



Raziskava na nadnacionalni ravni
na področju vključevanja mladih z
motnjami v duševnem razvoju
v izobraževanje in delo

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

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

SI

Co-funded by
the European Union










Erasmus+

Rezultat: 01-01

Projekt ERASMUS+

Ključni ukrep: Sodelovanje in inovacije za dobre prakse.

To nadnacionalno poročilo je izdelano v okviru projekta Time@net, ki ga financira Evropska unija. Koordinator projekta je Consorzio Astir, Prato, Italija. V projekt so vključeni naslednji partnerji:

-  IVAS (Inštitut za socialne ukrepe) Valencija, Španija
-  RIC (Razvojno izobraževalni center), Novo mesto, Slovenija
-  APCC (Društvo za cerebralno paralizo), Coimbra, Portugalska
-  Kolidž za socialno in zdravstveno varstvo, Aarhus, Danska
-  Fundacija za zdravstveno preventivo, Blagoevgrad, Bolgarija
-  Združenje »Associatia ProImpact 21«, Timisoara, Romunija
-  Pistes-Solidaires, Pau, Francija

»Dopolnilna raziskava na nadnacionalni ravni na področju vključevanja mladih z motnjami v duševnem razvoju v izobraževanje in delo« temelji na poročilih o nacionalnih raziskavah, ki so jih pripravili partnerji iz Slovenije, Španije, Portugalske, Bolgarije, Italije in Danske. Zadevno raziskavo je dokončno oblikoval

Partner 4

Kolidž za socialno in zdravstveno varstvo, Aarhus

- A. Celovita ocena zbranih podatkov;
- B. Primerjalna ocena pregleda dokumentov (skupni vidiki in glavne razlike med državami);
- C. Primerjalna ocena raziskav (primerjava podatkov iz razgovorov s strokovnjaki in zastopniki podjetij).

Kazalo vsebine

Sklop A. Celovita ocena zbranih podatkov	4
1. Kakovost podatkov	4
1.1 Kakovost podatkov, zbranih pri pregledu nacionalnih dokumentov	4
1.2. Kakovost podatkov, zbranih z raziskavami	4
Sklop B. Primerjalna ocena pregleda dokumentov	5
2. Opredelitve in splošni pristop k motnjam v duševnem razvoju	5
2.1 Opredelitve in splošni pristop k motnjam v duševnem razvoju	5
2.1.2. Opredelitve v zakonodaji in njihova uporaba s strani strokovnjakov	7
2.2 Skupne značilnosti in glavne razlike med opredelitvami ter splošni pristopi k motnjam v duševnem razvoju	10
3. Število mladih z motnjami v duševnem razvoju	11
4. Zakonodaja	12
4.1. Politika izobraževanja	12
4.2 Politika zaposlovanja	17
4.3 Socialna politika	22
4.4 Trendi v zakonodaji	23
4.5 Priložnosti za seznanjanje s politikami	23
5. Strategije in politike	24
5.1 Trendi v strategijah in politikah	29
6. Trenuti položaj mladih z motnjami v duševnem razvoju	30
6.1 Trendi in položaj oseb v različnih državah	35
6.2 Premagovanje ovir	36
7. Upoštevanje izkušenj pri oblikovanju ankete	37
7.1. Pomembna vprašanja	37
Sklop C. Primerjalna ocena anket	39
8.1 Razlogi za zaposlovanje – etika in znanje	39
8.2 Ovire, možnosti in prihodnost	41
8.3 Pomembni rezultati po državah	43
8.4 Stališča do sistema kvot	47
8.5 Ideje za zakonodajo ali programe	47
8.6 Osrednja spoznanja nacionalnih anket	48
9. Anketa za strokovnjake	49
9.1 Udeležba in sodelovanje	49
9.3 Ovire in priložnosti	52
9.4 Individualne poti do zaposlitve v različnih državah	54
9.5 Ocena in ovrednotenje sposobnosti	57
9.6 Aktivno državljanstvo	61
9.7 Mnenja o sistemu kvot	61
9.8 Predlogi o zakonodaji in programih	62
9.9 Osrednja spoznanja ankete	63

Sklop A. Celovita ocena zbranih podatkov

1. Kakovost podatkov

1.1 Kakovost podatkov, zbranih pri pregledu nacionalnih dokumentov

Različni nacionalni prispevki so na splošno zelo poglobljeni. Vsi odgovarjajo nalogam, ki so opisane v predlogi, razen prispevka društva APCC s Portugalske, kjer manjkajo nekateri opisi. V splošnem se prispevki med seboj nekoliko razlikujejo po tem, kaj postavljajo v središče svoje pozornosti. Nekateri prispevki se v veliki meri osredotočajo na zakonodajo in opise, kako se zakonodaja uresničuje v resničnem življenju, medtem ko se drugi osredotočajo bolj na trenutne poti v življenjih ljudi z motnjami v duševnem razvoju. To lahko obravnavamo kot šibko točko za ugotovitve v tem poročilu, toda dejansko gre lahko tudi za njegovo prednost. Prikazuje namreč raznolikost prizadevanj po državah in nam daje obilico vhodnih podatkov za nadaljnje delo v delovnih sklopih projekta. Tako kot se razlikujejo države, tako je različna tudi njihova zakonodaja in strategije. To pomeni, da je težko primerjati situacijo v različnih državah, toda njihove težnje, strategije in metode nam lahko ponudijo dragocene vpoglede in navdihnejo nove načine dela na področju delovne vključenosti.

1.2. Kakovost podatkov, zbranih z raziskavami

RIC Novo mesto (Slovenija) se je odločil opraviti razgovore z mladimi osebami z motnjami v duševnem razvoju poleg opravljenih razgovorov s predstavniki podjetij in strokovnjaki. Ti razgovori so podali zanimive vpoglede, dragocene za nadaljnji napredek projekta.

Na splošno velja: ko je anketiranec v intervjuju izbral dve ali več možnosti, ker ni mogel dati prednosti eni izmed možnosti, so bili vključeni vsi njegovi odgovori.

V Španiji je Inštitut za socialne ukrepe iz Valencije vključil dodatno vprašanje v svojo anketo za podjetja. V Bolgariji je Nova bolgarska univerza v Sofiji vključila 3 dodatna vprašanja v vprašalnik za strokovnjake. Slovenija je dodala dodatna vprašanja tako pri anketi za predstavnike podjetij kot pri strokovnjakih.

Če povzamemo, količina odgovorov ter razgovorov nam daje priložnost, da prepoznamo nekatere pomembne razlike in skupne točke onkraj meja kot tudi med strokovnjaki in podjetji.

Sklop B. Primerjalna ocena pregleda dokumentov

2. Opredelitve in splošni pristop k motnjam v duševnem razvoju

2.1 Opredelitve in splošni pristop k motnjam v duševnem razvoju

2.1.1. Vidik družbe in medijev

Španija

V Španiji obstaja splošno stališče, da so ljudje z motnjami v duševnem razvoju vredni prav toliko kot vsi drugi. Večina državljanov Španije pozitivno razume pojem oseb s posebnimi potrebami. Le nekaj skupin ne razume pozitivnega pojma zmanjšane zmožnosti, pojmov vključevanja ali raznolikosti. Razlika med motnjo (pozitivni koncept) in »hendikepom« (ovire) še zmeraj ni dovolj dobro poznana v španski družbi.

V bistvu Španci menijo, naj se ljudi z duševnimi motnjami vključi na delovna mesta in naj otroci obiskujejo redni šolski pouk. V španski družbi je prisotno tudi mnenje, da je treba osebe s posebnimi potrebami v celoti vključiti ter zajeti v španski zdravstveni sistem.

Slovenija

Odnos do oseb z motnjami v duševnem razvoju v Sloveniji se spreminja. Te osebe niso več skrite pred očmi javnosti in se pogosteje pojavljajo v medijih. Obstaja splošna usmerjenost v čim večjo integracijo te skupine v družbo in življenje. Proces deinstitutionalizacije je eden glavnih korakov v smeri aktivnega državljanstva ljudi z motnjami v duševnem razvoju. Organiziranih je vedno več izobraževalnih, kulturnih in humanitarnih prireditev za ljudi z motnjami v duševnem razvoju. Na splošno sta prisotna sočutje in pripravljenost pomagati. Vendar so še zmeraj prisotni znaki diskriminacije ljudi z motnjami v duševnem razvoju in njihovih družin.

Danska

Izraz »duševne motnje« je najbolj običajen v javnem življenju na Danskem. Nekateri uporabljajo tudi izraz »duševna zaostalost« in še zmeraj lahko slišimo tudi staro poimenovanje »åndssvage« (slaboumen/bebec), vendar čedalje redkeje. Ker obstaja medsebojna povezanost med več vrstami motenj avtističnega spektra (MAS) in duševno manj razvitostjo, so MAS pogosto del javne razprave o ljudeh z motnjami v duševnem razvoju. Obstaja velika razprava o stopnji vključenosti v dnevno varstvo in javne šole. Prisoten je politični trend prizadevanja, da bi jih čim več vključili v običajno dnevno varstvo in šolo, vendar so na drugi strani starši, pedagogi in učitelji, ki izražajo dvome o tem,

ali jih je moč uvrstiti v običajno okolje. Ko je ta skupina omenjena v danskih medijih, je to pogosto v pozitivnih zgodbah, ki zbudajo dobre občutke in v katerih so ljudje z motnjami v duševnem razvoju vključeni v običajna dela. Vse danske občine morajo obvezno imeti »Svete za invalide«, kjer se lahko interese ljudi z omejitvami sodelovanja vključi v občinske sisteme. Poleg tega je prisotnih nekaj zelo močnih nevladnih organizacij. Skupaj to pomeni, da ima ta skupina močan glas v javni razpravi. Poleg tega velik letni festival za osebe z zmanjšanimi zmožnostmi dviga ozaveščenost o pravici teh ljudi do normalnega življenja. Nazadnje so običajni tudi dokumentarci o življenju ljudi z duševnimi motnjami. Še posebej dokumentarec z naslovom »Ali sem čisto nor, mama?« je okrepil zavest o pravici do normalnega življenja članov te skupine v zgodnjih 90-ih. Vzpostavitev televizije, ki jo ustvarjajo osebe z motnjami v duševnem razvoju, preko TV Glad in SMIL TV, je pozitivno prispevala tako k javni razpravi kot tudi k blaginji ljudi z duševnimi motnjami.

Italija

V italijanskem javnem življenju so motnje v duševnem razvoju obravnavali kot stvar zdravstvenega ali socialnega varstva in so zato nanje gledali kot na del politike socialne pomoči. Spremembe zakonodaje in strokovnih definicij so privedle do sprememb. Toda kljub temu, da se je začel uporabljati nov jezik in nove besede na ravni sredstev javnega obveščanja (invalidnost, s posebnimi potrebami itd.), so osebe s posebnimi potrebami pogosto predstavljene kot potrebne oskrbe ali kot osebe s posebnimi lastnostmi. Te podobe krepijo stereotip o patološkem stanju ali individualnem problemu oseb s posebnimi potrebami. Običajni ljudje zaznavajo invalidnost predvsem kot omejitev gibanja, medtem ko so motnje v duševnem razvoju dejansko bolj pogoste.

Bolgarija

V Bolgariji je najbolj običajno govoriti o osebah z zmanjšano zmožnostjo intelektualnega delovanja kot o osebah z motnjami v duševnem razvoju ali intelektualnem razvoju. Nekateri ljudje še zmeraj uporabljajo izraze kot so: oligofreni, norci in ljudje s psihičnimi težavami. Še zmeraj so v družbi prisotni predsodki do ljudi z motnjami v duševnem razvoju in ni dovolj visoke ravni seznanjenosti z opredelitvijo po MKF (Mednarodna klasifikacija funkcioniranja, zmanjšane zmožnosti in zdravja) in njenega razumevanja. Skupina je večinoma predstavljena v medijih med počitnicami ali v oglasih za evropske projekte. Na nekaterih televizijah obstajajo tudi tematski programi, ki prikazujejo težave ljudi z duševnimi boleznimi, vendar so preveč splošni in zadevajo skupne družbene probleme in ne posebnih problemov mladih ljudi z motnjami v duševnem razvoju ter priložnosti in problemov, povezanih z njihovim vključevanjem na trg dela.

2.1.2. Opredelitve v zakonodaji in njihova uporaba s strani strokovnjakov

Bolgarija

V Bolgariji ni jasnega razumevanja opredelitve ljudi z motnjami v duševnem razvoju in opredelitev MKF se večinoma uporablja na znanstvenih konferencah, internih sestankih in razpravah. V zadnjih letih je prišlo do spremembe v uradni terminologiji, ki sedaj uporablja poimenovanje oseb z motnjami v duševnem oz. intelektualnem razvoju, čeprav nekateri strokovnjaki in družba na splošno še zmeraj uporabljajo stare pojme.

Sprejeto je bilo kar precej zakonodaje, ki zadeva osebe s posebnimi potrebami. Ta obsega: ukrepe proti diskriminaciji, poklicno usposabljanje, subvencije za zaposlitev oseb z zmanjšanimi zmožnostmi, splošni zakon o vključevanju oseb z zmanjšanimi zmožnostmi, zakonodajo, ki zavezuje velika podjetja k zaposlovanju oseb z zmanjšanimi zmožnostmi, in nenazadnje zakonodajo, ki zavezuje veje javnega sektorja in podjetja z več kot 300 zaposlenimi, da ustanovijo delavnice za osebe s trajno zmanjšanimi zmožnostmi.

Zgoraj navedeni zakoni so skoraj nepoznani in delodajalci jih ne uporabljajo. Osebe s posebnimi potrebami same ne poznajo razpoložljivih, čeprav minimalnih, zakonodajnih okvirov, ki podpirajo njihovo vključevanje v družbo.

Za osrednji del zakonodaje se zdi, da je zgrajen predvsem na starejšem zdravstvenem pojmovanju invalidnosti s poudarkom na omejitvah in se ne osredotoča v celoti na zmožnosti, ki jih v središče postavlja MKF.

Danska

Na Danskem se uporabljajo različne opredelitve. Novejša zakonodaja uporablja definicijo MKF, medtem ko starejša zakonodaja uporablja definicije MKB-10 (Mednarodna klasifikacija bolezni – deseta revizija). Širok zasnovan »Zakon o socialnih službah« uporablja širši izraz: »ljudje z zmanjšano zmogljivostjo duševnega funkcioniranja«, ki se nanaša na sistem MKF. Izraz se pojavi v tem zakonu približno 75-krat na mestih, kjer opredeljuje standarde in pravice te skupine ljudi. Na drugi strani pa nekoliko starejša zakonodaja ni bila prilagojena novim definicijam in v glavnem temelji na sistemu MKB-10.

Sistem MKB-10 se uporablja predvsem med strokovnjaki na področju zmanjšane intelektualne zmožnosti na Danskem, vendar se začanja bolj pogosto uporabljati MKF. Čeprav so starejše zdravstvene definicije v široki rabi, je prisotno zavedanje pomena vidikov definicij MKF, ki upoštevajo

širši celostni vidik. Poleg tega nekateri psihologi in psihiatri na Danskem uporabljajo ameriški sistem diagnostičnih kriterijev po DSM-III (Diagnostični in statistični priročnik duševnih bolezni).

Posledično ni enotne definicije oseb z zmanjšanimi intelektualnimi zmožnostmi na strokovni in zakonodajni ravni na Danskem.

Slovenija

Isti sklop opredelitev se uporablja v Sloveniji, čeprav se zdi, da se tukaj bolj osredotočajo na družbene in razvojne vidike v praksi kot na Danskem.

V slovenski zakonodaji so ljudje z zmanjšanimi intelektualnimi zmožnostmi opredeljeni kot »osebe z motnjami v duševnem razvoju«. Da bi dosegli večjo preglednost, se bo odslej uporabljal izraz »osebe z motnjami v intelektualnem delovanju«. Ljudje z zmanjšanimi intelektualnimi zmožnostmi so obravnavani kot del skupine ljudi s posebnimi potrebami. Kriteriji, da je nekdo opredeljen kot oseba s posebnimi potrebami so naslednji: trajna bolezen ali trajna telesna ali duševna okvara; težave, ki vplivajo na zaposlitev; ter težave pri vključevanju v miselno okolje. Nekatere skupine, ki spadajo v to definicijo, so: slepe in slabovidne osebe; gluhe in naglušne osebe; gibalno ovirane osebe; ter osebe z zmanjšanimi intelektualnimi zmožnostmi.

Strokovnjaki v Sloveniji se opirajo na glavne poudarke kasnejših opredelitev. Še posebej na Konvencijo ZN o pravicah invalidov (2010): »Invalidi so ljudje z dolgotrajnimi telesnimi, duševnimi, intelektualnimi ali senzoričnimi okvarami, ki jih v povezavi z različnimi ovirami lahko omejujejo, da bi enako kot drugi polno in učinkovito sodelovali v družbi.«¹ Ta opredelitev se dobro ujema z okvirom MKF s strani SZO, ki se osredotoča na zmožnosti posameznika v povezavi z okoljem.

Prav tako se uporabljajo opredelitve Ameriškega združenja za osebe z motnjami v duševnem razvoju (2013). Zajemajo motnje, ki prizadenejo intelektualno delovanje in prilagoditvene sposobnosti. Ponavadi se pojavijo pred 18. letom starosti in se odražajo v sposobnosti učenja, sprejemanja odločitev, razumevanja in reševanja problemov. Težave v prilagoditvenem vedenju se kažejo pri sposobnostih, ki jih potrebujemo za vsakodnevno življenje, kot so komunikacija, interakcija z drugimi in še posebej skrb zase.

Ti okviri in opredelitve se odražajo v spremembah pri strokovnjakih. Prišlo je do prehoda z zdravstvenega modela, ki je dajal prednost zdravstveni negi oseb z zmanjšanimi intelektualnimi zmožnostmi, a je pri tem pozabil celostni razvoj, na socialni model. Tako imenovani »socialni model«,

¹Konvencija ZN o pravicah invalidov (2010), 1. člen.

ki je nadomestil zdravstvenega, znova predstavlja paradigmo obravnavanja in oskrbe ljudi z zmanjšanimi intelektualnimi zmožnostmi. Ta paradigma vključuje vidik učenja kot vseživljenjskega učenja. Nova paradigma pomeni tudi prepoznavanje posameznih vrtilin in ostalih zmožnosti, ki jih je treba razviti. Posameznik ni več tisti, ki bi se moral prilagoditi okolju, in okolje mora videti posameznike z vsemi njihovimi različnimi potrebami in jih obravnavati kot enakopravne člane skupnosti. V zadnjem času se je uveljavilo mnenje, da je nujno potrebno spodbujati ljudi z motnjami v duševnem razvoju, da prevzamejo aktivno vlogo in začnejo dejavno sodelovati v svojih življenjih - tako imenovano »opolnomočenje«.

Motnje v duševnem razvoju trenutno niso obravnavane kot končni status posameznika, ampak kot stanje, odvisno od interakcije posameznikov z motnjami v intelektualnem delovanju s svojimi vrstniki in okoljem, v katerem živijo. Posledica takšnega dojemanja ciljne skupine je drugačen pristop, ki se ne osredotoča na intelektualni razvoj posameznika, ampak na stopnjo pomoči, ki jo potrebujejo na enem ali več področjih prilagajanja.

Španija

Španija ima vodilno mesto pri prilagajanju MKF. V Španiji je bila vsa zadevna zakonodaja prilagojena konceptu MKF in strokovnjaki na področju zmanjšanih zmožnosti običajno kot standard uporabljajo opredelitve MKF. Ustava navaja, da si morajo javni organi prizadevati za vključevanje oseb s kakršno koli vrsto zmanjšane zmožnosti. Konvencija je osebam s posebnimi potrebami izrecno priznala enake pravice kot drugim osebam ter da so organi dolžni zagotavljati polno izvajanje teh pravic. Zato ima španski zakon novo pojmovanje »oskrbe«. Pojmovanje oseb s posebnimi potrebami je naredilo korak naprej iz »potrebe po popolnem socialnem varstvu« do »nosilcev državljanskih pravic« s ciljem povečanja udeležbe državljanov v postopkih odločanja. Poleg tega so bili v zakonodajo sprejeti ukrepi proti diskriminaciji in ukrepi podpore. Primer tega je, da imajo otroci s posebnimi potrebami glede na njihove zmožnosti enak učni načrt v običajnih šolah kot ostali otroci. Drug primer je, da morajo šole prilagoditi svoj program vsakemu otroku s posebnimi potrebami, da zagotovijo doseganje najboljših ciljev glede na njegove ali njene zmožnosti.

V Španiji se veliko zakonodaje nanaša na osebe z motnjami v duševnem razvoju in v splošnem je veliko španske zakonodaje prilagojene razmišljanju znotraj okvira MKF.

Strokovnjaki na področju zmanjšanih zmožnosti razvijajo model, v katerem pozornost namenjajo osebi, njenim zmožnostim, omejitvam in potrebi po podpori, kar nato uporabijo za ovrednotenje kakovosti njenega življenja s pomočjo validiranih meril. Med drugimi strokovnjaki se še vedno

večinoma uporablja pojem »osebe s posebnimi potrebami«, vendar večina strokovnjakov v splošnem razume in uporablja jezik, ki se nanaša na posebne potrebe kot pozitiven pojem. Med strokovnjaki je prisotno tudi zavedanje, da se ciljno skupino tega projekta (ljudi z motnjami v duševnem razvoju) lahko vključi na trg dela.

Italija

Klasifikacija MKF predstavlja standard v Italiji in je privedla do prehoda z zdravstvenega oz. individualnega modela, ki je obravnaval osebe s posebnimi potrebami kot »bolne in ovirane« ter potrebne socialne zaščite in oskrbe, na model, ki povezuje biološki, psihološki in socialni vidik, pri katerem pogoji za osebe s posebnimi potrebami temeljijo na spoštovanju človekovih pravic. Sprejetje novega pristopa, ki temelji na njihovih pravicah v skladu z MKF, in sprejetje Konvencije o pravicah invalidov (MKPI) nista v celoti vplivala na širok spekter politik in praks, ki zadevajo zmanjšane zmožnosti. Vendar obstaja veliko zakonodaje, ki obravnava na primer ukrepe pomoči in podpore, ki se osredotočajo na vključevanje. Ti zajemajo razvoj sposobnosti in ustvarjanje najustreznejših delovnih mest.

