

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

ZAKLJUČNA STROKOVNA NALOGA VISOKE POSLOVNE ŠOLE
**ANALIZA VKLJUČEVANJA OSEB Z MOTNJAMI V DUŠEVNEM
RAZVOJU NA TRG DELA**

Ljubljana, januar 2022

MARTINA JELENC

IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisana Martina Jelenc, študentka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, avtorica predloženega dela z naslovom Analiza vključevanja oseb z motnjami v duševnem razvoju na trg dela, pripravljene v sodelovanju s svetovalko izr. prof. dr. Alenko Slavec Gomezel

IZJAVLJAM

1. da sem predloženo delo pripravila samostojno;
2. da je tiskana oblika predloženega dela istovetna njegovi elektronski obliki;
3. da je besedilo predloženega dela jezikovno korektno in tehnično pripravljeno v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, kar pomeni, da sem poskrbela, da so dela in mnenja drugih avtorjev oziroma avtoric, ki jih uporabljam oziroma navajam v besedilu, citirana oziroma povzeta v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani;
4. da se zavedam, da je plagiatorstvo – predstavljanje tujih del (v pisni ali grafični obliki) kot mojih lastnih – kaznivo po Kazenskem zakoniku Republike Slovenije;
5. da se zavedam posledic, ki bi jih na osnovi predloženega dela dokazano plagiatorstvo lahko predstavljalo za moj status na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani v skladu z relevantnim pravilnikom;
6. da sem pridobila vsa potrebna dovoljenja za uporabo podatkov in avtorskih del v predloženem delu in jih v njem jasno označila;
7. da sem pri pripravi predloženega dela ravnala v skladu z etičnimi načeli in, kjer je to potrebno, za raziskavo pridobila soglasje etične komisije;
8. da soglašam, da se elektronska oblika predloženega dela uporabi za preverjanje podobnosti vsebine z drugimi deli s programsko opremo za preverjanje podobnosti vsebine, ki je povezana s študijskim informacijskim sistemom članice;
9. da na Univerzo v Ljubljani neodplačno, neizključno, prostorsko in časovno neomejeno prenašam pravico shranitve predloženega dela v elektronski obliki, pravico reproduciranja ter pravico dajanja predloženega dela na voljo javnosti na svetovnem spletu preko Repozitorija Univerze v Ljubljani;
10. da hkrati z objavo predloženega dela dovoljujem objavo svojih osebnih podatkov, ki so navedeni v njem in v tej izjavi.

V Ljubljani, dne _____

Podpis študentke: _____

KAZALO

UVOD	1
1 MOTNJE V DUŠEVNEM RAZVOJU	2
1.1 Prilagoditvene spretnosti	3
1.2 Invalidna oseba in oseba z MDR	3
1.3 Stopnje motenj v duševnem razvoju	4
2 ŠOLANJE OTROK Z MOTNJAMI V DUŠEVNEM RAZVOJU	6
3 VKLJUČEVANJE OSEB Z MOTNJAMI V DUŠEVNEM RAZVOJU NA TRG DELA	7
3.1 Prednosti in izzivi vključevanja oseb z MDR na trg dela	8
3.2 Možnosti zaposlovanja in posledice brezposelnosti	8
3.3 Možne izboljšave vključevanja	10
4 POMOČ IN ZAKONODAJA NA PODROČJU OSEB Z MDR	10
4.1 Trenutna zakonodaja in rešitve na področju oseb z motnjami v duševnem razvoju	11
4.2 Pomoči in spodbuda države	14
5 ŠTUDIJA MOŽNOSTI IZBOLJŠANJA VKLJUČEVANJA OSEB Z MDR NA TRG DELA	14
5.1 Raziskovalno vprašanje in cilji študije	15
5.2 Raziskovalna metoda	15
5.3 Analiza intervjujev	16
5.3.1 Zaznava oseb z MDR.....	16
5.3.2 Varstveno delavni center.....	17
5.3.3 Klasifikacija oseb z MDR.....	18
5.3.4 Druga violina.....	19
5.3.5 Trenutne možnosti vključevanja.....	20
5.4 Interpretacija rezultatov	21
5.5 Priporočila za izboljšave položaja oseb z MDR na trgu dela	22
5.6 Omejitve raziskave	24
SKLEP	24
LITERATURA IN VIRI	25

