



*Univerzitetni rehabilitacijski inštitut*  
*Republike Slovenije - Soča*  
**RAZVOJNI CENTER ZA ZAPOSLOVNO REHABILITACIJO**

## **EVALVACIJA PODPORNEGA ZAPOSLOVANJA IN PRILAGODITEV DELOVNIH MEST za leto 2010**

---

mag. Aleksandra Tabaj  
Predstojnica Razvojnega centra  
za zaposlitveno rehabilitacijo

mag. Robert Cugelj  
Generalni direktor URI SOČA

Ljubljana, december 2011

Naročnik: **Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve,**  
**Direktorat za invalide**  
Kotnikova 28, 1000 Ljubljana

Izvajalec: **Univerzitetni rehabilitacijski inštitut Republike Slovenije – Soča,**  
**Razvojni center za zaposlitveno rehabilitacijo**  
Linhartova 51, 1000 Ljubljana

Naslov poročila: **EVALVACIJA      PODPORNEGA      ZAPOSLOVANJA      IN**  
**PRILAGODITEV DELOVNIH MEST za leto 2010**

Vodja delovne skupine      Valentina Brecej, Razvojni center za zaposlitveno rehabilitacijo, URI  
SOČA

Člani delovne skupine      Valentina Brecej, URI SOČA  
mag. Jana Ponikvar, Šentprima  
Barbara Mate, SVZI  
Tanja Korošec, URI SOČA  
Sonja Kotnik, ZRSZ  
mag. Tatjana Dolinšek, Racio d. o. o.  
Andreja Švajger, URI SOČA  
Tomaž Čučnik, MDDSZ, Direktorat za invalide

Datum izdaje poročila:      30. 12. 2011

Izvodi:      MDDSZ, Direktorat za invalide  
URI SOČA: Razvojni center za zaposlitveno rehabilitacijo, knjižnica  
Spletna stran:  
[http://www.ir-rs.si/sl/Razvojni\\_center\\_za\\_poklicno\\_rehabilitacijo/](http://www.ir-rs.si/sl/Razvojni_center_za_poklicno_rehabilitacijo/)

Odgovorna oseba:      mag. Robert Cugelj, Generalni direktor URI SOČA  
mag. Aleksandra Tabaj, predstojnica Razvojnega centra za  
zaposlitveno rehabilitacijo

## KAZALO

UVOD	4
POROČILO O IZVEDENIH NALOGAH.....	6
1.    PODPORNO ZAPOSLOVANJE V EVROPSKEM KONTEKSTU.....	7
1.1.  RAZVOJ PODPORNEGA ZAPOSLOVANJA V EVROPI .....	7
1.2.  VREDNOTE IN NAČELA PODPORNEGA ZAPOSLOVANJA.....	8
1.3.  PROCES PODPORNEGA ZAPOSLOVANJA .....	9
1.4.  PREDVIDENI REZULTATI PODPORNEGA ZAPOSLOVANJA.....	11
1.5.  EUROPEAN UNION OF SUPPORTED EMPLOYMENT - EUSE.....	12
1.6.  PODPORNO ZAPOSLOVANJE V VELIKI BRITANiji – ŠTUDIJSKI OBISK.....	14
2.    PODPORNO ZAPOSLOVANJE IN PRILAGODITEV DELOVNIH MEST V SLOVENIJI – PRAVNE PODLAGE .....	18
2.1.  PODPORNO ZAPOSLOVANJE .....	18
2.1.1.  Pravne podlage za podporno zaposlovanje.....	18
2.1.2.  Odločba o zaposljivosti v podporni zaposlitvi .....	19
2.1.3.  Pogoji za podporno zaposlitev .....	19
2.1.4.  Pogodba o zaposlitvi v podporni zaposlitvi .....	19
2.1.5.  Zagotavljanje podpornih storitev - izvajalci podpornih storitev .....	20
2.1.6.  Plačilo stroškov podpornih storitev.....	20
2.1.7.  Subvencija plače pri podporni zaposlitvi .....	21
2.1.8.  Individualiziran načrt podpore - INP.....	21
2.1.9.  Kvotni sistem in podporna zaposlitev .....	22
2.2.  PRILAGODITEV DELOVNIH MEST .....	22
2.2.1.  Pravne podlage za prilagoditev delovnih mest .....	23
2.2.2.  Pogoji za plačilo prilagoditve delovnega mesta .....	23
2.2.3.  Vloga in plačilo prilagoditve delovnega mesta.....	24
2.3.  AMANDMAJI K PREDLOGU ZAKONA O SPREMEMBAH IN DOPOLNITVAH ZZRZI IN DRUGI PREDLOGI .....	24
3.    EVALVACIJA PODPORNEGA ZAPOSLOVANJA IN PRILAGODITVE DELOVNIH MEST V OBDOBJU OD 2006 DO 2010.....	26
3.1.  EVALVACIJA PODPORNEGA ZAPOSLOVANJA 2006 - 2010 .....	26
3.1.1.  Podatki o izvajanju podpornega zaposlovanja 2006 - 2010 .....	26
3.1.2.  Mnenja izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije, ZRSZ in SVZI o izvajanju podpornega zaposlovanja .....	28
3.2.  EVALVACIJA PRILAGODITVE DELOVNIH MEST.....	32
3.2.1.  Podatki o prilagoditvah delovnih mest.....	32
3.2.2.  Mnenja izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije, ZRSZ in SVZI o izvajanju prilagoditev delovnih mest .....	32
4.    PRIMERI DOBRIH PRAKS .....	33
SKLEPI	35
VIRI	37

## UVOD

Podporno zaposlovanje in prilagoditev delovnih mest sta pomembni vzpodbudi za zaposlovanje in ohranjanje delovnih mest invalidov v običajnem delovnem okolju.

Podporno zaposlovanje je v evropskem kontekstu definirano kot podpora osebam z večjimi težavami in ovirami (fizičnimi, kognitivnimi, psihičnimi, senzornimi in prikritimi), z namenom omogočanja dostopnosti do zaposlovanja v običajnem delovnem okolju, glede na njihovo izbiro in z vključevanjem v realno delovno okolje z ustrezno podporo, s čimer se omogoča njihovo ekonomsko in socialno aktivnost.

Danes podporno zaposlovanje omogoča invalidom in ostalim ranljivim skupinam, da najdejo in ohranijo plačano zaposlitev na odprtem trgu dela. Temelji na upoštevanju posameznikovih potreb, interesov in poklicnih aspiracij.

V Sloveniji je bilo podporno zaposlovanje prepoznano kot pomemben dejavnik pri spodbujanju zaposlovanja in ohranjanju delovnih mest. Leta 2004 je bilo umeščeno v Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (v nadaljevanju ZZRZI). Z vzpostavitvijo mreže izvajalcev se je ukrep pričel izvajati tudi v praksi. Do leta 2010 je bil Sklad za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov edini plačnik podpornih storitev. Mreža izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije za obdobje 2010 do 2013 je omogočila izvajanje podpornih storitev še v okviru storitev zaposlitvene rehabilitacije. Sprememba ZZRZI iz letu 2011 pa odpravlja določene pogoje za izvajanje podpornega zaposlovanje, ki so do sedaj v veliko primerih onemogočali izvajanje le-tega.

ZZRZI opredeljuje podporno zaposlitev kot zaposlitev invalida na delovnem mestu v običajnem delovnem okolju s strokovno in tehnično podporo invalidu, delodajalcu in delovnemu okolju. Strokovna podpora delodajalcu in delovnemu okolju se zagotavlja prvenstveno s seznanjanjem z invalidnostjo, njenimi posledicami in vplivi delovnega okolja na invalidnost ter s svetovanjem o optimalnih možnostih o prilagoditvah delovnega okolja. Invalidu se v podporni zaposlitvi glede na njegovo invalidnost lahko zagotavljajo podporne storitve. Glede na oceno doseganja delovnih rezultatov je invalid v podporni zaposlitvi lahko upravičen do subvencije plače v višini od 5 do 30 % minimalne plače (Uršič in drugi 2007, 11).

Podporne storitve ZZRZI opredeljuje kot strokovno in tehnično podporo invalidu in delodajalcu pri uvajanju v delo in na delovnem mestu s svetovanjem in usposabljanjem, osebno asistenco, spremljanjem pri delu, razvojem osebnih metod dela in ocenjevanjem njegove delovne uspešnosti ter tehnična podpora s prilagoditvijo delovnega mesta in sredstev za delo. Podporne storitve izvajajo strokovni delavci in sodelavci, ki so zaposleni pri izvajalcu zaposlitvene rehabilitacije, v zaposlitvenih centrih ali invalidskih podjetjih, lahko pa tudi druge fizične osebe, ki izpolnjujejo pogoje za opravljanje teh storitev v skladu s predpisi (Uršič in drugi 2007, 11).

Poleg podpornega zaposlovanja je za povečevanje možnosti zaposlovanje invalidov velikega pomena tudi ukrep prilagoditev delovnih mest. Prilagoditev delovnih mest se nanaša na spremembo ali prilagoditev delovnega okolja, ki invalidu omogoča, da opravlja zanj ustrezno delo. Namen prilagoditve delovnih mest je večja učinkovitost invalida, zanesljivost ter varno

izvajanje dela oziroma optimalna prilagoditev dela invalidu, s čimer lahko postane izvajanje dela in doseganje učinkov pri delu v največji možni meri primerljivo z ostalo delovno populacijo.

Dosedanje spremljanje izvajanja ukrepov podpornega zaposlovanja in prilagoditve delovnih mest kaže na majhno uporabo obeh ukrepov za spodbujanje zaposlovanja invalidov, zaradi česar smo v letu 2011 izvedli evalvacijo o razlogih za to. Pri tem so sodelovali trije pomembni akterji pri izvajanju podpornega zaposlovanja: izvajalci zaposlitvene rehabilitacije, Zavod RS za zaposlovanje (v nadaljevanju ZRSZ) in Sklad za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov (v nadaljevanju SVZI).

V besedilu uporabljeni izrazi so zapisani v moški slovnični obliki in so razumljeni kot nevtralno poimenovanje, uporabljeno za oba spola.

## POROČILO O IZVEDENIH NALOGAH

Razvojni center za zaposlitveno rehabilitacijo (v nadaljevanju RCZR), je v okviru delovne skupine za podporno zaposlovanje in prilagoditev delovnih mest v letu 2009 pripravil gradivo »Evalvacija in oblikovanje modela podpornega zaposlovanja«, katerega namen je bil odpravljanje vsebinskih in postopkovnih ovir za izvajanje sofinanciranja plačila podpornih storitev.

V letu 2010 so se nadaljevale aktivnosti spremljanja in analiziranja izvajanja zakonskih možnosti. Z marcem 2010 je pričela veljati nova mreža izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije, ki prinaša novo določilo glede normativov na področju zaposlitvene rehabilitacije, in sicer se je podporno zaposlovanje pričelo izvajati tudi v okviru mreže izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije, kar predstavlja pomembno novost pri razvoju podpornega zaposlovanja v Slovenije, ki se še vedno izvaja v majhnem obsegu.

Pripravljeno je bilo tudi gradivo »Standardi usposabljanj in znanj za prilagoditve delovnih mest«, kjer so opisane možne prilagoditve delovnega mesta za deset različni skupin invalidov. Gradivo je objavljeno na spletni strani RCZR (Naloge Razvojnega centra za zaposlitveno rehabilitacijo 2010): [http://www.ir-rs.si/sl/Razvojni\\_center\\_za\\_poklicno\\_rehabilitacijo/Naloge\\_Razvojnega\\_centra\\_za\\_zaposlitveno\\_rehabilitacijo/](http://www.ir-rs.si/sl/Razvojni_center_za_poklicno_rehabilitacijo/Naloge_Razvojnega_centra_za_zaposlitveno_rehabilitacijo/)

V letu 2011 je delovna skupina nadaljevala s spremljanjem stanja na področju podpornega zaposlovanja in prilagoditve delovnih mest. v okviru tega smo izvajali naslednje naloge:

- pregled podpornega zaposlovanja v evropskem kontekstu (razvoj, načela in proces podpornega zaposlovanja, ogled praks v tujini),
- predstavitev EUSE in pričetek postopka za včlanitev,
- pregled slovenske zakonodaje o podpornem zaposlovanju in prilagoditvah delovnih mest ter izpostavitve ključnih problemov s katerimi se srečujejo izvajalci zaposlitvene rehabilitacije v praksi,
- evalvacija izvajanja podpornega zaposlovanja in prilagoditev delovnih mest,
- sodelovanje v skupini za obravnavi vlog za prilagoditev delovnega mesta, skupaj s SVZI, MDDSZ in izvajalcem zaposlitvene rehabilitacije (določba ZZRZI),
- predstavitev modela podpornega zaposlovanja na REHA dnevih 2011,
- reševanje konkretnih vprašanj in dilem na področju podpornega zaposlovanja in prilagoditve delovnih mest ter svetovanje izvajalcem zaposlitvene rehabilitacije,
- predstavitev dobrih praks v slovenskem prostoru.

V končnem poročilu so predstavljene ugotovitve delovne skupine in predlogi za nadaljnji razvoj podpornega zaposlovanja in prilagoditve delovnih mest.

## 1. PODPORNO ZAPOSLOVANJE V EVROPSKEM KONTEKSTU

### 1.1. RAZVOJ PODPORNEGA ZAPOSLOVANJA V EVROPI

Besedilo v nadaljevanju je povzeto in prirejeno po spletni strani <http://www.euse.org>.

Področje podpornega zaposlovanja se je v zadnjih dveh desetletjih v Evropi naglo razvijalo. Model podpornega zaposlovanja poudarja pomen podpore invalidom in ostalim ranljivim skupinam v smislu zagotavljanja in ohranitve plačane zaposlitve na odprtem trgu dela, s čimer se prispeva k evropski strategiji o socialni koheziji in razvoju.

Na podlagi tega je definicija podpornega zaposlovanja, sprejeta v Evropskem združenju za podporno zaposlovanje EUSE, naslednja: »nudenje podpore invalidom in ostalim ranljivim skupinam z namenom omogočanja in vzdrževanja plačane zaposlitve na odprtem trgu dela«.