Strokovnjaki so pred kratkim začeli uporabljati izraz »motnje v duševnem razvoju«, s katerim so nadomestili izraz »mentalna retardacija«. Izraz mentalna retardacija je bil nadomeščen zaradi stigmatizacije, saj je bil nagnjen k negativni konotaciji; »motnje v duševnem razvoju« se štejejo za primernejše in specifične v povezavi z intelektualnim delovanjem. Poleg tega se zdijo bolj primerne za izpostavljanje raznolikosti različnih oblik, v katerih se kažejo zmanjšane zmožnosti, vključno z inteligenco. Kulturne novosti, ki jih uvajata MKF in MKPI, še zmeraj naletijo na ovire zaradi preživetja zdravstvenega modela.

2.2 Skupne značilnosti in glavne razlike med opredelitvami ter splošni pristopi k motnjam v duševnem razvoju

Obstaja splošen trend v smeri k čedalje bolj pozitivnemu stališču do oseb z motnjami v duševnem razvoju. Osebe z motnjami v duševnem razvoju so v splošnem obravnavane kot bogat vir in kot del družbe. Ni presenetljivo, da se zdi, da obstaja pozitivna povezava med razvojem strokovnih definicij, prilagajanjem definicij v zakonodaji, obseg medijske pokritosti in splošnim odnosom prebivalstva.

Glavne razlike se kažejo v obsegu pozitivnega stališča do oseb z motnjami v duševnem razvoju ter obsegu vključevanja opredelitve MKF v zakonodajo in delo strokovnjakov. Opredelitve, ki jih uporabljajo strokovnjaki, se še zmeraj zelo razlikujejo v posameznih državah, čeprav so tudi na tem

področju nekatere vodilne. Da bi dosegli cilj ustvarjanja več poti do zaposlitve, bi lahko bilo koristno poskrbeti 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 doseči cilj. Opredelitev MKF se uporablja v vseh partnerskih državah, vendar v različnih obsegih. Nekatere države so vključile opredelitev v vso zadevno zakonodajo, druge so jo vključile samo v novo zakonodajo in v nekaterih primerih opredelitev sploh ni uporabljena v zakonodaji.

3. Število mladih z motnjami v duševnem razvoju

Obstaja nekaj razlik v številu ocenjenih registriranih mladih z motnjami v duševnem razvoju. Številka, ki je zanimiva za ta projekt, je število mladih ljudi z motnjami v duševnem razvoju v starosti od zaključenega obveznega šolanja do 25 let. Podatkov, ki bi jih lahko popolnoma primerjali, ni bilo možno pridobiti. Razpon deleža prebivalstva se giblje od 0,5 % do 2,4 %. Vsi podatki so zbrani iz nacionalnih poročil.

Slika: Mladi ljudje z motnjami v duševnem razvoju v starostni skupini med obveznim šolanjem in

25. letom starosti

	Španija	Slovenija	Italija	Danska	Bolgarija	Portugalska
Delež	Ni podatka	1% ¹	0,7 % ²	1-2 % ³	0,5 % ⁴	Ni podatka

¹ V Sloveniji ni uradne statistike povezane z osebami z motnjami v duševnem razvoju. Ciljno skupino obravnavajo različne institucije, ki vodijo svoje evidence, nekateri izmed njih ne vodijo statistike, ker bi bilo diskriminatorno (še posebno za osebe z lažjo obliko motnje v duševnem razvoju). Ocenjujemo, da je v Sloveniji 1% oseb z motnjami v duševnem razvoju (zbrani podatki: cca 1200 vključenih v bivalne enote, dnevne centre za otroke in mladostnike z lažjo, zmerno in težjo motnjo v duševnem razvoju; 5000 oseb z motnjo v duševnem razvoju je v domači oskrbi, ker ni mest v institucijah; ostali so vključeni v različne varstveno delovne centre. 85% oseb z motnjami v duševnem razvoju je osen za lažjo motnjo (IQ 51–70), 10 % z zmerno (IQ 36–50), 3-4-% oseb z težko (IQ 21–35) and 1-2 % z težjo motnjo (IQ nižji od 21).

² Delež mladih v starosti 15–24 let.

³ Na Danskem ni statističnih podatkov, ki se nanašajo na število ljudi z motnjami v intelektualnem razvoju. Registracija motenj v intelektualnem razvoju se je na Danskem ustavila leta 1980. Od takrat so bile narejene samo ocene na osnovi različnih dejavnikov. V splošnem se ocenjuje, da sta 1–2 % prebivalstva z motnjami v intelektualnem razvoju. Ocenjuje se, da ima okrog 85 % ljudi z zmanjšanimi intelektualnimi zmožnostmi (tj. IQ pod 70) IQ med 50 in 69.

⁴ Število predstavlja delež ljudi z zmanjšanimi intelektualnimi sposobnostmi v splošnem prebivalstvu.

Številke so odvisne od različnih uporab definicij v državah in lahko so prisotne razlike v metodah zbiranja podatkov. A najpomembnejše je dejstvo, da ljudje z motnjami v duševnem razvoju dejansko tvorijo pomemben delež prebivalstva in potencialne delovne sile. Pomembno je zagotoviti primerna orodja za izboljšanje kakovosti njihovih življenj. Pri tem je pomembno tudi gospodarsko vprašanje glede zmanjšanja njihove odvisnosti od socialnega varstva in denarnih pomoči.

4. Zakonodaja

4.1. Politika izobraževanja

Vse države imajo v svoji zakonodaji posebne določbe, ki se nanašajo na izobraževanje oseb s posebnimi potrebami. Sistemi so predstavljeni v nadaljevanju.

Bolgarija

Bolgarija ima »Zakon o poklicnem izobraževanju in usposabljanju«. Zakon vzpostavlja okvir za poklicno izobraževanje in usposabljanje učencev s posebnimi učnimi potrebami in/ali kroničnimi boleznimi kot tudi študentov iz zavodov za vzgojo in izobraževanje otrok, študentov, ki so bili prikrajšani za starševsko oskrbo in študentov z odklonskim vedenjem. Zakon zagotavlja, da so študentje s posebnimi izobraževalnimi potrebami lahko deležni strokovnega izobraževanja in usposabljanja glede na posebnosti njihovih zmanjšanih zmožnosti. Študentje z motnjami v duševnem razvoju so upravičeni do strokovnega izobraževanja in usposabljanja, s katerima lahko dosežejo prvo stopnjo poklicne kvalifikacije.

Danska

Danska ima zelo strjen izobraževalni sistem z veliko različnimi priložnostmi za mlade z motnjami v duševnem razvoju. Ne obstaja tipična pot skozi osnovno šolanje (0–9 razred) za osebe z motnjami v duševnem razvoju. Veliko jih obiskuje ločene šole, vendar pa postaja bolj običajno, da nekateri z boljšim intelektualnim delovanjem obiskujejo običajne javne šole. Na Danskem je splošni cilj, da naj bi 95 % zaključilo srednješolsko izobraževanje (mladinsko izobraževanje), vsi pa imajo pravico, da se lahko udeležijo mladinskega izobraževanja. Po osnovnem šolanju v bistvu obstajajo tri poti do nadaljnega izobraževanja za mlade z motnjami v duševnem razvoju.

Kot velja za vse ostale mladinske izobraževalne programe na Danskem, so spodaj navedena izobraževanja brezplačna. Poleg tega obstaja splošno pravilo, da imajo učenci s posebnimi potrebami pravico do

posebnega izobraževanja ali pomoči glede na pravila, ki veljajo za vsako izobraževalno dejavnost, ki se je udeležijo.

»Zakon o mladinskem izobraževanju za mlade s posebnimi potrebami« postavlja okvir za posebej zasnovan izobraževalni program (STU). STU je izobraževalni program, ki ga imajo možnost obiskovati mladi z običajno ravnijo inteligentnosti, vendar z drugimi težavami, ki zmanjšujejo njihove duševne zmogljivosti. To bi lahko bili nekateri mladi v avtističnem spektru. Cilj STU je, da mladi z motnjami v duševnem razvoju in drugi mladi s posebnimi potrebami lahko pridobijo osebne, socialne in poklicne veščine, potrebne za neodvisno in aktivno udeležbo v odraslem življenju, ter po možnosti pridobijo nadaljnjo izobrazbo in zaposlitev. Izobraževanje je namenjeno mladim, ki ne morejo dokončati drugih izobraževalnih programov. Občine so odgovorne za zagotavljanje informacij o STU mladim v svojih občinah in zaposleni na občinski ravni odločijo, ali je mlada oseba upravičena do vstopa v STU ali naj se vpiše v drugo mladinsko izobraževanje. Mlada oseba ne sme biti stara več kot 25 let, ko se vpiše v program. STU je prilagojen posamezniku in je lahko sestavljen iz širokega spektra šol in ustanov kot tudi praktičnega usposabljanja in pripravništva v podjetju. Glede na vsebino izobraževanja in spretnosti mlade osebe, je nato možna zaposlitev ali nadaljnje izobraževanje. Zakon je v široki uporabi in za nekatere mlade individualno izobraževanje odpira priložnosti za življenje, v katerem lahko pridobijo veščine, ki jim omogočajo, da živijo bolj neodvisno in postanejo aktivni udeleženci odraslega življenja. Zdi se, da vedno več mladih doseže potrebne spretnosti za zaposlitev po zaključenem izobraževanju.

Nekateri mladi z motnjami v duševnem razvoju, ki imajo nekoliko boljše razvito intelektualno delovanje, lahko izberejo druge poti izobraževanja kot STU, še posebej osnovno poklicno izobraževanje in usposabljanje (EGU), vzpostavljeno z »Zakonom o osnovnem poklicnem izobraževanju«, ki se osredotoča na prakso na delovnem mestu. Cilj EGU je, da mladi dosežejo osebne, socialne in poklicne spretnosti, ki jim omogočajo dostop do nadaljnjega poklicnega izobraževanja in dajejo podlago za bodočo zaposlitev. EGU je namenjen mladim do 30. leta starosti, ki niso pripravljene, da se vključijo v katero drugo poklicno izobraževanje. Program EGU traja 2 leti in teoretične vsebine skupno trajajo od 20 do 40 tednov. Lahko je sestavljeno iz elementov z različnih šol. Po zaključku EGU je možno nadaljevati z drugim poklicnim izobraževanjem z možnostjo prenosa kreditnih točk.

Končna pot do mladinske izobrazbe za boljše delovanje mladih z motnjami v duševnem razvoju so proizvodne šole, ustanovljene z »Zakonom o proizvodnih šolah«. Cilj proizvodnih šol je zagotavljati izobraževalne tečaje, ki se osredotočajo na praktično delo in proizvodnjo – teoretično izobraževanje mora biti čim bolj vključeno v praktično delo. Tečaji naj bi okrepili osebni razvoj učencev ter izboljšali njihove priložnosti v izobraževalnem sistemu in na običajnem trgu dela, vključno z zaposlitvijo pod posebnimi pogoji

(s subvencijo plače). Pomemben del tečajev je, da učenci pridobijo kvalifikacije, s katerimi lahko pridobijo poklicno izobrazbo. Tečaji na proizvodnih šolah so namenjeni mladim do 25. leta starosti in trajajo največ 1 leto.

Slovenija

V Sloveniji je izobraževalni sistem urejen z »Zakonom o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja«. Glede na zakon je eden od splošnih ciljev izobraževalnega sistema v Sloveniji »zagotavljanje optimalnega razvoja posameznika ne glede na spol, socialno in kulturno poreklo, veroizpoved, rasno, etnično in narodno pripadnost ter telesno in duševno konstitucijo oziroma invalidnost«. Bolj natančno zakon navaja, da se izobraževanje otrok in mladostnikov s posebnimi potrebami lahko izvaja samo kot javna služba. Nadalje ta zakon ureja splošne vsebine različnih izobraževalnih programov, npr. ime programa, cilje in načela izobraževanja, pogoje za napredovanje in dokončanje, oblike dela, trajanje itd.

»Zakon o usmerjanju otrok s posebnimi potrebami« ureja izobraževalno usmerjanje otrok, mladostnikov in odraslih s posebnimi vzgojno-izobraževalnimi potrebami ter določa načine in oblike izvajanja vzgoje in izobraževanja. Zakon se nanaša na širok obseg posebnih potreb, vključno z osebami z motnjami v duševnem razvoju, ki potrebujejo prilagojeno izvajanje programov, posebne izobraževalne programe ali dodatno strokovno pomoč s posebnim izvajanjem izobraževalnih programov.

Določbe tega zakona veljajo tudi za izobraževanje polnoletnih oseb nad 21. letom starosti do vključno 26. leta starosti. To velja za tiste, ki se neprekinjeno izobražujejo v prilagojenih programih poklicnega in strokovnega izobraževanja z enakovrednim izobrazbenim standardom in/ali posebnem rehabilitacijskem programu. Poleg tega velja tudi za tiste, ki so vključeni v program izobraževanja in usposabljanja za odrasle, ki je del posebnega programa za otroke z zmerno, težjo in težko motnjo v duševnem razvoju.

Zakon opredeljuje tudi cilje in načela izobraževanja otrok s posebnimi potrebami. Otroci z motnjami v duševnem razvoju ne morejo biti vključeni v redne programe osnovne šole. Če je pri otroku ugotovljena lažja, zmerna, težja ali težka motnja v duševnem razvoju, tak otrok ne more biti usmerjen v program redne osnovne šole, niti kadar ima šola dostop do dodatne strokovne pomoči.

Španija

V Španiji je pravica do izobraževanja del »Splošnega zakona o pravicah oseb s posebnimi potrebami in njihovem vključevanju v družbo« (ratifikacija Mednarodne konvencije o pravicah invalidov). Ta zakon daje osebami s posebnimi potrebami pravico do enakih možnosti in enakega obravnavanja ter jim omogoča dejansko in učinkovito izvajanje pravic ob enakih pogojih, kot jih imajo preostali državljani, s spodbujanjem

osebne samostojnosti, splošne dostopnosti, dostopa do zaposlitve, vključevanja v skupnost, samostojnega življenja in izkoreninjanjem vseh oblik diskriminacije. 36. člen z naslovom »Enako obravnavanje« pravi, da »Enako obravnavanje pomeni, da zaradi zmanjšane zmožnosti ne sme priti do nobene posredne ali neposredne diskriminacije pri zaposlovanju, poklicnem usposabljanju in napredovanju ali v delovnih pogojih«.

Družine v Španiji lahko prejmejo pomoč pri plačilu šolnine, sprejem na srednje šole in v poklicno usposabljanje pa je brezplačen. V srednjih šolah so zagotovljene posebne psiho-pedagoške službe in obstajajo centri s posebnimi razredi vključevanja. Večina otrok s posebnimi potrebami v Španiji obiskuje navadne šole s posebno podporo (44 %), medtem kot 30 % otrok obiskuje običajne centre brez podpore. Po drugi strani jih le nekaj obiskuje posebne izobraževalne centre (18 %). 33 % oseb s posebnimi potrebami, mlajših od 16 let, ne zaključi izobraževalnega procesa. Od tega jih je 10 % nepismenih in samo 20 % jih doseže strokovno izobrazbo po končanem obveznem šolanju.

Italija

V Italiji se pravica učencev s posebnimi potrebami do izobrazbe uresničuje z vključevanjem v šole. Vključevanje v šole pomeni tudi, da je država dolžna zagotavljati ustrezne podporne ukrepe s prispevki lokalnih organov in nacionalne zdravstvene službe. Zato so šolske skupnosti in lokalni organi odgovorni, da poskrbijo za izobraževanje in splošno rast oseb s posebnimi potrebami od njihovih najzgodnejših let življenja. Ta kolektivna zaveza ima določen cilj: ustvariti pogoje za polno udeležbo oseb s posebnimi potrebami v družbenem življenju z odpravo vseh možnih fizičnih in kulturnih ovir, ter ovir med družbeno udeležbo in življenjem oseb s posebnimi potrebami.

Ob koncu obveznega šolanja mladi s posebnimi potrebami izberejo, ali želijo nadaljevati svoje izobraževanje na srednji šoli (do 18. leta starosti) ali bodo obiskovali tečaj poklicnega usposabljanja. V Italiji je poklicno izobraževanje v pristojnosti regij, zato je izbira osebe s posebnimi potrebami povezana z možnostmi, ki jih ponujajo različna območja. V splošnem mladi s posebnimi potrebami nadaljujejo srednjo šolo in gredo potem na pot poklicnega usposabljanja ali v primeru takih z več težavami na pot oskrbe (dnevni centri itd.).

Poklicno izobraževanje zajema različne rešitve. Obstajajo tečaji usposabljanja, usmerjeni v določen poklic; tečaji usposabljanja, usmerjeni v učenje delovnih sposobnosti za delo v različnih delovnih okvirih (npr. osnovani na komunikaciji, odnosih ipd.) in tečaji preko ESS, ki so ponavadi usmerjeni v spodbujanje vključevanja v delo.

Običajno vse te možnosti izobraževanja prehajajo med šolami in delovnimi mesti. Osebe s posebnimi potrebami imajo pravico do aktivne udeležbe v univerzitetnem življenju in vsaka ustanova je odgovorna za študente s posebnimi potrebami. Univerze zagotavljajo posebno pomoč mladim s posebnimi potrebami: dovoljenja, šolnine itd. Vsaka univerza je dolžna poskrbeti za posebnega učitelja, ki ima nalogo, da nastani študente s posebnimi potrebami, in tutorje, ki nudijo podporo pri premagovanju težav z organizacijo in učenjem.

Portugalska

Na Portugalskem obstaja zakonodaja, ki zagotavlja posebno podporo v predšolskem obdobju ter osnovno in srednješolsko izobraževanje, kot tudi podporo v javnem, zasebnem in združenem sektorju. Namen zakonodaje je nuditi otrokom in mladostnikom s posebnimi izobraževalnimi potrebami dostop do izobrazbe v vključujočem okviru.

Zakonodaja opredeljuje podporo v predšolskem obdobju, med osnovnim in srednješolskim izobraževanjem, ter v javnem, zasebnem in združenem sektorju. Namen podpore je omogočiti, da splošni izobraževalni proces poskrbi za posebne izobraževalne potrebe študentov s precejšnjimi omejitvami pri dejavnosti in udeležbe na enem ali več področjih življenja. Zakonodaja je privedla do programa o specializirani izobraževalni podpori, s katerim želi zagotoviti vključevanje študentov s posebnimi potrebami v splošno dinamiko poučevanja. V ta namen je zagotovljena posebna podpora, ki lahko obsega prilagajanje strategij, virov, vsebine, procesov, postopkov in instrumentov kot tudi uporabo pomožnih tehnologij.

Učenci do 24. leta starosti, ki obiskujejo posebne šole, lahko prejmejo posebno subvencijo. Subvencija je bila zasnovana kot nadomestilo stroškov obiskovanja posebnih šol ali podobnih izobraževalnih ustanov.

Na Portugalskem je prisotna splošna osredotočenost na vseživljenjsko učenje. To je tudi tema, ki zadeva ljudi z motnjami v duševnem razvoju. Eden od programov skuša zagotoviti visokošolske in poklicne kvalifikacije s potrjevanjem že razvitih kompetenc ali z obiskovanjem tečajev izobraževanja oz. usposabljanja. Drugi program, ki ga je vpeljal zakon, je »Program podpore zaposlovanja in usposabljanja oseb s posebnimi potrebami«, in se posebej ukvarja z osebami s posebnimi potrebami. Cilji programa so podpreti osebe s posebnimi potrebami z (re)konstrukcijo njihovega poklicnega projekta, razvojem visokošolskih in poklicnih kompetenc ter poklicno (re)integracijo.

4.2 Politika zaposlovanja

Španija

V Španiji je pravica do izobraževanja del »Splošnega zakona o pravicah oseb s posebnimi potrebami in njihovem vključevanju v družbo« (ratifikacija konvencije o pravicah invalidov). Ta zakon daje osebam s posebnimi potrebami pravico do enakih možnosti in enakega obravnavanja ter jim omogoča dejansko in učinkovito izvajanje pravic ob enakih pogojih, kot jih imajo preostali državljani, s spodbujanjem osebne samostojnosti, splošne dostopnosti, dostopa do zaposlitve, vključevanja v skupnost, samostojnega življenja in izkoreninjanjem vseh oblik diskriminacije.

Zakonodaja vključuje več določb, ki vplivajo na zaposlovanje mladostnikov z motnjami v duševnem razvoju. 17. člen zagotavlja, da so osebe s posebnimi potrebami v delovno aktivni starosti upravičene do poklicne in strokovne rehabilitacije, ohranjanja zaposlitve in vrnitve na delovno mesto. 35. člen zagotavlja, da imajo osebe s posebnimi potrebami pravico do dela v pogojih, ki zagotavljajo uresničevanje načel enakega obravnavanja in nediskriminacije. Enako obravnavanje je opredeljeno v 36. členu kot prepoved posredne ali neposredne diskriminacije zaradi posebnih potreb na področju zaposlovanja, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter v delovnih pogojih. V 37. členu so vrste zaposlitve za osebe s posebnimi potrebami opisane kot: a) običajna zaposlitev v podjetjih in javnih upravah, vključno s storitvami podprtega zaposlovanja; b) zaščitena zaposlitev v posebnih zaposlitvenih centrih in ločenih delovnih skupinah ter c) samozaposlitev.

Zakon predpisuje različne vrste podpornih ukrepov. Ti obsegajo podpore ali posojila za zaposlovanje, prilagajanje delovnih mest, odpravljanje ovir itd. Zakon prav tako nalaga sektorju javnega zaposlovanja odgovornost, da pomaga z usmerjanjem in delovno namestitvijo delavcev s posebnimi potrebami, kot tudi dolžnost, da prijavi delavce s posebnimi potrebami. Del zakona predstavlja tudi kvota služb v javnem sektorju, ki jo morajo zapolniti osebe s posebnimi potrebami. Poleg tega zakon skrbi za ustanavljanje Posebnih zaposlitvenih centrov za vključevanje oseb s posebnimi potrebami na trg dela. Ti centri proizvajajo blago in storitve, so redno udeleženi v poslovanju na trgu in so usmerjeni v zagotavljanje plačanih delovnih mest za osebe s posebnimi potrebami.