SEZNAM KRATIC

angl. – angleško

AAIDD – (angl. American Association on Intellectual and Developmental Disorders);

Ameriško združenje za intelektualne in razvojne motnje

MDR – motnja v duševnem razvoju

VDC – Varstveno delovni center

UVOD

V svoji zaključni strokovni nalogi bom predstavila problematiko vključevanja oseb z motnjami v duševnem razvoju (v nadaljevanju MDR) na trg dela. Za izbrano temo sem se odločila, ker so ljudje z motnjami v duševnem razvoju in njihove problematike nepošteno in prevečkrat preslišani, sami pa so pogosto odrinjeni iz družbe. Zavedati se moramo, da si vsak zasluži biti obravnavan enakopravno. Enakopravnost naj bi kot družba tudi zasledovali, saj je to temeljna lastnost demokracije kot sistema, ki ga naša država zasleduje. Med enakopravnost štejemo svobodo, dostojanstvo, enake pravice za vse in razumevanje ter sprejemanje raznolikosti (Ministrstvo za javno upravo, brez datuma). Pomembno je zavedanje, da smo si ljudje med seboj različni in to različnost moramo znati sprejemati pozitivno. Empatijo do drugačnosti mora graditi vsak posameznik, saj jo »drugačni« ljudje še toliko bolj potrebujejo in pomanjkanje razumevanja občutijo. Šentprima – zavod za rehabilitacijo in zaposlovanje s svojim poslanstvom izpostavlja potrebo in pomembnost omogočanja enakih možnosti in dostojnega vključevanja ranljivih skupin (Šentprima, brez datuma b).

Namen moje zaključne strokovne naloge je torej preučiti trenutne smernice za izobraževanje, družbeno vključevanje in sodelovanje na trgu dela oseb s težavami v duševnem razvoju in predlagati rešitve, ki bi ta področja naslavljal v večji in boljši meri. Namen zaključne strokovne naloge je tudi opominjanje na neizkoriščen potencial, ki jih ta vrsta invalidov ima v družbenem in delovnem smislu in s tem prepričati kakšno podjetje, da spremeni svoje predstave o nezmožnostih teh ljudi na trgu dela. S pravilno usmerjenostjo so namreč tudi osebe z motnjami v duševnem razvoju lahko veliko zmožne. Vključevanje na trg dela pa je eno od tistih priložnosti, kjer lahko pokažejo svoje potencialne in postanejo finančno stabilni in neodvisni, kar bo vplivalo tudi na državno blaginjo. Osebe s MDR moramo vključevati v delovno okolje in ne v varstvene zavode, saj jim to ne predstavlja primerne priložnosti socialnega in delovnega vključevanja.

V okviru zaključne strokovne naloge sem preučila strokovno in znanstveno literaturo na področju izobraževanja, družbenega vključevanja in navsezadnje vključevanja na trg dela oseb z motnjami v duševnem razvoju. Pri tem sem pogledala aktualne smernice na področju izobraževanja ter družbene in delovne aktivacije oseb z motnjami v duševnem razvoju v Sloveniji. Glavni cilj zaključne strokovne naloge je izvedba kvalitativne študije o aktualnih načinih in možnostih izboljšanja družbene in delovne aktivacije oseb z motnjami v duševnem razvoju, kot drugi cilj pa tudi podajanje predlogov za boljšo družbeno in delovno aktivacijo oseb z motnjami v duševnem razvoju. Moji cilji so tako povezani s seznanitvijo in opominjanjem na obstoj oseb z MDR, ki ne smejo biti nepravilno diskriminirane.

Raziskovalno vprašanje, ki je vodilo mojo raziskavo, se glasi: Kako lahko izboljšamo družbeno in delovno vključenost oseb z motnjami v duševnem razvoju?

