

POKLICNA REHABILITACIJI OSEB Z ZMANJŠANIMI ZMOŽNOSTMI V LOKALNI SKUPNOSTI

LOCAL COMMUNITY-BASED VOCATIONAL REHABILITATION

Kamila Temlin, univ. dipl. psih., spec. klin. psih.
Univerzitetni rehabilitacijski inštitut Republike Slovenije – Soča, Ljubljana

Izvleček

Prispevek predstavlja pomen zaposlovanja oseb z zmanjšanimi zmožnostmi v lokalni skupnosti in nekatere izkušnje v svetu in Evropi, zlasti na področju podpornega zaposlovanja, ki se je uveljavilo kot najučinkovitejši koncept usposabljanja in zaposlovanja oseb z zmanjšanimi zmožnostmi v realnem delovnem okolju. Poudarek je na sistemu usposabljanja in zaposlovanja oseb z zmanjšanimi zmožnostmi v Pomurju in nekaterih izzivih za prihodnost, kar ima svoje korenine v eksperimentalnem projektu »Razvijanje pogojev za poklicno rehabilitacijo v lokalni skupnosti«, ki smo ga v Univerzitetnem rehabilitacijskem inštitutu Republike Slovenije – Soča izvajali ob podpori in sodelovanju Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje v letih 1997-2000, ko je program postal redna oblika rehabilitacijskih storitev. Zasnovan je bil na sodobnih pristopih k poklicni rehabilitaciji in je vplival na oblikovanje lokalne mreže rehabilitacijskih programov ob učinkoviti uporabi razpoložljivih virov v lokalnem okolju.

Ključne besede:

poklicna rehabilitacija, podporna zaposlitev, lokalna skupnost

Abstract

The article presents the importance of employment in local community for people with disabilities. It presents some experiences reported in the world, especially those based on the area of supported employment, which has been proven as the most effective concept of vocational training and further for employment of disabled persons in the real work environment. Special emphasis is put on the system of vocational training in the Pomurje region and on some challenges for the future. This is rooted in an experimental project called »Establishing conditions for vocational rehabilitation in local community«, which was implemented by the University Rehabilitation Institute in Ljubljana with support and participation of the Employment Service of Slovenia during the years 1997-2000, after which the program became a regular form of services. The program followed the contemporary trends in vocational rehabilitation and effected and reformed the local network of rehabilitation programs through efficient usage of local resources.

Key words:

vocational rehabilitation, supported employment, local community

UVOD

Slab položaj na trgu dela in visoka stopnja brezposelnosti oseb z zmanjšanimi zmožnostmi (1) narekuje potrebo po razvoju in izvajanju rehabilitacijskih programov, ki bodo omogočali zmanjševanje predsodkov do te populacije in njihovo učinkovitejše vključevanje v družbo ter zaposlovanje. Sodobni pristopi k rehabilitaciji temeljijo na prenosu dolgih rehabilitacijskih programov iz institucij v lokalno delovno okolje (2-5). Namen prispevka je predstaviti programe poklicne rehabilitacije v lokalni skupnosti, ki smo

jih na Univerzitetnem rehabilitacijskem inštitutu Republike Slovenije – Soča (URI – Soča) razvijali v Pomurju v letih 1997-2000 v okviru projekta »Razvijanje pogojev za poklicno rehabilitacijo v lokalni skupnosti« in ki je imel pomembno vlogo pri povezovanju lokalnih virov in uporabe rehabilitacijskih znanj v lokalnem okolju. V slovenskem prostoru do takrat podobnih »modelov dobre prakse« nismo imeli. V svetu se je na tem področju najbolj uveljavil koncept podpornega zaposlovanja (6), ki pa smo ga v Sloveniji šele začeli izvajati.

Položaj oseb z zmanjšanimi zmožnostmi na trgu dela

Brezposelnost je za osebe z zmanjšanimi zmožnostmi še vedno velik problem in ima svoje ekonomske, socialne in psihološke posledice. Stopnja revščine teh oseb presega stopnjo, ki je značilna za splošno populacijo. Ljudje, ki živijo v revščini, so pogosto prejemniki denarno-socialne pomoči in se težko celovito vključujejo v družbo. Brezposelnost oseb z zmanjšanimi zmožnostmi ali izguba delovnega mesta zmanjšujeta priložnost le-teh za vzpostavljanje poklicnih in socialnih odnosov. Zaposlitev pa prispeva k pozitivni samopodobi posameznika, večjemu zadovoljstvu v življenju in učinkovitejšemu prilagajanju na zmanjšane zmožnosti (7, 8).