Slovenija

Zakonodajo, ki v Sloveniji zadeva zaposlovanje mladih z motnjami v duševnem razvoju, v glavnem ureja »Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov«. Zakon v splošnem ureja pravico do

zaposlitvene rehabilitacije in nekatera vprašanja zaposlovanja oseb s posebnimi potrebami ter določa druge oblike, ukrepe in spodbude za njihovo zaposlovanje ter način njihovega financiranja. Namen zakona je povečati zaposljivost oseb s posebnimi potrebami in vzpostaviti pogoje za njihovo enakovredno udeležbo na trgu dela z odstranjevanjem ovir in ustvarjanjem enakih možnosti. Zakon vključuje tudi protidiskriminacijske ukrepe kot tudi opis osebe, ki je opredeljena kot invalid, in jo zato zadeva zakon.

Osebe s posebnimi potrebami, ki jim je priznana pravica do zaposlitvene rehabilitacije, so upravičene do denarnih prejemkov sredstev glede na vrsto, obseg in čas trajanja storitev; ti obsegajo brezplačni javni prevoz, delno plačilo stroškov bivanja in denarne prejemke za čas trajanja zaposlitvene rehabilitacije v višini 30 % minimalne plače mesečno.

Zakon določa tudi, da se osebe s posebnimi potrebami lahko zaposli v običajnem delovnem okolju, v invalidskih podjetjih, ter v podporni ali zaščitni zaposlitvi, ki ustreza njihovi usposobljenosti. Delodajalci morajo upoštevati tudi Kodeks Mednarodne organizacije dela o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu tako, da zagotavljajo enake možnosti oseb s posebnimi potrebami, njihovo zaposlovanje in ohranitev njihove zaposlitve. Del zakona predstavlja tudi vzpostavitev kvotnega sistema. Delodajalci, ki zaposlujejo najmanj 20 delavcev so dolžni zaposlovati osebe s posebnimi potrebami v okviru določenega deleža od celotnega števila zaposlenih delavcev. Kvota je glede na dejavnost delodajalca lahko različna, vendar ne sme biti nižja od 2 % in ne višja od 6 % od skupnega števila zaposlenih delavcev.

Poleg tega zakonodaja določa finančne spodbude za podjetja, ki zaposlujejo osebe s posebnimi potrebami. Te med drugim obsegajo: subvencije plač; plačilo stroškov prilagoditve delovnih mest; oprostitev plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje zaposlenih oseb s posebnimi potrebami; nagrade za preseganje kvote; in letne nagrade delodajalcem za dobro prakso na področju zaposlovanja oseb s posebnimi potrebami.

V Sloveniji obstaja tudi »Zakon o invalidskih organizacijah«. Kar je pri tem zakonu še posebej pomembno za poročilo, je dejstvo, da invalidske organizacije lahko ustanovijo socialna podjetja, ustanove ali zavode.

Danska

Ukrepe za zaposlovanje mladih z motnjami v duševnem razvoju na Danskem urejajo različni zakoni. »Zakon o socialnih službah« zagotavlja finančno podporo za nakup avta in delovnih pripomočkov. Oba dela zakona se nanašata na posebni položaj in stopnjo zmanjšanja zmožnosti delovanja. Nazadnje zakon vzpostavlja pravni okvir za ustvarjanje zaščitene zaposlitve za ljudi s precej zmanjšano fizično ali duševno zmožnostjo

delovanja, ki ne morejo vstopiti na trg dela pod normalnimi pogoji ter ne morejo izkoristiti možnosti druge zakonodaje.

»Zakon o ukrepih aktivnega zaposlovanja« se v prvi vrsti ukvarja z različnimi potmi do zaposlitve. Obstajajo ustrezni predpisi v zvezi z ljudmi z motnjami v duševnem razvoju. Ti obsegajo pravico do opravljanja pripravništva za najmanj 13 tednov in pravico do zaposlitve s subvencijo plače. Na voljo so različni modeli zaposlitve s subvencionirano plačo glede na posebne okoliščine. Ljudje, ki prejemajo predčasno pokojnino, se lahko zaposlijo v »lahkih službah«, medtem ko se ostali lahko zaposlijo v fleksibilnih službah. Fleksibilna delovna mesta so delovna mesta za osebe s trajno, bistveno zmanjšano delovno zmogljivostjo, ki ne morejo pridobiti ali obdržati zaposlitve pod običajnimi pogoji na trgu dela. Zmožnost za delo pojasni zaposlitveni center, ki pripravi načrt za rehabilitacijo v sodelovanju z državljanom. Nato skupina za rehabilitacijo odloči o dodelitvi fleksibilnega delovnega mesta. Fleksibilno delovno mesto pomeni delovno mesto, na katerem se upošteva zmanjšano delovno zmogljivost. Delo je organizirano na podlagi potreb državljana in zaposlitveni center oceni delovno zmožnost, tj. obseg delovnega časa in intenzivnost dela. Fleksibilna delovna mesta se podelijo za obdobje do skupno 5 let. Po preteku obdobja zaposlitve na fleksibilnem delovnem mestu je možno, da se delavcu odobri stalna fleksibilna služba. Plača se izračuna na osnovi dejansko opravljenega dela. Poleg plače občine prispevajo subvencijo plače. Subvencija se izračuna z uporabo posebne (kompleksne) metode.

»Zakon o prepovedi diskriminacije na trgu dela« vključuje protidiskriminatorne ukrepe, a tudi obveznost prilagajanja delavcem s posebnimi potrebami.

»Zakon o povračilu sredstev za osebe s posebnimi potrebami v delovnem razmerju itd.« daje osebam s posebnimi potrebami prednost pri dostopu do prostih javnih delovnih mest. To pomeni, da je obvezno opraviti zaposlitveni razgovor z osebo s posebnimi potrebami. Poleg tega imajo osebe s posebnimi potrebami prednost pri podelitvi določenih javnih licenc. Zakon zagotavlja osebam s posebnimi potrebami tudi osebno pomoč, če takšna oseba potrebuje posebno osebno pomoč pri spoprijemanju s službo zaradi svoje trajne ali bistvene motnje v fizičnem ali duševnem razvoju. Zagotovljena je lahko tudi pomoč med usposabljanjem. Dodeljenih je lahko do 20 ur pomoči v povprečju na teden. Osebi, ki ima več kot samo eno motnjo ali bistveno okvaro funkcionalnih sposobnosti, se lahko v skladu s posebno oceno dodeli do 37 ur na teden ter v določenih primerih celo več.

Italija

V Italiji se pravni okvir za zaposlovanje navezuje na dva zakona; »Pravico oseb s posebnimi potrebami do zaposlitve« in »Pomoč, socialno vključenost in pravice oseb s posebnimi potrebami«, ter naknadne zakone, ki se nanašajo na »Pomoč, socialno vključenost in pravice oseb s posebnimi potrebami«.

Zakon »Pravica oseb s posebnimi potrebami do zaposlitve« spodbuja vključevanje in integracijo oseb s posebnimi potrebami v delo preko podpornih storitev in ciljno usmerjenega zaposlovanja. Zakon ščiti pravice delavcev s posebnimi potrebami in prepoveduje njihovo diskriminacijo na delovnem mestu. Poleg spodbujanja dostopa oseb s posebnimi potrebami do dela s pomočjo obveznega sistema kvot zaposlovanja, zakon navaja, da morajo veljati za osebe s posebnimi potrebami isti standardi, določeni z zakonom ali kolektivno pogodbo, kot za ostale delavce. Ključni in inovativni vidik zakona je razvoj ciljno usmerjenih storitev nastavitve na delovna mesta. Te storitve obsegajo vrsto tehničnih orodij in podporo, s čimer se omogoči ustrezna ocena oseb s posebnimi potrebami in njihovih zmožnosti ter se jih namesti na pravo delovno mesto na podlagi analize službe, oblike podpore, pozitivnih ukrepov in rešitev problemov, povezanih z okoljem, orodji in medosebnimi odnosi na običajnih delovnih mestih.

Sistem kvot, ki ga uvaja zakon, je dobro orodje spodbujanja zaposlovanja delavcev s posebnimi potrebami. Čeprav je gospodarska kriza privedla do naraščajočega števila podjetij, ki so zaprosila za oprostitev ali začasno ukinitve obveznosti zaposlovanja, je še zmeraj prisotnih 22 % nezasedenih delovnih mest, namenjenih osebam s posebnimi potrebami.

»Zakon o pomoči, socialni vključenosti in pravicah oseb s posebnimi potrebami« opredeljuje izobraževalni proces kot predhodno orodje, ki ga je treba izboljšati, da se zagotovijo ustrezne možnosti zaposlovanja in ga uskladiti tudi s strukturnimi spremembami gospodarskega sistema. 17. člen zakona predvideva vključevanje oseb s posebnimi potrebami v redna poklicna usposabljanja, ki jih ponujajo javni in zasebni centri, z zagotavljanjem posebnih dejavnosti za študente s posebnimi potrebami, ki ne morejo uporabljati običajnih učnih metod za doseganje kvalifikacij. Kasnejši zakon, št. 196/1997 navaja, da je v poklicno usposabljanje treba vključiti še osnovne priprave in namestitve na delovno mesto, da se poveča strokovno znanje v smislu kakovosti in konkurenčnosti na trgu dela. Okvirni zakon je predstavljal bistveno novost za osebe s posebnimi potrebami v Italiji, saj se je osredotočal na socialne politike in se tem ustvarjal prostor in pogoje za polno zagotavljanje človekovih pravic in udeležbo v socialnem življenju. Zakon št. 196/1997 je usmerjen v spodbujanje usklajevanja ponudbe in povpraševanja za delo preko sredstev kot so vajeništvo, pogodbe o delovnem usposabljanju, pripravništvo in krepitev povezav med izobraževalnimi vsebinami ter med šolo in delom, da se tako spodbudi pridobivanje znanja o svetu dela in podpre izbira poklicne poti mladih ljudi.

Bolgarija

Bolgarska zakonodaja, ki zadeva zaposlovanje mladostnikov s posebnimi potrebami, je porazdeljena na več zakonov.

»Zakon o spodbujanju zaposlovanja« vzpostavlja programe in ukrepe, ki zagotavljajo enake možnosti preko družbeno-gospodarskega vključevanja prikrajšanih skupin v trg dela.

Delovni zakonik vsebuje določbe za posebno zaščito določenih kategorij delavcev, vključno z osebami s posebnimi potrebami. Del Delovnega zakonika pravi tudi, da so delodajalci, ki zaposlujejo več kot 50 delavcev, dolžni vsako leto določiti delovna mesta, ki so primerna za prilagoditev osebam s posebnimi potrebami. Delovni zakonik vzpostavlja tudi okvir za specializirana podjetja in delavnice za osebe s trajnimi motnjami. Ministri, vodje drugih področij in občinski sveti morajo ustanoviti specializirana državna (občinska) podjetja. Delodajalci, ki imajo zaposlenih več kot 300 delavcev, so dolžni ustanoviti delavnice in druge enote za osebe s trajnimi okvarami.

Eden od ciljev »Zakona o vključevanju oseb s posebnimi potrebami« je ustvariti enake možnosti za osebe s posebnimi potrebami. Drugi cilj je vključevanje oseb s posebnimi potrebami v delovno okolje.

Cilj »Zakona o spodbujanju zaposlovanja« je vzpostavitev predpisov in pogojev za spodbujanje zaposlovanja in zmanjšanje brezposelnosti. Del tega zakona zagotavlja subvencije za delodajalce, ki zaposlijo osebe s posebnimi potrebami.

Portugalska

Portugalska je ratificirala Konvencijo ZN o pravicah invalidov. Poleg tega je sprejela »Zakon o preventivi, rehabilitaciji in sodelovanju oseb s posebnimi potrebami«. Zakon spodbuja vključevanje oseb s posebnimi potrebami v vsa področja družbe in njihovo aktivno življenje. Osebe s posebnimi potrebami so upravičene do dostopa do vseh družbenih dobrin in storitev ter imajo pravico in dolžnost, da prevzamejo dejavno vlogo v razvoju družbe. Zaradi svoje zmanjšane zmožnosti ne smejo biti posredno ali neposredno diskriminirani bodisi z dejanjem ali opustitvijo.

Uzakonjen je bil »Program podpiranja zaposlovanja in usposabljanja oseb s posebnimi potrebami«. Namen zakona je podpreti (ponovno) vključitev na trg dela in spodbuditi pridobivanje kvalifikacij. Zakon vsebuje naslednje ukrepe: podpora usposabljanju; podpora vključevanju, ohranjanju zaposlitve in ponovni vključitvi na trg dela; podpora zaposlovanju; ter nagrada 'Merit' za delodajalce.

4.3 Socialna politika

Najpomembnejše teme socialne politike, pomembne za to poročilo, so omenjene v zgornjih poglavjih o izobraževanju in zaposlovanju. V tem poglavju so dodane nekatere ustrezne informacije iz Slovenije in Portugalske.

Slovenija

»Zakon o družbenem varstvu oseb z duševnimi in telesnimi motnjami« predstavlja osnovno socialno pravo za osebe s posebnimi potrebami. Ta zakon ureja oblike družbenega varstva oseb z zmerno, težjo, težko in najtežjo duševno motnjo, ki niso sposobne za samostojno življenje in delo in pri katerih je ugotovljeno, da je motnja nastala v otroški oziroma mladostni dobi (do dopolnjenega 18. leta starosti oz. v času rednega šolanja, vendar najdlje do dopolnjenega 26. leta starosti).

Zakon postavlja okvir za oblike družbenega varstva, kot so dnevno varstvo, občasno varstvo z nastanitvijo in oskrbo v zavodu, ter stalno varstvo z nastanitvijo in oskrbo v zavodu.

Zakon daje osebam s posebnimi potrebami tudi pravico do nadomestila za invalidnost z dopolnjenim 18. letom starosti. Nadomestilo znaša 36 % povprečnega mesečnega osebnega dohodka na zaposlenega v Republiki Sloveniji v minulem letu. Osebe s posebnimi potrebami, ki potrebujejo stalno pomoč drugega, imajo pravico do dodatka za tujo nego in pomoč.

Finančna nadomestila so nizka in postopki odločanja na zadevnih ustanovah, stanovanjskih enotah, in centrih za socialno delo, kjer se bodo ljudje z duševnimi motnjami usposabljali, delali ali se bo zanje skrbelo, počasni.

»Zakon o zakonski zvezi in družinskih razmerjih« omogoča podaljšanje roditeljskih pravic po dopolnjenem otrokovem 18. letu starosti, če ta zaradi telesne ali duševne motnje ni sposoben, da skrbi sam zase. Center za socialno delo sme sam ali v sporazumu s starši oddati otroka v zavod. Otrok, ki dopolni 18. let, sme ostati v zavodu le v primeru, da v to privoli.

Portugalska

Zakonodaja na Portugalskem zagotavlja socialno varstvo oseb s posebnimi potrebami in njihovih družin. Poleg tega je prisotna tudi zakonodaja, ki zagotavlja dohodek oseb s posebnimi potrebami; ta obsega dopolnilni dodatek za otroke in mladostnike s posebnimi potrebami, nadomestilo za posebno izobraževanje, dodatek k pokojnini za hudo invalidnost, ter socialno pokojnino, za katero se ne plačujejo

prispevki. Del zakonodaje so naslednje vrste zaščite: dodatek za invalidnost k družinskim prejemkom; subvencija posebnega šolanja; dopolnilno plačilo pomoči tretje osebe; mesečna vseživljenjska subvencija; socialna invalidska pokojnina in invalidska pokojnina.

4.4 Trendi v zakonodaji

V zakonodaji na področju izobraževanja so vse udeležene države sprejele predpise za vzpostavitev izobraževalnega sistema, ki si prizadeva upoštevati posamezno situacijo, ko obravnava otroke in mladostnike s posebnimi potrebami. Poleg tega je prisotna močna težnja po osredotočenju izobraževalnih sistemov na priložnosti za prihodnjo zaposlitev. V vseh državah obstaja tudi zakonodaja, ki obravnava možnosti izobraževanja po koncu obveznega šolanja.

Pri obveznem izobraževanju se države močno osredotočajo na prizadevanja za čim večje vključevanje v običajno izobraževalno okolje. Med državami obstaja razlika v specifičnih okoljih izobraževalnih možnosti po obveznem izobraževanju. V nekaterih državah ta prizadevanja navadno potekajo v specializiranih centrih (Danska, Italija), v drugih državah je situacija bolj mešana (Španija, Slovenija) in v eni državi potekajo znotraj običajnega sistema s podporo (Bolgarija).

V zakonodaji s področja zaposlovanja so prisotne nekatere močne skupne težnje, vendar tudi razlike, ki se kažejo v izbiri metod. Vse države imajo zakonodajo, katere namen je zagotavljanje enakega obravnavanja in nediskriminacije. Večina držav je razširila ti načeli v posebno zakonodajo, ki ureja prilagajanje delovnih mest oseb s posebnimi potrebami in odpravljanje ovir (Španija, Slovenija in Danska). Danska ima veliko različnih predpisov glede prilagajanja. Ista skupina držav ima predpise glede subvencije plač oseb s posebnimi potrebami. Tudi na to temo ima Danska veliko različnih predpisov. Po drugi strani je Danska, poleg Portugalske, edina država v tej raziskavi, ki nima sistema kvot za zaposlovanje oseb s posebnimi potrebami. V dveh državah obstaja pravni okvir za službe za ciljno usmerjeno zaposlovanje oseb s posebnimi potrebami – Španija ima posebne zaposlitvene centre, medtem ko ima Italija sistem z usmerjenimi storitvami zaposlovanja.

4.5 Priložnosti za seznanjanje s politikami

Jasno je, da obstaja nekaj pomembnih vprašanj, ki jih je treba podrobno raziskati v nadaljnjem razvoju projekta. Pomembno je raziskati, kako različni pravni okviri podpirajo prizadevanja za zagotavljanje poti do zaposlitve mladih ljudi z motnjami v duševnem razvoju.

Zanimivo bi bilo raziskati pozitivne povezave med izobraževalno politiko in zaposlitveno politiko v različnih državah, in bilo bi smiselno podrobno obdelati vprašanje, kako so individualne razlike obravnavane v teh državah – v kolikšni meri so poti do zaposlitve individualne poti in v kolikšni meri gre za kolektivne poti? Pri tem vprašanju je zelo pomembno pogledati ohranitev zaposlitve kot tudi družbeno vključenost na delovnih mestih ter vpliv velikosti delovnega mesta na uspešno zaposlovanje oseb z motnjami v duševnem razvoju. Poleg tega bi bilo zanimivo preučiti učinke sistema kvot, ki so vzpostavljeni v večini držav.

5. Strategije in politike

V tem poglavju so predstavljene najpomembnejše strategije in politike, poleg opisanih v zakonodaji.

Španija

Španija je sprejela nacionalno Strategijo o invalidnosti 2014–2020, ki je razdeljena na pet osi ukrepov: enakost, zaposlovanje, izobraževanje, dostopnost in krepitev gospodarstva.

V os zaposlovanja je usmerjenih 95 % sredstev, porabljenih v skladu s strategijo. Cilj te osi je *»spodbujanje pravic oseb s posebnimi potrebami do zaposlovanja pod pogoji, ki zagotavljajo uresničevanje načel enakega obravnavanja in nediskriminacije«*.

V programu zaposlovanja bodo oblikovani individualni in osebni načrti kot tudi poročila o sposobnostih. Poleg tega bodo informacijske kampanje, usmerjene zlasti v mala in srednje velika podjetja, izpostavile vrednost, da zaposlovanje oseb s posebnimi potrebami lahko prispeva k proizvodnemu procesu.

Strategija se zdi uspešna. Veliko je sodelovanja med upravami, podjetji, univerzami in tretjim sektorjem in rezultati so bili do sedaj pozitivni. Zaposlovanje oseb s posebnimi potrebami se je leta 2014 povečalo za 19,98 % v primerjavi z letom 2013. V primeru posebnih zaposlitvenih centrov je razlika dosegla 22,20 %.

Španija je sprejela tudi Strategijo podjetništva in zaposlovanja mladih za obdobje 2013–2016. Splošni cilj te strategije je zmanjšanje stopnje brezposelnosti mladih. Pri tem se samo zelo omejeno osredotoča na osebe s posebnimi potrebami (za te je v programu podano daljše časovno obdobje).

V pokrajini Valencija je regionalna vlada sprejela Načrt vključevanja in preventive za socialno izključenost za obdobje 2011–2013. Splošni poudarek načrta je bil na vključenosti oz. izključenosti in si je prizadeval doseči cilj ustvarjanja zaposlitvenih poti za mlade z motnjami v duševnem razvoju.

Del načrta je bil omogočiti kontinuiteto med izobraževalnimi vsebinami v zadnjih letih obveznega izobraževanja in poklicnim usposabljanjem, s čimer bi razvili vseživljenjsko učenje, ki bo olajšalo dostop do

trga dela. Pri tem je en del pozornosti bil namenjen spodbujanju služb poklicnega usmerjanja, ki bi pripravile osebne načrte vključevanja, ter drugi del vzpostavljanju večjih in boljših povezav med ustanovami za usposabljanje, poslovnim sektorjem in javno upravo.

Drugi cilj načrta je bil spodbuditi dejavno vključevanje ljudi s težavami pri dostopu do trga dela. Ukrepi, povezani s tem ciljem, so obsegali različne ukrepe usposabljanja, brezplačne tečaje in upravo na daljavo, ter finančne pomoči delodajalcem, ki so zaposlili mlade osebe s posebnimi potrebami.

Nazadnje je bil cilj načrta izboljšanje zaposljivosti in zmanjšanje brezposelnosti v skupinah, ki jim grozi izključitev. Pri tem je treba zgraditi boljše mostove med že obstoječimi programi usposabljanja, trgom dela in programi posredovanja zaposlitev, ki spodbujajo prehod z izobraževanja na vključitev v delo.