Koncept podpornega zaposlovanja se je razvil v 70-ih in 80-ih letih prejšnjega stoletja v ZDA in Kanadi, od kjer se je zaradi pozitivnih izkušenj razširil v druge dele sveta, zlasti v zahodno Evropo.

Prvotni namen podpornega zaposlovanja je bil pomoč osebam s težavami v duševnem razvoju pri iskanju zaposlitve. V kasnejših letih se je podporno zaposlovanje pokazalo kot pomemben ukrep pri zaposlovanju tudi ostalih skupin oseb s težavami in ovirami pri iskanju in ohranitvi zaposlitve.

Razlog za porast podpornega zaposlovanja proti koncu 70-tih let najdemo v dejstvu, da so tradicionalne metode v poklicni rehabilitaciji »najprej usposabljanje v prilagojenih pogojih dela, potem vključitev v realno delovno okolje« (train then place) le malo prispevale k vključevanju invalidov v realno delovno okolje. Postalo je jasno, da samo ustrezne sposobnosti za delo same po sebi niso dovolj za zaposlitev in ohranitev le-te.

Iz tega razloga se je razvila ideja o **job-coachu**. Naloga job coacha je nudenje ustrezne podpore pri opravljanju dela v realnem delovnem okolju. Takšna podpora lahko vključuje usposabljanje na delovnem mestu, trening socialnih veščin, pomoč za prihod na delo in odhod iz dela (osebna asistenca) in ostalo pomoč, potrebno za uspešno opravljanje dela. Model »Job Coach« ne predstavlja običajne rehabilitacijske prakse, saj so job coachi prisotni na delu kot podpora pri prilagajanju na delo, usposabljanju in izobraževanju. Poudarjen je cilj plačane zaposlitve v realnem delovnem okolju in vpliva na premik od modela »najprej usposabljanje v prilagojenih pogojih dela, potem vključitev v realno delovno okolje« (train-place model), uveljavljenega v tradicionalni rehabilitaciji, k modelu »vključitev v realno delovno okolje - usposabljanje na konkretnem delovnem mestu - spremljanje« (place-train-maintain model), značilnim za podporno zaposlovanje. Ko je dosežena potrebna stabilnost, se job coach umakne in prepusti zaposlenega delovnemu okolju oziroma naravni podpori.

V 90-tih letih se je v okviru podpornega zaposlovanja uveljavljala ideja invalidov o povečevanju njihove vloge pri načrtovanju zaposlovanja in večjem upoštevanju njihovih zahtev glede dela in zaposlitve. Poudarjen je bil koncept naravne podpore in sodelovanje s ključnimi stranmi.

Kljub mnogim koristim, ki jih podporno zaposlovanje prinaša posamezniku, delodajalcu in celotni družbi, se podporno zaposlovanje v Evropi ne izvaja v polnem obsegu. Razlogi za to so lahko naslednji:

- pomanjkanje prepoznavanja in sprejemanja pristopa, ki temelji na pravicah invalidov,
- odsotnost nacionalnih zakonodajnih smernic o podpornem zaposlovanju,
- pomanjkanje namenskih sredstev za implementacijo zakonskih določil o podpornem zaposlovanju,
- zapleten in rigidni sistem denarnih pomoči kot ovira pri zaposlovanju,
- politične, družbene in ekonomske prioritete in potrebe države,
- splošno sprejemanje invalidov in ostalih ranljivih skupin,
- dostopnost do prevladujočih ukrepov za zaposlovanje in preprečevanje brezposelnosti,
- pomanjkanje nacionalne strategije glede prevladujočih trendov na področju podpornega zaposlovanja.

Podporno zaposlovanje se izvaja kljub navedenim oviram, ki obstajajo v posameznih državah in zavirajo »čisti« model podpornega zaposlovanja. Izvajalci podpornega zaposlovanja običajno izvajajo naslednje aktivnosti in/ali kombinacijo le-teh:

- vključevanje: predstavitev podpornega zaposlovanja in dogovor o nadaljnjih aktivnostih,
- poklicno profiliranje: pomoč posamezniku pri identifikaciji njegovih sposobnosti in poklicnih želja,
- razvoj možnosti za delo: identifikacija posameznikovih poklicnih želja glede na ponudbo delodajalca,
- podpora pri delu: identifikacija in implementacija pomoči, informacij in podpore tako delavcu kot delodajalcu, z namenom zagotavljanja uspeha na delovnem mestu in razvoja samostojnosti skozi naravno podporo,
- podpora pri načrtovanju poklicne poti: pomoč delavcu in delodajalcu pri načrtovanju in razvijanju poklicne poti skozi strukturirano presojo in razvojne načrte.

## **1.2. VREDNOTE IN NAČELA PODPORNEGA ZAPOSLOVANJA**

Podporno zaposlovanje se v celoti ujema s konceptom krepitve moči, socialne vključenosti, dostojanstvom in spoštovanjem posameznika.

Vrednote in načela na katerih temelji podporno zaposlovanje so naslednje:

- **INDIVIDUALNOST** – vsak posameznik je edinstven, z njemu lastnimi interesi, preferencami, sposobnostmi in zgodovino.
- **UPOŠTEVANJE POSAMEZNIKA** – aktivnosti podpornega zaposlovanja so vedno primerne za posameznika, težijo k spoštovanju in krepitvi.
- **SAMOODLOČANJE** – s storitvami podpornega zaposlovanja se pomaga posameznikom pri izboljševanju njihovih interesov in potencialov, ugotavljanju možnosti in določanju zaposlitvenih in/oziroma življenjskih ciljev glede na osebne in druge sposobnosti. Spodbuja se načelo samozagovorništva pri uporabnikih.
- **INFORMIRANJE O MOŽNOSTIH** – pomoč posameznikom pri razumevanju njihovih možnosti, da lahko ustrezno izbirajo med možnostmi in razumejo posledice lastnih odločitev.



- **KREPITEV MOČI** – pomoč posameznikom pri odločanju o njihovem življenjskem slogu in udeležbi v družbi. Posamezniki so vključeni v načrtovanje, vrednotenje in razvoj storitev.
- **ZAUPNOST** – izvajalci podpornega zaposlovanja informacije, ki jih pridobijo od uporabnikov, obravnavajo kot zaupne. Uporabnik ima dostop do osebnih informacij, zbranih pri izvajalcu. Vsaka objava/razkritje je možna le na podlagi dovoljenja uporabnika in v skladu z dogovorom.
- **FLEKSIBILNOST** – strokovni delavci in organizacijska struktura se lahko spremeni glede na potrebe uporabnikov. Storitve so fleksibilne in odgovarjajo na potrebe posameznika ter se lahko spreminjajo z namenom zadostitve posebnih zahtev.
- **DOSTOPNOST** – storitve podpornega zaposlovanja, možnosti in informacije so invalidom v celoti dostopne.

### **1.3. PROCES PODPORNEGA ZAPOSLOVANJA**

Podporno zaposlovanje je dinamičen proces, ki ga vodi posameznik. Kot model dobre prakse je bil prepoznan in priznan 5 stopenjski model, ki se ga lahko uporabi kot ogrodje pri izvajanju podpornega zaposlovanja. Vsaka faza vsebuje širok spekter aktivnosti, nekatere od njih so specifične za posamezno vrsto invalidnosti, druge pa so splošne in se jih lahko uporablja pri vseh skupinah invalidov. Pri vseh fazah in aktivnostih morajo izvajalci podpornih storitev upoštevati racionalno izrabo uporabnikovega časa z namenom, da čim prej doseže cilj.

1. faza: VKLJUČITEV IN DOGOVOR
2. faza: DOLOČITEV POKLICNEGA PROFILA
3. faza: ISKANJE ZAPOSLOTITVE
4. faza: VKLJUČEVANJE DELODAJALCA
5. faza: PODPORA NA/IZVEN DELA

#### **1. faza: VKLJUČITEV IN DOGOVOR**

Prva faza obsega širok spekter aktivnosti, večina jih je edinstvena tako za posamezne skupine invalidov kot tudi glede posameznikov iz posameznih skupin invalidov. Temeljne aktivnosti prve faze so nudenje dostopnih informacij na ustrezen način, podpora posamezniku pri uporabi informacij in izkustveno učenje za sprejemanje odločitev na podlagi informacij. Aktivnosti v tej fazi morajo biti relevantne, k posamezniku usmerjene in so del dogovorjenih aktivnosti za nadaljnjo podporo pri zaposlitvi na odprtem trgu dela. Ob zaključku prve faze naj bi uporabnik sprejel premišljeno odločitev, ali želi koristiti podporo na delovnem mestu in pri katerem izvajalcu.

#### **2. faza: DOLOČITEV POKLICNEGA PROFILA**

V drugi fazi aktivnosti obsegajo vpogled v posameznikove spretnosti, zmožnosti, prednosti in slabosti ter izdelavo natančnega zaposlitvenega profila, ki bo podlaga za nadaljevanje procesa. Podporno zaposlovanje ponuja posamezniku možnost za aktivno selekcijo dela, ustreznega njegovim interesom, zmožnostim, potrebam, pogojem in dosedanjim izkušnjam. Proces načrtovanja temelji na pristopu krepitve moči, kjer se posameznike opogumlja za samostojno izbiro poklica in oblikovanje delovnega načrta v skladu z njihovimi interesi in poklicnimi željami. V tej fazi mora biti v celoti uporabljen k posamezniku usmerjen pristop.

### **3. faza: ISKANJE ZAPOSLOTITVE**

Iskanje zaposlitve je ključna faza, kjer z aktivnostmi lahko vplivamo na delodajalca in zagotovimo zaposlitev za uporabnike. Izvajalci podpornega zaposlovanja morajo zagotoviti nabor aktivnosti, ki se najbolj ujemajo s potrebami vseh vključenih v proces (uporabnik, delodajalec...) in uporabnika voditi pri izvajanju le-teh, mu svetovati in ga usposobiti za sprejemanje preišljenih odločitev.

Obstajajo številne metode, ki se jih lahko uporablja za identifikacijo primerne dela ali delodajalca: izpolnjevanje življenjepisa, odgovarjanje na zaposlitvene oglase, pisanje ustreznih vlog delodajalcem, navezovanje stikov z delodajalci preko telefona, preizkus na delovnem mestu (časovno omejeno), širjenje mreže delodajalcev in ustvarjanje delovnih mest z izvajalcem podpornega zaposlovanja.

### **4. faza: VKLJUČEVANJE DELODAJALCA**

Aktivnosti v tej fazi so odvisne od načina vključevanja delodajalca. Predvideno je srečanje med strokovnim delavcem, iskalcem zaposlitve/uporabnikom in delodajalcem. V tej fazi se natančno preuči ponudba delodajalca in se opredeli predvsem naslednja področja: spretnosti/izkušnje, ki jih zahteva delodajalec, urnik dela, pogoji za zaposlitev, organizacijska kultura, podpora, ki jo potrebuje iskalec zaposlitve, podpora, ki je na voljo s strani izvajalca podpornega zaposlovanja, podpora, ki je na voljo s strani delodajalca/sodelavcev, razreševanje spornih zadev, ozaveščanje delodajalca in sodelavcev, zahteve pa varnem in zdravem delu, možnost financiranja in podpore v okviru vladnih programov, vodenje in svetovanje delodajalcem glede njihovih obveznosti in odgovornosti glede na zakonodajo.

### **5. faza: PODPORA NA/IZVEN DELA**

Stopnje, obseg in oblike podpore so odvisne od posameznikovih potreb, zmožnosti in zaposlitvene situacije. Podpora je ključnega pomena in je prisotna v vseh fazah procesa. Strokovna podpora mora postopoma izginjati in mora biti nadomeščena s podporo sodelavcev, delodajalca in posameznika.

Nudnje podpore na/izven dela daje posamezniku priložnost ustreznega učenja in delovanja, priložnost, da postane del delovnega kolektiva, pripomore k organizacijski kulturi in pomaga pri napredovanju v karieri. Podpora je nudena tudi delodajalcu in sodelavcem, predvsem v smislu znanja in razumevanja, kar vodi k razvoju naravne podpore na delovnem mestu. Podporne storitve morajo biti k posamezniku usmerjene in prilagodljive, lahko pa vsebujejo naslednje elemente:

#### **1. Podpora na delovnem mestu:**

- a. socialne spretnosti – pomoč in vodenje,
- b. določitev mentorja/sodelavca,
- c. opredelitev kulture na delovnem mestu,
- d. nudenje podpore pri prilagajanju na delovnem mestu,
- e. nudenje podpore delodajalcu in sodelavcem,
- f. opredelitev navad na delovnem mestu in prakse,
- g. opredelitev priložnosti za napredovanje v karieri.

#### **2. Podpora izven dela:**

- a. reševanje praktičnih problemov (prevoz na delo, delovna oblačila...),
- b. pogovor o medosebnih odnosih na delovnem mestu,

- c. pomoč pri urejanju denarnih pomoči,
- d. sodelovanje s strokovni delavci iz zdravstva in socialnega dela,
- e. svetovanje pri tekočih problemih uporabnika.

#### **1.4. PREDVIDENI REZULTATI PODPORNEGA ZAPOSLOVANJA**

Glavni namen podpornega zaposlovanja je ohranitev zaposlitve v skladu s posameznikovimi potrebami, sposobnostmi in zmožnostmi, pod enakimi ter varnimi in zdravimi delovnimi pogoji. Posameznik bi moral delo sprejemati kot koristno in pomembno ter kot priložnost za socialno vključenost in izpolnitev.

Posamezniku se lahko zagotavlja plačana zaposlitev:

- na odprtem trgu dela/v integriranem delovnem okolju,
- z ustrezno pogodbo o zaposlitvi, s katero se strinjata tako posameznik kot delodajalec,
- višina plačila mora biti ista kot pri ostalih zaposlenih, ki opravljajo isto delo,
- varstvo pri delu je zagotovljeno tako za posameznika kot za ostale delavce.