Podatki v ZDA in državah zahodne Evrope kažejo, da približno 70 % oseb z zmanjšanimi zmožnostmi ni zaposlenih, da je stopnja brezposelnosti 3-5-krat višja kot pri splošni populaciji, da je zaslužek pri le-teh za tretjino manjši in da jih 30 % živi pod pragom revščine (2, 9). V Sloveniji se je ob koncu oktobra 2010 za 8,6 % povečalo število brezposelnih v primerjavi z enakim obdobjem pred letom dni; 13,8 % brezposelnih so osebe z zmanjšanimi zmožnostmi. Najvišja stopnja brezposelnosti je v Pomurju, kjer je bistveno višji delež brezposelnih oseb z zmanjšanimi zmožnostmi, in sicer 20,4 % od vseh brezposelnih (1). Yelin in Katz (9) ugotavljata, da gospodarska kriza in negativni trendi zaposlovanja na trgu dela bolj vplivajo na osebe z zmanjšanimi zmožnostmi. Zaposlenost le-teh se je v primerjavi z zdravimi osebami v času recesije v začetku osemdesetih in v devetdesetih letih prejšnjega stoletja bistveno bolj zmanjšala. V času gospodarske recesije v zadnjih mesecih zato toliko bolj potrebujemo kakovostne in učinkovite rehabilitacijske programe, ki bodo osebam z zmanjšanimi zmožnostmi omogočili vključitev na trg dela in ohranitev delovnih mest.

Pomen zaposlenosti oseb z zmanjšanimi zmožnostmi

Raziskave kažejo, da je zaposlitev ena od najpomembnejših družbenih vlog ljudi v zahodni industrializirani družbi, daje jim občutek neodvisnosti in samostojnosti in jim olajša sodelovanje v družbi ter doseganje njihovih življenjskih ciljev (3). Osebe z zmanjšanimi zmožnostmi imajo enake splošne življenjske potrebe, želijo izpolnjevati enake obveznosti in to na enak način kot drugi (3).

Koncept »normalizacije« in deinstitucionalizacije v zadnjih tridesetih letih se tako v praksi izraža kot prehod oseb z zmanjšanimi zmožnostmi, zlasti tistih z intelektualnimi in duševnimi motnjami, iz velikih institucij v manjše skupnosti, iz zaščitnih delavnic na odprti trg dela, iz posebnih in ločenih izobraževalnih programov v običajne. Dolge obravnave v rehabilitacijskih ustanovah naj bi skrajšali in

jih v čim krajšem času začeli izvajati v realnem delovnem okolju (2-4).

Stališča do zaposlenosti oseb z zmanjšanimi zmožnostmi v skupnosti

Osebe z zmanjšanimi zmožnostmi, njihovi starši oziroma svojci, delodajalci, zaposleno osebje v posebnih (zaščitnih) zaposlitvenih ustanovah in javnost poudarjajo tako prednosti kot pomanjkljivosti pri zaposlovanju oseb z zmanjšanimi zmožnostmi na odprtem trgu dela. Veliko število oseb, tudi s težjo invalidnostjo, si želi integrirano, plačano zaposlitev in meni, da so delo zmožni opravljati (s podporo). Taka zaposlitev jim nudi tudi možnost spoznavanja novih ljudi in sodelovanja v različnih dejavnostih. Kot ovire pogosto poudarjajo negativni odnos delodajalcev, težave s prevozom in svojo nizko izobrazbeno raven (10, 11). Zaposleno osebje v zaščitnih delavnicah ima pogosto pomisleke, ali so osebe, ki so vključene v programe teh delavnic, primerne za delo v realnem delovnem okolju. Dvomijo v njihove zmožnosti in navajajo, da imajo le-ti težave na vedenjskem področju. Strah jih je, da bi izgubili najboljše delavce in lastno zaposlitev. Menijo, da imajo večje možnosti za zaposlitev osebe z duševno motnjo, medtem ko pri osebah z intelektualno motnjo zgolj tiste z najvišjo stopnjo funkcioniranja (12). Starši izražajo predvsem strah pred izgubo varnega okolja (4). Raziskav o odnosu javnosti do zaposlitve oseb z zmanjšanimi zmožnostmi v skupnosti je relativno malo. Ena od teh, izvedena leta 2002 v Kanadi, kaže na sorazmerno pozitiven odnos do zaposlovanja oseb z intelektualnimi težavami (2). Samo 1 % ljudi je menilo, da naj te osebe ne delajo, 34 % je za njih videlo primerna delovna mesta v ločeni obliki zaposlitve, 65 % jih je ocenjevalo, da je za te osebe najprimernejše nekvalificirano delo. Tri četrte anketirancev je poudarilo, da je za osebe z zmanjšanimi zmožnostmi potreben večji nadzor pri delu, navedli so tudi še druge ovire, kot so negativni vpliv na podobo podjetja, več nesreč, nižjo produktivnost, izostajanje in zamujanje, težave s sodelavci, slabo nadzorovanje čustev, pomanjkanje programov usposabljanja in priprave na delo ter pomanjkljiva znanja vodstvenega kadra pri delodajalcih (2). V zadnjih dvajsetih letih so intenzivneje raziskovali mnenja delodajalcev o zaposlitvi oseb z zmanjšanimi zmožnostmi, zlasti oseb z intelektualnimi težavami (13). Delodajalci niso imeli pomislekov o njihovem pravočasnem prihodu na delo, prisotnosti, vdanosti, pomoči trenerja, medtem ko so izražali skrb o varnosti, dodatnem nadzoru, stroških zaposlitve, primanjkljajih spretnosti in zmanjšani produktivnosti, težavah z motivacijo in vedenjem teh oseb (13, 14). Težave oseb z zmanjšanimi zmožnostmi pri vedenju in različnih socialnih spretnostih se na splošno izkažejo kot pomembnejši napovedni dejavnik pri ohranitvi oziroma izgubi delovnega mesta kot pa delovna produktivnost (13). Delodajalci, ki so z zaposlovanjem le-teh že imeli izkušnje, so v večji meri poudarjali prednosti in pripravljenost za ponovno zaposlovanje teh oseb (13-15). Ne nazadnje pa