Regionalna vlada v Valenciji ima tudi program, katerega sopokrovitelj je Evropski socialni sklad in ki zadeva podprte načrte zaposlovanja za brezposelne osebe s posebnimi potrebami.

Upravičenci tega programa so osebe s potrjenimi duševnimi motnjami ali duševnimi boleznimi, pri katerih je stopnja invalidnosti najmanj 33 %, ali osebe s telesnimi motnjami ali prizadetimi čutili, pri katerih je stopnja invalidnosti najmanj 65 %.

Občine, subjekti tretjega sektorja in javni organi so del tega programa. Vsak program je financiran v znesku 60.000 evrov. V povprečju je vsako leto odobrenih 22 projektov v regiji Valencije. Vsak načrt je razvit v 8 mesecih s 60. brezposelnimi udeleženci s posebnimi potrebami. Subjekti morajo doseči cilj, ki pravi, da morajo 10 udeležencev vključiti na trg dela (zaposlitvene pogodbe morajo trajati vsaj 3 mesece). Drugače subjekt izgubi odstotek prejetih sredstev. Ukrepi, ki jih morajo izvesti udeleženi subjekti (med drugim) obsegajo: posebni in individualni načrti delovnih poti za vsako osebo; poklicno usmerjanje v zaposlitev; motiviranje in vidiki osebnega razvoja, potrebni za zaposlitev; dejavno iskanje zaposlitve; ter podpora za prilagoditev delovnega okolja in premagovanje osebnih ovir.

Slovenija

V Sloveniji je bil sprejet Akcijski program za invalide (2014–2021). Namen tega akcijskega programa je spodbuditi, zaščiti in zagotoviti polno in enakovredno uresničevanje človekovih pravic oseb s posebnimi potrebami ter spodbuditi spoštovanje njihovega prirojenega dostojanstva. Ta program zajema tri temeljne cilje s skupno 91 ukrepi.

Cilj Akcijskega programa za invalide (2014–2021) ima širok obseg in med drugim zajema tudi naslednje teme: dvig ozaveščenosti in obveščanja; dostopnost; izobraževanje; zaposlovanje; finančna in socialna varnost; zdravje in zdravstveno varstvo; kulturne dejavnosti; samoorganizacija oseb s posebnimi potrebami; ter staranje oseb s posebnimi potrebami.

Po regijah so sprejeti razvojni načrti (npr. v Jugovzhodni Sloveniji je bil sprejet Regionalni razvojni načrt za obdobje 2014–2020). V teh načrtih so tudi posamezni poudarki, ki se dotikajo vključevanja oseb s posebnimi potrebami v družbo, ustanavljanju centrov poklicne dejavnosti ter programih usposabljanja in izobraževanja oseb s posebnimi potrebami.

Danska

Na Danskem obstajajo primeri iz različnih projektov. Projekt KLAP (KLAP je okrajšava za »kreativno dolgoročno načrtovanje dela«) se je začel leta 2007. Od takrat sta bili izvedeni dve fazi, trenutno pa je projekt v tretji fazi, ki se imenuje KLAP III. Projekt vodi LEV, ki je nacionalna organizacija za osebe s posebnimi potrebami in njihove sorodnike. Projekt financira država Danska. KLAP ustvarja delovna mesta za ljudi s kognitivnimi težavami, ki prejemajo pokojnino za predčasno upokožitev, kar pomeni delovna mesta za ljudi, ki imajo na primer težave z učenjem, avtizem, spastičnost, epilepsijo, mišično distrofijo, pridobljene možganske poškodbe ali drugo vrsto kognitivnega primanjkljaja. Zaposleni na projektu KLAP so ustvarili opise delovnih mest, ki ustrezajo ljudem s kognitivnimi težavami, skupaj z oddelki za človeške vire v sodelujočih podjetjih. Kadrovske oddelke podpirajo lokalne oddelke pri uresničevanju ponudb za delovna mesta skupaj s svetovalci projekta KLAP. Ti svetovalci imajo tudi nalogo usklajevanja sodelovanja med podjetji, državljani, sorodniki, kontaktnimi osebami in zaposlitvenim centrom. Preden kandidat s posebnimi potrebami nastopi službo, en mesec opravlja praktično usposabljanje. Če praktično usposabljanje napreduje zadovoljivo, podjetje ponudi zaposlitev po pogodbi in urno postavko, ki je določena v sodelovanju med podjetjem, kandidatom in ustreznim sindikatom. V splošnem urna postavka znaša 1/3 standardne plače za zadevno področje. V projektu sodeluje 10 velikih zasebnih nacionalnih podjetjih, javni sektor pa zastopa regija osrednje Jutlandije.

V drugem največjem mestu Danske, Aarhusu, Oddelek za socialne zadeve in zaposlovanje izvaja različne programe. Nekateri od njih se nanašajo na uporabo metode OCN v posebej zasnovanem izobraževanju mladih (STU). OCN pomeni mrežo odprtih kolidžev in namen te metode je zagotavljanje dokumentacije o znanju, ki ga učenci pridobijo, ko na primer gredo sami na vožnjo z avtobusom. Metoda OCN zajema dokumentiranje učenja v majhnih korakih. Ob koncu študent prejme potrdilo o učnih rezultatih, v katerem so zbrane dokazane spretnosti in kompetence. Cilj OCN je zagotoviti študentu veljavno dokumentacijo o njegovih ali njenih sposobnostih in spretnostih, ki jih lahko uporabi kasneje, ko išče delo ali drugo usposabljanje. Med programom STU je možno pridobiti poklicno izobraževanje ali usposabljanje na različnih delovnih mestih, kolidžih ali ustanovah. Nameni praktičnega usposabljanja so zagotavljanje znanja o delu in sodelovanju na delovnem mestu. Poseben poudarek je na ugotavljanju študentovih spretnosti v povezavi z bodočim poklicem in izobrazbo. STU ima svojega poklicnega svetovalca.

STU je bil tudi del projekta v večjih danskih mestih, ki se je imenoval STAFF in je potekal med leti 2011 in 2013. Projekt je bil financiran iz danskega državnega proračuna. Cilj je bil, da več mladih, ki so zaključili usposabljanje po programu STU, dobi službo v običajnih podjetjih, namesto da se zaposli v invalidskih podjetjih. Večina vključenih državljanov ni prejela predčasne pokojnine, ampak nizko plačilo za pomoč. Nekaj več kot četrtnina državljanov, vključenih iz celotne države (117 od 538), je imela službo ob koncu obdobja projekta. Večina jih je imela službe s subvencionirano plačo, nekaj manj jih je imelo fleksibilne službe in nekateri so imeli običajne službe z nadomestilom podpore. S projektom STAFF so v mestu Aarhus v glavnem želeli doseči, da bi se zaposlilo čim več oseb s posebnimi potrebami, ki so predčasno upokojene.

Strategija je temeljila na neposrednem stiku z javnimi uradi in zasebnimi podjetji, ki so jih skušali prepričati, da je možno zaposlovati osebe s posebnimi potrebami. Zlasti uspešni so bili stiki s supermarketi. Program se začne s 13 tedenskim usposabljanjem in če pride do ujemanja, lahko oseba s posebnimi potrebami dobi službo. Na začetku so bili pedagogji, ki so delovali na zaščitih delovnih mestih, tesno povezani z delovnim mestom, vendar se je njihova prisotnost sčasoma zmanjševala. Leto zatem se je po programu zaposlilo več kot 40 oseb. Dve leti zatem je bilo zahvaljujoč strategiji zaposlenih več kot 100 oseb s posebnimi potrebami. Večina njih je zaposlena v »lahkih službah« in poleg plače prejema predčasno pokojnino.

Italija

Strategije, ki jih izvaja Italija, prihajajo iz regije Toskana in so sestavljene iz treh različnih zakonov.

Toskanski regionalni zakon na področju izobraževanja, usmerjanja, poklicnega usposabljanja in zaposlovanja določa pravila glede ukrepov za spodbujanje izobraževanja, usmerjanja, poklicnega usposabljanja in

zaposlovanja, s katerimi želi oblikovati integriran vzorec na regionalni ravni. Ta vzorec mora biti skladen s strategijo EU, ki obravnava celovit razvoj človeških virov, svobodo posameznika in družbeno vključenost ter pravico do vseživljenjskega učenja kot bistvene podlage za študij in delo. Zakon govori v prid politiki, ki nasprotuje družbeni izključenosti, ščiti pravico oseb s posebnimi potrebami do izobraževanja in spodbuja pravico in dostop oseb s posebnimi potrebami do zaposlitve. Zlasti omenja posebne sporazume za vključevanje oseb s posebnimi potrebami v delo. Ti sporazumi so določeni skupaj z večino sindikatov, ki zastopajo delodajalce in delavce na regionalni ravni. Poleg tega zakon vzpostavlja poseben sklad za zaposlovanje oseb s posebnimi potrebami, ki je usmerjen v podpiranje spodbud, da se jih vključi v delo.

Toskana ima tudi zakon o »Integriranem sistemu intervencij in služb za zaščito pravic socialnega državljanstva«. Cilj tega zakona je spodbujanje in zagotavljanje pravic socialnega državljanstva, kakovosti življenja, samostojnosti posameznika, enakosti, nediskriminacije, družbene povezanosti ter odprava in zmanjšanje nemira in izključenosti. Določa politike za osebe s posebnimi potrebami v obliki intervencij in služb, ki spodbujajo njihovo vključevanje v družini, šoli, na delovnem mestu in v družbi.

Nazadnje je Toskana vzpostavila regionalni sklad za dolgotrajno oskrbo. Namen sklada je izboljšanje kakovosti, količine in primernosti rešitev v korist oseb, odvisnih od socialne podpore, in spodbujanje načinov oskrbe, ki uresničujejo neodvisno življenje in oskrbo na domu.

V toskanskem regionalnem sistem so province odgovorne za poklicno usposabljanje in zaposlovanje. Predvsem province upravljajo zaposlitvene centre in ciljno usmerjeno zaposlovanje ter zato poskrbijo za usklajenost med povpraševanjem po delovni sili in njeno ponudbo. Na področju izobraževanja province vlagajo sredstva ESS, ki so posebej namenjena za družbeno vključevanje, v izvajanje projektov in posredovanja za osebe s posebnimi potrebami. Občine so pristojne za zagotavljanje orodij in podpore med obdobjem obveznega šolanja.

Ocena, ki jo je podal konzorcij Astir, pravi, da sistem regionalnih zakonov ponuja osebam s posebnimi potrebami možnosti, da pridobijo izkušnje preko usposabljanja in delovne prakse, čeprav še zmeraj obstaja vrzel med potmi usposabljanja in delovne prakse ter dejansko namestitvijo na delovno mesto. Druga pomembna možnost je začetna podpora za ustanavljanje socialnih zadrug, ki zaposlujejo osebe s posebnimi potrebami. Nastanek novih zadrug, ki bi zaposlovale osebe s posebnimi potrebami, pogosto naleti na težave v dolgoročni perspektivi in ne trajajo dolgo.

Bolgarija

V Bolgariji je strategija določena v nacionalni zakonodaji in ni regionalnih ali lokalnih strategij. Vendar pa obstajajo projekti in pobude na lokalni ravni, ki jih izvajajo občine in nevladne organizacije.

Portugalska

Na Portugalskem so strategije tesno povezane z nacionalno zakonodajo. Nacionalni program z imenom Operativni program socialnega vključevanja (vključen v strukturne sklade) in regionalni program z imenom Centro 2020 zajemata raznolike ukrepe in dejavnosti za osebe s posebnimi potrebami in njihovo vključevanje.

5.1 Trendi v strategijah in politikah

V nekaterih državah se strategije osredotočajo na stik z majhnimi podjetji, ki jih skušajo prepričati o vrednosti, ki jo prinese zaposlovanje mladih oseb s posebnimi potrebami na njihova delovna mesta. V drugih državah se strategije osredotočajo na večja podjetja in družbeno odgovornost gospodarskih družb. Vse strategije dajejo poudarek vzdrževanju bližnjega stika z delodajalci ter podpori tako njih kot učencev pred in med namestitvijo na delovno mesto. Splošne strategije imajo celosten pristop do namestitve na delovno mesto, kar pomeni, da poudarek ni samo na iskanju zaposlitve, ampak na individualnih rešitvah. V nekaj državah so prisotna prizadevanja za dokumentiranje spretnosti in kompetenc, ki so jih pridobili mladostniki in s katerimi bi lahko odprli poti do zaposlitve in okrepili njihovo samozavest.

V splošnem 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 natančneje usmerjeni v ciljno skupino, namesto da obravnavajo osebe s posebnimi potrebami kot celoto.

6. Trenutni položaj mladih z motnjami v duševnem razvoju

V tem poglavju bodo predstavljeni bistveni izzivi in možnosti oseb z motnjami v duševnem razvoju. Predstavitev bo na kratko zajela različen časovni razpon, od rojstva do 25. leta starosti, v sodelujočih partnerskih državah.

Španija

Ko se otroku v Španiji ugotovi invalidnost, se družinam ponudi naslednje oblike podpore: posredovanje informacij, usmerjanje, usposabljanje (programi za družinsko nego), pomoč na domu, dnevni centri, tehnična pomoč. Za nekatere od teh vrst pomoči so zadolženi subjekti tretjega sektorja, ki jih financirajo regionalni sklad, ali pa za plačilo teh storitev poskrbijo starši sami. Dokler otrok ne dopolni 18 let, so družine upravičene do finančne pomoči v obliki nepovratnih sredstev, davčnih olajšav in tehničnih pripomočkov.

V obdobju obveznega šolanja invalidni otroci obiskujejo redno šolo in pridobivajo podporo psiho-pedagoške službe. Danes se lahko invalidne osebe šolajo do 18. ali 20. leta, na primer z udeležbo na raznih delavnicah ali tečajih. Njihove družine lahko pridobijo pomoč v obliki štipendij, brezplačne šolnine v srednjih šolah in pri poklicnem usposabljanju. Dokler otrok ne dopolni 18 let, so družine z nižjimi dohodki upravičene do znižanja davkov.

Ko mlada oseba zaključi obvezno šolanje, družinam prične pomagati občinska socialna služba. Družinam posredujejo informacije in jim svetujejo o različnih oblikah pomoči. Ko oseba dopolni 18 let, pa večina te podpore ponikne, zato ni več nadzora ali spremljanja teh oseb ali njihovih potreb.

Osebe, starejše od 18 let s stopnjo invalidnosti najmanj 65 %, lahko vložijo zahtevek za pokojnino.

Slovenija

Ko je otroku diagnosticirana motnja v duševnem razvoju, družine prejmejo pomoč v razvojnih ambulantah in vrtcih (otroci pridobijo dodatno strokovno podporo). Veliko družin najde podporo tudi v različnih društvih. Starši so upravičeni do dodatka za nego otroka in druge oblike pomoči, v skladu z zakonodajo. Skladno z Zakonom o usmerjanju otrok s posebnimi potrebami se že vrtčevske otroke usmerja v ustrezne programe (glede na stopnjo motnje). V Sloveniji imajo vsi otroci z motnjami v duševnem razvoju možnost vključevanja v vrtec (redni vrtec z dodatno strokovno pomočjo ali vključitev v razvojni oddelek za otroke s posebnimi potrebami). Nekatere motnje v duševnem razvoju (predvsem blažje oblike) se pogosto odkrije kasneje, tako da otroci niso vključeni v ustrezen predšolski program, zato ti otroci v predšolskem obdobju

ne dobijo ustrezne pomoči. Nekateri motnje v duševnem razvoju zgodaj odkrije zdravstveno osebje, druge pa odkrijejo vzgojiteljice in sami starši.

Ob vstopu v obvezno šolanje otroci pridobijo dodatno strokovno pomoč v sami šoli (ali ustanovi, v kateri živijo), prav tako njihovi starši. Nekateri starši zelo dobro sodelujejo pri otrokovem učnem procesu, drugi pa niso odzivni in aktivni pri sprejemanju odločitev glede procesa izobraževanja. Ne zanima jih razvoj lastnega otroka. Njihovo mnenje je, da mora zanj poskrbeti ustanova.

Po obveznem šolanju otroci še vedno prejemajo dodatno strokovno pomoč v šoli, če obiskujejo podaljšano usposabljanje do 26. leta starosti ali pa v ustanovah, kjer živijo (centri za usposabljanje). Pomoč lahko pridobijo tudi v izobraževalni ustanovi za odrasle (Ljudska univerza), kjer lahko obiskujejo posebne neformalne programe (kot je 120-urni program Moj korak, s katerim se naučijo osnovnih spretnosti) ali so deležni svetovanja. Prav tako jim pomagajo zavodi za zaposlovanje.

Danska

Danska ima obsežen sistem pomoči predšolskim otrokom. Vsi otroci ne obiskujejo vrtca, motnje v duševnem razvoju pa pri nekaterih lahko odkrijejo šele med obveznim šolanjem. V treh mesecih po diagnozi mora občina družini ponuditi svetovanje z družinskim svetovalcem. Nato mora vodja primera prevzeti pomoč za družino. Družina lahko po potrebi pridobi tudi psihološko podporo. Starši so upravičeni do povračila dodatnih stroškov, vezanih na otrokove potrebe. Družina lahko zaprosi za finančno pomoč za nakup avtomobila in različnih drugih pripomočkov, povezanih z delom.

Večina otrok z motnjami v duševnem razvoju je vključenih v redno šolanje. Otroci s težjo obliko motnje pa lahko obiskujejo razred ali celo šolo s prilagojenim programom. Šola in temu namenjen občinski urad si delita odgovornost za skupno delo z otroci in njihovimi družinami.

Po končanem obveznem šolanju veliko mladih z motnjami v duševnem razvoju nadaljuje s šolanjem. Večinoma s posebno oblikovanim izobraževalnim programom (STU, kot opisano zgoraj). Mladi ljudje z motnjami v duševnem razvoju lahko pridobijo dodatno finančno pomoč za izobraževanje in posebno podporo za izobraževanje (Special Educational Assistance) - da se jim zagotovijo enake možnosti za izobraževanje, kot jih imajo ostali. To lahko zajema nahrbtnik s sodobnimi tehnološkimi napravami, ure dodatne podpore, praktično pomoč ali posebno opremo. Po končanem šolanju nekaterim uspe najti zaposlitev.

Občine nudijo pomoč pri pridobivanju stanovanj, s čimer jim pomagajo vstopiti v odraslo dobo in pričeti s samostojnim življenjem. Občine so prav tako odgovorne za pripravo akcijskega načrta za obdobje po polnoletnosti.

Italija

Skladno s trenutno zakonodajo pravica do izobraževanja otrok s posebnimi potrebami temelji na povezovanju šol. Država mora zagotoviti ustrezne ukrepe za podporo, k temu pa morajo prispevati tudi lokalna skupnost in ministrstvo za zdravje. Za izobraževanje in vsesplošno rast osebe s posebnimi potrebami od rane mladosti dalje skrbijo šole in lokalne oblasti. Zakonodaja določa, da morajo lokalna oblast in enote javnega zdravstva vrtce urediti tako, da zadovoljijo potrebe otrok s posebnimi potrebami in jim zagotovijo strokovno osebje za rehabilitacijo in socializacijo. Trenutni dvoletni nacionalni program za promocijo pravic in integracije oseb s posebnimi potrebami spodbuja pogoje in instrumente za zagotavljanje vključenosti otrok s posebnimi potrebami v vrtec in šolo. Spodbuja tudi posebne ukrepe za večjo učinkovitost zdravstvenih intervencij in tesnejšo povezavo med šolo, strokovnimi službami za otroštvo, lokalnimi oblastmi in tretjim sektorjem, s posebnim poudarkom na oceni otrokovih sposobnosti in potreb (zasnovan v skladu z modelom ICF). Socialna politika se osredotoča na družino, kot kraj medsebojne solidarnosti med zakoncema in med generacijami. Nekateri ukrepi se nanašajo dodeljenemu pravnemu subjektu (npr. vrtec, pomoč na domu, itd.). Drugi pa zahtevajo obstoj zakonske ali zunajzakonske zveze (npr. obdavčitev temelji na skupnem družinskem dohodku, ali boljše, ugodnosti so odvisne od skupnega dohodka gospodinjstva).

Ob vstopu v obvezno šolanje je poudarek na individualnih izobraževalnih načrtih za učence s posebnimi potrebami. Da bi bili ti učinkoviti, mora pri njih sodelovati tudi družina. Vključenost družine lahko zagotovi uresničevanje načrta tudi zunaj šole. Večina družin se z učitelji srečuje na sestankih delovnih skupin, poleg tega pa se posebej sestajajo še približno enkrat mesečno. Srečanja med družino in podpornimi učitelji so pogostejša. Med šolskim letom javne službe obravnavajo spodbujanje izobraževalne sposobnosti in dela staršev za vključenost v izobraževanje. Vključevanje učencev s posebnimi potrebami v italijanskem šolskem sistemu zaseda pomembno mesto. Za upravičenost do podpornih ukrepov mora učenec imeti dokazilo o invalidnosti, ki ga izda organ pod okriljem ministrstva za zdravje. Zgoraj omenjeni načrt za učenca zajema individualno oceno vrste in stopnje invalidnosti (funkcionalna diagnoza), ki ji sledi prepoznavanje pridobljene razvojne stopnje in tiste, ki jo je treba doseči (funkcionalni dinamični profil) ter opis potrebnih postopkov za zagotavljanje individualne pravice do izobraževanja, ki ga sestavi sodelujoče osebje. Za doseganje popolne vključitve mora individualni načrt vsebovati tudi možnosti za socializacijo in sodelovanje otrok s posebnimi potrebami v vseh šolskih in obšolskih dejavnostih. Učitelj, zadolžen za podporne

dejavnosti, je strokovno usposobljena oseba, dodeljena razredu z otrokom s posebnimi potrebami, ki olajša proces njegovega vključevanja. Učitelj ne predstavlja učitelja otroka s posebnimi potrebami, temveč strokoven vir, dodeljen razredu za odzivanje na posebne izobraževalne potrebe. Pravila uporabe tako pomembnega vira za vključevanje veljajo za vse vpletene (šolo, razne službe, družino), določa pa jih individualni izobraževalni načrt. Deželni šolski urad zagotovi podpornega učitelja na podlagi zahteve, ki jo izda ravnatelj šole. Čas, ki ga ta učitelj nameni učencu, je odvisen od funkcionalne diagnoze, dinamičnega profila in individualnega načrta. Dodatno podporo v šoli pa zagotavljata dve strokovni osebi: A) na šoli zaposlena oseba, odgovorna za osnovno oskrbo, vključno s spremstvom/gibanjem otroka znotraj šole in B) oseba, zadolžena za strokovno podporo, ki jo zagotovijo lokalni organi (regija, občina), odgovorna za spodbujanje samostojnosti osebe, povezavo med izobraževalnimi aktivnostmi in odnosi ter razvojem komunikacije. Občine morajo zagotoviti poseben material in učne pripomočke, ustrezno gradnjo in šolsko opremo, cenovno dostopne prevoze, šolske menze, obšolske aktivnosti in posebne rekreacijske centre.