Zagotovljeno mora biti ustrezno delo:

- posameznik opravlja delo, ki ustreza njegovim željam in zmožnostim,
- delovno mesto je v realnem delovnem okolju z jasno opredeljenimi nalogami in vrednoteno/ocenjevano enako kot pri drugih delavcih,
- delovno mesto mora ustrezati individualnim potrebam za doseganje zadovoljstva pri delu in družbenega razvoja, varnosti in izpolnjevanje pogojev o varnosti in zdravju,
- priložnosti za delo in napredovanje v karieri.

Posameznik je sprejet kot pomemben član delovnega kolektiva:

- delodajalec in ostali zaposleni obravnavajo posameznika kot pomembnega člana skupine in posameznik je vključen v družabne aktivnosti na delovnem mestu,
- delodajalec je zadovoljen z ujemanjem in investira čas in vire v posameznika enako kot v ostale zaposlene z namenom razvijanja posameznikove vloge v podjetju,
- posameznik izkusi in gradi pozitiven odnos s sodelavci,
- naravna podpora, razvita znotraj delovnega okolja, omogoča samostojnost brez izvajalcev podpornega zaposlovanja, posameznik sam sprejema odločitve glede podpore, ki jo potrebuje.

## 1.5. EUROPEAN UNION OF SUPPORTED EMPLOYMENT - EUSE



EUSE je krovna organizacija za podporno zaposlovanje v Evropski uniji. Je nevladna organizacija, je članica Evropskega foruma za invalidnost (European Disability Forum - EDF) in Evropskega združenja izvajalcev storitev za invalide (European Association of Service Providers for Persons with Disability - EASPD).

EUSE je bil ustanovljen leta 1993 z namenom nudenja pomoči pri razvoju podpornega zaposlovanja v Evropi. Promoviranje modela podpornega zaposlovanja poteka z izmenjavo informacij in znanja na primeru dobrih praks. EUSE zagotavlja tudi platformo za člane z namenom širjenja mreže organizacij in združenj na evropskem in svetovnem nivoju.

Člani EUSE so nacionalna združenja posameznih držav. Trenutno je v EUSE včlanjenih 19 nacionalnih združenj.

Delovanje EUSE izhaja iz spoznanja, da se položaj invalidov v evropski družbi spreminja. Razlog za spremenjen položaj invalidov je bila zahteva invalidov, da morajo biti polne pravice invalidov kot evropskih državljanov prepoznane in zaščitene. Koncept podpornega zaposlovanja prepoznava sposobnosti invalidov in jim omogoča zaposlovanje v običajnem delovnem okolju.

Glavne aktivnosti EUSE so:

- organizacija EUSE konference, (na dve leti), prva konferenca je bila na Nizozemskem leta 1994, zadnja leta 2011 na Danskem,
- izmenjava informacij preko navadne pošte, biltena, elektronske pošte in spletne strani ([www.euse.org](http://www.euse.org)),
- vplivanje na evropsko socialno in ekonomsko politiko,
- navezovanje stikov z ostalimi združenji na evropski in svetovni ravni,
- pomoč in podpora pri ustanavljanju in razvoju novih nacionalnih združenj,
- zavzemanje in lobiranje za pravice oseb z večjimi ovirami in težavami, z namenom vključevanja v usposabljanje za delo in zaposlitev,
- raziskovanje in razvoj modelov dobrih praks, organiziranje usposabljanj za strokovne delavce, razvoj standardov kakovosti, samozagovorništva, povečevanje sposobnosti in razvoj zakonodaje,
- storitve za člane in podpora nacionalnim združenjem.

V okviru projekta Leonardo Partnership je EUSE razvil »European Supported Employment Toolkit«, z namenom povečanja znanja in strokovne odgovornosti za izvajanje podpornega zaposlovanja. Študije in raziskave so pokazale, da obstaja pomanjkanje konsistentnosti, vodenja in strokovnega gradiva za strokovne delavce in izvajalce podpornega zaposlovanja. EUSE je v okviru mednarodnega projekta razvil orodje za izvajanje podpornega zaposlovanja, ki sestoji iz različnih dokumentov, namenjenih strokovnim delavcem na področju podpornega zaposlovanja. Več informacij o orodju lahko najdemo na naslednji spletni strani:

<http://www.euse.org/supported-employment-toolkit-2/EUSE%20Toolkit%202010.pdf/view>

### **KONFERENCA EUSE 2011**

Konferenca EUSE 2011 je potekala v Kopenhagenu na Danskem. Namenjena je bila pregledu različnih aktivnosti podpornega zaposlovanja v evropskih državah in iskanje možnosti za premik na naslednjo stopnjo. Izboru teme je botrovalo dejstvo, da se metode podpornega zaposlovanja nenehno razvijajo. Premik na višji nivo v vseh državah pa je možen ravno z izmenjavo izkušenj posameznih držav. Več informacij in predstavitev prispevkov so na voljo na spletni strani <http://www.euse2011.org/>.

### **USTANOVITEV NACIONALNEGA ZDRUŽENJA**

Pomen podpornega zaposlovanja je vedno bolj prepoznan tudi v Sloveniji in vedno več je teženj po poenotenju slovenskega modela podpornega zaposlovanja, h čemur bi v veliki meri pripomogla tudi izmenjava izkušenj s tujino, kar omogoča članstvo v EUSE. Tako se je Slovenija v letu 2010 pričela pripravljati na včlanitev v združenje EUSE. Pobuda za članstvo je bila predstavljena vsem izvajalcem na sestanku Združenja izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije Slovenije, ki so se z včlanitvijo v združenje strinjali. Postopek prijave je v teku, vključitev se pričakuje v letu 2012.

## 1.6. PODPORNO ZAPOSLOVANJE V VELIKI BRITANiji – ŠTUDIJSKI OBISK

V letu 2011 smo izvedli strokovno ekskurzijo v okviru programa Leonardo da Vinci po programu Vseživljenjsko učenje. Namen ekskurzije je bil ogled sistema in prakse podpornega zaposlovanja v Veliki Britaniji (Manchester). Udeležili so se jo strokovni delavci RCZR in izvajalci zaposlitvene rehabilitacije.

Podporno zaposlovanje v Veliki Britaniji vsebinsko posega v različna ministrstva in lokalne skupnosti. Področje zaposlovanja invalidov po posameznih ministrstvih povezuje Urad za invalide. Podporno zaposlovanje zakonsko ni urejeno. Večji del financiranja je namenjen strokovnim sodelavcem – izvajalcem podpornega zaposlovanja, manjši pa subvencioniranju plače. Izpostavljajo pomen »matchinga« - najdi ustrezno delo za posameznika ter podarjajo pomen ustvarjanja dobrega odnosa z delodajalci in spodbujanja zaposlovanja invalidov. Cost-benefit študije dokazujejo korist podpornega zaposlovanja, s čimer se spodbuja sodelovanje delodajalcev.

Izvajalci podpornega zaposlovanja so združeni v Britansko združenje za podporno zaposlovanje **BASE**. Njegove glavne naloge so: promocija načinov in izvedbe podporne zaposlitve, informiranje, svetovanje in podpora izvajalcem, spodbujanje uporabe standardov za izboljšanje kakovosti, promoviranje strokovnega razvoja med izvajalci, predstavitev dobrih praks ter lobiranje v politiki in iskanje finančnih sredstev.

V okviru strokovne ekskurzije smo spoznali različne projekte (Search, LEAP2WORK, Gateway, Get A Life), izvajalce podpornega zaposlovanja in ustanove/podjetja, ki zaposlujejo invalide.

Glavni namen podpornih storitev je vključevanje v družbo in izboljšanje življenjske situacije. Značilnost podpornih storitev v Veliki Britaniji je predvsem individualna podpora, k posamezniku usmerjen pristop, osebni/individualni plan razvoja, podpora na in izven dela, ključni delavci, projekti za posamezne skupine, četrletna srečanja za pregled stanja, zagotavljanje kakovosti ter nadaljnji razvoj in izboljšanje storitev.

V okviru projektov se različne institucije povezujejo med seboj, npr. potencialni delodajalec, šola in izvajalec podpornega zaposlovanja. Večina projektov, ki smo jih spoznali, poleg usposabljanja na konkretnem delovnem mestu udeležencem nudijo še izobraževalne programe, kjer razvijajo funkcionalno pismenosti, zdrav način življenja, varnost in zdravje pri delu... (npr. izobraževalni program ASDAN - osnovno izobraževanje v veščinah učenja, zaposlovanja in življenja). Udeleženci imajo poleg izobraževanja ob podpori mentorjev možnost usposabljanja na ustreznih delovnih mestih z možnostjo menjave le-teh, s čimer se lažje identificira njihove sposobnosti in zmogljivosti.

Strokovni delavec za zaposlovanje (employment officer) naredi oceno tveganja in izbere ustrezne udeležence za opravljanje določenega dela. Prve dni usposabljanja je prisoten na delovnem mestu in poskrbi za učenje potrebnih veščin, kasneje pa se vsaj enkrat dnevno oglasi na vsakem delovnem mestu oziroma je v primeru težav neprestano dosegljiv in pripravljen za posredovanje v primeru težav. Tak sistem omogoča razbremenitev dodatnega dela redno zaposlenih in jim olajša delo z udeleženci, ki bi ga v nasprotnem primeru imeli.

Vsak udeleženec ima svoj individualni načrt usposabljanja. Skupaj z mentorjem postavijo in zapišejo cilje, ki se lahko spreminjajo, in način za njihovo doseganje. Preverjanje je sprotno, s čimer se lažje sledi poteku usposabljanja in takojšnjemu reševanju morebitnih težav. Ob usposabljanju pri konkretnem delodajalcu se dosledno navede, katera znanja in veščine udeleženec že ima in katera znanja in veščine naj bi pridobil tekom usposabljanja pri delodajalcu. Ko je ta cilj dosežen, prekinejo z usposabljanjem, da ne pride do izkoriščanja. Vse aktivnosti potekajo s soglasjem udeleženca, posebna skrb je namenjena tudi varstvu osebnih podatkov.

Velik pomen dajejo delu z delodajalci, kjer se za zaposlovanje invalidov lahko uporabljajo tudi prave tržne strategije. Strokovni delavci bi morali enako pozornost posvečati tako invalidu kot tudi delodajalcu. Sodelovanje z delodajalci poteka v naslednjih korakih: pridobivanje informacij o podjetju pred vzpostavitvijo stika, vzpostavitev stika s kadrovske službo in sestanek s srednjim managementom, neposredno predpostavljenimi in sodelavci ter nazadnje kratko zahvalno pismo, ki služi tudi za posredovanje kontaktnih podatkov. Pri delu z delodajalci je izredno pomemben osebni kontakt, manj primerna sta telefon ali elektronska pošta – na ta način se kandidat samo napove. Za uspeh je zelo pomembno, da vzpostavimo zaupanje.

Iskanje novega delavca in uvajanje na delovno mesto predstavlja delodajalcu velik strošek, cca od 5000 do 7000 funtov. Pomembno je zavedanje, da izvajalec podpornega zaposlovanja delodajalca ne prosi za uslugo, ampak mu ponudi storitev iskanje ustreznega delavca za določeno delovno mesto, kar za delodajalca pomeni zmanjševanje stroškov. Delodajalcu je potrebno predstaviti kakšno korist ima (business case).

Zaposlitev invalida je za delodajalce pomembna zaradi: profita (business case), zagotavljanja enakih možnosti brez diskriminacije (legal case) in zagotavljanja družbene odgovornosti (moral case). Izkušnje kažejo, da so zaposleni invalidi načeloma bolj lojalni od drugih delavcev. Delodajalcu je potrebno ponuditi možnost usposabljanja, podpornih storitev in prilagoditve delovnega mesta. Pomembno je, da delodajalec ve, da je izvajalec podpornih storitev vedno na razpolago.

Ugotovitve kažejo, da je en izmed načinov za uspešnejše zaposlovanje po končanem šolanju ravno zaposlovanje s podporo, posebno pomembno vlogo pri tem ima job coach. Ugotavljajo, da mora biti delo dobro strukturirano in brez velikih sprememb, zaželeno je tudi, da je predpostavljeni na delu vedno isti. Znanja in veščine, ki so jih dijaki pridobili tekom usposabljanja, poskušajo prenesti v običajno delovno okolje. Ugotavljajo tudi, da delo najbolj pripomore k napredku dijakov.

Zanimiv je tudi projekt namenjen zaposlovanju v javni upravi, kjer so zaposleni določili delovne naloge, ki jih sami ne želijo opravljati, hkrati pa niso vsebinske narave. Te delovne naloge so opravljali invalidi preko plačane zaposlitve. Ure dela so bile prilagojene potrebam delodajalcev in zmožnostim invalida. Po končanem projektu so nekateri invalidi zaposlitev zadržali, vsi pa so pridobili določena znanja in veščine ter predvsem reference.

**Program personalizacije:** gre za uvajanje lastnega denarnega sklada za vsakega uporabnika, s katerim le-ta tudi samostojno upravlja. V tem primeru je invalid »delodajalec« strokovnemu delavcu. S tem želijo prenesti ravnotežje moči, invalidi imajo več kontrole glede podpore, ki jo prejemajo. Uvaja se za invalide stare več kot 18 let, projekt vodi Urad za invalide in se osredotoča na 6 področij, med katerimi je tudi področje dela. S tem uresničujejo Vizijo o izboljšanju življenja invalidnih oseb (2005) po kateri morajo do leta 2025 imeti invalidi enake možnosti in izbire, z namenom izboljšanja kakovosti svojega življenja ter morajo biti spoštovani in vključeni kot enakopravni člani družbe. Kot slabost pri tem sistemu izpostavljajo veliko administracije.

Britanske izkušnje, ki so nam jih naši sogovorniki podali, kažejo na razliko s slovenskim sistemom. V nadaljevanju so predstavljene glavne značilnosti angleškega sistema zaposlovanja in podpornega zaposlovanja, ki smo jih spoznali tekom študijskega obiska.