Metodi, ki sem ju uporabila v teoretičnem delu zaključne strokovne naloge, sta pregled in sinteza strokovne in znanstvene literature iz področja dobrih praks predvsem vključevanja odraslih s težavami v duševnem razvoju v družbo in na trg dela v Sloveniji in tujini. V teoretični pregled sem vključila tudi pregled obstoječih zakonov, kot sta: Zakon o socialnem vključevanju invalidov in Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov. V praktičnem delu zaključne strokovne naloge pa sem izvedla kvalitativno študijo vključevanja oseb z MDR na trg dela preko intervjujev z relevantnimi deležniki, ki imajo bodisi stik z osebami z motnjami v duševnem razvoju ali pa jih konkreten problem neposredno naslavlja.

1 MOTNJE V DUŠEVNEM RAZVOJU

Motnje v duševnem razvoju so širok pojem mnogih definicij. Poznamo jih v več oblikah od blagih do težjih oblik motenj. Razlikujejo pa se tudi glede na stališča posameznega znanstvenega ozadja, ki jih preučuje. Pogosto pri tem ljudje najprej pomislimo na duševno bolezen, vendar tega ne smemo enačiti, saj gre za dva različna pojma. Poznavanje razlik med omenjenima dvema pojmom je pomembno že zaradi različnih sposobnosti in značilnosti, ki jih imajo te osebe in njihove obravnave ter zdravljenja. Pri drugi – duševni bolezni oz. tudi rečeno duševni motnji gre največkrat za kratkotrajno ozdravljivo bolezen (stanje), ki se s terapijami in ostalimi zdravstvenimi prijemi vrne na prvotno raven in tak posameznik lahko po določenem času zaživi popolnoma samostojno, saj je njegova sposobnost dojemanja na povsem normalni ravni. Primer duševne bolezni sta tesnoba in depresija, ki sta največkrat posledica socialnih ali psiholoških slabih vplivov na posameznika, ki vpliva na posameznikova čustva in obnašanje (Zveza sožitje, brez datuma).

Moje raziskovanje pa bo namenjeno osebami z motnjami v duševnem razvoju. Pri osebami z motnjami v duševnem razvoju (v nadaljevanju MDR) je stanje trajno oz. doživljenjsko. Gre za nevrološko pogojeno razvojno motnjo. Ameriško združenje za intelektualne in razvojne motnje (v nadaljevanju AAIDD) jih opredeljuje kot »pomembno znižanje intelektualne sposobnosti in prilagoditvene spretnosti«. AAIDD tudi trdi, da je po njihovih raziskavah večina teh motenj odkrita pred samo polnoletnostjo posameznika, saj osebe že zgodaj na testih inteligentnosti dosegajo nizek količnik (pod 70 ali 75 od povprečja lestvice 100) v primerjavi z ostalimi sovrstniki (Može Cedilnik & Uršnik, 2020). Pri MDR zato govorimo o počasnem razvoju intelekta, težjem razumevanju in učenju, ki se pogosto pojavi v kombinaciji s slabimi motoričnimi spretnostmi in okrnjeno sposobnostjo socializiranja. Za razliko od duševne bolezni je vzrok največkrat genetika, posledica težav pri porodu ali infekcija. Pri takih ljudeh je sposobnost samostojnosti dokaj težko dosegljiva, saj skozi celotno življenje potrebujejo mnoga prilagojena usposabljanja, primerna izobraževanja, stalno pomoč in nadzor - najpogosteje oskrbnike (Zveza sožitje, brez datuma).

1.1 Prilagoditvene spretnosti

Osebe z MDR imajo problem na enem področju ali več področij prilagoditvenih spretnosti, kjer odstopajo od normalnih oziroma pričakovanih glede na njihovo starost. Področja lahko delimo v tri skupine: konceptualne, socialne in praktične spretnosti. Osebe z MDR imajo te funkcije okrnjene, kar vpliva na njihovo dojetanje okolja in družbe ter njihovo vedenje (Može Cedilnik & Uršnik, 2020). Za posamezno področje velja naslednje (Stropnik & Kodrič, 2012, str. 43):

- Konceptualno področje – zajema sposobnost komunikacije, izražanje lastne volje, lastno presojanje, pismeno in bralno razumevanje, orientacija v času, vrednostno zavedanje denarja ali podobnega in tudi samonadzor. Gre za splošne zahteve okolja, ki posamezniku omogočajo samostojnost pri različnih opravilih. Zahteve so seveda pri vseh prilagoditvenih spretnostih pogojene tudi s starostjo posameznika in njegovo pripadnostjo določeni kulturi.
- Socialno področje – zajema socializiranost (zmožnost druženja) in sposobnost reševanja konfliktov, spretnosti posameznika v njegovem prostem času, občutek odgovornosti za sočloveka ter tudi upoštevanje pravil in omejitev, ki so jim postavljene.
- Praktično področje – zajema sposobnost učenja (dojetanja), samostojna uporaba prevoznih sredstev, uporaba elektronskih naprav (npr. telefon), samostojnost pri skrbi zase, skrb in občutek za zdravje in varnost itd.