tudi ovire, ki so jih navedli, lahko pomenijo spodbudo za izboljšanje izobraževalnih in rehabilitacijskih programov in izziv za vzpostavljanje kakovostnejšega sporazumevanja in partnerstva z delodajalci (15).

Podporna zaposlitev

V svetu se je kot najučinkovitejši pristop pri usposabljanju in zaposlovanju oseb z zmanjšanimi zmožnostmi v realnem delovnem okolju uveljavila podporna zaposlitev (6). Koncept podpornega zaposlovanja izhaja iz ZDA, izoblikovali so ga v osemdesetih letih prejšnjega stoletja in temelji na zamisli, da se ob intenzivni podpori lahko tudi osebe s težjo obliko zmanjšanih zmožnosti vključijo na odprti trg dela. Uporabili so ga predvsem pri pomoči osebam z intelektualnimi in duševnimi motnjami (16). Najprej so po tem konceptu izoblikovali programe, ki trajno prispevajo k podpori oseb z zmanjšanimi zmožnostmi v plačanih zaposlitvah. Bolj splošno sprejeta definicija podporna zaposlitev opredeljuje kot individualizirano podporo za osebe z zmanjšanimi zmožnostmi, zaposlene na običajnem trgu dela. Ključni dejavnik je podpora vaditelja (angl. job coaches), ki osebi pomaga pri pridobivanju in obvladovanju delovnih sposobnosti, potrebnih za opravljanje dela v odprtem, konkurenčnem delovnem okolju (6).

Koncept podpornega zaposlovanja vključuje različne aktivnosti, kot so vadba, svetovanje, spremljanje, omogoča tudi dostopnost do delovnega mesta. Izhodišča koncepta so (5):

- zaposlitev s pravicami, ki izhajajo iz delovnega razmerja;
- stalno spremljanje, usmerjeno v pridobitev in ohranitev delovnega mesta;
- ustvarjanje pogojev za delo in oblikovanje vadbe za razvoj spretnosti;
- polno sodelovanje z možnostjo vključitve tudi oseb, ki imajo zelo zmanjšanje zmožnosti;
- socialna vključenost;
- različnost in prilagodljivost z raznolikimi delovnimi mesti v skupnosti in različnimi podpornimi programi.

V praksi so razvili štiri modele podporne zaposlitve (4, 17):

- individualna vključitev (obravnavano osebo vključimo kot posameznika);
- enklava ali sočasna vključitev več obravnavanih oseb v isto podjetje na enakih ali podobnih delih;
- mobilna skupina, ki opravlja dela na različnih mestih;
- vključitev manjših skupin v podjetje, v katerem imajo zagotovljen manjši obseg proizvodnega programa, ustreznega za osebe z zmanjšanimi zmožnostmi.

Podporna zaposlitev poteka po določenem postopku, vsebinski način izvajanja in intenzivnost posameznih korakov pa je prilagodljiv in se spreminja, odvisno od značilnosti

in potreb posamezne osebe z zmanjšanimi zmožnostmi, značilnosti delovnega okolja in širše družbene skupnosti ter realnih možnosti rehabilitacijske ustanove. Podporna zaposlitev obsega:

- ocenjevanje (oceniti je treba kompetence in ovire);
- iskanje zaposlitve z analizo delovnega mesta (vključuje vse dejavnosti, povezane z iskanjem dela, vzpostavitvijo stikov z delodajalci v lokalnem okolju in celovitim pregledom delovnega mesta in okolja);
- vključitev na delovno mesto – »placement« (prilagajanje med zahtevami delovnega mesta in zmožnostmi posameznika);
- urjenje na delovnem mestu (nanaša se na pomoč pri učenju delovnih nalog in doseganju delovnega uspeha ter vključuje tako aktivnosti s posameznikom kot tudi z delodajalcem oziroma sodelavci);
- trajnejša pomoč in podpora osebam z zmanjšanimi zmožnostmi in delovnemu okolju (16, 17).