1. Izhodišče britanskega modela podpornega zaposlovanja je v drugačnem sistemu zaposlovanja, ki je širši od slovenskega modela. Najpomembnejša je njihova fleksibilnost pri plačanem zaposlovanju - invalidi se lahko zaposlujejo za določeno število ur na teden, ne da bi zaradi tega izgubili nadomestila za invalidnost. Zaposlitev do 16 ur na teden se običajno smatra kot Supported Permitted Work in pomeni podporno dovoljeno zaposlitev, od katere imajo prednosti vsi: tako delodajalec, država in invalid, saj invalidi doprinesejo s svojim delom k učinku delodajalca, invalid dobi občutek, da je koristen in se s tem skozi vključitev v družbo poveča njegova kakovost življenja. Širše gledano je tak invalid bolj zdrav in posledično predstavlja manjši strošek za zdravstven sistem ter ne potrebuje vključevanja v druge oblike socialnega varstva. Poudarek je na fleksibilnosti sistemov socialnega zavarovanja in dela.
2. Zaradi zgoraj navedenega in zaradi spremembe v kulturi razumevanja invalidnosti poskušajo zaposlovati tudi invalide s težjimi oviranostmi. S tem sledijo cilju večje integracije invalidov v družbo.
3. Izvajalci zaposlitvene rehabilitacije imajo drugačen pristop k delu. Samemu ocenjevanju je namenjeno le malo časa, veliko več časa pa namenjajo spremljanju oziroma podpori invalidu na konkretnem delovnem mestu.
4. Veliko projektov in programov izvajajo v lokalni skupnosti, ki tej problematiki namenja veliko pozornosti in denarja za financiranje programov za zaposlovanje invalidov.
5. Velik poudarek je na aktivnih izhodih v zaposlitev.
6. Delodajalci so prepoznani kot partnerji, izpostavljajo pomen profesionalnosti partnerstva.
7. Združenje BASE je organizirano na ravni celotne Anglije. Pri nas deluje Združenje izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije, nimamo še združenja izvajalcev podpornega zaposlovanja.
8. Problematika prehoda med izobraževanjem in zaposlovanjem za osebe s posebnimi potrebami je jasno prepoznana. V nekaterih okoljih zelo dobro sodelujejo s šolami pri reševanju teh težav.
9. Delodajalci se združujejo v forum o invalidnosti in so aktivno vključeni v proces zaposlovanja invalidov.
10. Program personalizacije omogoča invalidom samostojno ravnanje s sredstvi za njegovo podporo pri zaposlovanju in njegovih vsakodnevnih aktivnostih.



Na podlagi spoznavanja angleškega sistema podpornega zaposlovanja invalidov smo pripravili predlog ukrepov za Slovenijo za izboljšanje podpornega zaposlovanja.

1. V ustrezno zakonodajo je potrebno vključiti možnost »podpornega dovoljenega dela« v omejenem številu ur na teden in z omejenim plačilom ob zadržanju pravice do nadomestil iz invalidnosti.
2. Mlajšim invalidom s težjimi okvarami je potrebno omogočiti, da se zaposlijo za krajši delovni čas (glede na njihove sposobnosti) in ob tem pridobijo vsaj pravico do običajnega štetja pokojninske dobe.
3. Večji poudarek je potrebno nameniti prehodu iz zaščitnega zaposlovanja v zaposlitve v običajnem delovnem okolju s podporo. V običajno delovno okolje se morajo vključevati tudi najtežje ovirani, ki jih danes nameščamo v dnevne centre.
4. Potrebno je predvideti več inštruktorjev (job coach), kar pomeni razbremenitev delodajalca in sodelavcev.
5. Potrebno je spodbuditi aktivno vlogo lokalne skupnosti.
6. Ustvariti je potrebno skupno mrežo delodajalcev in na ta način povečati sodelovanje z njimi.
7. Ker se tudi v Sloveniji soočamo s težavami pri prehodu oseb s posebnimi potrebami iz izobraževanja na trg dela, je potrebno čim prej vzpostaviti povezavo s šolami, kjer se osebe s posebnimi potrebami vključujejo v izobraževanje. O možnosti za njihovo zaposlitev je potrebno razmišljati in ukrepati že v času šolanja, npr. najti ustreznega delodajalca za opravljanje prakse.
8. Na zadnje, vendar ne najmanj pomembno, bomo morali razmišljati o projektu personalizacije, ki pomeni večjo enakopravnost in enakovrednost invalidov v družbi.

## 2. PODPORNO ZAPOSLOVANJE IN PRILAGODITEV DELOVNIH MEST V SLOVENIJI – PRAVNE PODLAGE

Ukrep za spodbujanje zaposlovanja invalidov »podporno zaposlovanje« je bil v Sloveniji zakonsko prvič opredeljen leta 2004 z Zakonom o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov. Leta 2011 je prišlo do spremembe ZZRZI, kar prinaša spremembe tudi pri določilih o podpornem zaposlovanju in tudi pri prilagoditvah delovnih mest.

Pravne podlage za izvajanje podpornega zaposlovanja in prilagoditev delovnih mest v Sloveniji so opredeljena v naslednjih predpisih:

- Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (Uradni list RS, št. 16/2007-UPB2),
- Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (Uradni list RS, št. 87/2011)
- Pravilnik o merilih in postopku za pridobitev statusa invalida, za priznanje pravice so zaposlitvene rehabilitacije in za ocenjevanje zaposlitvenih možnosti invalidov ter o delu rehabilitacijskih komisij (Uradni list RS, št. 117/2005),
- Pravilnik o merilih in postopku za določitev višine subvencije plač za invalide (Uradni list RS, št. 117/2005),
- Mreža izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije za obdobje od 2010 do 2013 ([http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti\\_pdf/MREZA\\_i\\_zvajalcev\\_ZR\\_za\\_obdobje\\_od\\_2010\\_do\\_2013\\_z\\_dne\\_22.7.2009.pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf/MREZA_i_zvajalcev_ZR_za_obdobje_od_2010_do_2013_z_dne_22.7.2009.pdf)).

### 2.1. PODPORNO ZAPOSLOVANJE

**Podporno zaposlovanje** je koncept zaposlovanja invalidov v običajnem delovnem okolju s strokovno in tehnično podporo invalidu, delodajalcu in delovnemu okolju.

**Invalidu** se lahko zagotavlja pri uvajanju v delo, na delovnem mestu in pri vključevanju v delovno okolje strokovna podpora z informiranjem, svetovanjem in usposabljanjem, osebno asistenco, spremljanjem pri delu, razvojem osebnih metod dela, ocenjevanjem njegove delovne uspešnosti in tehnično podporo s prilagoditvijo delovnega mesta in sredstev za delo.

**Delodajalcu** in **delovnemu okolju** invalida pa se zagotavlja strokovna podpora z informiranjem in svetovanjem (ZZRZI 2011, 48. člen).

#### 2.1.1. Pravne podlage za podporno zaposlovanje

Podporno zaposlitev določajo naslednji predpisi:

- v ZZRZI so določbe o podpornem zaposlovanju opredeljene v naslednjih členih: 48., 49., 50., 51. in 73. člen. Spremembe ZZRZI iz leta 2011 se nanašajo na 73. člen zakona. Nespremenjeni ostajajo 48., 49., 50. in 51. člen.
- *Pravilnik o merilih in postopkih za pridobitev statusa invalida, za priznanje pravice do zaposlitvene rehabilitacije in za ocenjevanje zaposlitvenih možnosti invalidov ter o delu rehabilitacijskih komisij* (v nadaljevanju Pravilnik o statusu) opredeljuje odločbo o zaposljivosti v podporni zaposlitvi.

- *Pravilnik o merilih in postopku za določitev višine subvencije plač za invalide* (v nadaljevanju *Pravilnik o subvencijah*) opredeljuje subvencioniranje plač v podporni zaposlitvi.
- *Mreža izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije za obdobje od 2010 do 2013* (v nadaljevanju *Mreža 2009*) določa letni normativ in plačilo izvajanja podpornih storitev v okviru mreže.

### **2.1.2. Odločba o zaposljivosti v podporni zaposlitvi**

Zaposljivost invalida v podporni zaposlitvi mora biti razvidna iz ocene invalidovih zaposlitvenih možnosti, ki jo izdela ZRZS po zaključeni zaposlitveni rehabilitaciji, in sicer: da je invalid zaposljiv v običajnem delovnem okolju v podporni zaposlitvi, za katera dela je usposobljen in kakšne podporne storitve ali prilagoditve potrebuje na delovnem mestu. Na vlogo invalida ZRSZ izda odločbo o zaposljivosti v podporni zaposlitvi (ZZRZI 2011, 34. člen).

OS ZRZS izda odločbo o podporni zaposlitvi invalidom, za katere se presodi, da so se s strokovno, tehnično in osebno pomočjo, ki se zagotavlja zanje, pa tudi za delodajalca in delovno okolje, sposobni vključiti se v realno delovno okolje, pri čemer njihovo doseganje delovnih rezultatov ni nižje od 70%.

Pri brezposelnih invalidih se doseganje delovnih rezultatov ocenjuje med zaposlitveno rehabilitacijo glede na teste in delovne preizkuse v okviru priprave mnenja o ravni delovnih sposobnosti, znanj, delovnih navad in poklicnih interesov v povezavi z usposabljanjem na konkretnem delovnem mestu in v izbranem poklicu ter drugimi potrebnimi storitvami. (*Pravilnik o statusu 2005*, 18. člen).

### **2.1.3. Pogoji za podporno zaposlitev**

Za zaposlitev invalida v podporni zaposlitvi morajo biti izpolnjeni naslednji pogoji:

- pridobitev odločbe o zaposljivosti v podporni zaposlitvi (ZZRZI 2011, 34. člen), s katero je ZRSZ ugotovil, da je zaradi svoje invalidnosti zaposljiv le v podporni zaposlitvi,
- usposobljenost invalida za opravljanje del na konkretnem delovnem mestu,
- motiviranost in druge osebne lastnosti invalida, ki zagotavljajo uspešno delo,
- izdelan individualiziran načrt podpore invalidu in delodajalcu,
- pripravljenost delodajalca za sodelovanje in prilagoditev delovnega okolja ter delovnega mesta v skladu z načrtom iz prejšnje alineje (ZZRZI 2011, 49. člen).

### **2.1.4. Pogodba o zaposlitvi v podporni zaposlitvi**

Invalid sklene z delodajalcem pogodbo o zaposlitvi, v kateri se poleg obveznih sestavin v skladu s predpisi o delovnih razmerjih opredelijo tudi način in obseg strokovne in tehnične podpore invalidu, delodajalcu in delovnemu okolju.

Na podlagi sklenjene pogodbe iz prejšnjega odstavka ima invalid lahko pravico do subvencije plače, če dosega nižje delovne rezultate, ugotovljene na podlagi ocene doseganja delovnih rezultatov iz tretjega odstavka 69. člena tega zakona, v višini in na način, predpisan s tem zakonom (ZZRZI 2011, 50. člen).

### **2.1.5. Zagotavljanje podpornih storitev - izvajalci podpornih storitev**

Podporne storitve v rehabilitaciji in zaposlitvi za invalida, delodajalca ali delovno okolje invalida lahko izvajajo:

- strokovni delavci in sodelavci iz 9. člena ZZRZI (delavci z univerzitetno, visoko oziroma višjo strokovno izobrazbo medicinske, pedagoške, psihološke, sociološke, socialne ali druge ustrezne usmeritve in znanji s področja rehabilitacije, zaposlovanja ali invalidskega varstva, pridobljenimi s specializacijo, dodatnim izobraževanjem ali usposabljanjem), ki so zaposleni pri delodajalcu, izvajalcih zaposlitvene rehabilitacije, v zaposlitvenih centrih ali v invalidskih podjetjih.
- druge fizične osebe, ki izpolnjujejo pogoje za opravljanje teh storitev v skladu s predpisi oziroma kot določa 9. člen: »Podporne storitve invalidom v rehabilitaciji in zaposlitvi lahko nudijo osebe, ki ne izpolnjujejo pogojev iz prvega odstavka 9. člena, imajo pa certifikat o poklicni kvalifikaciji ali druga ustrezna dokazila o usposobljenosti za opravljanje takih del - strokovni sodelavci« (ZZRZI 2011, 51. člen).

### **2.1.6. Plačilo stroškov podpornih storitev**

Podporne storitve se plačujejo po cenah, ki jih določi minister, pristojen za invalidsko varstvo in so objavljene na spletni strani MDDSZ:

[http://www.mddsz.gov.si/si/delovna\\_podrocja/invalidi/zaposlitvena\\_rehabilitacija/](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/invalidi/zaposlitvena_rehabilitacija/). Podporne storitve se lahko financirajo iz sredstev proračuna RS, Sklada za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov ali drugih virov (ZZRZI 2011, 51. člen), in sicer:

- iz *sredstev proračuna RS* se financira izvajanje storitev podpornega zaposlovanja, ki se izvajajo v okviru mreže izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije, kot to določa Mreža 2009.
- *Sklad za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov* financira stroške podpornih storitev, katere lahko izvaja oseba, ki ni strokovni delavec iz 9. člena ZZRZI.

#### Mreža izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije za obdobje od 2010 do 2013

MDDSZ po določilih Mreže 2009 financira 90% stroškov za delo strokovnega tima za izvajanje storitev zaposlitvene rehabilitacije in del materialnih stroškov v enakem obsegu. V okviru 90% financiranja izvajalec zaposlitvene rehabilitacije izvaja tudi podporne storitve (Mreža 2009, 15).

Mreža izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije določa plačilo podpornih storitev za povprečno 5 do 10 invalidov na leto, ki jim bo izvajalec zaposlitvene rehabilitacije nudil podporne storitve po zaposlitvi (Mreža 2009, 12).

#### Sklad za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov

Pogoji za plačilo podpornih storitev, ki jih financira SVZI, so določeni v 73. členu ZZRZI iz leta 2011.

Sprememba ZZRZI v letu 2011 odpravlja naslednje pogoje za plačilo stroškov podpornega zaposlovanja:

- da ima delodajalec z invalidom sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas oziroma za določen čas najmanj 24 mesecev,
- da gre za zaposlenega invalida nad predpisano kvoto po ZZRZI.