Med njihovim znanjem in starostjo so čedalje večje vrzeli oz. odstopanja. Take motnje imajo mnogo različnih oblik in stopenj, ki se jim je treba znati prilagajati. Po ocenah Statističnega urada Kanade naj bi bilo ljudi s motnjami v duševnem razvoju med 1 in 3% populacije, pri čemer naj bi bilo po nekih splošnih rezultatih med 75 % in 90 % oseb z lažjo obliko motnje v duševnem razvoju, ki ni tako zaskrbljujoča kot ostale (Statistics Canada, 2015). Za ljudi z motnjami v duševnem razvoju je ključno predvsem stalno spodbujanje in ustrezno usposabljanje, da bi se v prihodnosti lahko vključili v družbo in tudi na sam trg dela, saj lahko tako bistveno izboljšamo njihova življenja in povečamo predvsem njihov nivo samostojnosti. Pri osebah z motnjami v duševnem razvoju je pomembno zavedanje, da se njihovo stanje s časom ne bo izboljšalo na sprejemljivo raven, vendar pa lahko izboljšujemo njihove prilagoditvene spretnosti s ustreznimi prijemi (Zveza Sožitje, brez datuma).

1.2 Invalidna oseba in oseba z MDR

Invalidi so ljudje, ki spadajo v ranljivo skupino glede zaposlovanja, saj so pogosto tisti, ki tvorijo strukturno in dolgotrajno brezposelnost. Kot vemo, se pod dolgotrajno brezposelnost smatra brezposelnost, ki je daljša od enega leta. Kljub zmanjševanju stopnje brezposelnosti v Sloveniji se opaža, da invalidi in ostale ranljive skupine ostajajo brezposelni, saj je iz 14,3 % (maj 2020) brezposelnost invalidov narasla na 15,6 % v enem samem letu (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, 2021). Država se trudi z aktivnimi politikami posegati na področje zaposlovanja invalidov s finančnimi spodbudami delodajalcev za zaposlovanje

invalidov, mnogimi zakoni in kvotnimi sistemi za ranljive skupine. Več o tem bomo govorili v poglavju vključevanja oseb z motnjami v duševnem razvoju na trg dela (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, 2021). Katere osebe spadajo v kategorijo invalidov, je določeno v 3. členu Zakona o socialnem vključevanju invalidov (ZSVI), in sicer mednje uvrščajo tudi osebe z zmernimi, težjimi ali težkimi oblikami motenj v duševnem razvoju, zaradi značilnosti njihovega stanja. Medtem ko so lažje oblike izvzete (Zakon o socialnem vključevanju invalidov (ZSVI) , Ur. l. RS, št. 30/18).

Namen zakona je dosegati enakopravnost teh ljudi v družbi, saj so invalidi (med njimi tudi osebe z MDR) najpogosteje diskriminirana ranljiva skupina, ki pa naj bi po podatkih Svetovne zdravstvene organizacije po številu z leti naraščala (SURs, 2014). Status invalida lahko oseba z MDR pridobi po polnoletnosti s čemer ji pripadajo vse določene pravice in olajšave, ki se vežejo na tak status. To je pomembno, ker so omenjene motnje najpogosteje odkrite že pri otrocih (pred samo polnoletnostjo). Kljub vsemu je opaziti, da osebe z motnjami v duševnem razvoju niso tako opažene kot preostale vrste invalidov, ki jih določa zakon, zato bi bila na tem področju potrebna še kakšna izboljšava in opominjanje nanje. Pogosto so to tudi stigmatizirana skupina s strani družbe, kar pomeni, da jih družba gleda in dojema na drugačen način, kar pa jih še dodatno zaznamuje.