Hoekstra in sodelavci poročajo o ugotovitvah študije, ki so jo izpeljali leta 2004 na Nizozemskem (16), o izvajanju navedenega postopka in posameznih aktivnosti med tremi ciljnim skupinami oseb z intelektualnimi motnjami, duševnimi motnjami in kroničnimi bolniki. Ugotovili so, da osebe z intelektualnimi motnjami potrebujejo največ časa za izvedbo celotnega postopka. Potrebno je sodelovati s starši, prav tako je treba posebno pozornost nameniti zagotovitvi, da delodajalec ni neopravičeno dodatno obremenjen pri usposabljanju na novo zaposlenega. V celotnem postopku pa je največ pozornosti namenjeno aktivnostim, ki so povezane z urjenjem spretnosti in učenjem delovnih nalog. Osebe z duševnimi motnjami so pogosto izražale strah pred neuspehom, poročale so o nezaupanju v svoje zmožnosti in o slabih izkušnjah v družbenem okolju. Pogosto je bila potrebna vrsta začasnih delovnih mest s postopnim pridobivanjem delovnih izkušenj, da so si le-ti pridobili zadostno samozavest. Ugotavljali so, da je zanje najpomembnejši del procesa zaposlovanja ocenjevanje in iskanje primerne delovnega mesta, na delovnem mestu pa je bolj kot učenje izvajanja delovnih nalog pomembna pomoč pri njihovem vključevanju v družbeno okolje in reševanje težav na ravni medsebojnih odnosov. Osebe s kronično boleznijo so pogosto imele slabe izkušnje pri zaposlitvah v preteklosti, slabo so sprejemale svojo bolezen ter bile negotove zaradi strahu pred ponovitvijo simptomov bolezni. Najpomembnejša aktivnost pri le-teh je ocenjevanje (16).

Podporna zaposlitev je opredeljena tudi v slovenski zakonodaji, v Zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (18) kot zaposlitev osebe z zmanjšanimi zmožnostmi na delovnem mestu v običajnem delovnem okolju s strokovno in tehnično podporo invalidu, delodajalcu in delovnemu okolju. Posamezne elemente podporne zaposlitve smo že nekaj let pred sprejetjem zakonodaje v rehabilitacijski praksi uvajali tudi v programih poklicne rehabilitacije v Pomurju, ki bodo predstavljeni v nadaljevanju prispevka, dejansko popolno uveljavljanje podporne

zaposlitve pri usposabljanju in zaposlovanju oseb z zmanjšanimi zmožnostmi pa se še vedno sooča s »porodnimi« težavami.

RAZVOJ PROGRAMOV POKLICNE REHABILITACIJE V POMURJU

Poklicna rehabilitacija v Pomurju ima svoje korenine v eksperimentalnem projektu »Razvijanje pogojev za poklicno rehabilitacijo v lokalni skupnosti«, ki smo ga izvajali na URI – Soča ob podpori in sodelovanju Zavoda RS za zaposlovanje (ZRSZ) v letih od 1997 do 2000.

Izvajanje programa

Začetek izvajanja projekta je bil postavljen v čas, ko je imelo Pomurje v primerjavi s celotno Slovenijo izrazito neugodne zaposlitvene razmere z veliko višjo stopnjo brezposelnosti, z velikim številom brezposelnih oseb z zmanjšanimi zmožnostmi (pretežno dolgotrajno brezposelni, brez strokovne izobrazbe in delovnih izkušenj) in z neizoblikovano ali skromno mrežo rehabilitacijskih programov in ustanov za poklicno usposabljanje in izobraževanje (1, 17). V Pomurju je bil trg dela slabo raziskan, partnerstvo z delodajalci pa neizoblikovano. Na področju urejanja invalidskega varstva pa kljub javnim ustanovam, trem invalidskim podjetjem in nekaj stanovskim invalidskim organizacijam, ki je imela vsaka svoje cilje delovanja, ter močno razdrobljeni lokalni samoupravi, ni bilo vzpostavljeno intenzivnejše sodelovanje med navedenimi institucijami niti na vsebinski niti na formalni ravni (17, 19).