Delodajalec, ki ima z invalidom sklenjeno pogodbo o podporni zaposlitvi in izdelan načrt podpornih storitev, ki jih invalid potrebuje, lahko na SVZI vloži vlogo za plačilo stroškov podpornih storitev. K vlogi za plačilo stroškov podpornih storitev mora delodajalec priložiti:

- odločbo ZRSZ o podporni zaposlitvi,
- pogodbo o zaposlitvi in
- individualni načrt podpornih storitev.

Podporne storitve lahko izvaja oseba, ki ni strokovni delavec iz 9. člena ZZRZI.

SVZI financira podporne storitve v obsegu največ do 30 ur mesečno po ceniku, ki ga sprejme minister, pristojen za invalidsko varstvo. SVZI delodajalcu plača podporne storitve le za čas, ki ga izvajalec podpornih storitev porabi neposredno za pomoč invalidu.

Delodajalec mora osebi, ki izvaja podporne storitve, na plačni listi ločeno prikazati znesek plačila, ki ga oseba prejme za opravljene podporne storitve. Če podporne storitve izvaja oseba, ki ni zaposlena pri istem delodajalcu kakor invalid, ki se mu nudijo podporne storitve, delodajalec znesek plačila za opravljene podporne storitve nakaže invalidu, kar mora biti razvidno iz invalidove plačne liste.

Delodajalec mora SVZI mesečno, na predpisanem obrazcu, poslati:

- zahtevek za plačilo podpornih storitev, ki so bile nudene invalidu v preteklem mesecu in
- poročilo o opravljenih storitvah, podpisano s strani delodajalca, invalida in izvajalca podpornih storitev.

#### **2.1.7. Subvencija plače pri podporni zaposlitvi**

Invalidi, za katere ZRSZ po Pravilniku o statusu oceni, da so zaposljivi samo v podporni zaposlitvi, so upravičeni do subvencije plače samo v primeru, ko je ugotovljeno, da kljub prilagoditvi delovnega mesta in nudenju ustreznih podpornih storitev ne morejo dosegati pričakovanih delovnih rezultatov njihovega delovnega mesta (Pravilnik o subvencijah 2005, 4. člen).

#### **2.1.8. Individualiziran načrt podpore - INP**

INP je dokument, ki ga na podlagi ugotovitev v okviru izvedbe storitev zaposlitvene rehabilitacije, pripravi izvajalec storitev zaposlitvene rehabilitacije. Vsebuje:

- splošne podatke o invalidu in delodajalcu,
- vrsto aktivnosti,
- mesečno število ur in časovni načrt izvajanja,
- navedbo strokovnega delavca oz. strokovni sodelavec izvajalca, ki izvaja podporne storitve
- odgovorno osebo delodajalca,
- metoda dela,
- ostale podatke po INP.

Zakon določa, da se v okviru podpornega zaposlovanja invalidu lahko zagotavlja pri uvajanju v delo, na delovnem mestu in pri vključevanju v delovno okolje strokovna podpora z:

- informiranjem,
- svetovanjem in usposabljanjem,
- osebno asistenco,
- spremljanjem pri delu,
- razvojem osebnih metod dela,
- ocenjevanjem njegove delovne uspešnosti in
- tehnična podpora s prilagoditvijo delovnega mesta in sredstev za delo.

Delodajalcu in delovnemu okolju invalida se zagotavlja strokovna podpora z informiranjem in svetovanjem.

Natančnejša opredelitev posameznih aktivnosti – podpornih storitev in obrazec za izvajalce zaposlitvene rehabilitacije »Individualizirani načrt podpore« (PZ-INP) je bil narejen v letu 2009 in dan v uporabo v letu 2010. Dvoletna uporaba v praksi (2010, 2011) kaže na potrebo po dopolnitvi Individualiziranega načrta podpore, ki bo narejena v letu 2012. Izvajalci zaposlitvene rehabilitacije navajajo predvsem potrebo po dodatni obrazložitvi posameznih vrst aktivnosti/aktivnosti podpornih storitev in uskladitev obrazca PZ-INP z obrazložitvijo posameznih vrst aktivnosti/aktivnosti podpornih storitev in določbami zakona.

Obrazložitev INP je na voljo v nalogi RCZR na spletni strani: [http://www.ir-rs.si/f/img/File/RCZR/Evalvacija\\_in\\_oblikovanje\\_modela\\_podpornega\\_zaposlovanja.pdf](http://www.ir-rs.si/f/img/File/RCZR/Evalvacija_in_oblikovanje_modela_podpornega_zaposlovanja.pdf).

### **2.1.9. Kgotni sistem in podporna zaposlitev**

Do spremembe ZZRZI leta 2011 je zaposlitev invalida v podporni zaposlitvi pomenila dvojno štetje v kvoto za invalide zaposlene v podporni zaposlitvi, kar sprememba 63. člena ZZRZI odpravlja. Torej, invalid zaposlen v podporni zaposlitvi po novem šteje le za enega zaposlenega invalida.

## **2.2. PRILAGODITEV DELOVNIH MEST**

Prilagoditev delovnih mest je eden izmed ukrepov za spodbujanje zaposlovanja. Dostopnost do delovnega mesta in prilagoditev le-tega invalidom, ki zaradi specifičnih težav potrebujejo prilagojene pogoje dela, omogoča opravljanje ustreznih del in nalog, ki jih brez ustreznih prilagoditev ne bi zmogli. S prilagoditvijo delovnega mesta se zagotavlja večja učinkovitost invalida, zmanjševanje njegove oviranosti in povečuje se sposobnost za delo. S tem se povečuje možnost vključevanja invalidov v zaposlitev in ohranitev le-te.

Pomembne novosti, ki jih prinaša sprememba ZZRZI v letu 2011 so naslednje:

- pogoj za plačilo prilagoditve delovnega mesta je zaposlitev za najmanj 12 mesecev in ne več za nedoločen čas ali določen čas več kot 24 mesecev,
- možnost prilagoditve delovnega mesta že v času trajanja zaposlitvene rehabilitacije, če bi bilo njeno izvajanje brez ustreznih prilagoditev nemogoče, za invalide, ki so opredeljeni kot zavarovanci s prišteto dobo za pridobitev in odmero pravic na podlagi osebnih okoliščin, po Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju,

- dosedanje plačilo stroškov prilagoditve konkretnega delovnega mesta se je zvišalo iz 70 % na 100 % upravičenih stroškov, pri čemer gre za plačilo razlike med stroškom delovnega mesta za neinvalida in stroškom prilagojenega delovnega mesta.

### **2.2.1. Pravne podlage za prilagoditev delovnih mest**

Pravico do prilagoditve delovnega mesta oziroma do plačila imajo invalidi po ZZRZI le v primeru, ko ni drugega zavezanca za plačilo:

- *ZZRZI, 72. člen (plačilo stroškov prilagoditve delovnega mesta in sredstev za delo)*, ki z letom 2011 določa spremenjene pogoje za uveljavljanje te pravice.

Invalidi, ki so upravičeni do poklicne rehabilitacije po Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, so upravičeni do prilagoditve delovnega mesta po naslednjih predpisih:

- *Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju – ZPIZ-1-UPB4* (Uradni list RS, št. 109/2006-UPB4),
- *Zakon o varnosti in zdravju pri delu – ZVZD-1* (Uradni list RS, št. 43/2011),
- *Pravilnik o organizaciji in načinu delovanja invalidskih komisij ter drugih izvedenskih organov ZPIZ* (Uradni list RS, št. 118/2005),
- *Navodilo o vodenju pripravljalnega postopka za oceno invalidnosti in izvajanju poklicne rehabilitacije,*
- *Sklep o kriterijih, merilih in postopku za določanje višine sredstev za prilagoditev prostorov in delovnih sredstev ter usposabljanja za zaposlitev za delovne invalide* (Uradni list RS, št. 34/2006).

### **2.2.2. Pogoji za plačilo prilagoditve delovnega mesta**

Pogoj za plačilo prilagoditve delovnega mesta je:

- izdelan individualni načrt prilagoditve, iz katerega je razvidno, da se invalid zaradi invalidnosti lahko zaposli le na zanj prilagojenem delovnem mestu ali da za opravljanje delovnih nalog potrebuje prilagojena sredstva za delo,
- sklenjena pogodba o zaposlitvi z brezposelnim invalidom za najmanj 12 mesecev ali
- v primeru za že zaposlenega invalida, če ni drugega zavezanca za plačilo stroškov prilagoditve. V tem primeru mora predložiti podpisano izjavo o tem.

Izjemoma lahko izvajalci zaposlitvene rehabilitacije za invalide, ki so opredeljeni kot zavarovanci s prišteto dobo za pridobitev in odmero pravic na podlagi osebnih okoliščin, kakor to določajo predpisi s področja pokojninskega in invalidskega zavarovanja, zaprosijo za plačilo stroškov prilagoditve že v času trajanja zaposlitvene rehabilitacije, če bi bilo njeno izvajanje brez ustreznih prilagoditev nemogoče, kar mora biti razvidno iz rehabilitacijskega načrta.

Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju v 201. členu opredeljuje zavarovance s prišteto dobo za pridobitev in odmero pravic na podlagi osebnih okoliščin kot zavarovance s telesno okvaro najmanj 70%, vojaške invalide od I. do VI. skupine, civilne invalide vojne od I. do VI. skupine, slepe, gluhe, obolele za distrofijo in sorodnimi mišičnimi in nevromišičnimi boleznimi in za paraplegijo, cerebralno in otroško paralizo, multiplo sklerozo ter ekstrapiramidnimi obolenji.

### 2.2.3. Vloga in plačilo prilagoditve delovnega mesta

Vlogo za plačilo prilagoditve delovnega mesta lahko na SVZI vložijo delodajalec, ki izpolnjuje zakonsko določene pogoje, navedene v prejšnji točki.

K vlogi za plačilo prilagoditve delovnega mesta mora delodajalec priložiti:

- individualni načrt primerne prilagoditve,
- dokazilo o invalidnosti,
- odločbo ZRSZ o zaposljivosti v podporni ali zaščitni zaposlitvi, če jo ima, in
- dva specifikirana predračuna stroškov primerne prilagoditve dveh različnih dobaviteljev ali izvajalcev prilagoditve.

V primeru nepopolne vloge lahko SVZI v osmih dneh od prejete vloge zahteva tudi dodatno dokumentacijo v zvezi s prilagoditvijo ali v sodelovanju z izvajalcem zaposlitvene rehabilitacije in delodajalcem opravi ogled delovnega mesta.

Sklad obravnava prejeto vlogo skupaj s predstavnikom URI SOČA in ministrstva, pristojnega za invalidsko varstvo, na obravnavo pa povabi tudi izvajalca zaposlitvene rehabilitacije, ki je izdelal načrt prilagoditve.

Upravičeni stroški plačila prilagoditve so stroški, ki jih je treba dodati stroškom, ki bi pri delodajalcu nastali, če bi zaposloval delavce, ki niso invalidi. Upravičeni stroški ne smejo presegati 100 % upravičenih stroškov, opredeljenih v 42. členu Uredbe o splošnih skupinskih izjemah. Sklad financira stroške primerne prilagoditve v višini dejanskih stroškov v skladu z navedenim.

## 2.3. AMANDMAJI K PREDLOGU ZAKONA O SPREMEMBAH IN DOPOLNITVAH ZZRZI IN DRUGI PREDLOGI

Razvojni center za zaposlitveno rehabilitacijo je skupaj z Združenjem izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije v RS pripravil amandmaje k posameznim členom Predloga zakona o spremembah in dopolnitvah zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov. K podajanju predlogov in komentarjev na spremembe zakona so bili pozvani vsi izvajalci zaposlitvene rehabilitacije.

V nadaljevanju navajamo povzetke amandmajev, ki se nanašajo na določbe o podpornem zaposlovanju in prilagoditvah delovnih mest.

Na področju **podpornega zaposlovanja** je bilo predlagano:

1. V 19. členu naj se ohrani drugi odstavek 63. člena oziroma naj se ne briše: »Invalid, zaposlen v podporni zaposlitvi, se šteje za dva zaposlena invalida«.
2. V 25. členu, ki spreminja 73. člen, predlagamo, da se briše iz prvega odstavka »katere lahko izvaja oseba, ki ni strokovni delavec iz 9. člena zakona«.
3. V 7. odstavku 73. Členu naj se črta: »Delodajalec mora osebi, ki izvaja podporne storitve, na plačni listi ločeno prikazati znesek plačila, ki ga oseba prejme za opravljene podporne storitve. Če podporne storitve izvaja oseba, ki ni zaposlena pri istem delodajalcu kakor



invalid, ki se mu nudijo podporne storitve, delodajalec znesek plačila za opravljene podporne storitve nakaže invalidu, kar mora biti razvidno iz invalidove plačne liste«.

Ker amandmaji strokovne javnosti niso bili sprejeti, spremembe ZZRZI odpirajo nova vprašanja o izvajanju podpornega zaposlovanja v praksi, in sicer se pojavljajo nejasnosti pri naslednjih členih:

- 73. člen, 1. odstavek: natančna opredelitev kdo lahko izvaja podporne storitve.
- 73. člen, 7. odstavek: natančna opredelitev poteka plačevanja podpornih storitev, ki jih izvajajo osebe, ki niso zaposlene pri delodajalcu, pri katerem je zaposlen invalid, ki se mu podporne storitve nudijo.

Nova določba, ki v 73. členu, 1. odstavek, določa, da podporne storitve, ki jih plačuje sklad, lahko izvaja oseba, ki ni strokovni delavec iz 9. člena zakona. Hkrati pa ostaja nespremenjen 51. člen, ki ravno tako določa kdo so lahko izvajalci podpornih storitev, s čimer prihaja do neskladja zakonskih določil. Ugotavljamo potrebo po dodatni obrazložitvi in utemeljitvi.