Ob koncu obveznega šolanja se morajo mladi s posebnimi potrebami odločiti za srednjo šolo (do 18. leta) ali poklicno usposabljanje. V Italiji je poklicno usposabljanje kompetenca regij, tako da je izbira, ki jo imajo na voljo, odvisna od možnosti, ki jih ponujajo različne regije. Običajno se odločijo za srednjo šolo, nato pa poklicno usposabljanje. Tisti z višjo stopnjo invalidnosti pa se običajno vključijo v dnevne centre ipd. Poklicno usposabljanje vključuje različne možnosti: A) tečajji, ki omogočajo pridobitev določenega poklica; B) tečajji, ki omogočajo priučitev določenih del za vključitev v različne delovne kontekste (npr. tistih, ki temeljijo na komunikaciji, odnosih, ipd.); C) tečajji usposabljanja ESS, ki imajo običajno za cilj spodbujanje delovne vključenosti. Običajno se vse te možnosti izobraževanja uresničijo v šoli ali na delovnem mestu. Ljudje s posebnimi potrebami imajo pravico do aktivnega vključevanja v univerzitetno življenje, vse fakultete pa so zadolžene za spodbujanje njihovega vključevanja. Univerze ponujajo posebne oblike pomoči za mlade ljudi s posebnimi potrebami: ugodnosti, štipendije, ipd. Vsaka univerza mora zagotoviti posebnega učitelja, ki skrbi za sprejem študentov s posebnimi potrebami, ter tutorje, ki nudijo podporo pri premagovanju težav glede same organizacije in učenja. Ko oseba s posebnimi potrebami odraste, se podpora, ki so jo do tedaj prejemale družine, zmanjša in se odslej osredotoča na finance. Kljub temu pa se ohranijo storitve, ki skrbijo za to, da družine oseb s posebnimi potrebami ostajajo informirane in imajo podporo. Druge oblike podpore vključujejo: oskrbo na domu (namenjeno podpori pri razvijanju samostojnosti ali rehabilitaciji); dnevne centre in delavnice; spodbujanje inovativnih projektov, ki pomagajo pri uresnitvi samostojnega življenja; domove ali nastanitvene skupnosti (za osebe z višjo stopnjo invalidnosti brez podpore staršev). Ko se osebi, ki je dopolnila 18 let in ima telesne, duševne, senzorične ali intelektualne okvare, določi, da je njena delovna sposobnost zmanjšana za več kot 45% (kar preveri posebna zdravniška komisija), se lahko vključi v »ciljno usmerjeno zaposlitev« (opisano zgoraj).

Bolgarija

Po rojstvu otroka imajo starši možnost pridobiti tako zdravstveno kot strokovno psihološko podporo, vendar pomoči ni dovolj, v redko naseljenih mestih in vaseh pa je sploh ni. V predšolski dobi starši prejmejo državno finančno podporo – približno 25 evrov mesečno. Nekatere družine prejmejo tudi podporo s strani fundacij in neprofitnih organizacij. Država prireja kampanje za pridobitev sredstev za otroke s posebnimi potrebami.

Ob vstopu v obvezno šolanje, družine ostanejo skoraj brez pomoči, niti ni pravega modela, na podlagi katerega bi družinam lahko nudili psiho-socialno pomoč. Večina šol je brez strokovnjakov, ki bi lahko tem otrokom pomagali. Državne institucije pa kljub temu skrbijo za podporo na socialni in izobraževalni ravni. V regionalnih inšpektoratih za izobraževanje strokovnjaki skrbijo za vključevanje oseb s posebnimi potrebami v izobraževanje. V šolskem sistemu obstajata dve možnosti šolanja otrok s posebnimi potrebami: 1) Posebna šola (kjer otroci z motnjami v duševnem razvoju skupaj z otroci s podobnimi težavami obiskujejo poseben izobraževalni program); 2) Redna šola (otroci obiskujejo pouk z ostalimi po enakem programu, podporni učitelji pa jim nudijo podporo ter sledijo individualnim izobraževalnim programom). Podporni učitelji so na voljo zgolj v nekaterih od največjih šol v večjih mestih. Komisije ocenijo pripravljenost otrok za vstop v redno šolo, druga komisija pa skrbi za zaposlitev podpornih učiteljev. Otroci s posebnimi potrebami imajo možnost obiskovati redno šolo, kjer jim pomagajo podporni učitelji, ne prejmejo pa spričevala z ocenami. Starši se odločijo, ali želijo otroku podeliti oceno komisije ali ne. Med obveznim šolanjem starši prejmejo približno 30 evrov mesečne finančne pomoči za izobraževanje.

Po končanem obveznem šolanju se odločijo, ali želijo nadaljevati s šolanjem ali poiskati zaposlitev. Prav ta starost je za osebe z motnjami v duševnem razvoju najbolj občutljivejša, saj se morajo po končanem obveznem šolanju vključiti v družbo. Večino bremena odslej nosi družina sama, saj uradni sistem pri vključevanju otrok v družbo ne predvideva podpore za starše. V nadaljnjem izobraževanju so dodatna mesta namenjena osebam z motnjami v duševnem razvoju, zakonodaja pa omogoča strokovno usposabljanje za pridobitev delnega poklica ali prve stopnje poklicne kvalifikacije. Trenutno je v fazi oblikovanja sistem kariernega svetovanja za dijake, vendar ti centri niso usposobljeni za delo z mladimi osebami s posebnimi potrebami.

Ministrstvo za socialne zadeve zajema programe za spodbujanje in podpiranje delodajalcev pri zaposlovanju mladih oseb z motnjami v duševnem razvoju. Strokovnjaki v uradih za zaposlovanje niso posebej usposobljeni za delo s takimi osebami, ne obstajajo pa niti posebni ukrepi za njihovo zaposlovanje. Ni podpore ali posebnega izobraževalnega programa, ki bi zaposlene v uradih za zaposlovanje usposobil za vključevanje takih oseb na trg dela. Samo nekaj podjetij ponuja delo invalidnim osebami, ne pa posebej

osebam z motnjami v dušenem razvoju. Na občinah ponujajo možnost pridobivanja delovnih izkušenj mladim osebam z motnjami v duševnem razvoju, ne gre pa za resnično delovno obremenitev, saj občine nimajo pravice prodajati in plačevati mlado delovno silo. Takšna vrsta dela ima zgolj terapevtski namen. Po 18. letu družina ne prejme več finančne pomoči. Mladi so sami upravičeni do finančne pomoči – približno 150 evrov mesečno. Nekateri programi EU omogočajo pomoč socialnega asistenta, ki skrbi za mladostnika in s tem nudi podporo celotni družini. Največkrat pa to vlogo prevzame prav eden od družinskih članov.

6.1 Trendi in položaj oseb v različnih državah

Na splošno velja, da podporni sistemi delujejo skozi vse otroštvo in mladost, vendar pa obstajajo nekatere razlike med državami. V nekaterih državah se individualni načrti prilagajajo v sodelovanju z družino in ustreznimi uradi, medtem ko se v drugih državah osredotoča predvsem na predšolsko dobo, če je otroku motnja diagnosticirana prav v tem obdobju.

Večina otrok z motnjami v duševnem razvoju obiskuje redno šolo, pri tem pa jim v večini držav v razredu pomagajo z ustreznimi podpornimi ukrepi.

Prav tako običajne pa so oblike finančne podpore, kot so nepovratna sredstva ali pomoč za tehnično podporo.

Zdi se, da obstaja splošna težava pri ocenjevanju kompetenc mladih oseb z motnjami v duševnem razvoju, kar se tiče njihove sposobnosti in pripravljenosti za delo v običajnem okolju, ter da je sodelovanje med izobraževalnim sistemom, delodajalci in sistemom zaposlovanja na splošno šibko.

6.2 Premagovanje ovir

Med raziskavo so projektni partnerji predstavili svoj način premagovanja ovir in predloge za izboljšavo. Sledi predstavitev najpomembnejših predlogov.

V nekaterih prispevkih poudarjajo, da družine na splošno potrebujejo več podpore, predvsem v zgodnjem otroštvu, nekateri pa poudarjajo tudi potrebo po večji informiranosti družin.

Nekateri poročajo, da je še vedno veliko predsodkov o osebah z motnjami v duševnem razvoju, vendar se v vseh državah strinjajo, da se stanje izboljšuje. V nekaterih državah se predsodki tičejo tudi delodajalcev. Za oblikovanje pozitivnejšega odnosa do teh ljudi nekateri priporočajo več statističnih in splošnih podatkov o tematiki, saj bi se na ta način okrepilo tudi politično ozaveščanje. Drugi opozarjajo na potrebo po informacijskih kampanjah, namenjenih družbi na splošno in pa podjetjem. Poleg tega opozarjajo na potrebo po podpornih ukrepih za delodajalce. Eno izmed poročil opozarja tudi na potrebo po pozitivni diskriminaciji.

Velik problem, ki ga navaja večina, je tranzicija v novo obdobje. Gre predvsem za obdobje po obveznem šolanju, ko je treba izbrati svojo pot in pa obdobje, ko oseba dopolni polnoletnost, torej čas, ko se podpora družinam ukine, mladi pa pridobijo več odgovornosti. Nekateri poudarjajo potrebo po večji podpori pri vključevanju v družbo v tem obdobju in predlagajo več pozornosti, namenjene socialnim in državljskim kompetencam ter odnosom.

Nekateri poudarjajo potrebo po sistemu, ki bi omogočal zgodnejše odkrivanje in diagnosticiranje motenj v duševnem razvoju, da bi se tako podpora lahko pričela že prej, v pomembnem predšolskem obdobju.

Pomembne teme zadevajo tudi izobraževalni sistem in zaposlitev. Veliko jih opozarja na premajhno skladnost in pomanjkanje skupnih metod pri delu v različnih institucijah in organizacijah ter potrebo po večjem sodelovanju. Na splošno ni prizadevanj, ali pa jih je premalo, ki bi bila posebej namenjena osebam z motnjami v duševnem razvoju. Veliko jih omenja pomanjkanje podpore na individualni ravni. Število specialistov ter sredstev in usposobljenosti osebja je pogosto premalo. Eden od sodelujočih predlaga, da bi se izobraževanje za ta kader odvijalo neposredno na delovnem mestu, namesto v predavalnicah.

7. Upoštevanje izkušenj pri oblikovanju ankete

7.1. Pomembna vprašanja

Glavni namen ankete je pridobivanje informacij o stališču podjetij in strokovnjakov glede trenutnega položaja vključenosti oseb z motnjami v duševnem razvoju na trg dela. Osredotočiti se je treba na omejitve, ovire in prizadevanja pri zaposlovanju oseb, mlajših od 25 let, z motnjami v duševnem razvoju. V nadaljevanju predstavljamo nekaj pomembnih spoznanj, ki izhajajo iz ankete.

Ena od ključnih ugotovitev je, da se večina držav skuša osredotočiti na oblikovanje individualnih načrtov glede zaposlovanja, vendar pa se njihova prizadevanja in izkušnje med sabo zelo razlikujejo. Kaže na prisotnost različnih mnenj glede zastavljanja najpomembnejših vprašanj, ki zadevajo zaposlovanje mladih oseb z motnjami v duševnem razvoju. Anketa naj bi tako odprla vprašanja o tem, kaj se sodelujočim zdi najpomembnejše.

Drugo zastavljeno vprašanje se nanaša na prizadevanja glede izboljšanja in ocenjevanja kompetenc in spretnosti mladih oseb z motnjami v duševnem razvoju, saj lahko to vodi v boljše možnosti za njihovo zaposlitev. Ankete bi morale vsebovati tudi prostor za vprašanje, kako trenutni položaj vidijo v različnih državah.

Nekateri označujejo kot zelo pomembno dejstvo, da sta skladnost in sodelovanje med različnimi akterji/institucijami, kot so agencije za usposabljanje, javne in zasebne službe, podjetja, itd., prešibka. Ankete bi morale to upoštevati. Podjetja bi bilo treba vprašati tudi, ali med procesom zaposlovanja mladih oseb z motnjami v duševnem razvoju prejemajo ustrezno pomoč javnega sektorja.

V nekaterih državah je raziskava pokazala, da obstaja negativen odnos do zaposlovanja oseb z motnjami v duševnem razvoju. Zanimivo je vedeti, kakšno je pravzaprav stališče podjetij – se v to vključujejo ali pa se morda ne trudijo dovolj? Zanimivo je tudi ugotoviti, kakšne so spodbude za podjetja, ki želijo zaposliti osebo z motnjami v duševnem razvoju. Ker je odnos do zaposlovanja oseb z motnjami v duševnem razvoju v nekaterih državah negativen, lahko govorimo tudi o vsesplošnem odporu, bi bilo zanimivo izvedeti, ali izkušnje držav kažejo na to, da v resnici to sploh ni tako težko. Drugi pokazatelj, kako podjetja, ki zaposlujejo osebe z motnjami v duševnem razvoju, dojemajo njihov trenutni položaj, je njihov pogled na prihodnost zaposlovanja teh oseb v njihovem podjetju.

To poročilo skuša podati vpogled o odnosu, zakonodaji in institucionalnem okviru v različnih državah. Je pa težko določiti, katere so največje ovire, ki preprečujejo izboljšanje zaposlovanja mladih oseb z motnjami v duševnem razvoju. Ugotovljeno je bilo, da se splošen odnos do teh oseb izboljšuje, še vedno pa je prisotna nekakšna ovira. Pogledi različnih akterjev so zanimivi, kar se tiče odnosa, zakonodaje in okolja. Pomembno

pa bo ugotoviti, ali se dojemanje težav spremeni glede na različne vloge vpletenih. Treba je upoštevati tudi stališče glede možnosti in ovir. Izkazalo se je, da izobraževalni sistem na splošno skuša upoštevati položaj vsakega posameznika – vendar ali je to res tudi v praksi, ali pa morda potrebujemo še več programov, ki bi podprli kompetence in spretnosti teh mladih oseb? Trendi v različnih državah kažejo na splošne težave pri ocenjevanju njihovih kompetenc in spretnosti. V tem projektu je pomembno razumeti, kaj različni akterji smatrajo kot najpomembnejši dejavnik za spodbujanje zaposlovanja teh mladih oseb. Ali se strinjajo s tem, da delo na kompetencah in spretnostih potrebuje izboljšave? Je splošno dojemanje njih samih še vedno težava? In ali je sodelovanje med izobraževalnim sistemom, delodajalci in sistemom zaposlovanja prešibko? Veliko držav mora spoštovati kvote za zaposlovanje oseb s posebnimi potrebami. Ob tem se zastavlja vprašanje o učinku teh delovnih mest in ali bi tak sistem bil koristen tudi za druge države. Pomembno je ugotoviti, zakaj anketiranci v tem vidijo ali ne vidijo priložnosti.

V nekaterih državah se osredotočajo na celosten pogled na posameznika, kar zajema tudi življenje zunaj izobraževalnega sistema in zaposlitve. Na splošno si države prizadevajo, da bi mladi postali aktivni državljani. Zanimivo bi bilo ugotoviti, kateri so za anketirance najpomembnejši dejavniki, ki omogočajo aktivno državljanstvo.

In ne nazadnje anketirancem bi moralo biti omogočeno izražanje idej o novih prizadevanjih, ki se tičejo na primer zakonodaje ali programov.

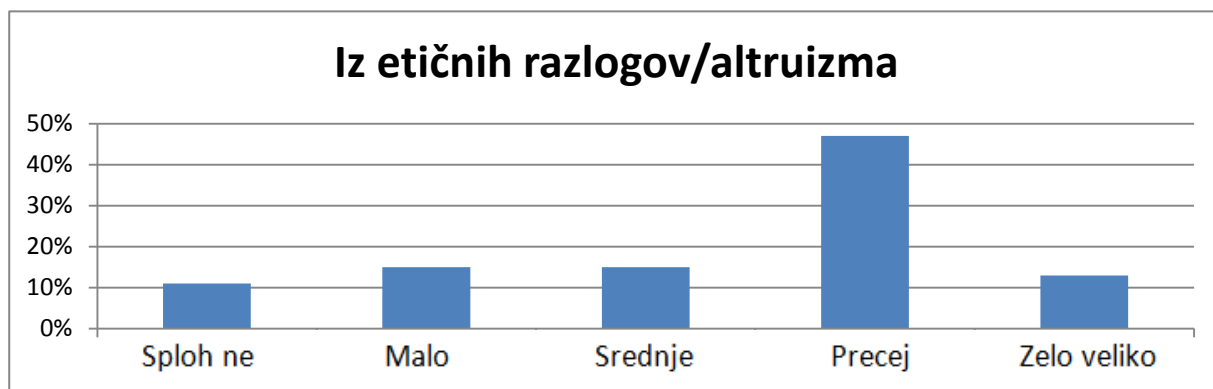
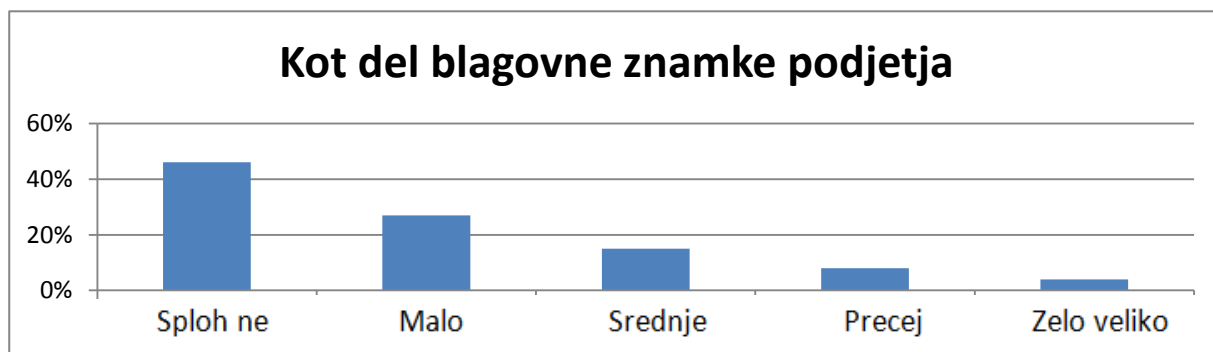
Sklop C. Primerjalna ocena anket

V anketi je sodelovalo 55 podjetij. Na splošno je bilo težko najti podjetja, ki bi želela sodelovati. K sodelovanju je bilo v vseh državah povabljenih več podjetij, kot se jih je za sodelovanje odločilo.

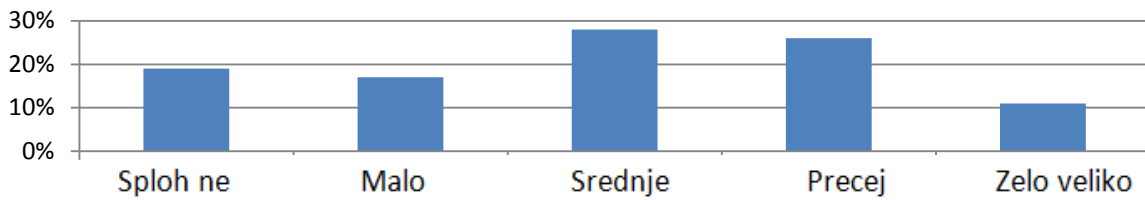
- 36 od 55 podjetij zaposluje osebe z motnjami v duševnem razvoju, 19 podjetij pa ne.

8.1 Razlogi za zaposlovanje – etika in znanje

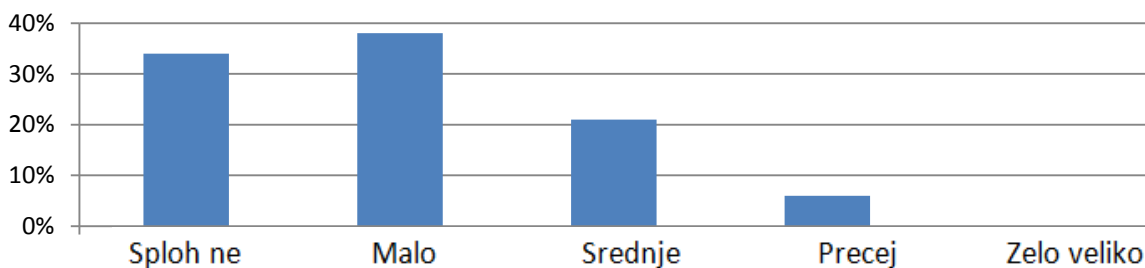
Na splošno obstaja jasna težnja, da podjetja zaposlujejo mlade z motnjami v duševnem razvoju iz etičnih razlogov ter zato, ker jih vodilni v podjetju osebno poznajo. Poleg tega na odločitev o njihovi zaposlitvi vpliva tudi to, da te osebe lahko predstavljajo cenejšo delovno silo. To je razvidno iz spodnjih odgovorov in iz spodaj navedenih povprečnih ocen.