Kljub zgodnjemu odkrivanju je njihova življenjska doba v primerjavi z »zdravimi« osebami krajša. Zdravstvene potrebe imajo višje in ker so te pogosto preslišane je posledica tudi nastanek drugih kroničnih bolezni, prezgodnja smrt ali pa doživljenjska potreba po stalnem nadzoru (brez samostojnosti), ker se ne ukrepa pravočasno. Pri tem ni problematičen le odnos zdravstva, ampak tudi sami s svojo oviro težje samostojno dostopajo do pomoči, ko jo potrebujejo. Kljub zdravstvenim težavam, ki jih imajo, redko posežejo po drogah, alkoholu in cigaretah, saj tega ne dojemajo kot uteho. To je izrednega pomena, ker bi drugače bilo njihovo stanje še bolj nenadzorovano. Kje je potem problem? Bolezni in vzroki smrti so pri teh ljudeh popolnoma drugačni kot pri ostali populaciji, medtem ko gre sedanja strategija zdravstva v prid splošni populaciji in njihovim zdravstvenim problemom, kar povečuje vrzel neenakosti na najbolj splošnih potrebah po zdravstvenih storitvah, kjer ne bi smel biti nihče spregledan (Cooper, Melville, & Morrison, 2004).

1.3 Stopnje motenj v duševnem razvoju

Vrst in oblik MDR je veliko in se med seboj razlikujejo. Posledica tega je delitev MDR na stopnje. Pomembno je zavedanje, da oseba ni nujno skozi celotno svoje življenje v isti stopnji MDR, saj se lahko premika po stopnjah v obe smeri (lahko se izboljšuje ali poslabšuje). V praksi se ocenjuje vsako posamezno osebo in možnosti njenega napredka. Več različnih faktorjev in med drugim tudi kakšne bolezni in stanja še spremljajo motnjo v duševnem razvoju, določa sposobnosti in spretnosti vsakega posameznika.

Ločimo 4 stopnje motenj v razvoju, in sicer: lažja, zmerna, težja in težka. Razen osebe s prvo stopnjo, ki jih je tudi največ, se vse ostale (jih je bistveno manj) štejejo v kategorijo

invalidnih oseb. Razlika med stopnjami je predvsem v tem, kako hude okvare dojetanja in ostalih spretnosti ima posamezna oseba. Ocene za določitev stopnje poda psiholog in se jih po potrebi obnavlja ter preverja napredke posameznika v času. Povedali smo, da motnja v duševnem razvoju ni bolezen, vendar pa po navadi osebe z motnjami v duševnem razvoju pogosto trpijo zraven še za kakšno boleznijo. Take bolezni so na primer: hiperaktivnost, cerebralna paraliza, agresija itd. Skupaj s temi ustvarjajo še slabše pogoje za normalno delovanje in vključevanje teh ljudi. Vendar pa so te osebe lahko na nekaterih področjih njihovega zanimanja celo nadpovprečne in jih ne smemo zanemarjati. Pri njihovih željah jih moramo znati podpirati in jim ustrezno pomagati (Združenje za osebno asistenco Slovenije, brez datuma).

V nadaljevanju prikazujem osnovne opise posamezne stopnje.

– Lažja oblika MDR

To je stopnja, pri kateri velja, da ima oseba po navadi znižane predvsem učne sposobnosti, tako da ni sposobna dosegati minimalnih standardov normalnih programov. Načeloma take osebe lahko izobrazimo za lažje poklice (prilagojeni programi) in so lahko delno samostojne. So najmanj problematična skupina oseb z motnjami v duševnem razvoju in imajo tudi najbolj odprte možnosti, zaradi tega tudi niso obravnavani kot invalidne osebe. Omenili smo, da je na srečo več kot tri četrte oseb z motnjami v duševnem razvoju v tej skupini, ki so od vseh stopenj najlažje zaposeljive (Združenje za osebno asistenco, brez datuma).