Z novo določbo v 73. členu, 7. odstavek, ni jasno opredeljen postopek plačevanja podpornih storitev, ki jih izvajajo osebe, ki niso zaposlene pri delodajalcu, pri katerem je zaposlen invalid, ki se mu podporne storitve nudijo. Po zakonu naj bi, če podporne storitve izvaja oseba, ki ni zaposlena pri istem delodajalcu kakor invalid, ki se mu nudijo podporne storitve, delodajalec znesek plačila za opravljene podporne storitve nakazal invalidu, kar mora biti razvidno iz invalidove plačne liste. Pri tem se postavlja vprašanje, ali invalid nadalje sam plača storitve izvajalcu, na kakšen način, kdaj prejme denar od delodajalca, itd. Menimo, da gre za podaljšanje postopka in dodatno birokratizacijo.

Menimo, da ukinitiv dvojnega štetja v kvoto pri invalidih zaposlenih v podporni zaposlitvi pomeni ukinitiv pomembne spodbude za zaposlovanje invalidov. Podporne zaposlitve so zaposlitve invalidov na odprtem trgu dela in alternativa zaščitnemu zaposlovanju. Menimo, da je potrebno spodbujati prav te oblike z vsemi ustreznimi zakonskimi ukrepi. Za vsakega zaposlenega invalida z odločbo o podporni zaposlitvi je delodajalec zainteresiran, da se ga všteva v kvoto dvojno in s tem tako ohranja njegovo zaposlitev. Ocenjujemo, da se bo v prihodnjih letih podporno zaposlovanje z ustreznimi spodbudami širilo kot zaposlitvena možnost za invalide. Zavedati se moramo namreč, da smo v obdobju od 2006 do 2011 šele pričeli z uvajanjem sistema podpornega zaposlovanja ter da je potreben čas za njegovo uveljavitev.

Na področju **prilagoditve delovnih mest** ugotavljamo neskladje pri uporabi terminologije, in sicer se v spremembi ZZRZI v zvezi s prilagoditvijo pojavljata dva termina: »primerna prilagoditev« in »prilagoditev delovnega mesta«. Primerna prilagoditev je koncept v širšem pomenu in pomeni potrebne in primerne spremembe ter prilagoditve, ki ne nalagajo nesorazmernega ali nepotrebne bremena, kadar so v posameznem primeru potrebne, da se invalidom na enaki podlagi kot drugim zagotovi uživanje ali uresničevanje vseh človekovih pravic in temeljnih svoboščin. Pri terminu prilagoditev delovnega mesta pa gre za ožji, specifičen termin na področju usposabljanja in zaposlovanja invalidov. Za jasnejše razumevanje predlagamo uporabo terminologije v skladu z uporabo.

### 3. EVALVACIJA PODPORNEGA ZAPOSLOVANJA IN PRILAGODITVE DELOVNIH MEST V OBDOBJU OD 2006 DO 2010

Z namenom pridobitve podatkov o izvajanju podpornega zaposlovanja in prilagoditve delovnih mest v Sloveniji v obdobju 2006 – 2010 smo izvedli evalvacijo med tremi pomembnimi akterji na področju podpornega zaposlovanja in prilagoditve delovnih mest: izvajalci zaposlitvene rehabilitacije, ZRSZ in SVZI. Poleg podatkov o številu podpornih zaposlitev in prilagoditev delovnih mest smo se v anketnem vprašalniku osredotočili predvsem na mnenja akterjev o izvajanju podpornih storitev in izvajanju ukrepa prilagoditev delovnih mest, ovirah s katerimi se pri izvajanju obeh ukrepov srečujejo in predlogih za izboljšanje. Rezultate predstavljamo v nadaljevanju.

#### 3.1. EVALVACIJA PODPORNEGA ZAPOSLOVANJA 2006 - 2010

##### 3.1.1. Podatki o izvajanju podpornega zaposlovanja 2006 - 2010

###### **Število odločb o zaposljivosti v podporni zaposlitvi in število podpornih zaposlitev**

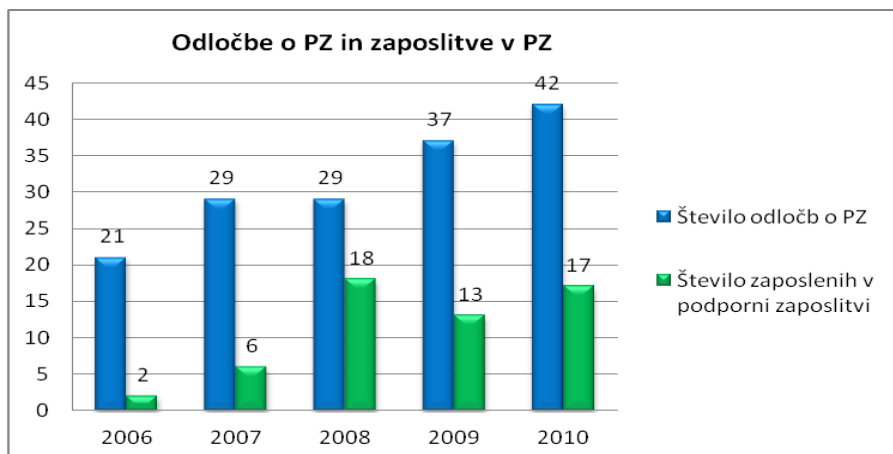
V obdobju 2006 – 2010 je bilo po navedbah ZRSZ skupno podanih 158 predlogov za pridobitev odločbe o zaposljivosti v podporni zaposlitvi, in sicer se kaže naraščanje predlogov po letih: število je postopoma naraščalo iz 21 predlogov v letu 2006, na 42 predlogov v letu 2010.

Od vseh predlogov za podporno zaposlitev le v 2 primerih do izdaje odločbe o zaposljivosti v podporni zaposlitvi ni prišlo, in sicer zaradi neustreznih dopolnitev predlogov. ZRSZ ugotavlja tudi, da so pri približno eni tretjini predlogov potrebne dopolnitve.

V obdobju 2006 – 2010 se je v običajnem delovnem okolju zaposlilo 57 invalidov z odločbo o zaposljivosti v podporni zaposlitvi, in sicer v letu 2006 so se zaposlili 3, v 2007 6, v 2008 18, v 2009 13 in v 2010 17.

	2006	2007	2008	2009	2010
Število odločb o PZ	21	29	29	37	42
Število zaposlenih v podporni zaposlitvi	2	6	18	13	17

Vir: ZRSZ



Slika 1: Število izdanih odločb o zaposljivosti v podporni zaposlitvi in število podpornih zaposlitev v obdobju 2006 – 2010.

Ugotavljamo, da narašča tako število izdanih odločb o zaposljivosti v podporni zaposlitvi kot tudi število podpornih zaposlitev, vendar je skupno število še vedno nizko.

Pomemben dejavnik pri izvajanju podpornega zaposlovanja je poleg ostalih spodbud za zaposlovanje invalidov tudi nudenje podpornih storitev, kar predvsem vpliva na ohranitev delovnega mesta.

### **Izvajanje podpornih storitev**

Do leta 2010 je bil edini plačnik podpornih storitev Sklad RS za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov. Po podatkih sklada so bile v obdobju 2006 – 2010 podane 4 vloge za plačilo podpornih storitev. Od tega sta bili 2 odobreni, ena v letu 2008 in ena v letu 2009. V obeh primerih je šlo za plačilo podpornih storitev delodajalcu (1x podporne storitve, ki jih izvaja delodajalec, 1x plačilo tehničnega pripomočka v okviru tehnične podpore kot podporna storitev za samostojnega podjetnika).

Kot razlog za zavrnitev vlog za plačila podpornih storitev SVZI navaja neizpolnjevanje pogoja iz 73. člena ZZRZI (1. odstavek: zaposlitev za nedoločen čas ali za določen čas najmanj 24 mesecev in zaposlitev invalida nad predpisano kvoto), neizpolnjevanje pogoja iz 50. člena ZZRZI (pomankljiva pogodba o zaposlitvi) in dokazila o izpolnjevanju pogojev iz 9. člena ZZRZI glede strokovnega delavca/sodelavca niso bila posredovana. V tem primeru vloga kljub pozivu ni bila dopolnjena.

Leta 2010 je prišlo do pomembne spremembe glede financiranja podpornih storitev, in sicer je bilo z Mrežo izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije omogočeno financiranje podpornih storitev v okviru mreže izvajalcev za povprečno od 5 do 10 invalidov. Število izvedenih podpornih storitev, ki se izvajajo v okviru mreže izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije smo pridobili iz podatkov za spremljanje normativov. Ugotavljamo naslednje:

- v letu 2010, glede na razpoložljive podatke, obdobje april – september: podporne storitve so se izvajale na mesečni ravni za 6 do 16 oseb, med 10 do 52 ur skupno, v povprečju je to med 1,2 ure do 3,25 ure mesečno na uporabnika;
- storitve podpornega zaposlovanja v letu 2011, obdobje januar - junij predstavljajo zanemarljiv 0.16% delež v strukturi vseh storitev. Rezultati pri izvajalcih bistveno ne

odstopajo, realizacijo storitve prikazuje samo šest izvajalcev, najvišji delež ima Ruj – 0.53%.

Pregled stanja po normativih kaže, da se kljub možnosti izvajanja podpornih storitev v okviru mreže izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije podporne storitve izvajajo v majhnem številu. Glede na razpoložljive podatke ugotavljamo tudi, da je število podpornih zaposlitev občutno nižje od ostalih oblikah zaposlitve.

### **Subvencija plače invalidom zaposlenih v podporni zaposlitvi**

Invalidi zaposleni v podpornih zaposlitvi so upravičeni do subvencije plače, če dosegajo nižje rezultate, ugotovljene na podlagi ocene doseganja delovnih rezultatov (ZZRZI 2011, 50. člen). Po podatkih SVZI je bilo v obdobju 2006 – 2010 za invalide zaposlene v podporni zaposlitvi podanih 14 vlog za subvencijo plače, od tega jih je bilo 6 odobrenih.

Glede zavrnitev vlog na SVZI pojasnjujejo, da je razlog za zavrnitve plačila subvencije plače pogoj 4 po 49. členu ZZRZI: pripravljenost delodajalca za sodelovanje in prilagoditev delovnega okolja ter delovnega mesta v skladu z izdelanim INP invalidu in delodajalcu.

### **3.1.2. Mnenja izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije, ZRSZ in SVZI o izvajanju podpornega zaposlovanja**

Podatki ZRSZ, SVZI in izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije kažejo, da se podporno zaposlovanje še vedno izvaja v manjši meri. Z evalvacijo smo poskušali najti vzroke za manjše koriščenje zakonsko določenih pravic, ki jih omogoča podporno zaposlovanje. V nadaljevanju navajamo razloge, mnenja in predloge, ki so jih navedli izvajalci zaposlitvene rehabilitacije, ZRSZ in SVZI.

#### **➤ Mnenja izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije**

Izvajalci zaposlitvene rehabilitacije kot razlog zakaj se podporno zaposlovanje ne izvaja v večji meri oziroma s katerimi ovirami in težavami se srečujejo pri izvajanju podpornega zaposlovanja navajajo naslednja področja.

1. Prepoznavnost modela podpornega zaposlovanja: izvajalci sami navajajo potrebo po ponovni opredelitvi pojma in instituta »podporna zaposlitev«. Navajajo premajhno prepoznavnost podpornega zaposlovanja in premajhno razumevanje le-tega ter premalo osveščanja, izobraževanja, usposabljanja za uveljavitev te oblike zaposlovanja v praksi. Ugotavljajo tudi, da se model podpornega zaposlovanja v Sloveniji uporablja na drugačen način kot v preostali Evropi in svetu. Iz te opredelitve in ob prisotnosti še dodatne kategorije zaščitne zaposlitve izhaja tudi večina težav pri uresničevanju sicer v preostali Evropi in svetu zelo uspešnega pristopa k zaposlovanju invalidov. Sedanji pristop ni usmerjen v ustvarjalno in inovativno reševanje zaposlitvenih problemov posameznih invalidov v različnih delovnih okoljih (skladno z njihovimi sposobnostmi, omejitvami in interesi), temveč k ohranjanju obstoječih oblik segregiranega zaposlovanja invalidov. Zaradi tega je sicer v osnovi dobra zakonska osnova v ZZRZI slabše učinkovita in posredno diskriminatorna.

Izvajalci opažajo, da ni jasne razmejitev med podpornim zaposlovanjem in drugimi prilagojenimi oblikami zaposlovanja,

2. Zakonska določila o podpornem zaposlovanju: pogoja za plačilo podpornih storitev (zaposlitev nad kvoto in zaposlitev za nedoločen čas ali določen čas nad 24 mesecev) sta do spremembe ZZRZI pomenila oviro in ne spodbudo za zaposlovanje invalidov v običajnem delovnem okolju s podporo. Podporno zaposlovanje pomeni nudenje podpore vsem osebam, ki le-to potrebujejo in podpora ni odvisna od kvote in trajanja zaposlitve. Tako so izvajalci zaposlitvene rehabilitacije izvajali podpirne storitve pri osebah, ki so podpora na delovnem mestu potrebovali, tudi če niso bili izpolnjeni zakonsko določeni pogoji, vendar se v tem primeru izvajanje podpornih storitev ni beležilo.
3. Sistemska neurejenost izvajanja podpornega zaposlovanja: postopki glede izvajanja storitev podpornega zaposlovanja in financiranja niso dorečeni, celoten postopek je preveč zbirokratiziran, obrazci niso enotni oziroma usklajeni. Sistematično vodenje zapisov o podpornih storitvah je sistemsko neurejeno. Zlasti za skupino invalidov s težavami v duševnem zdravju niso jasno opredeljeni elementi podpirne storitve. Potrebna je tudi jasna opredelitev vloge posameznih akterjev v podpornem zaposlovanju. Prisoten je tudi problem mentorstva.
4. Subvencioniranje plače in financiranje podpornih storitev: subvencioniranje plače in financiranje podpornih storitev se s strani SVZI izvaja v zelo majhnem obsegu. Brez subvencioniranja plače, v kolikor invalid dosega nižje delovne rezultate, in brez podpornih storitev, navajajo delodajalci previsoke stroške pri zaposlovanju invalidov in preveliko obremenjenost z uvajanjem in spremljanjem invalida, kar posledično vodi v obojestransko nezadovoljstvo, ki ga delodajalci sami ne zmorejo oziroma ne znajo odpraviti, saj večinoma nimajo za to strokovno usposobljenega kadra.
5. Odnos delodajalcev do podpornega zaposlovanja: izvajalci opažajo, da so delodajalci še vedno v veliki meri skeptični in nezainteresirani glede zaposlovanja invalidov. Opazna je tudi premajhna seznanjenost o možnostih zaposlovanja invalidov, delodajalci raje zaposlijo osebo, ki zagotavlja polno delovno učinkovitost.
6. Problematika zaposlovanja v invalidskih podjetjih: v invalidskih podjetjih se kažejo pogoji zaposlitve približno podobni kot pri zaposlovanju v običajnem delovnem okolju. Izvajalci ugotavljajo, da podporo in pomoč pri opravljanju dela potrebujejo tudi invalidi, ki so zaposleni v invalidskih podjetjih. Podpora invalidom v invalidskih podjetjih pomeni za zaposlene strokovne delavce dodatno strokovno delo, ki presega okvirje običajne strokovne podpore invalidu, ki jo invalidsko podjetje že nudi. Kaže se potreba dodatnem izobraževanju in usposabljanju strokovnih delavcev v invalidskih podjetjih, z namenom izboljšanja pomoči in nudenja ustrezne podpore invalidom zaposlenim v invalidskih podjetjih.