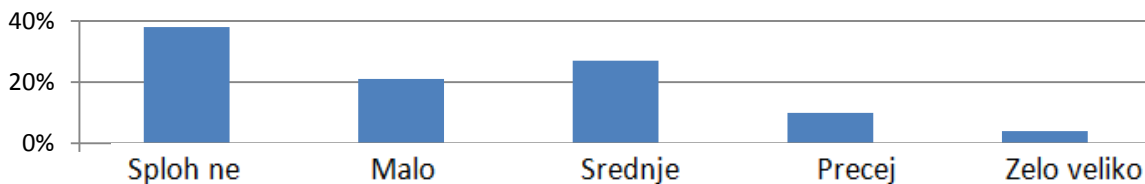
Ker osebno poznam osebe z motnjami v duševnem razvoju



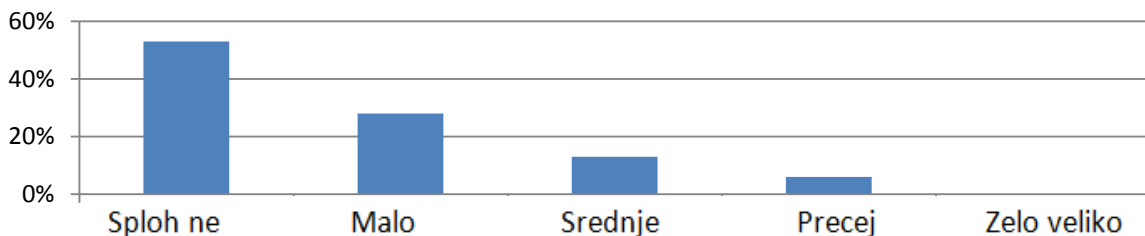
Za izboljšanje vzdušja na delovnem mestu

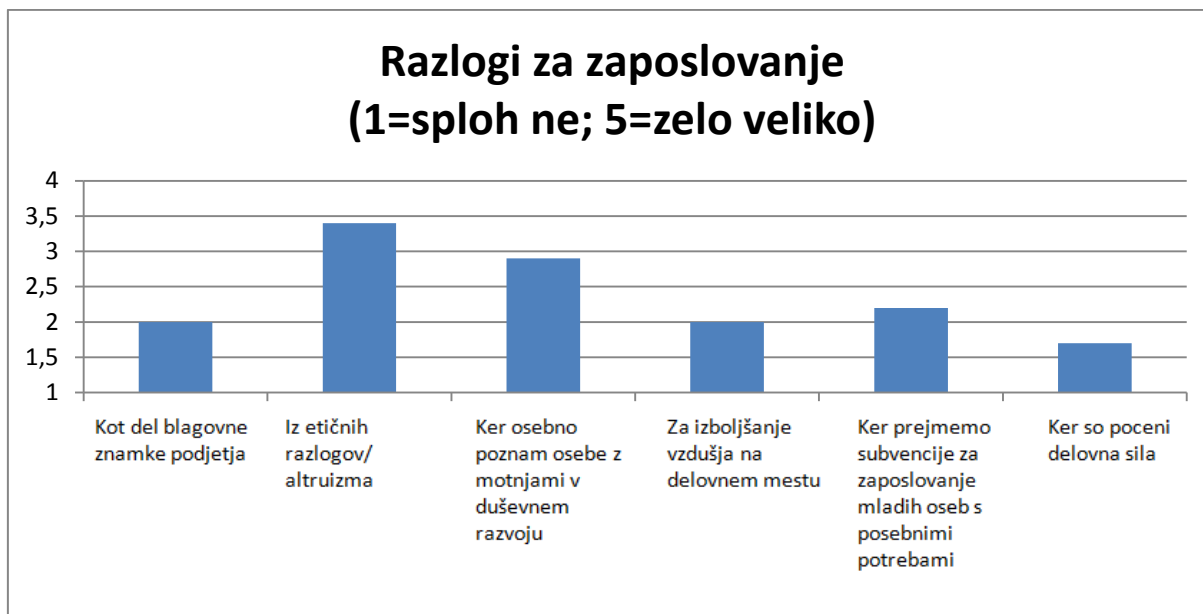


Ker prejmemo subvencije za zaposlovanje mladih oseb s posebnimi potrebami



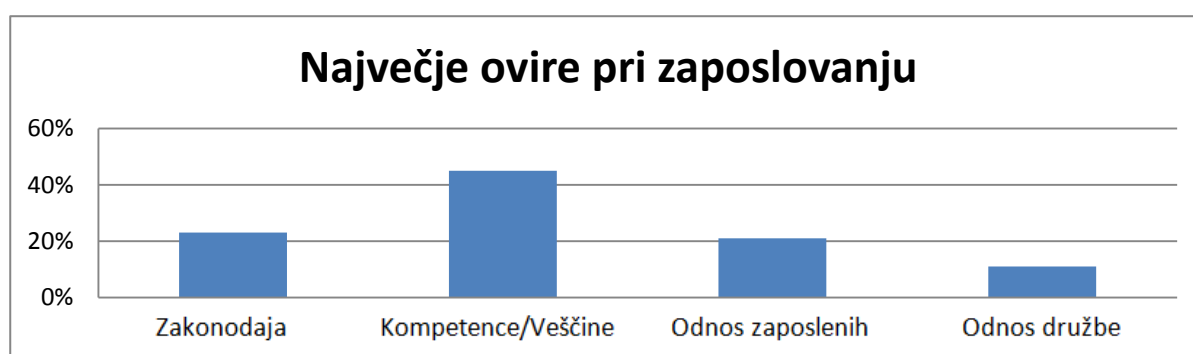
Ker so poceni delovna sila





8.2 Ovire, možnosti in prihodnost

Podjetja kot največjo oviro pri zaposlovanju mladih oseb z motnjami v duševnem razvoju navajajo njihove kompetence in spretnosti, 40 % podjetij se s tem strinja. Po drugi strani pa se iz odgovorov podjetij zdi, da so tudi zakonodaja, odnos zaposlenih in odnos družbe na splošno pomembni pri oblikovanju takšnih odločitev.

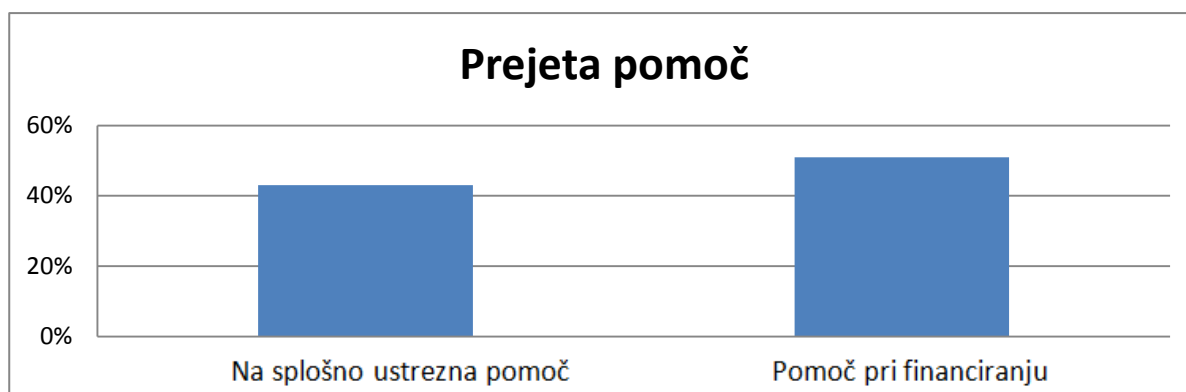


Pri vprašanju, kaj je treba storiti za povečanje delovnih mest, so rezultati nekoliko bolj jasni. Skoraj polovica vprašanih poudarja potrebo po posebnih programih, ki bi se osredotočali na oblikovanje potrebnih veščin mladih oseb z motnjami v duševnem razvoju. Finančne spodbude za njihovo zaposlovanje in povečanje pozitivnih zgodb v medijih se anketirancem ne zdijo tako pomembni. V kategoriji »drugo« vsi odgovori

prihajajo iz španskih podjetij, ki so imela dodatno vprašanje o izobraževanju na delovnem mestu. Če bi to vprašanje naslovili vsem državam je zelo verjetno, da bi bil odstotek še večji.



Podjetjem je bilo zastavljeno tudi vprašanje o težavah, ki jih srečujejo med procesom zaposlovanja mladih oseb z motnjami v duševnem razvoju. Skoraj tretjina (30 %) odgovarja, da je bil to zanje pomemben korak in da je bilo zelo težko zaposliti tako osebo, 52 % pa da je to bilo težje kot zaposliti druge osebe. Skupno jih 82 % meni, da je zaposlovanje oseb z motnjami v duševnem razvoju težje in samo 18 % jih takšno zaposlovanje enači z zaposlovanjem ostalih oseb. Skupno s številom, ki zadeva prejeto pomoč, to nakazuje na potrebo po boljših storitvah za podjetja. Kot nakazuje spodnji graf, malo več kot polovica vprašanih podjetij meni, da niso prejeli dovolj pomoči od javnega sektorja in/ali tozadevnih organizacij. Več kot 40 % se strinja, da niso prejeli dovolj pomoči v obliki financiranja ali drugih oblik podpore.



Obstaja nekaj razlik med državami. V Španiji 69 % odgovarja, da so prejeli ustrezno pomoč s strani javnega sektorja in/ali tozadevnih organizacij, 77 % pa da so prejeli pomoč pri financiranju. Kljub temu prav tako v Španiji dokaj visok odstotek meni, da niso prejeli dovolj pomoči.

Podjetjem je bilo zastavljeno tudi vprašanje o kvotah, njihova mnenja o tem so dokaj deljena. 46 % se strinja s sistemom kvot, 54 % pa ne. Potrebno je dodati, da so nekatera od anketiranih podjetij javna in že zato morajo zaposlovati osebe s posebnimi potrebami.

8.3 Pomembni rezultati po državah

V tem poglavju so predstavljeni najpomembnejši rezultati ankete po državah.

Španija

Pripombe priložene anketam nakazujejo nekaj pomembnih točk. Na splošno velja vtis, da je zakonodaja glede oseb s posebnimi potrebami ustrezna, vendar bi jo morala podjetja bolje poznati. Zdi se, da je težava tudi v tem, da podjetja niso skladna z zahtevami zakonodaje (v Španiji morajo velika podjetja z več kot 50 zaposlenimi zaposlovati vsaj 2 % oseb s posebnimi potrebami). Posebni uradi za zaposlovanje so izrazili skrb nad tem, da je treba poiskati podjetja, ki ne delujejo v skladu z zakonodajo.

Druga izpostavljena težava se nanaša na razmerje med profilom delovnega mesta in kompetencami mladih z motnjami v duševnem razvoju. Zdi se, da po zaposlitvi delodajalec in zaposleni ne vedo, koliko lahko od njih zahtevajo, zato te osebe počno manj, kot bi v resnici lahko.

IVAS je v Španiji vključil posebno vprašanje o usposabljanju na delovnem mestu. Večina podjetij je odgovorila pozitivno. Glede na njihove odgovore (in številne skupinske razprave, ki so jo izvedli IVAS-ovi strokovnjaki), bi lahko eden od programov bil namenjen poklicnemu usposabljanju na delovnem mestu. Zdi se, da običajna poklicna usposabljanja na delovnem mestu (v razredu) niso prilagojena potrebam ali kompetencam ljudi z motnjami v duševnem razvoju. Prav tako se jim zdi potrebno okrepiti podporo pri njihovi zaposlitvi (podpora mentorja na delovnem mestu, dokler je to potrebno).

Nekateri menijo, da bi morala velika podjetja, ki imajo več sredstev in nosijo manjše tveganje, biti za zgled srednjim in majhnim podjetjem.

Bolgarija

Rezultati ankete v Bolgariji kažejo na drugačno sliko v primerjavi z ostalimi državami. Na splošno delodajalci mladim osebam s posebnimi potrebami ne ponujajo možnosti zaposlitve.

Druga opazka leti na dejstvo, da vladna politika ne deluje pravilno na lokalni in regionalni ravni. Daleč največja ovira pri povečanju zaposlovanja mladih oseb z motnjami v duševnem razvoju je po mnenju delodajalcev prav zakonodaja. To je v nasprotju z mnenji anketirancev iz drugih držav. Ena od težav, povezanih z zakonodajo, je pomanjkanje kompetenc uprave uradov za zaposlovanje, ki bi delodajalce ozaveščala in spodbujala ter mladim osebam s posebnimi potrebami nudila ustrezno podporo. Ocenjuje se, da k slabemu položaju pripomoreta tudi visoka stopnja brezposelnosti med mladimi in težaven finančni položaj velikega števila podjetij. To stališče je podprto z dejstvom, da rezultati ankete iz Bolgarije kažejo, da se bolj osredotoča na pocenitev zaposlovanja oseb z motnjami v duševnem razvoju kot na povečanje njihovih spretnosti in kompetenc. Poleg tega poudarjajo, da so kompetence mladih z motnjami v duševnem razvoju prenizke ter da primanjkuje virov izobraževanja, povezanih z realno prakso. To se odraža v nizki učinkovitosti zaposlenih oseb z motnjami v duševnem razvoju.

V zvezi s finančnimi spodbudami za zaposlovanje velja mnenje, da je finančna podpora premajhna, upravni postopki pa prezapleteni. Na voljo bi moralo biti več sredstev, ali pa nižja obdavčitev za zaposlene za kritje nizke produktivnosti.

Med intervjujem se je porodila zanimiva ideja, da bi bilo treba organizirati zaposlitvene sejme s poudarkom na mladih z motnjami v duševnem razvoju. Iz odgovorov na dodatna vprašanja je razvidno, da vsa sodelujoča podjetja menijo, da ne razpolagajo z zadostnim znanjem za delo z osebami z motnjami v duševnem razvoju in da potrebujejo dodatno izobraževanje in informiranje.

Italija

Italijanska podjetja, ki so sodelovala v raziskavi, so se osredotočila posebej na ocenjevanje sposobnosti, kar 70 % vprašanih je to ocenilo kot največjo oviro, 100 % vprašanih pa v posebnih programih, ki bi se osredotočili na krepitev veščin mladih z motnjami v duševnem razvoju, vidi najboljšo možnost za povečanje njihovega zaposlovanja. Najpomembnejša spoznanja iz intervjuja izhajajo prav iz teh stališč. Rezultati intervjujev kažejo na to, da osebe z motnjami v duševnem razvoju težka samostojno opravljajo celo preproste naloge. Nekateri poudarjajo, da je težava v tem, da potrebujejo mentorja, ki jih neprestano usmerja, s čimer se izgublja čas za opravljanje zadolžitvev. Drugi poudarjajo potrebo po posebnem treningu in postopnem delovnem procesu. Eno od podjetij je imelo pozitivne izkušnje z zaposlitvijo strokovnjakov, ki

so ocenjevali pridobljeno znanje pred in med samim delom, tako da dejanska zaposlitev osebe doprinese korist vsem vpletenim. Drugo podjetje smatra, da je treba financirati usposabljanja za osebe z motnjami v duševnem razvoju, preden nastopijo z delom, s čimer bi lahko našli dobro priložnost za zaposlitev.

Danska

Danska podjetja, ki so sodelovala pri raziskavi, menijo, da je splošno pomanjkanje znanja v poslovnem svetu glavna ovira za zaposlovanje oseb z motnjami v duševnem razvoju. Poleg tega podjetja, ki že zaposlujejo mlade osebe z motnjami v duševnem razvoju poudarjajo, da je poznavanje problematike osrednjega pomena. Predvsem vodstveni kader potrebuje to znanje, prav tako pa tudi sodelavci, saj le tako lahko razumejo vedenje teh oseb. Največjo oviro pri njihovem zaposlovanju predstavljajo prav odnos ostalih zaposlenih in pa večšine mladih oseb z motnjami v duševnem razvoju. Pomembno se jim zdi, da bi sodelavci lahko postali mentorji, zato bi se morali tudi sami izučiti o položaju in izzivih posameznika z motnjami v duševnem razvoju. Ocenjujejo, da nove vloge zaposlenih, ki postanejo mentorji in delajo skupaj z osebami z motnjami v duševnem razvoju, zagotovijo dodano vrednost za ostale zaposlene in s tem prispevajo k boljšemu delovnemu okolju.

Pomembno se jim zdi tudi, da se okolica prilagodi mladim osebam z motnjami v duševnem razvoju, saj je narobe pričakovati, da se bodo spremenili oni.

Verjamejo, da se v 90 % primerov kemija na delovnem mestu izboljša. Po drugi strani pa bi bilo bolj učinkovito in tudi ceneje, če sploh ne bi bilo zaposlenih z motnjami v duševnem razvoju. Poudarjajo, da so večšine res pomembne, vendar pa menijo tudi, da bi bilo bolj gospodarno, če bi bile plače nižje.

Podjetja menijo, da je zakonodaja dobra, vendar da so administrativni postopki občasno težavni. Na primer, za nekatere je pretežko pridobiti odobritev za posebno vrsto dela.

Zelo dobro sodelujejo z izobraževalnimi ustanovami glede potrdil o stopnji izobrazbe in kompetencah/veščinah. Enemu od podjetij je oseba, zaposlena v izobraževalnem sistemu, pomagala pri zagonu enega od projektov. Poraja se vprašanje, zakaj ne morejo tudi podjetja imeti mentorja, če ga lahko ima oseba, ki jo podjetje želi zaposliti. Omenjajo tudi, da je sodelovanje z osebami, ki vodijo primere na občini, tako glede zahtev delovnega mesta, kot pričakovanj osebe, ki se bo zaposlila, dobro. Eno od podjetij pravi, da je potrebno veliko energije za zaposlitev takšne osebe, vendar pa je na koncu, ko opazuješ kako ta oseba raste s svojim delom, ves trud poplačan. Delodajalci se trudijo postavljati zahteve in jim predati odgovornost, da bi se s tem počutili koristne in ne kot breme. Eden od vodilnih je predstavil primer, ko je

mlada introvertirana ženska zahvaljujoč delu postala bolj odprta do drugih. Opozarja tudi na dejstvo, da je to »edina možnost, ki jo te mlade osebe imajo«. Za nekatere mlade z motnjami v duševnem razvoju so nagrade resnične, samo če so v fizični obliki, zato ob nagradi za svoje delo prejmejo ček, namesto nakazila na svoj transakcijski račun. Anketirani poleg tega poudarjajo tudi pomen metode OCN, kot metode, ki skupini doda vrednost in zaupanje.

Sedaj bi bilo treba drugim državam sporočiti, da ni tako težko zaposliti mlade osebe z motnjami v duševnem razvoju in predvsem to, da je to zanje zelo pomembno. To bi moralo veljati za *kul*, kot pravi eden od delodajalcev, namesto tega pa večina sprašuje »Koliko to stane?«.

Slovenija

Izsledki raziskave iz Slovenije kažejo na to, da je pri zaposlovanju mladih oseb z motnjami v duševnem razvoju največja ovira splošen negativen odnos, ki ga družba ima do teh oseb, najmanj resna ovira pa ocenjevanje in pomanjkanje njihovih veščin in kompetenc. Večina podjetij meni, da je najboljši način za zaposlovanje razvoj posebnih programov, ki bi se osredotočali na ustvarjanje potrebnih veščin ali pa zakonodaja, ki bi omogočala cenejše zaposlovanje teh oseb.

Eden od predstavnikov podjetja ugotavlja, da mladi z motnjami v duševnem razvoju potrebujejo več časa za pridobitev določenega znanja in jih je zaradi njihovih kompetenc (ki odstopajo od kompetenc ostalih zaposlenih) težko vpeljati v delovni proces. Eden od anketirancev predlaga, da bi sistem kvot za zaposlovanje oseb z motnjami v duševnem razvoju moral biti ločen od sistema kvot za zaposlovanje oseb s posebnimi potrebami (saj so ljudje z motnjami v duševnem razvoju marginalizirani znotraj skupine oseb s posebnimi potrebami). Drugi predstavnik podjetja poudarja, da so te osebe zmožne opravljanja lažjih rutinskih del, vendar pa je z napredkom tehnologije teh del vedno manj.

Podjetja na splošno ocenjujejo učinkovitost zakonodaje kot slabo. Nekateri menijo, da v zakonodaji primanjkuje konkretnih rešitev za ustvarjanje zaposlitvenih možnosti za osebe z motnjami v duševnem razvoju. Drugi menijo, da je potrebnih več spodbud za njihovo zaposlovanje ter da je zakonodaja na tem področju toga.

8.4 Stališča do sistema kvot

Mnenja podjetij o sistemu kvot so različna, 46 % jih sistem zagovarja, 54 % pa ne. Obstaja nekaj razlik med državami, v Španiji in Bolgariji se s sistemom strinja več kot 70 % vprašanih. Pri interpretaciji teh števil je pomembno upoštevati, da večina podjetij, ki so sodelovala pri anketi, zaposluje osebe s posebnimi potrebami in večina teh oseb ima prav motnje v duševnem razvoju. Verjetno je prav zaradi tega njihovo stališče do sistema kvot pozitivno. Nekatera podjetja so mnenja, da bi potrebovali več finančnih spodbud in da bi morala podjetja, ki upoštevajo sistem kvot, biti deležna večje finančne podpore. Nekateri poudarjajo, da finančna podpora ni dovolj, temveč da je treba podjetja podkrepiti z znanjem in informacijami.

Nekatera podjetja, ki ne podpirajo sistema kvot, poudarjajo potrebo po svobodni volji in pristni skrbi, saj se le tako lahko zagotovi uspešnost vključitve teh oseb v delovno okolje. Nekateri pravijo, da bi se s sistemom kvot strinjali, če bi predvideval finančno podporo za mentorstvo. Drugi poudarjajo, da je trenutni položaj podjetij že tako kompleksen. Nekateri so mnenja, da bi bilo težko najti ustrezno delovno mesto za te osebe in da ta zanje ne bi bila primerna.

