usposabljanj in izobraževanj, delovnih izkušenj, referenc in dokazil.

Praktična vaja

Zbiranje dokazne dokumentacije o opravljenih izobraževanjih (certifikatov), delovnih izkušnjah (pogodbe o zaposlitvi), referenc (priporočilo od prejšnjega delodajalca, izdelki, članki ...) in ustvarjanje portfelja. Ustvarjanje profila in e-portfelja kot vloge za določeno delovno mesto in pošiljanje le-tega podjetjem.

h. Pridobivanje komunikacijskih spretnosti

Ljudje se moramo naučiti, kako učinkovito komunicirati in kako pridobiti socialne spretnosti, ki bodo prispevale k učinkovitemu vstopu na trg dela.

Praktična vaja za učinkovito komunikacijo:

- javna podoba in izgled (pogovor, razprava z mentorjem, svetovalec),
- pisna in ustna predstavitev (simulacije, nastopi in analizami),
- izboljšanje učinkovitosti na razgovoru za zaposlitev (simulacije in analize),
- medosebni odnosi na delovnem mestu - delo v skupini, reševanje nesporazumov (študije primerov, simulacije),
- izdelava življenjepisa in objavi le-tega v elektronski obliki,
- pravila o pisanju prošenj in ponudb,
- razgovor za službo (simulacija, SWOT analize),
- ustvarjanje CV videa (kratka video predstavitev o osnovnih osebnih podatkih, izkušnjah, znanjih in kompetencah).

Programi karierne orientacije in prilagojene delavnice, kot podpora pri iskanju ustreznih delovnih mest za ljudi z motnjami v duševnem razvoju

Poročilo raziskave opisuje nekatere trende in točke, ki so skupne vsem državam, ki sodelujejo, in pomembnosti povezav med različnimi nosilci usposabljanja in vključevanja procesov na trgu dela za mlade z motnjami v duševnem razvoju.

V skladu z raziskovalnim poročilom, je pri individualiziranih programih na delovnem mestu ali individualno pomočjo kariernega svetovalca za ljudi z motnjami v duševnem, potrebno dati poudarek na:

- celosten pristop k delu, ki posveča pozornost ne le iskanju zaposlitev, ampak posameznim situacijam
- pridobivanje socialnih in komunikacijskih veščin (v zvezi z bodočim delodajalcem sodelavci ter sposobnost vključevanja v nova omrežja),
- osebni pristopi k iskanju zaposlitve in mreženju,
- priznavanje kompetenc oseb in ustrezno predstavitev le- teh delodajalcem.

Karierni svetovalec ljudem z motnjami v duševnem razvoju pomaga tako, da jim:

- pomaga do zaposlitvenih in kariernih ciljev (izdelava posameznih načrtov in spremljanje uresničevanja dejavnosti)
- pomaga pri iskanju novih priložnosti, odkrivanju njihovih potencialov, interesov, talentov
- ugotovi, kje in v katerih področjih dela iskati zaposlitev,
- vodi osebe z motnjami v duševnem razvoju v programih usposabljanja, da pridobijo ustrezna znanja, spretnosti in kompetence za določeno delovno mesto,
- izboljša njihove spretnosti za iskanje delovnega mesta (iskanje trenutnih prostih delovnih mest z uporabo sodobnih pristopov).

Druga pomembna naloga svetovalnega delavca (v skladu s potrebami in značilnosti oseb z motnjami v duševnem razvoju) je zastopanje strank pri delodajalcih, agencijah za zaposlovanje, izobraževalnih institucijah, zaposlitvenih servisih ali institucijah za osebe s posebnimi potrebami (oskrbovalni in delovni centri, stanovanjske enote ...). Svetovalec je povezava med temi ustanovami, podjetji in starši. Prav tako je pomembno, da svetovalec spremlja osebo z motnjami v duševnem razvoju v uvajalnem obdobju na delovnem mestu in s tem poskrbi za pravočasno odstranitev vseh ovir.