Nadalje izvajalci navajajo še, da se podporno zaposlovanje večinoma izvaja le za lažje ovirane osebe, preobremenjenost z izvajanjem ostalih storitev ZR, nizek normativ določen v okviru mreže izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije, premalo odločb o podporni zaposlitvi, delodajalci opozarjajo na slabo komunikacijo s SVZI, premalo je primerov iz prakse ter ne nazadnje gospodarska kriza in s tem povezana nizka stopnja zaposlovanja.

Izvajalci zaposlitvene rehabilitacije podajajo naslednje **predloge za izboljšanje izvajanja podpornega zaposlovanja**:

- sprememba zakonskih določil o podpornem zaposlovanju,
- ureditev na sistemski ravni – jasni in natančni postopki, poenostavitev postopkov, navodil, zmanjšanje birokracije....,

- enoten informacijski sistem,
- intenzivnejše ozaveščanje in seznanjanje vseh deležnikov (uvedba »info točke«), opogumljanje za odločitve za podporno zaposlovanje in pomoč delodajalcem pri premoščanju administrativnih ovir,
- več povezovanja/sodelovanja in pretoka informacij med institucijami samimi ter med institucijami, izvajalci, invalidi in delodajalci,
- razširjanje primerov dobrih praks.

Izvajalci navajajo željo in potrebo po pridobivanju znanj iz naslednjih področij:

- celotna zakonodaja iz področja zaposlovanja invalidov in aktualne informacije s področja podpornega zaposlovanja,
- metode in tehnike dela v podpornem zaposlovanju,
- delo z delodajalci, poznavanje zakonitosti delovanja trga delovne sile, panog v gospodarstvu in negospodarstvu – značilnosti posameznih delovnih okolij in delovnih nalog,
- osebni marketing, veščine iskanja zaposlitve, razvoj delovnih mest, napredovanje v poklicni karieri,
- veščine mediacije, veščine reševanja konfliktov,
- vloga in pomen strokovnega delavca in sodelavca v podpornem zaposlovanju, pomen vloge job coacha,
- pomen izgradnje naravne podpore v delovnem in širšem okolju,
- problematika prehoda mladih invalidov iz šole na trg dela,
- poznavanje konkretnih primerov iz prakse.

### ➤ Mnenja SVZI

Po mnenju SVZI so bili razlogi za majhno število plačil podpornih storitev naslednji:

- majhno število vlog za uveljavljanje pravice,
- vloge so nepopolne in kljub pozivu nedopolnjene,
- neizpolnjevanje pogojev za uveljavljanje pravic glede trajanja (določen čas manj kot 24 mesecev),
- pomanjkljiva zakonodaja, nedoločeni postopki, razmejitev pristojnosti,
- pomanjkanje informacij med koncesionarji oziroma negotovost glede vodenja postopka, dokumentih in vsebini 73. člena ZZRZI.

Kot morebitne ovire in težave pri subvencioniranju plače in plačilu podpornih storitev sklad navaja naslednje:

- **subvencioniranje plače** pri podpornem zaposlovanju: SVZI navaja neizpolnjevanje določil 4. člena Pravilnika o subvencijah, ki določa, da so invalidi v podporni zaposlitvi »upravičeni do subvencije plače samo v primeru, ko je ugotovljeno, da kljub prilagoditvi delovnega mesta in nudenju ustreznih podpornih storitev ne morejo dosegati pričakovanih delovnih rezultatov njihovega delovnega mesta«. Izpostavljajo tudi vprašanje trajanja pravice in nadzora izvajanja podpornega zaposlovanja in posledično upravičenosti do subvencije.
- **plačilo podpornih storitev**: SVZI navaja nedefiniranost cen storitev podpornega zaposlovanja, zlasti ko gre za podporne storitve izvajalcev pri delodajalcu; nadalje

izpostavljajo problematiko trajanja storitve (trajanje ni opredeljeno) in upravičenosti do plačila podpornih storitev v primeru daljše odsotnosti mentorja ali njegove zamenjave (prekinitev delovnega razmerja, porodniška...).

SVZI podaja naslednje **predloge za izboljšanje podpornega zaposlovanja**:

- natančnejša opredelitev – definicija podpornega zaposlovanja,
- določitev postopkov pri uveljavljanju pravic,
- enotni pristop z enotnimi informacijami za vse izvajalce in uporabnike podpornih storitev z jasnimi in nedvoumnimi navodili za pripravo dokumentacije,
- določitev cenovnih standardov in cenovnih limitov za posamezno storitev ali podlago za določitev cen.

### ➤ **Mnenja ZRSZ**

Po mnenju ZRSZ so **razlogi, da se podporno zaposlovanje ni izvajalo v večji meri** naslednji:

- (ne)informiranost delodajalcev in invalidov,
- plačilo podpornih storitev, ki jih izvajajo izvajalci storitev zaposlitvene rehabilitacije, ne pa tudi plačilo podpornih storitev, ki jih izvajajo naravni viri podpore (svojci, invalidske organizacije, delodajalci, možnost plačila samo mentorja),
- pomanjkljivo razumevanje koncepta podporne zaposlitve s strani izvajalcev, saj večina pri utemeljevanju potreb izhaja zgolj iz kvantitativne ocene v okviru storitve N (doseganje delovnih rezultatov), kar pa ni ključnega pomena,
- sistemske pomanjkljivosti,
- negativne izkušnje zaradi zavrnitev SVZI,
- financiranje podpornih storitev delodajalcu,
- premalo natančna opredelitev vrste in obsega podpornih storitev,
- premalo informacij (delodajalci, invalidi, svojci),
- preveč administrativno zahteven postopek uveljavljanja podpornih storitev.

ZRSZ podaja naslednje **predloge za izboljšanje podpornega zaposlovanja**:

- plačilo podpornih storitev, ki jih izvajajo naravni viri podpore (svojci, invalidske organizacije, delodajalci),
- združevanje pravic iz invalidskega zavarovanja s pravico do podpornih storitev v smislu komplementarnosti – na ta način bi bistveno razširili krog možnih upravičencev in sicer na zaposlene delovne invalide,
- informiranje delodajalcev,
- jasno določeni pogoji, kdaj lahko delodajalec uveljavlja subvencijo plače,
- jasen način financiranja podpornih storitev,
- natančnejša vsebinska opredelitev,
- medinstitucionalno povezovanje z namenom lažje izvedbe podpornega zaposlovanja in finančne vzpodbude
- uvedba info točke (informacije za delodajalce, invalide, svojce...),
- več pozitivno rešenih predlogov za podporno zaposlovanje bi spodbudilo več predlogov delodajalcev, kar bi prineslo večjo prepoznavnosti podpornega zaposlovanja,
- manj administracije pri uveljavljanju podpornega zaposlovanja.

## **3.2. EVALVACIJA PRILAGODITVE DELOVNIH MEST**

### **3.2.1. Podatki o prilagoditvah delovnih mest**

SVZI je v obdobju 2006 – 2010 plačal prilagoditve delovnega mesta za dva invalida: prilagoditev delovnega mesta za slepo osebo (2008) in prilagoditev delovnega mesta za paraplegika (2009). V enem primeru pa je bil plačnik prilagoditve ZPIZ.

### **3.2.2. Mnenja izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije, ZRSZ in SVZI o izvajanju prilagoditev delovnih mest**

Tako kot pri izvajanju podpornega zaposlovanja, tudi pri prilagoditvah delovnega mesta ugotavljamo majhno koriščenje pravic, ki invalidom po predpisih pripadajo. Izvajalci zaposlitvene rehabilitacije in SVZI podajajo naslednja mnenja oziroma razloge za manjše koriščenje pravice do prilagoditve delovnega mesta:

- dosednji zakon ni omogočal plačila prilagoditve delovnega mesta že med usposabljanjem oziroma pred zaposlitvijo, s čimer je bilo usposabljanje za posameznike, ki bi prilagoditev potrebovali, onemogočeno;
- dodatno je onemogočal koriščenje pravice do prilagoditve delovnega mesta dosednji zakonski pogoj zaposlitev invalida za nedoločen čas ali določen čas več kot 24 mesecev;
- delodajalci in invalidi sami niso prepoznavali možnih prilagoditev za vključitev v delo ter so bili slabše seznanjeni s postopki in možnostmi za prilagoditev delovnih mest,
- kaže se pomanjkanje znanj iz specifičnih področij glede na vrsto težav in ovir,
- do več težav prihaja pri dražjih prilagoditvah delovnega mesta, cenejše prilagoditve so dostopnejše – smiselna bi bila večja finančna podpora s strani ZPIZ in SVZI,
- premajhna osveščenost in opogumljanje vseh zainteresiranih strani pri odločanju za prilagoditev delovnega mesta ter premalo pomoči delodajalcem pri premoščanju administrativnih ovir,
- ni jasne ločnice med ureditvijo in prilagoditvijo delovnega mesta, individualni načrt prilagoditve je pomanjkljiv, ni določenega cenovnega standarda – okvirne ali primerljive cene posameznih storitev/pripomočkov.
- plačilo prilagoditve delovnega mesta že v času usposabljanja ni bilo možno, kar je bil pogost razlog, da se invalid ne more usposablјati v običajnem delovnem okolju in posledično ne zaposliti. Spremembe zakonodaje omogočajo prilagoditev delovnega mesta že v času usposabljanja, kar lahko povzroči večje zaposlovanje v podporni zaposlitvi.

Predlogi za izboljšanje izvajanja prilagoditve delovnih mest:

- natančna opredelitev – definiranje storitev, določitev postopkov pri uveljavljanju, enotni pristop z enotnimi informacijami za vse izvajalce in uporabnike storitve z jasnimi in nedvoumnimi navodili za pripravo dokumentacije, določitev cenovnih standardov in cenovnih limitov za posamezno storitev ali podlago za določitev cen (npr. uvedba kataloga izdelkov za tehnične pripomočke, ki jih financira SVZI),
- potrebno je stalno informiranje, izobraževanje in usposabljanje strokovnih delavcev in sodelavcev o možnostih pri prilagajanju delovnih mest ter večji poudarek na osveščanju in opogumljanje vseh akterjev za prilagoditev delovnega mesta, poleg tega je potrebno nameniti več pomoči delodajalcem pri premoščanju administrativnih ovir,



- nadgradnja znanj iz psihosocialne rehabilitacije, medicine, organizacije proizvodnih procesov, ergonomije in oblikovanja delovnega mesta, iz področja tehničnih prilagoditev (posebna računalniška oprema, računalniški programi, arhitekturne ovire, delovna sredstva...).

#### 4. PRIMERI DOBRIH PRAKS

Tri pomembne akterje na področju izvajanja podpornega zaposlovanja in prilagoditve delovnih mest (izvajalci zaposlitvene rehabilitacije, ZRZS, SVZI) smo povprašali za navedbo primerov dobre prakse na tem področju. Iz primerov dobre prakse lahko jasno razberemo, da je model podpornega zaposlovanja in prilagoditve delovnih mest koristen in vsekakor zelo pomembna vzpodbuda za zaposlovanje in ohranjanje delovnih mest invalidov v običajnem delovnem okolju. Primere iz praks navajamo v nadaljevanju.

1. Prilagoditev dostopa do delovnega mesta in delovnega mesta za paraplegika, določitev pomoči pri delu in psihosocialne podpore. Invalid se je samozaposlil in opravlja storitve za družinsko podjetje. Plačnik prilagoditve je bil ZPIZ.
2. Zaposlitev rehabilitanta na invalidskem vozičku v administraciji doma upokojencev, ki že sam po sebi zagotavlja dobro prilagojene prostore osebam z gibalno oviranostjo. Delodajalec je samoiniciativno opremil pisarno z opremo primerno za invalida na invalidskem vozičku. Plačila podpornih storitev ni bilo mogoče uveljavljati, ker je šlo za zaposlitev za določen čas manj kot 24 mesecev.
3. *Primer, ko je bila izdana odločba o zaposljivosti v podporni zaposlitvi, vendar delodajalec ni upravičeno do plačila podpornih storitev, ker ne dosega kvote:*  
Danes 26-letni N. N. je bil 2007 vključen v zaposlitveno rehabilitacijo. Končal je 2-letni srednješolski program, brez delovnih izkušenj, gibalno oviran, s slabšimi intelektualnimi potenciali, 55 km oddaljen od sedeža izvajalca zaposlitvene rehabilitacije, sicer z možnostjo lastnega prevoza, vendar bi vsakodnevna vožnja predstavljala preveliko obremenitev. Pred vključitvijo v zaposlitveno rehabilitacijo je bil 2 leti prijavljen v evidenci brezposelnih. V storitev B) je bilo ugotovljeno, da ima velike ovire in težave pri zaposlovanju. Ugotovljeno je bilo, da je zmožen le za telesno lahko delo in duševno nezahtevno delo, ki ga lahko opravlja izključno sede. Glede na gibalno oviranost in oddaljenost je izvajalec navezal stik z delodajalcem v njegovem domačem okolju. Zaposlitvena rehabilitacija je trajala eno leto, usposabljanje je potekalo na enostavnih montažnih delih. Tekom usposabljanja je dosegel približno 80 % pričakovano delovno učinkovitost. V individualnem načrtu podpore je bilo opredeljeno, da pri delu potrebuje dodatno pomoč pri transportu materiala za obdelavo. To pomoč mu zagotavljajo sodelavci, v obsegu 30 ur mesečno. Zavod za zaposlovanje je izdal odločbo o zaposljivosti v podporni zaposlitvi. Od leta 2008 je invalid še vedno zaposlen pri istem delodajalcu, na istem delovnem mestu, ima zagotovljeno podporo delovnega okolja (dostava materiala), vendar delodajalec ne dobi kritih stroškov podpornih storitev iz naslova podpornega zaposlovanja, ker ne dosega kvote.