– Zmerna oblika MDR

Za to stopnjo je predvsem značilno, da imajo posamezna področja različno razvita, s čimer se moramo zavedati, da kakšna tudi povsem normalno. Pri izobraževanju osvojijo osnovne spretnosti in znanja. So v večini družabni in zmožni normalne komunikacije, vendar pa potrebujejo nekoliko poenostavljena navodila. Načeloma preproste stvari lahko počnejo sami, vendar pa potrebujejo spodbujanje, motivacijo in predvsem stalen nadzor. Kompleksnejših stvari ne zmorejo. Pogosto se jim poenostavlja same delovne naloge, zaradi tega jih, kot prej omenjeno, že uvrščamo med invalidne osebe z resnimi primanjkljaji (Združenje za osebno asistenco, brez datuma).

– Težja oblika MDR

V to skupino uvrščajo osebe, ki tudi pri najbolj splošnih vsakdanjih opravilih potrebujejo oskrbnika, tako se tudi sami najlažje orientirajo le v poznanem okolju. Velikokrat se jih preusmeri v razna varstva in zavode zaradi težavnosti in odgovornosti, ki jim starši/skrbniki lahko niso kos in ocenijo, da je tako najboljše za vse. Vključeni v razna varstva potem tudi lažje delujejo, saj z njimi delajo usposobljene osebe (Združenje za osebno asistenco, brez datuma).

– Težka oblika MDR

Je najslabša oblika, saj oseba ni sposobna normalne komunikacije, tako tudi potrebuje stalen nadzor, nego in pomoč. Najpogosteje so v tej stopnji osebe z motnjami v duševnem razvoju, ki pa imajo pridruženo še kakšno drugo hudo bolezen. Z veliko spodbude se nekatere lahko vklopi v sodelovanje pri različnih aktivnostih in nalogah, čeprav je to po navadi velik zalogaj (Združenje za osebno asistenco, brez datuma).

2 ŠOLANJE OTROK Z MOTNJAMI V DUŠEVNEM RAZVOJU

Pomembno je posameznike usmeriti na področje njihovega interesa, saj tako dosegajo večje rezultate in so sami nase bolj ponosni. Zavedati se je treba, da prej, kot je pravilno usmerjen (tudi v izobraževanje) prej bo začel prejemati ustrezno pomoč za njegov osebni napredek, česar pa mnogi starši/skrbniki na žalost ne razumejo. Vključevanje otroka v šolo z nižjimi standardi in odkrivanje motenj se tako pogosto razume kot nekaj nezaželenega (celo sramotnega), s tem pa se lahko naredi veliko škodo osebi, ki bi to nujno potrebovala. Na splošno velja tako kot pri vseh osebah, da se napredke lažje doseže v mladosti kot kasneje (Krek & Metljak, 2011, str. 307).

Šolanje otrok z motnjami v duševnem razvoju je zelo pomembna odločitev, ki jo morajo sprejeti starši oziroma skrbniki oseb z MDR. Če je le mogoče, se vedno najprej te osebe poskusijo šolati v običajnem šolskem sistemu s strokovnimi pomočmi na področjih, ki jim predstavljajo večji zalogaj. To je primerno za manjša odstopanja od vrstnikov. Če so ta odstopanja večja, se mora otroka preusmeriti v prilagojen ali poseben program, ki je namenjen mladostnikom s posebnimi potrebami, med katere po zakonu o usmerjanju otrok s posebnimi potrebami (ZUOPP-1) uvrščamo tudi osebe z MDR. Prvi (prilagojen program) je namenjen lažjim oblikam MDR in ima večino istih predmetov, medtem ko je posebni program poenostavljena različica, ki klasičnih predmetov nima. Za oba pa velja, da se snov podaja na enostavnejši in lažji način. Take programe izvajajo posebne šole in zavodi, ki so za take osebe usposobljeni in jim tudi nudijo strokovno pomoč in podporo, ki jo take osebe potrebujejo. Priučijo se čim več prilagoditvenih spretnosti sorazmerno z njihovo sposobnostjo, da bi lažje funkcionirali po izobraževanju v življenju (European Commission, 2021).