8.5 Ideje za zakonodajo ali programe

Nekaj glavnih idej, ki izhajajo iz ankete:

- Boljše poklicno usposabljanje in trening za pridobivanje ključnih kompetenc za osebe z motnjami v duševnem razvoju;
- Karierno in psihološko svetovanje za mlade osebe z motnjami v duševnem razvoju;
- Boljše usklajevanje med izobraževalnimi ustanovami (šolami), uradi za zaposlovanje, starši in potencialnimi delodajalci;
- Subvencije ali nižja stopnja obdavčitve za delodajalce;
- Boj proti diskriminaciji na delovnem mestu in zagotavljanje enakih možnosti;
- Posebno izobraževanje kadra, ki se ukvarja z mladimi z motnjami v duševnem razvoju;
- Zagotavljanje usposabljanja vodilnega kadra in kadra, ki se ukvarja z mladimi osebami z motnjami v duševnem razvoju;
- Državni register oseb z motnjami v duševnem razvoju;
- Organiziranje zaposlitvenih sejmov s posebnim poudarkom na mladih z motnjami v duševnem razvoju;
- Mladi z motnjami v duševnem razvoju bi morali imeti možnost poklicnega usposabljanja, ne glede na pridobljeno stopnjo dokončane izobrazbe;

- Financiranje usposabljanja ljudi z motnjami v duševnem razvoju pred pričetkom dela, da bi tako lahko prišli do dobre zaposlitvene priložnosti;
- Poraba sredstev bi bila bolj učinkovita s pomočjo dialoga med ključnimi akterji;
- Velika podjetja bi morala biti za zgled srednjim in majhnim podjetjem;
- Sporazumi med podjetji in tretjim sektorjem ali javnimi ustanovami bi lahko pomagali do izboljšave zaposlitvene realnosti mladih s posebnimi potrebami;
- Mediji lahko s poročanjem o pozitivnih zgodbah drugim podjetjem pokažejo, da je izvedljivo;
- Pomembno je dati prostor javnim uslužbencem/vodjem primerov, da lahko najdejo najboljšo rešitev.

8.6 Osrednja spoznanja nacionalnih anket

Po njihovem mnenju podjetja zaposlujejo mlade z motnjami v duševnem razvoju zlasti zaradi etičnih razlogov in ker jih vodilni v podjetjih osebno poznajo. Podjetja menijo, da so najpomembnejše ovire za povečanje števila zaposlenih oseb z motnjami v duševnem razvoju njihovo pomanjkanje kompetenc in veščin, prav tako pa tudi težave, ki jih povzročata zakonodaja in odnos delodajalcev. Pri vprašanju o najustreznejšem načinu za povečanje zaposlovanja po njihovem mnenju se jih je več kot polovica strinjala s tem, da je treba okrepiti njihove veščine. Na splošno podjetja menijo, da je težje zaposliti mlado osebo z motnjami v duševnem razvoju kot druge. Skoraj tretjina meni, da je to bil zanje velik korak, 52 % pa jih meni, da je bil postopek težak. Skoraj polovica podjetij meni, da niso prejeli dovolj pomoči s strani javnega sektorja, več kot tretjina pa, da niso prejeli pomoči pri financiranju teh zaposlitev.

Obstaja nekaj razlik med državami. Bolgarija se najbolj razlikuje od vseh ostalih držav, predvsem kar se tiče težav z zakonodajo in cenejšim zaposlovanjem.

Rezultati ankete kažejo tudi na to, da se podjetja osredotočajo na usklajevanje med ponudbo in povpraševanjem. Veliko podjetij meni, da bi države morale pripraviti več oblik finančne podpore za podjetja, ki zaposlujejo mlade osebe z motnjami v duševnem razvoju. Veliko jih tudi meni, da je pri vključevanju v delovno okolje potrebna podpora v obliki mentorstva ali okrepitve znanja znotraj podjetij. Nekateri menijo, da je potrebno ocenjevanje njihovih veščin, da bi jim s tem dali občutek zaupanja in odgovornosti. Večina podjetij se strinja s sistemom kvot, vendar jih veliko meni, da bi ta sistem moral predvidevati tudi finančno podporo.

Nekatere bolj inovativne ideje za programe ali spremembo zakonodaje na tem področju so organizacija posebnih zaposlitvenih sejmov, posebna odgovornost, ki bi jo morala imeti velika podjetja in prostovoljni sporazumi, ki bi jih lahko izvedli med različnimi akterji.

9. Anketa za strokovnjake

V anketi je sodelovalo 115 strokovnjakov. 59 jih dela primarno na področju, ki je v povezavi z izobraževalnim sistemom, 30 jih dela na področju zaposlovanja, 26 oseb pa dela na obeh področjih.

9.1 Udeležba in sodelovanje

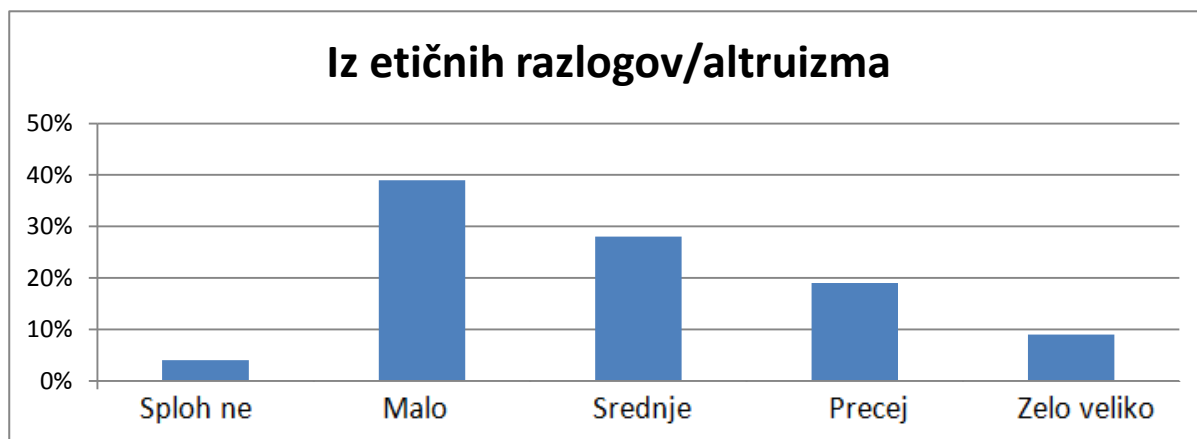
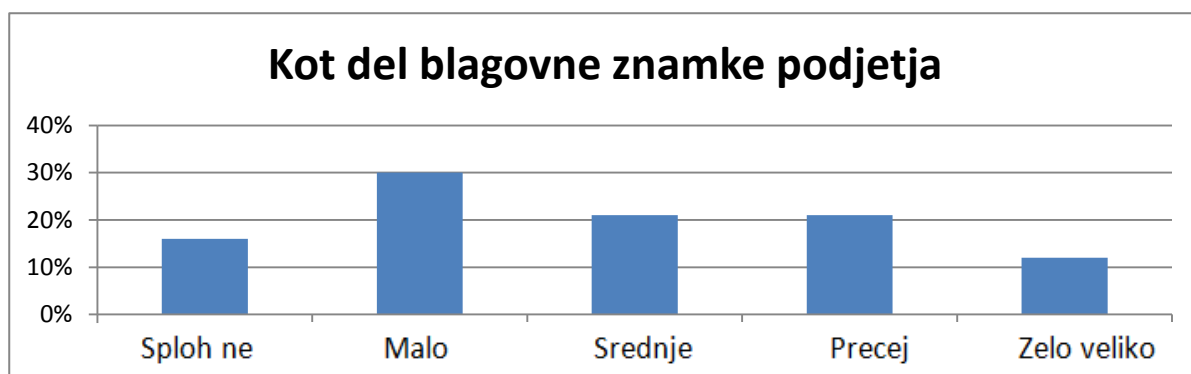
Uveljavljeno je prepričanje, da je podjetja težko vključiti v postopke zaposlitve mladih z motnjami v duševnem razvoju. Samo 5 % anketirancev meni, da podjetja zelo sodelujejo, medtem ko jih je 69 % odgovorilo, da je podjetja težko vključiti.



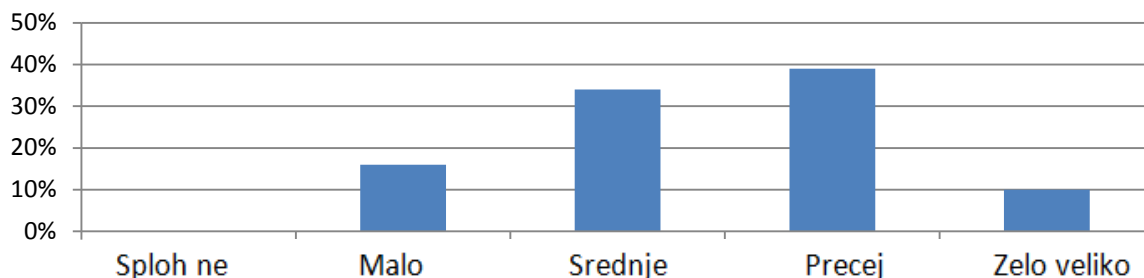
Eno izmed vprašanj v anketi je pokazalo, da samo 42 % anketirancev meni, da se različni akterji oz. institucije s tega področja na splošno zavedajo svojih in tujih nalog. To pomeni, da več kot polovica anketirancev meni, da se akterji ne zavedajo svoje naloge na tem področju. To je presenetljivo visoka številka, ki lahko pojasni nekatere razlike med odzivi podjetij in strokovnjaki.

9.2 Zakaj podjetja zaposlujejo – mnenja strokovnjakov

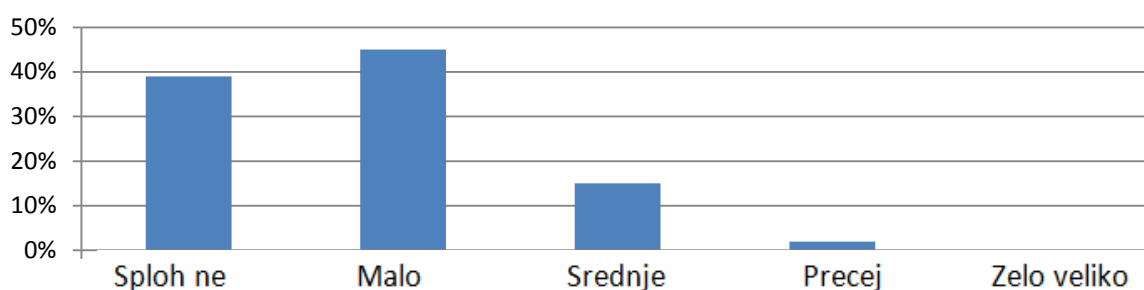
Strokovnjaki menijo, da so subvencije za plače najpomembnejši razlog za zaposlovanje mladih z motnjami v duševnem razvoju. Približno dve tretjini anketirancev je odgovorilo z »velika« ali »zelo velika« na vprašanje: »Kako velika je vloga subvencionirane plače pri odločitvi podjetja o zaposlitvi mlade osebe z motnjami v duševnem razvoju?« Povprečen rezultat pri tem vprašanju je blizu 4 (tj. velika). Ostali dejavniki imajo razmeroma enak vpliv glede na ocene strokovnjakov. Izjema je samo eno vprašanje. Prepričanje, da podjetja zaposlujejo mlade z motnjami v duševnem razvoju, da bi izboljšala počutje na delovnem mestu, je zelo nizko. 84 % anketirancev meni, da je vpliv izboljšanja počutja med zaposlenimi enak »nič« ali »majhen«.



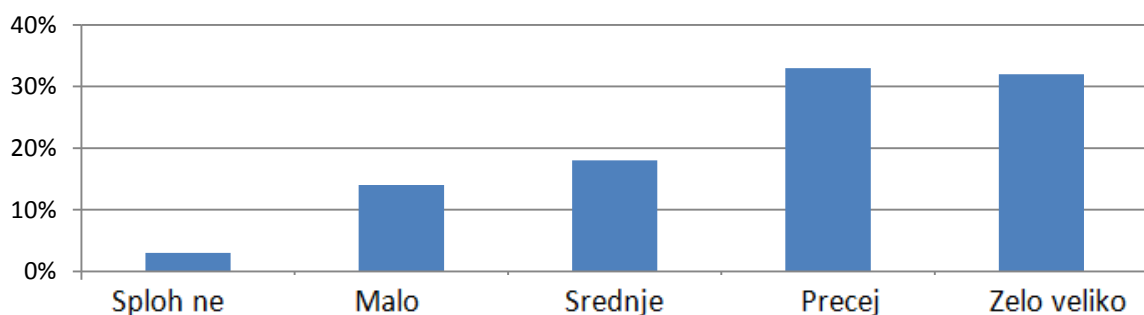
Delodajalci osebno poznajo osebo z motnjami v duševnem razvoju, ki so jo zaposlili

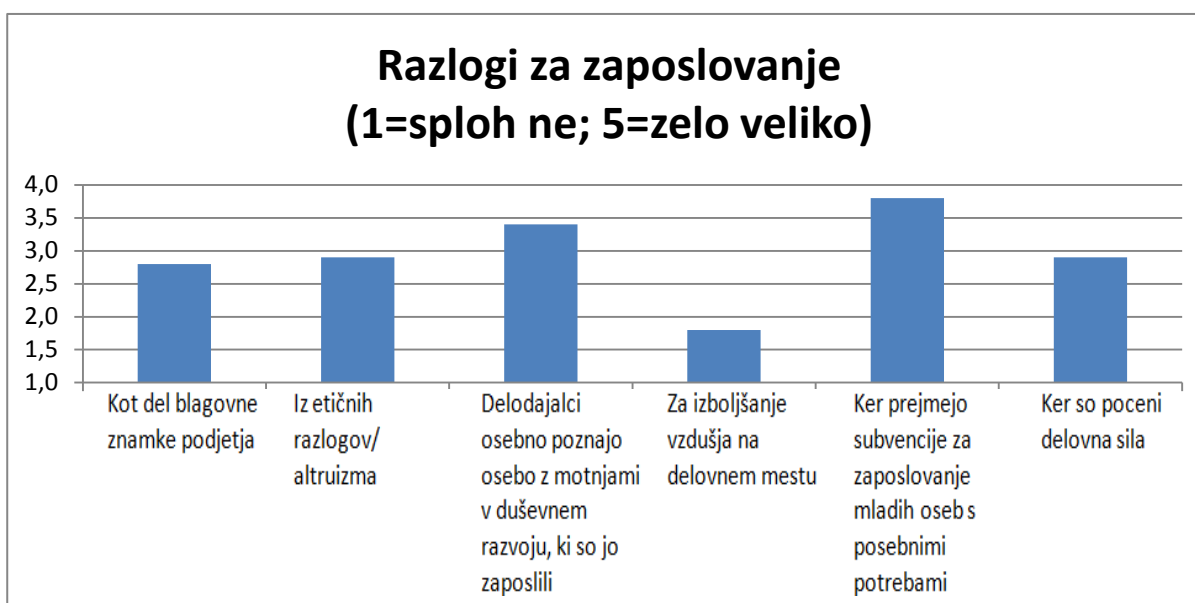
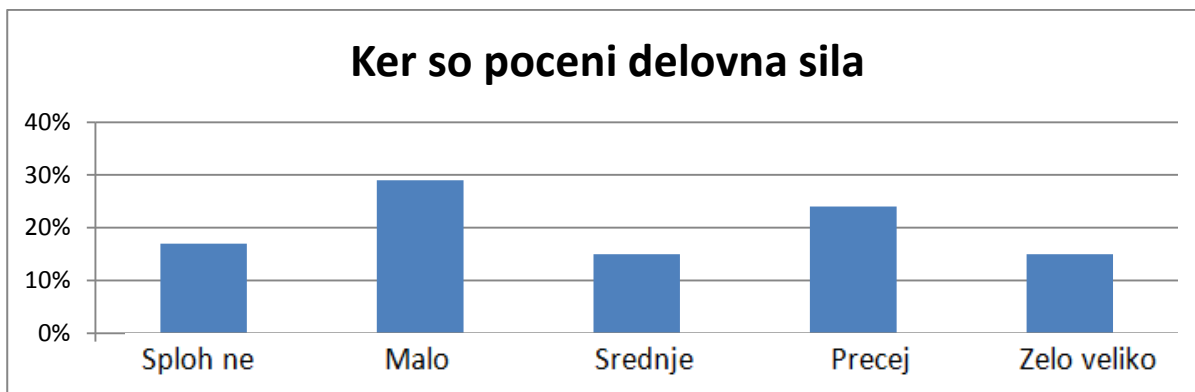


Za izboljšanje vzdušja na delovnem mestu



Ker prejmejo subvencije za zaposlovanje mladih oseb s posebnimi potrebami

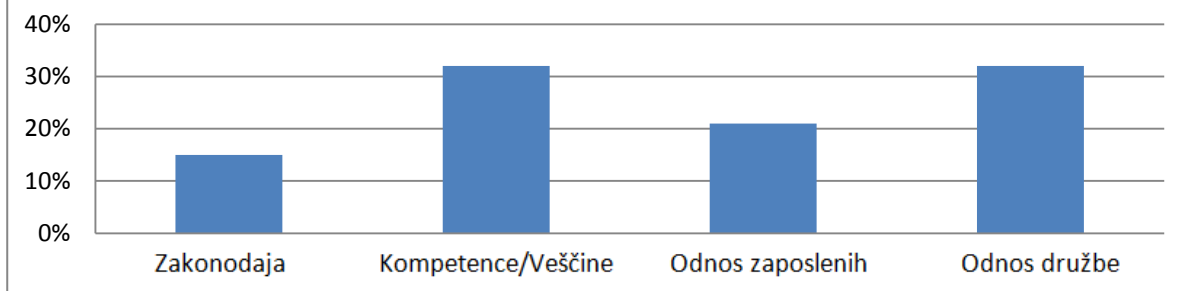




9.3 Ovire in priložnosti

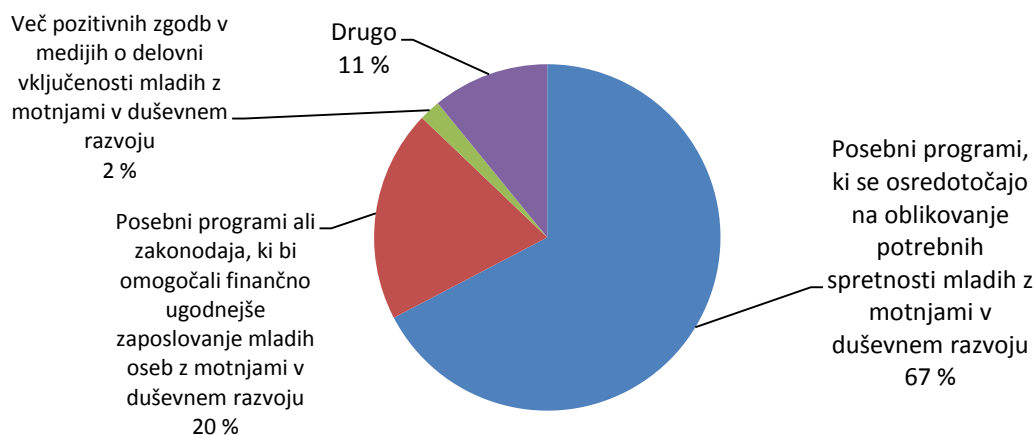
Po mnenju strokovnjakov so največje ovire za dodatno zaposlovanje mladih z motnjami v duševnem razvoju njihove sposobnosti in veščine na eni strani ter mnenje skupnosti na drugi. Več kot 30 % anketirancev se je odločilo za eno izmed teh dveh možnosti. Stališče zaposlenih igra manjša vlogo, sodeč po odgovorih strokovnjakov, in sicer 21 %. Samo okoli 15 % anketirancev meni, da je največja ovira zakonodaja.

Največje ovire pri zaposlovanju



Pri vprašanju, kaj je treba storiti za ustvarjanje večjega števila zaposlitev, je rezultat nekoliko jasnejši. Dve tretjini strokovnjakov izpostavlja potrebo po posebnih programih, ki so osredotočeni na razvijanje potrebnih veščin za mlade z motnjami v duševnem razvoju. Ugodnejša zaposlitev oseb iz te skupine, kot tudi pozitivne zgodbe za medije, niso obravnavane kot enako pomembne. V kategoriji »drugo« je veliko odgovorov prišlo s strani španskih strokovnjakov, ki so bili posebej intervjuvani o usposabljanju na delovnih mestih. Če bi to vprašanje postavili v drugih državah, bi najverjetneje doseglo še večji delež. Preostanek odgovorov znotraj skupine »drugo« zadeva vključevanje v skupnost in primerno zaposlitev.

Najboljši način za povečanje zaposlovanja mladih z motnjami v duševnem razvoju



9.4 Individualne poti do zaposlitve v različnih državah

Anketa je vključevala naslednje odprto vprašanje za strokovnjake: »Pri delu z mladimi z motnjami v duševnem razvoju, katere so 3 najpogostejše in najpomembnejše ovire pri ustvarjanju individualnih poti do zaposlitve v preprostih podjetjih?« V tem delu so predstavljeni odgovori, na koncu pa so sprejete nekatere splošne ugotovitve.

Španija

Strokovnjaki, ki delajo na področju zaposlovanja ljudi s posebnimi potrebami, so povedali, da naslednje integracijske ovire omejujejo zaposlovanje v Španiji:

1. Nizka kvalificiranost in izobrazba: to nakazuje na pomanjkanje družbenih in kognitivnih veščin ter osnovnih delovnih kompetenc. Obvezno izobraževanje dandanes ne nudi osnovnih veščin, ki so potrebne za pridobitev zaposlitve.
2. Napačna miselnost: pomanjkanje motivacije, nizka samozavest, in primarno, napačna pričakovanja (visoka neskladnost med njihovimi zmogljivostmi in službo, ki jo želijo).
3. Težavne družbene in družinske okoliščine: preveč zaščitniška družina je nekaj povsem normalnega.
4. Popolna delovna neizkušenosť.
5. Neobstoj specifičnih sredstev za usposabljanje mladih z motnjami v duševnem razvoju.