Temeljni cilji programa so bili:

- prehod oseb z zmanjšanimi zmožnostmi od pasivnih prejemnikov denarno- socialne pomoči v programe razvijanja njihovih potencialov in aktivnega vključevanja v usposabljanje, delo in zaposlitev;
- razvijanje pogojev za usposabljanje in vključevanje oseb v delo v realnem delovnem okolju;
- razvijanje pogojev za podprto zaposlovanje;
- razvoj programov za spodbujanje psihosocialnega razvoja;
- vključevanje oseb v delovno in družbeno okolje in zmanjševanje predsodkov do le-teh v tem okolju;
- povezovanje lokalnih institucij, prepoznavanje možnosti za sodelovanje in pomoč ter prenos rehabilitacijskih znanj v lokalno okolje.

Aktivnosti, ki so sledile zastavljenim ciljem, so bile povezane predvsem z oblikovanjem modela ocenjevanja, modela razvijanja predpoklicne vadbe v realnem delovnem okolju, oblikovanjem programa psihosocialne rehabilitacije, razvijanjem mreže rehabilitacijskih programov v lokalnem okolju in ocenjevanjem učinkov. Posamezne aktivnosti je izvajal strokovni tim, sestavljen iz strokovnih delavcev URI – Soča

in ZRSZ. Vključene so bile tudi osebe z zmanjšanimi zmožnostmi, njihovi svojci, delodajalci, invalidske organizacije in drugi iz lokalnega okolja. V strokovnem timu so sodelovali tudi izvajalci javnih del, predvsem pri organizaciji mreže podjetij, izboru in pripravi oseb z zmanjšanimi zmožnostmi za vključitev v usposabljanje, izbiri primerne delovnega mesta, namestitvi in spremljanju pri usposabljanju in razreševanju težav v delovnem okolju. V začetni fazi programa so bili vključeni predvsem t. i. kategorizirani mladostniki (gre za najštevilčnejšo skupino mladih brezposelnih oseb z zmanjšanimi zmožnostmi, z intelektualnimi motnjami, ki so končali osnovno šolo s prilagojenim programom), kasneje pa je bila obravnavana populacija oseb z zmanjšanimi zmožnostmi veliko bolj raznolika, zaradi česar je bilo treba program spremeniti in prilagoditi. Ocenjevanje je potekalo z nenehnim zbiranjem informacij, ocenjevanjem strokovnega tima in samoocenjevanjem oseb z zmanjšanimi zmožnostmi z ocenjevalnimi lestvicami in vprašalniki (npr. Ocena delovnega vedenja), spremljanjem delovne učinkovitosti in delovnega vedenja oseb, obiski in strukturiranimi razgovori z delodajalci in osebami (po potrebi tudi z njihovimi svojci) in rednimi timskimi sestanki z izmenjavo informacij in načrtovanjem aktivnosti. O poteku in rezultatih programa smo z objavami v medijih in organiziranjem strokovnih srečanj obveščali tudi javnost.

Oblikovani rehabilitacijski programi

Ob zaključku projekta smo v URI – Soča oblikovali mrežo rehabilitacijskih programov:

• Diagnostično-triažni program

Gre za kratek, eno- do večdnevni ocenjevalni program, s katerim strokovni tim URI – Soča ob zbrani dokumentaciji in krajših diagnostičnih postopkih oceni potenciale in interese osebe z zmanjšanimi zmožnostmi in je osnova za nadaljnje načrtovanje aktivnosti. Program je usklajen s sodobnimi trendi v svetu, ki si prizadevajo skrajšati dolgotrajne ocenjevalne postopke (4, 14). Pri populaciji mladih oseb z intelektualnimi motnjami so informacije posredovali tudi starši. V strokovni literaturi pogosto navajajo, da je sodelovanje staršev pomemben kriterij pri učinkoviti rehabilitaciji (4).

• Program podpornega zaposlovanja

Program v celoti ne izpolnjuje kriterijev podporne zaposlitve, vendar je v osnovnih elementih usklajen z njenimi načeli in cilji. V projektu so bili začetni dogovori z delodajalci usmerjeni k iskanju možnosti za izvajanje vadbe na delovnem mestu, medtem ko je eno osnovnih izhodišč koncepta podpornega zaposlovanja zaposlitev s pravicami iz delovnega razmerja. Vadba na delovnem mestu je bila osnova za dogovore o možni zaposlitvi. Strokovni delavec URI – Soča je ob sodelovanju rehabilitacijskega svetovalca iz ZRSZ sodeloval pri izboru delovnega mesta v realnem delovnem okolju. Izbor delovnega mesta je povezan s pred-

hodno široko izoblikovano mrežo potencialnih delodajalcev in delovnih mest v celotni regiji in je prilagojen zmožnostim in potrebam osebe z zmanjšanimi zmožnostmi. Nato oseba vadi na delovnem mestu, pri tem pa jo strokovni delavec URI – Soča vodi oziroma spremlja. Če se oseba zaposli, jo strokovni delavec spremlja v začetnem obdobju.