4. Zaposlitev visoko usposobljenega naglušnega invalida v običajnem delovnem okolju z vso potrebno strokovno, tehnično in psihosocialno podporo, ki invalidu omogoča kvalitetno delo in možnost za nadaljnji strokovni razvoj. Stroške za prilagoditev delovnega mesta je kriil ZPIZ, storitve G, H in I so bile narejene preko napotnice ZRSZ, izvajanje podpornih storitev se izvaja preko mreže izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije.
5. Delodajalec je kljub zavrnitvi plačila podpornih storitev zagotovil prilagoditev delovnega mesta invalidom in omogočil, da so jim bile s strani koncesionarja nudene podporne storitve.

**6. Primer podpornega zaposlovanja iz I. 2009, ki je bil na SVZI odobren**

Danes 36-letni N. N. je bil 2008 vključen v storitve zaposlitvene rehabilitacije. Je brez izobrazbe, delovne izkušnje je imel na delih, za katere po nastanku invalidnosti ni bil več zmožen. Je invalid III. kategorije, zmožen za enostavna ponavljajoča rutinska dela, brez dela na višini in kjer ni potreben globinski vid, s polovičnim delovnim časom. Potenciala za izobraževanje nima zaradi prizadetih kognitivnih funkcij, zaradi osebnostnih in vedenjskih lastnostih, izobraževanje ga ni nikoli zanimalo. V času vključenosti v proces zaposlitvene rehabilitacije se je izkazalo, da je brez iniciative, pasiven, podredljiv, dela strogo po navodilih, samostojno se ne loti dela. Vendar je pri delu prizadeven, odgovoren in vztrajen.

V času vključenosti v usposabljanje na konkretnem delovnem mestu v okviru zaposlitvene rehabilitacije je bilo s strani članov rehabilitacijskega tima izvajalca, na individualni ravni izvajano spremljanje, bila je nudena strokovna pomoč, tako izvajalcu usposabljanja (delodajalcu) kot tudi rehabilitantu. Skozi proces usposabljanja je bilo ugotovljeno, da kljub stalni podpori na delovnem mestu, tako s strani izvajalca zaposlitvene rehabilitacije kot tudi mentorice, dosega nižje delovne rezultate. Ugotovljeno je bilo, da za ohranjanje doseženega nivoja funkcioniranja na delovnem mestu potrebuje trajne oblike pomoči v okviru podpornih storitev. V času vključenosti v proces zaposlitvene rehabilitacije je rehabilitant razvil ustrezne odnos do lastnih omejitev ter izoblikoval realne aspiracije glede prihodnosti. Tekom zaposlitvene rehabilitacije je dobil dober uvid v svoje zmožnosti in omejitve in na osnovi tega začel ustrezno sprejemati in upoštevati nadzor in podporo, ki ju stalno potrebuje zlasti pri razumevanju in upoštevanju navodil za delo. Ugotovljeno je bilo, da na delovnem mestu dosega v povprečju 73 % delovno učinkovitost, kar je zadoščalo za podporno zaposlitev. Za ohranjanje delovne učinkovitosti potrebuje stalno oz. občasno pomoč s strani mentorja in tudi izvajalca zaposlitvene rehabilitacije. Izdelan je bil individualni načrt podpore, in sicer se podpora nudi tako invalidu kot tudi delodajalcu, izvaja se do 10 ur mesečno. Invalid je od julija 2009 dalje zaposlen.

Stalna pomoč in podpora invalidu s strani delodajalca obsega: podporo pri opravljanju dela, redno in sprotno sporočanje povratnih informacij, podpora ob spremembah v delovnem procesu ter pri zbiranju podatkov in vodenju dokumentacije.

Občasna pomoč in podpora invalidu s strani izvajalca obsega: informiranje o pravicah iz delovnega razmerja in o virih pomoči, pomoč pri urejanju osebnih zadev, podpora ob spremembah v delovnem procesu in podpora na področju socialnih dejavnikov v zvezi z delom in širše.

Občasna pomoč in podpora delodajalcu in delovnem u okolju s strani izvajalca zaposlitvene rehabilitacije obsega: informiranje o naravi invalidnosti in specifičnih

potrebah invalida, podpora ob spremembah v delovnem procesu, informiranje o pravicah iz delovnega razmerja in virih pomoči, o najprimernejših metodah učenja delavca ob spremembi dela in o ravnanju ob specifičnih potrebah delavca.

7. Samozaposleni invalidi z odločbo o podporni zaposlitvi in zaposleni v okviru programa javnih del imajo možnost enakega koriščenja vzpodbud, ki jih prinaša podporno zaposlovanje.

## **SKLEPI**

Koncept podpornega zaposlovanja v osnovi izhaja iz teorij normalizacije in prepričanja, da imajo vsi državljani pravico do plačanega dela in polne vključenosti v vse dele življenja in družbe. Izkušnje v tujini kažejo, da je podporno zaposlovanje najuspešnejša zaposlitvena strategija za osebe z različnimi oblikami in stopnjami zaposlitvene oviranosti, saj se le-te v preteklosti niso mogle zaposlovati v okviru rednega/integriranega delovnega okolja.

Evropske izkušnje kažejo tudi, da je delovno mesto najboljši prostor za učenje oziroma pridobivanje znanj za delo, ter da podporno zaposlovanje vpliva na odpravljanje družbenih, mnenjskih, zakonodajnih in praktičnih ovir, ki izključujejo invalide iz plačane zaposlitve.

Izvajanje podpornega zaposlovanja v Sloveniji v zadnjih 5 letih kaže na zelo počasen premik v smeri dviga kakovosti in povečevanja vključevanja invalidov v podporno zaposlovanje. S spremembo ZZRZI v letu 2011 in možnostjo izvajanja storitev podpornega zaposlovanja preko mreže izvajalcev od leta 2010 dalje se kažejo pomembni premiki k uveljavljanju podpornega zaposlovanja in prilagoditve delovnih mest v slovenskem prostoru.

Sprememba ZZRZI je prinesla izboljšanje pogojev za podporno zaposlovanje, in sicer za plačilo podpornih storitev ni več pogoj zaposlitev invalida za nedoločen čas ali določen čas več kot 24 mesecev ter zaposlovanje nad predvideno kvoto, ravno tako je ugodnejši pogoj za plačilo prilagoditve delovnega mesta: namesto zaposlitve invalida za nedoločen čas ali določen čas več kot 24 mesecev je zahtevana zaposlitev najmanj 12 mesecev.

Za izboljšanje podpornega zaposlovanja v Sloveniji moramo doseči dogovor med akterji podpornega zaposlovanja z namenom spodbujanja zaposlovanja invalidov v običajnem delovnem okolju s podporo, s čimer se povečujejo možnosti za ohranitev zaposlitve in celostni razvoj posameznika ter se deluje v smeri zmanjševanja diskriminacije invalidov. Pravica do pomoči in podpore je ena izmed človekovih pravic in bi morala biti upoštevana v celoti.

Kljub temu, da se število podpornih zaposlitev povečuje, se v primerjavi z zaposlitvami v ostalih oblikah zaposlovanja še vedno izvaja v majhnem obsegu, z nedorečenimi postopki in pomanjkanjem znanj/informacij tako strokovnih delavcev kot tudi invalidov in delodajalcev. Za izboljšanje izvajanja in dvig podpornega zaposlovanja moramo posebno pozornost še nadalje posvetiti predvsem naslednjim področjem:

- ozaveščanje, usposabljanje in izobraževanje izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije, invalidov in delodajalcev o podpornem zaposlovanju,

- zmanjševanje administrativnih ovir in izdelava jasnih navodil za pridobitev zakonsko določenih pravic,
- razreševanje problema »creaminga« (podporna zaposlitev za invalide z lažjimi ovirami in težavami) - poudarek na zaposlovanju invalidov z večjimi ovirami in težavami v podporni zaposlitvi in sprejeti bi morali ustrezne ukrepe, ki bi pospeševali prehod iz zaščitene oblike zaposlovanja k zaposlovanju v realno delovno okolje.
- umestitev vloge »job coacha« v izvajanje podpornega zaposlovanja v slovenskem prostoru,
- okrepitev sodelovanja med različnimi akterji, ki delujejo na področju podpornega zaposlovanja (MDDSZ; ZRSZ; SVZI; ZPIZ; izvajalci zaposlitvene rehabilitacije, delodajalci, uporabniki) in stalno ozaveščanje o pomenu in koristih podpornega zaposlovanja – nujna je uvedba enotnega informacijskega sistema!
- uvedba »info točke«, ki bi nudila dostop do vseh relevantne informacije za invalide, delodajalce, izvajalce zaposlitvene rehabilitacije in ostale zainteresirane strani,
- smiselnost združevanja pravic iz invalidskega zavarovanja s pravico do podpornih storitev,
- prehod invalidov iz šole v zaposlitev in zgodnje ugotavljanje potreb po podpornem zaposlovanju.

Tako kot podporno zaposlovanje tudi ukrep prilagoditve delovnih mest še ni v celoti zaživel v slovenskem prostoru. Kljub temu, da je bil prepoznan kot pomemben ukrep za povečevanje možnosti za zaposlitev invalidov, se izvaja v manjši meri. Omejene delovne zmožnosti invalidov lahko za učinkovito vključitev v delovni proces nadomestimo z ustreznimi prilagoditvami delovnega mesta. Kot pozitivno ocenjujemo tudi uvedbo možnosti prilagoditve delovnega mesta že v času usposabljanja, saj v določenih primerih brez ustrezne prilagoditve invalid dela ne more opravljati, zaradi česar ne more priti niti do usposabljanja, niti do zaposlitve. Razreševanje problematike izvajanja ukrepa prilagoditve delovnih mest zahteva pozornost predvsem na naslednjih področjih:

- osveščanje in informiranje izvajalcev zaposlitvene problematike, invalidov in delodajalcev o možnostih prilagoditev delovnih mest,
- jasna opredelitev ukrepa prilagoditve delovnih mest in izdelava jasnih navodil za pridobitev pravic,
- zmanjševanje administrativnih ovir pri postopkih,
- izobraževanje in pridobivanje znanj iz specifičnih področij.

Kljub težavam, s katerimi se srečujemo pri izvajanju podpornega zaposlovanja, z vsakim uspešnim primerom podporne zaposlitve dokazujemo, da podporno zaposlovanje vodi k zaposlitvi in ohranitvi le-te, k vključevanju invalidov v družbo, ohranja se dostojanstvo in spoštovanje posameznika ter se zmanjšuje diskriminacija. Ob tem želimo opozoriti na pomembno vlogo podpornega zaposlovanja in na nujnost zagotovitve pogojev za njihovo izvajanje.

Ravno tako ima za povečevanja zaposljivosti invalidov pomembno vlogo med ukrepi za spodbujanje zaposlovanja invalidov tudi prilagoditev delovnih mest, ki je ravno tako kot podporno zaposlovanje v sicer redkih primerih pokazal oziroma dokazal nujnost le-tega za zaposlitev in ohranitev delovnega mesta za invalida.

## VIRI

1. Uršič Cveto (ur.), Peterlin Damjana, Tabaj Aleksandra, Dular Tanja, Fatur Videtič Andrejka, Kalčič Miran (ur.), Kovač Lea, Destovnik Karl (ur.), Zavrl Janez, Puc Kruhar Romana. 2007. *Zaposlitvena rehabilitacija in zaposlovanje invalidov, Zbirka predpisov s področja invalidskega varstva z uvodnimi pojasnili*. Ljubljana: Centerkontura d. o. o.
2. *Pravilnik o merilih in postopku za pridobitev statusa invalida, za priznanje pravice do zaposlitvene rehabilitacije in za ocenjevanje zaposlitvenih možnosti invalidov ter o delu rehabilitacijskih komisij*. Ur. l. RS 117/2005. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=2005117&stevilka=5164&L=>
3. *Pravilnik o merilih in postopku za določitev višine subvencije plače za invalide*. Ur. l. RS 117/2005. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200840&stevilka=1687>
4. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve Republike Slovenije, Direktorat za invalide. 2009. *Mreža izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije za obdobje od 2010 do 2013*. Dostopno prek: [http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti\\_pdf/MREZA\\_i\\_zvajalcev\\_ZR\\_za\\_obdobje\\_od\\_2010\\_do\\_2013\\_z\\_dne\\_22.7.2009.pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf/MREZA_i_zvajalcev_ZR_za_obdobje_od_2010_do_2013_z_dne_22.7.2009.pdf)
5. *Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju*. (ZPIZ-1-UPB4)  
Uradni list RS, št. 109/2006 z dne 23. 10. 2006  
<http://www.uradni-list.si/1/content?id=76020>
- 
6. *Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov*. Ur. l. RS, št. 16/2007-UPB2),
7. *Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov* (Uradni list RS, št. 87/2011)
8. *European Union of Supported Employment*. Dostopno prek: <http://www.euse.org>