Bolgarija

V Bolgariji so se strokovnjaki pri svojih odgovorih osredotočili na naslednje:

1. Družbene veščine in kognitivne sposobnosti; obstaja splošno pomanjkanje veščin, med drugim: veščin za samostojno življenje; različne sposobnosti in navade za skrb za samega sebe; komunikacijske veščine; timsko delo; veščine za učenje; sposobnosti učenja in pridobivanja novih informacij; družbena prilagodljivost; koncentracija in ohranjanje pozornosti; delovanje in samonadzor pri sodelovanju v različnih aktivnostih; sprejemanje odgovornosti; strpnost; intelektualne in telesne sposobnosti; hobiji; karakterne posebnosti; potenciali; umetnostne veščine; postavljanju ciljev in dajanje pobud.
2. Motivacija za delo: nizka volja do dela in aktivnosti.
3. Odzivi delodajalcev: vedenja, kot so ignoriranje, strah in sovražnost do ljudi z motnjami v duševnem razvoju.

4. Poklicna usposabljanja in svetovanje: pridobivanje znanja in veščin za specifično zaposlitev; delovne navade in veščine; vaja; teoretična priprava; kompetence; fizične zmogljivosti in veščine; povezava med posameznimi interesi in strokovnim razvojem; trdno zanimanje za določeno področje; poznavanje in informacije o dolžnostih in odgovornostih delavcev; razvoj in obvladovanje nekaterih predstrokovnih veščin; doprinos k uspešnemu obvladovanju službe; koncentracija in razvoj osebnega potenciala.
5. Zunanja realnost: možnosti realizacije znotraj občine; priložnosti za zadostno družbeno realizacijo; primerna zaposlitev; nezaposlenost v regiji.

Italija

Odgovore iz Italije lahko uvrstimo v naslednje skupine:

1. Razumevanje delovnega okolja: organiziranje delovnih ur; spodbujanje odnosov s sodelavci; skupno razumevanje pričakovanj; vzpostavljanje omrežij.
2. Veščine za obvladovanje nalog: identificiranje posameznih nalog, ki jih lahko opravljajo, in učenje specifičnih ročnih spretnosti.
3. Pravilno razmerje med podjetjem in zaposlenim: delovne naloge, ki ustrezajo veščinam posameznika in želja po realizaciji aktivnosti, ter predanost izpolnitvi delovne poti.
4. Motivacija in odgovornost: samostojnost posameznika in njegova motivacija; zavedanje in občutek odgovornosti; jasno identificiranje in določanje uresničljivih delovnih ciljev – npr. načrtovanje delovne poti po korakih; identificiranje sredstev in potencialov, ne samo ovir; razumevanje pričakovanj oz. želj posameznika.
5. Veščine strokovnjakov: tvorjenje uresničljivih idej o gospodarskem sektorju, ki lahko zaposluje osebe z motnjami v duševnem razvoju; poznavanje podjetja, ki zaposli posameznika; ocena posameznikove ravni samostojnosti; ocena njegovih/njenih veščin pri vzpostavljanju odnosov.

Slovenija

V Sloveniji so strokovnjaki večinoma izpostavili sledeče težave pri ustvarjanju uspešnih delovnih poti:

1. Veščine oseb z motnjami v duševnem razvoju – z vidika dela in iskanja zaposlitve; njihovo razumevanje delovnih nalog je slabo; pomanjkanje delovnih kompetenc; slabše zmogljivosti – fizične in mentalne; kognitivne ovire; težave s koncentracijo; hiperaktivnost; pomanjkanje znanja o

- njihovih pravicah in izvrševanje teh pravic; nezavedanje o lastnih sposobnostih; nejasna pričakovanja o sebi in delodajalcu; pomanjkanje sposobnosti za iskanje zaposlitve; pomanjkanje znanja o trgu dela; nevednost o postopkih; ti. funkcionalna pismenost pri iskanju zaposlitve; komuniciranje in sposobnost komuniciranja; zmanjšana tekmovalnost; družbene veščine; samostojnost; pomanjkanje tekmovalnosti v primerjavi z drugimi osebami s posebnimi potrebami (npr. gibalno ovirane osebe).
2. Vedenje delodajalcev: negativni odnos do zaposlovanja takšnih oseb; pomanjkanje informacij o posebnostih oseb z motnjami v duševnem razvoju; diskriminacija; nepotrpežljivost podjetij do drugačnih; stereotipi in predsodki med delodajalci in morebitnimi zaposlenimi; podcenjevanje njihovih sposobnosti.
 3. Vedenje okolice: sprejemanje in odnosi do oseb z motnjami; predsodki; nestrpnost; stigmatiziranje; nizko zavedanje skupnosti o obstoju takšnih skupin; možnosti zaposlitve zaradi njihovih zmanjšanih sposobnosti.
 4. Ostali razlogi:
 - pomanjkanje znanja med strokovnjaki: ne dovolj usposobljeno osebje, ki lahko upošteva posebnosti oseb z motnjami.
 - uspešno zaključevanje izobraževalnih tečajev za mlade osebe.

Danska

Odzivi z Danske odkrivajo naslednje:

1. Primerna zaposlitev: zaposlitev, ki ustreza sposobnostim.
2. Delovno okolje: pomembnost občutka varnosti na delovnem mestu; pomembnost razumevanja sodelavcev o njihovi situaciji; dogajanje na delovnem mestu mora biti predvidljivo.
3. Kakovost življenja: večina bi rada živela čim bolj preprosto življenje; velikokrat je njihova želja, kot tudi želja njihovih staršev, da vstopijo na trg dela; osvojiti morajo več veščin za večjo samostojnost (nekoč je bilo povsem normalno, da so drugi odstranjevali ovire na njihovi poti, sedaj pa strokovnjaki poskušajo biti samo v oporo mladim z motnjami v duševnem razvoju).
4. Podpora: pomembno je, da si zapomnimo, da še zmeraj potrebujejo pomoč, kadar so v vsakdanjem delovnem okolju; izobrazba predstavlja tudi aktivno državljanstvo; oblačila; higiena; način oz. ton govora.

Povzetek najpomembnejših točk

Strokovnjaki pričakovano poudarjajo pomen poklicnega usposabljanja in razvijanja delovnih sposobnosti. Te sposobnosti vključujejo precej širok spekter družbenih veščin, še posebej tistih, ki so povezane s sodelavci in sposobnostjo vključevanja v nove mreže.

Precej pomembna je tudi ustrezna zaposlitev. S tega vidika so večšine strokovnjakov pomembne za pripravo mladih oseb na pridobivanje vseh potrebnih sposobnosti in iskanje ustrezne zaposlitve. Enako pomembna je tudi podpora mladim osebam in vzdrževanje njihove motivacije. Pri tem pa je pomembno ohraniti tudi ravnovesje, ki jim omogoča bolj samostojen razvoj in prevzemanje odgovornosti.

Prav tako je ključnega pomena, da s strani sodelavcev prejmejo pozitivna čustva ter da so v dobrih odnosih. Veliko truda je treba nameniti njihovemu informiranju in jih uporabiti kot sredstvo za povečanje možnosti za uspešno vključitev v delovno okolje.

9.5 Ocena in ovrednotenje sposobnosti

Anketa je vključevala naslednje odprto vprašanje za strokovnjake: *»Na kakšen način ocenite in ovrednotite sposobnosti mladih oseb z motnjami v duševnem razvoju?«*

Španija

V Španiji je najpogostejša oblika ovrednotenja delovnih sposobnosti razgovor za službo. Podatki, ki so bili pridobljeni v tem intervjuju, so vključeni v bazo podatkov o osebah s posebnimi potrebami, ki se uporablja za povezovanje najboljših kandidatov z določenim delovnim mestom.

Samo nekaj pravnih oseb je razvilo (ali uporablja) posebne lestvice za osebe z različnimi motnjami. Kot razlog navajajo pomanjkanje časa (preveč iskalcev zaposlitve prosi za pomoč) ali predrage standardne lestvice.

Bolgarija

V Bolgariji strokovnjaki ocenjujejo sposobnosti mladih z motnjami v duševnem razvoju na več različnih načinov:

- Različne metode za ocenjevanje ravni kognitivnih sposobnosti in intelektualnega razvoja: koncentracija; mirnost; pozornost; spomin; obnovitve (vidni in slušni spomin); veščine za uporabo pridobljenega znanja v praksi; splošno znanje; čustvena pripravljenost za delo; navada biti odvisen od samega sebe; veščine za samonadzor; mnenje o samem sebi; raven izobrazbe. Ocena komunikacijskih veščin: besednih in nebesednih. Ocena psihološke trdnosti s pomočjo duševne delovne obremenitve različnih intenzivnosti.
- Preizkusi za oceno predpoklicnih veščin: ocena vizualno-gibalne koordinacije s pomočjo vizualnih podob; ocena finomotorike; ocena splošnega motoričnega razvoja in fizične aktivnosti – s pomočjo vaj za spretnosti; telesna mirnost.
- Intervjuji.
- Individualni pogovori.
- Preučevanje dokumentov.
- Opazovanja (dolgoročna opazovanja individualnih sposobnosti).
- Preverjanje prilagajanja poklicu.
- Ocenjevanje sposobnosti in praktičnih veščin s poudarkom na glavnih sposobnostih – z uporabo različnih sredstev.
- Delo v majhnih skupinah, izobraževalni dogodki, igre vlog.
- Obiskovanje podjetji in ustanov, ki zanimajo mlade osebe z motnjami v duševnem razvoju, ali pa tistih, kjer obstaja možnost realizacije.

Strokovnjaki izpostavljajo potrebo po individualnih pristopih in metodah. Skupen cilj strokovnjakov je mlade z motnjami v duševnem razvoju pripraviti do tega, da prevzamejo pobudo in sprejmejo uresničitev svojih strokovnih želja kot lastno zadolžitev. Prav tako je njihov cilj, da mladi povečajo raven samoocenjevanja in verjamejo v svoje sposobnosti ter so tako pripravljeni na ustrezno odzivanje v spreminjajočih se okoliščinah.

Italija

Strokovnjaki v Italiji prav tako uporabljajo različne metode:

Večina metod je individualne narave, mnogi pa uporabljajo tudi tehnike opazovanja in individualnih srečanj, kot tudi srečanj s timi, ki delajo z mladimi osebami (socialni delavec, zdravnik, zdravstveni asistent), s čimer pa zagotovijo integrirano upravljanje delovne poti.

Povsem normalno je poskušati analizirati potrebe in želje ter sposobnosti in motivacijo mladih z motnjami v duševnem razvoju. Prav tako je povsem običajno, da se organizirajo srečanja, kjer se ugotovijo najljubša delovna področja, pretekle izkušnje in motivacija za delo.

Omenjeno je, da je pomembno poiskati prave zadolžitve in ustrezno delovno mesto ter tako vzpostaviti pozitiven cikel – s tem pa se poveča tudi samozavest mladega delavca. Prav tako je pomembna previdnost pri izbiranju dosegljivih ciljev.

Nekateri delajo skupaj z osebami z določenimi motnjami in jih učijo različnih nalog. Le-ti nato izberejo, katera naloga je najprimernejše za njih.

Nekaj anketirancev celo vsakodnevno ocenjuje razvoj sposobnosti.

Slovenija

Strokovnjaki v Sloveniji ocenjujejo sposobnosti mladih z motnjami v duševnem razvoju na več različnih načinov:

- Individualne obravnave, individualni pogovori, intervjuji, polstrukturirani izbirni intervjuji – s tem ustvarijo realno sliko o veščinah oseb s posebnimi potrebami. Pomembno je, da si vzamemo čas in osebo spoznamo skozi pogovor.
- Vprašalniki.
- Postopek poklicne rehabilitacije (ki vključuje usposabljanje na različnih delovnih mestih). Rehabilitacijski tim (doktor medicine, zdravniki specialisti medicine dela, prometa in športa, specialist psihiater, psiholog, delovni terapevt in socialni delavec) oceni mlade osebe. Mlade osebe so na podlagi ugotovitev vključene v postopke in prejmejo pomoč pri iskanju zaposlitve.
- Izobraževalni načrti in njegovo spremljanje (postavljanje ciljev).
- Psihodiagnostična sredstva in preverjanja.
- Svetovanje.
- Opazovanje vedenja in podoba vedenja.

- Pregled obstoječih dokumentov.
- Stik z družbenim okoljem.
- Portfelj.
- Ocenjevanje sposobnosti s poudarkom na glavnih sposobnostih – z uporabo različnih sredstev.

Danska

Na Danskem strokovnjaki sestavijo individualne izobraževalne načrte, ki temeljijo na željah mlade osebe in njene družine. Ti načrti se pogosto osredotočajo na pridobivanje akademskih veščin in s tem na pripravo za samostojno življenje – ločeno od staršev. Dvakrat letno se v izobraževalnem sistemu (STU) naredi individualni načrt poučevanja – izvajanje izobraževalnega načrta v praksi.

Na splošno je velik del poudarka na razvoju sposobnosti. Ko učenci zaključijo STU, prejmejo certifikat o sposobnostih. Metoda OCN je v uporabi vse pogosteje, saj učencem omogoča, da pridobijo različne izobraževalne certifikate. To so lahko tudi na primer certifikati , kot so »pripravljen za delo«, »točen«, »komunikacija s sodelavci«, »osebna higiena« ipd.

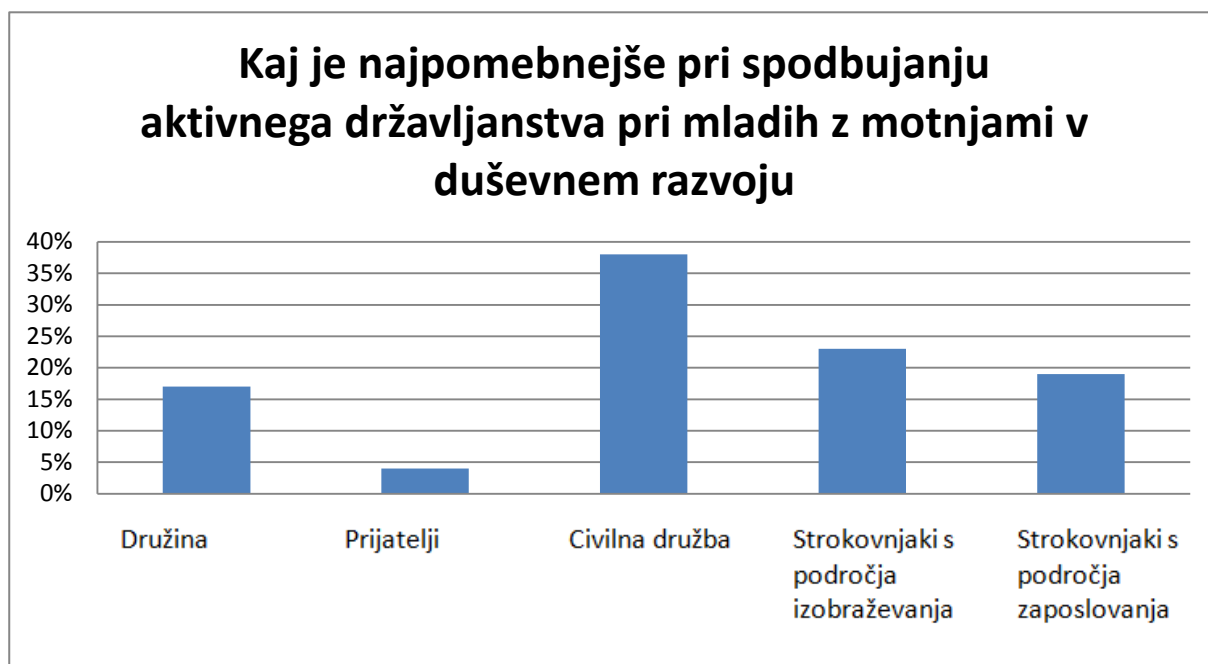
Na splošno je izobraževalni sistem usmerjen k razvijanju sposobnosti in ne na usposabljanje za določeno delovno mesto.

Druge metode so uporabljene pri slabotnejših in nebesednih učencih.

Eden izmed anketirancev veliko dela na gradnji odnosov in se poskuša ne osredotočati na dokumentacije in načrte. Poskuša jih videti kot osebe, in ne diagnoze.

9.6 Aktivno državljanstvo

Strokovnjaki so prejeli vprašanje o tem, katera sredstva so po njihovem mnenju najpomembnejša za spodbujanje aktivnega državljanstva pri mladih z motnjami v duševnem razvoju. Rezultat kaže, da je na eni strani odgovornost na civilni družbi in ustanovah ter strokovnjakih s področja izobraževanja ali zaposlovanja na drugi. Presenetljivo je družina prejela le 17 % in prijatelji 4 %.



9.7 Mnenja o sistemu kvot

64 % strokovnjakov podpira sistem kvot. Glavni argument je, da mora vsak prispevati k ustvarjanju potrebnih delovnih mest. Nekateri izpostavljajo potrebo, da javni sektor prevzame odgovornost, drugi pa potrebo po vzpostavitvi kvotnega sistema za velika podjetja.

Argumenti proti v osnovi govorijo o težavah pri iskanju primerne delovnega mesta in da je od le-tega odvisna verjetnost za dober rezultat. Poleg tega pa to nima smisla brez ustrezne finančne pomoči. Podjetja, ki sledijo takšnim »humanitarnim« iniciativam, bi morala biti nagrajena (zmanjšani davki).

9.8 Predlogi o zakonodaji in programih

Glavne ideje, ki so požele širše zanimanje in so bile omenjene v anketah za strokovnjake, so:

- Inštruktorji morajo biti dobro informirani o tem, kako organizirati aktivnosti in kako se soočiti s težavami, ki se pojavijo pri vključevanju v delovno okolje.
- Položaj oseb z motnjami v duševnem razvoju mora biti prilagojen finančni podpori in vključevanju – glede na individualne potrebe posameznika.
- Več poudarka je treba nameniti načinom, kako osvojiti veščine, ki jih je mogoče prenesti na različna področja in tako povečati možnosti za zaposlitev.
- Ustvarjanje bolj po meri narejenih delovnih centrov, kjer se ljudje lahko usposablajo in pridobijo izkušnje za prehod na trg dela.
- Pomembno je vključevanje strokovnjakov in oseb s prakso in izkušnjami za delo z osebami z motnjami v duševnem razvoju – te osebe bi morale biti vključene pri ustvarjanju programov.
- Povečati število programov in vključiti inštruktorje za mlade osebe z intelektualnimi ovirami.
- Že od začetka poskušati vključiti podjetja v proces integracije.
- Javni sektor bi moral biti veliko bolj odprt do zaposlovanja oseb z motnjami v duševnem razvoju.
- Širši fokus na vključevanje – vključujoč civilno družbo, kulturo in prosti čas.
- Razvoj izobraževalnih materialov in metod za usposabljanje mladih oseb z motnjami v duševnem razvoju. Razvoj posebnih programov za učence, ki so osredotočeni na razvoj njihovih veščin, interakcijo, družbeno adaptacijo in poklicno svetovanje.
- Vzpostavitev organizacij, ki delajo na področju ocenjevanja ravni duševnih primanjkljajev in sposobnosti, ter duševne, družbene in strokovne prilagodljivost mladih oseb.
- Programi za podporo staršem. Starši so velikokrat povsem izčrpani, vendar pa so glavna gonilna sila za svoje otroke. Če bi čutili več podpore in razumevanja, bi lahko od institucij zahtevali več kakovosti in boljše odnose.
- Ustanovitev posebnih razredov, kjer bi učence z motnjami v duševnem razvoju pripravili na večjo samostojnost in jih naučili, kako se soočati z vsakodnevnimi nalogami po zaključeni šoli.
- Podjetja, ki so pripravljena zaposliti mlade z motnjami v duševnem razvoju bi morala pridobiti finančne ugodnosti, kot so nižji davki, dodatna finančna pomoč pri izvajanju projektov ipd.
- Finančna pomoč za usposabljanje strokovnjakov.
- Sodelovanje pri začasnih in stalnih zaposlitvah – odvisno od sposobnosti mlade osebe z motnjami v duševnem razvoju, vključno s programi za pridobivanje kvalifikacije in prekvalifikacije.

9.9 Osrednja spoznanja ankete

Strokovnjaki menijo, da je težko vključiti podjetja v postopek vključevanja v delo (skoraj 3/4 vseh vprašanih). Anketa prav tako kaže na težave pri koordinaciji (skoraj 2/3 anketirancev meni, da se akterji ne zavedajo svojih in nalog drugih). Strokovnjaki so prav tako skeptični do motivacije podjetij za zaposlovanje mladih z motnjami v duševnem razvoju. Večina strokovnjakov meni, da so subvencionirane plače najpomembnejši razlog za zaposlitev. Strokovnjaki menijo, da je pomanjkanje sposobnosti in veščin najpomembnejša ovira pri zaposlovanju. Ta vidik je dodatno okrepljen z odgovori strokovnjakov na vprašanje, kateri so najboljši načini za ustvarjanje več zaposlitev za mlade z motnjami v duševnem razvoju (2/3 jih izpostavlja izboljšanje veščin).

Ko jih vprašamo o individualnih poteh, strokovnjaki poudarjajo pomen poklicnega usposabljanja in razvoj delovnih sposobnosti. Te sposobnosti vključujejo precej širok spekter družbenih veščin, še posebej tistih, ki so povezane s sodelavci in sposobnostjo vključevanja v nove mreže. Iskanje primerne oz. ustrezne zaposlitve je prav tako zelo pomembno. S tega vidika so veščine strokovnjakov zelo pomembne, saj bi oni morali biti sposobni mlade osebe naučiti potrebnih veščin in jih tako povezati z ustreznimi zaposlitvami. Prav tako je ključnega pomena, da s strani sodelavcev prejmejo pozitivna čustva ter da so v dobrih odnosih.

Ocena sposobnosti se razlikuje znotraj posameznih držav in med njimi. Obstaja tudi skrb o stopnji osredotočenosti na diagnoze in teste. Na splošno obstaja osredotočenost na ocenjevanje sposobnosti, čeprav le-ta ni videti metodična in sistematična. Prav tako je povsem normalno, da v ocenjevanje sposobnosti vključimo tudi timski vidik, kot tudi da mlade osebe vključimo v večino ocenjevalnih procesov.

Pri delu na področju aktivnega državljanstva, večina strokovnjakov meni, da civilna družba in organizacije igrajo najpomembnejšo vlogo pri spodbujanju aktivnega državljanstva – presenetljivo družine in prijatelji nimajo enako pomembne vloge. Strokovnjaki so zelo naklonjeni sistemu kvot in menijo, da je nujen.