Pomembno vlogo v programu podporne zaposlitve ima vaditelj (angl. job coach). Raziskave kažejo, da njegovo delo pomembno vpliva na uspešnost zaposlitve osebe z zmanjšanimi zmožnostmi in ohranitve delovnega mesta, zlasti prvo leto (15). Prav tako je pomembno, da vaditelj ni usmerjen samo na seznam delovnih nalog, ki se jih oseba mora naučiti, ampak tudi na njegovo zmožnost vključevanja v družbo, vzpostavljanja medsebojnih odnosov in osebnega razvoja. Schafft (20) ugotavlja, da podpora vaditelja pogosto presega aktivnosti, ki so povezane z zahtevami delovnega mesta, in jo je mogoče razumeti kot »popolnoma usmerjeno v posamezno osebo«. Vključuje tudi aktivnosti, povezane z urejanjem razmer v družini, prostočasne dejavnosti in dejavnike, ki vplivajo na večjo kakovost življenja osebe. Podobne izkušnje in potreba po širokem in celostnem delovanju vaditelja je bila evidentirana tudi v okviru projekta v Pomurju (5, 17), vendar pa mora biti vaditelj pri svojem delu previden, da oseba z zmanjšanimi zmožnostmi ne postane preveč odvisna samo od njegovega vodenja in usmerjanja (20). Dolgoročnejši cilj njegovega delovanja mora biti pomoč pri čim večji neodvisnosti in avtonomiji osebe, ki temelji na oblikovanju naravne podporne mreže v delovnem in širšem družbenem okolju, ki jo sestavljajo sodelavci, prijatelji, družina, druge organizacije itd. (20). Pomen podporne zaposlitve je tudi v preseganju predsodkov delodajalcev in sodelavcev do zaposlovanja oseb z zmanjšanimi zmožnostmi oziroma posameznih skupin znotraj te populacije (10). V pomurskem projektu se je pokazala večja pripravljenost delodajalcev za usposabljanje in zaposlitev teh oseb, če so že imeli tovrstno izkušnjo, prav tako so izrazili pobudo za dodatno izobraževanje, ki so se ga udeležili mentorji na delovnem mestu.

Osebe z zmanjšanimi zmožnostmi so bile v času projekta vključene pretežno na enostavnih in pomožnih delih v kmetijstvu, vrtnarstvu, lesarstvu, komunalni dejavnosti, gostinstvu idr. Pogosteje so se za sodelovanje odločila večja in srednje velika podjetja, prav tako je bil slabo izkoriščen vir zaposlovanja v javnih podjetjih in ustanovah (17). Podobne so izkušnje v svetu (6), vendar je o tem malo raziskav. Razlogi, ki jih navajajo za slabše vključevanje in zaposlovanje oseb z zmanjšanimi zmožnostmi v javnih podjetjih in ustanovah, so, da v le-teh zaposlujejo usposobljene delavce s širokim znanjem, omejujoči predpisi, nefleksibilna delovna mesta in pomanjkljivo angažiranje vaditeljev pri iskanju delovnih mest.

• Program predpoklicne vadbe

Gre za daljši, tri do šestmesečni program oziroma vadbo pred zaposlitvijo, ki poteka v simuliranih delovnih pogojih,

zunaj realnega delovnega okolja in je namenjena populaciji, za katero je bil v diagnostično triaznem programu ali poglobljeni rehabilitacijski oceni strokovnega tima s testiranjem ugotovljen tolikšen primanjkljaj zmožnosti na delovnem (storilnostnem), kognitivnem in osebnostnem področju, da bi bila vključitev le-teh v podporno zaposlitev neuspešna. Program vključuje aktivnosti, ki jih izvajamo skupinsko (8-12 oseb) in le deloma individualno. S pomočjo učenja socialnih spretnosti, sodelovanja v skupini, reševanja težav in nesoglasij, pridobivanja delovnih izkušenj, znanj in spretnosti in iskanja poklicnih interesov vzpostavljamo boljše delovno, socialno in osebnostno prilagoditev. Po končanem programu vadbe osebe z zmanjšanimi zmožnostmi vključimo v podporno zaposlitev ali v katerega od drugih programov.

• Program vmesnih delavnic

Program je namenjen usposabljanju ter delovni in socialni vključitvi oseb z zelo zmanjšanimi zmožnostmi, ki na realnem trgu dela ne bi bili konkurenčni. Deluje od leta 2001, ob zaključku projekta pa je bilo vanj vključenih 18 mladih oseb. Pozneje so na temeljih opisanega programa ustanovili Zaposlitveni center Detel z zaščitnimi oblikami zaposlitve in programom za socialno vključevanje.

ZAKLJUČEK

Iz dosedanjih izkušenj na področju poklicne rehabilitacije v lokalni skupnosti smo ugotovili, da bo v prihodnje treba rehabilitacijske programe še izpopolniti.

Na lokalni ravni je treba izoblikovati interesne skupine predstavnikov lokalnih skupnosti, strokovnih ustanov, delodajalcev, invalidskih organizacij, svojcev, izobraževalnih ustanov in izvajalcev rehabilitacijskih programov, ki bodo spodbujale nadaljnji razvoj rehabilitacijskih programov, ki bodo temeljili na značilnostih in potrebah lokalnega okolja. Eno takih pobud so že uresničili leta 2002 z ustanovitvijo Društva za socialno vključenost – MOZAIK, ki med drugim razvija različne programe usposabljanja in zaposlovanja oseb z zmanjšanimi zmožnostmi na področju ekološke pridelave in predelave hrane in tradicionalnega graditeljstva, leta 2008 pa je bil ustanovljen tudi zaposlitveni center KORENIKA (5).

Prav tako so potrebne nadaljnje aktivnosti pri širjenju mreže delodajalcev z različnimi delovnimi področji glede na zmožnosti in potrebe, sicer zelo raznolike, populacije oseb z zmanjšanimi zmožnostmi. Po ugotovitvah opravljenih študij v tujini (6, 13) in izkušnjah iz našega projekta so slabše izkoriščene možnosti v manjših podjetjih in v javnih podjetjih in ustanovah, ki so zanimive zaradi raznolikih in relativno stabilnih delovnih mest. Pri sodelovanju z delodajalci je pomemben vzajemni in partnerski odnos, v okviru katerega bi morali izvajalci rehabilitacijskih programov z vzpostavitvijo mreže usposobljenih inštruktorjev oziroma vaditeljev s podpornimi storitvami nuditi

zanesljivo oporo tudi delodajalcu in delovnemu okolju. V tujini sta usposabljanje in aktivnosti vaditeljev (angl. job coaches) ustaljena praksa pri podpornem zaposlovanju (20).

Smiselno je prenos načel podporne zaposlitve tudi v šolski sistem na prehodu iz izobraževanja v zaposlitev. Usposabljanje mladostnikov z zmanjšanimi zmožnostmi, ki končujejo osnovno ali poklicno izobraževanje, na konkretnem delovnem mestu predstavlja neposredno povezavo med šolskim in zaposlitvenim okoljem. Mladostnik si pridobi spretnosti in delovne izkušnje, ki jih pozneje lahko uporablja na različnih delovnih mestih pri istem ali drugem delodajalcu, delodajalec pa na ta način lažje spozna to populacijo in vidi, kakšne so njihove zmožnosti (21). Livelli tako opisuje primere poklicne rehabilitacije v lokalni skupnosti za dijake z učnimi težavami v ZDA, ki temeljijo na načelih podporne zaposlitve (21).

Izoblikovati bi bilo treba dodatne programe za nekatere specifične skupine, kot so osebe s cerebralno paralizo, z duševnimi motnjami, osebe po nezgodnih možganskih poškodbah. Za osebe z duševno motnjo so v svetu že razvili integrirane poklicne storitve z zdravstvenimi storitvami, pri katerih gre za koordinirano načrtovanje in izvajanje klinične rehabilitacijske prakse in poklicne rehabilitacije. Uporabljajo različne modele rehabilitacije z multidisciplinarnimi timi in mobilno ekipo (9). V Sloveniji tudi ni ustreznih programov za osebe z nezgodno možgansko poškodbo, ki bi omogočali kontinuirano in celovito nadaljevanje rehabilitacije v obdobju po odpustu le-teh iz bolnišnice. Zanje so v svetu izoblikovali različne rehabilitacijske pristope in modele, od tistih, v katerih rehabilitacija poteka pretežno v rehabilitacijskih ustanovah, do tistih, ki temeljijo na podpornem zaposlovanju in neposrednem usposabljanju na delovnem mestu (22).

SKLEP

Program »Razvijanje pogojev za poklicno rehabilitacijo v lokalni skupnosti« je bil zaključen leta 2000, ko smo ga začeli izvajati kot redno obliko rehabilitacijskih storitev. Ob nekaterih modelih klasične rehabilitacije (predpoklicna vadba), socialna vključenost) je predvsem upošteval sodobne smernice poklicne rehabilitacije, ki temelji na deinstitucionalizaciji in skrajševanju programov ter podpornem zaposlovanju v realnem delovnem okolju. Posebno vrednost programa predstavlja oblikovanje lokalne mreže rehabilitacijskih programov ob učinkoviti uporabi vseh razpoložljivih virov v lokalnem okolju.

V sedanjem obdobju gospodarskega upada se zdi, da je načrtovanje nadaljnjega razvoja rehabilitacijskih programov v lokalni skupnosti nerealno, vendar nas prav izkušnje iz opravljenega projekta lahko navdajajo z optimizmom in upanjem, da s temi načrti nismo preveč ambiciozni.

Literatura:

1. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. Dosegljivo na: www.ess.gov.si.
2. Burge P, Ouellette-Kuntz H, Lysaght R. Public views on employment of people with intellectual disabilities. *J Vocat Rehabil* 2007; 26(1): 29-37.
3. Eggleton I, Robertson S, Ryan J, Kober R. The impact of employment on the quality of life of people with an intellectual disability. *J Vocat Rehabil* 1999; 13(2): 95-107.
4. Verri A, Kaltcheva D, Vallero E, Moglia A, Fea F. Supported employment of subjects with mental retardation in Pavia province. *J Vocat Rehabil* 2004; 21(1): 49-54.
5. Temlin K, Kavaš A, Vidmar J. Poklicna rehabilitacija v lokalni skupnosti. In: Vidmar J, Uršič C, ur. Regijski center za poklicno rehabilitacijo: 20 let Inštituta za rehabilitacijo v Mariboru. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo, 2003: 57-73.
6. Robertson S, Lewis G, Hiila H. Supported employment in the public sector for people with significant disabilities. *J Vocat Rehabil* 2004; 21(1): 9-17.
7. Belgrave FZ. Psychosocial predictors of adjustment to disability in African Americans. *J Rehabil* 1991; 57(1): 37-41.
8. Freedman RI. The meaning of work in the lives of people with significant disabilities: consumer and family perspectives. *J Rehabil* 1996; 62(3): 49-56.
9. Cook JA, Mulkern V, Grey DD, Burke-Miller J, Blyler CR, Razzano LA, et al. Effects of local unemployment rate on vocational outcomes in a randomized trial of supported employment for individuals with psychiatric disabilities. *J Vocat Rehabil* 2006; 25(2): 71-84.
10. Hernandez B, Cometa MJ, Velcoff J, Rosen J, Schober D, Luna RD. Perspectives of people with disabilities on employment, vocational rehabilitation, and the Ticket to Work program. *J Vocat Rehabil* 2007; 27(3): 191-201.
11. Zimmerman RA. Social capital and community membership. *J Vocat Rehabil* 2008; 29(3): 173-8.
12. Pirttimaa R, Saloviita T. A survey of staff opinions on basic values of supported employment. *J Vocat Rehabil* 2004; 21(2): 95-101.
13. Morgan RL, Alexander M. The employer's perception: employment of individuals with developmental disabilities. *J Vocat Rehabil* 2005; 23(1): 39-49.

14. Wehman P, Brooke V, Green H, Hewett M, Tipton M. Public/private partnerships and employment of people with disabilities: preliminary evidence from a pilot project. *J Vocat Rehabil* 2008; 28(1): 53-66.
15. Howarth E, Mann JR, Zhou H, McDermott S, Butkus S. What predicts re-employment after job loss for individuals with mental retardation? *J Vocat Rehabil* 2006; 24(3): 183-9.
16. Hoekstra EJ, Sanders K, van den Heuvel WJA, Prost D, Groothoff JW. Supported employment in The Netherlands for people with an intellectual disability, a psychiatric disability and a chronic disease: a comparative study. *J Vocat Rehabil* 2004; 21(1): 39-48.
17. Fatur-Videtič A. Podporno zaposlovanje - povezava stroke in delodajalcev na lokalni ravni. In: Uršič C, Vidmar J, ur. Poklicna rehabilitacija v lokalni skupnosti: zbornik predavanj s posveta, maj 2001. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo, 2001: 25-34.
18. Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov 2004. Uradni list Republike Slovenije 63/04, 78/05, 114/06.
19. Razvijanje možnosti poklicne rehabilitacije invalidov v Pomurju: akcijska raziskava. Maribor: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo, 1997.
20. Schafft A, Spjelkavik Ø. A Norwegian approach to supported employment: Arbeid med bistand. *J Vocat Rehabil* 1999; 12(3): 147-58.
21. Livelli P. Community based vocational training for students with significant disabilities model: leadership and initiation. *J Vocat Rehabil* 1999; 13(1): 45-9.
22. Jakopec Z, Tabaj A, Božič-Testen, Reberšak I, Košorok V, Radonjič-Miholič V, et al. Poklicna/zaposlitvena rehabilitacija po pridobljeni možganski poškodbi. Poročilo delovne skupine, november 2010. Ljubljana: Univerzitetni rehabilitacijski inštitut Republike Slovenije – Soča, 2010.