Namen šolanja je predvsem pomoč pri pripravi na čim bolj samostojno življenje. Vse praktično uporabne veščine se podajajo čim bolj na preprost način. V razredih so tudi manjše skupine učencev kot v običajnih šolah, zaradi lažje interakcije in tudi samih omejitev, ki določajo koliko velike so lahko te skupine v posameznem razredu glede bodisi na stopnjo MDR ali drugega primanjkljaja ali starost – največkrat kombinacija. Velikokrat se tako učencev v šolah ali zavodih ne deli toliko po starosti, ampak po sposobnostih in podobnostih potreb, ki jih imajo. Na tak način je delo z njimi lažje in učinkovitejše za vse. Pomen šolanja je tako pridobiti osnovne veščine, ki jim bodo pomagale pri boljši prihodnosti, saj se bodo

tako lažje soočili z vsakdanjimi izzivi v družbi in pa ključno na trgu dela. Preko šolanja se išče in razvija njihov potencial.

Take šole in zavodi imajo nižje standarde, ki jih morajo dosegati njihovi učenci. Predvsem se trudijo graditi na njihovi samostojnosti in spretnostih, ki jih bodo potrebovali v vsakdanjem življenju. Za vključitev otrok ali mladostnikov v take programe ni dovolj le odločitev staršev, vendar je potrebno oddati vlogo za začetek postopka za pridobitev odločbe o usmeritvi, katere izdajatelj je Zavod RS za šolstvo. Včasih take postopke (izjemoma) začne tudi šola sama, če ugotovi, da otrok ali mladostnik ne dosega učnih standardov in pri tem ob pozivu starši ne naredijo ničesar. Ob podani vlogi se nato komisija za usmerjanje sestane in opravi pogovor s starši/skrbniki ter tudi zdravniško pregleda otroka ter na koncu poda strokovno mnenje o njegovih sposobnostih. O samem strokovnem mnenju se mora vedno seznaniti tudi starše oz. skrbnike. Komisija za usmerjanje na to po strinjanju vseh določi šolo/zavod in program, ki bo osebi ustrezal in je dolžna obvestiti šolo o vseh prilagoditvah, ki jih posameznik potrebuje bodisi zaradi njegovega primanjkljaja, ovire ali motnje (European Commission, 2021).

3 VKLJUČEVANJE OSEB Z MOTNJAMI V DUŠEVNEM RAZVOJU NA TRG DELA

Osrednji namen strokovne zaključne naloge je iskati možnosti, ki jih imajo te osebe na trgu dela. Oseb z MDR ne smemo diskriminirati, saj so pogosto že tako povsod zapostavljene in obravnavane neenakopravno, zaradi svojih prikrajšanj. Tudi skozi celotno iskanje zaposlitve jih spremljajo mnoge ovire.

Diskriminacija je lahko tudi prikrita, zaradi tega je o tem potrebno spregovoriti in ozaveščati, kar še posebej izpostavljajo na združenju izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije v Sloveniji, ki opažajo, da tega ni več malo. Zaželeno jih je vključevati v družbo in pa predvsem na sam trg dela. S tem se bodo tudi osebe z MDR počutile enakovredne in zaželeno. Velikokrat je mogoče zaslediti razpise delovnih mest oblikovnih na način, da so invalidom delovna mesta nedostopna. Odrinjenost povzroča veliko nezaželenih učinkov, kot so stres, slabo počutje, občutek manjvrednosti in nemoči, finančne težave teh ljudi, socialna izključenost itd., ki se pri teh osebah še potencirajo, ker pridejo v brezizhodne situacije. Vse naštetu je posledica diskriminacije, česar ne bi smel biti deležen nihče. Poleg ukrepanja in reguliranja s strani države je najbolj pomembno, da se tega zavedamo tudi kot družba in posamezniki (Pfeiffer, 2019). Zavedajmo se, da zaposlene finančno stabilne osebe z MDR, ki jih bi zaposlili, tudi niso v breme državi in bo tako preostal denar pripadal le najbolj nemočnim, kar bi šlo v smer pravičnosti. Če bi osebe z motnjami v duševnem razvoju vključevali na trg dela, bi jih najverjetneje tudi družba začela dojemati drugače in ne le kot prejemnike socialnih transferov in delomrzneže, za kar jih nemalokrat označujejo. Do tega prihaja zaradi raznolikih in velikokrat pomanjkljivih kriterijev dodeljevanja socialnih transferov, kar vodi do vprašljivosti pravičnosti dodelitve (Urad Vlade za informiranje, 2006).

3.1 Prednosti in izzivi vključevanja oseb z MDR na trg dela

V nadaljevanju prikazujem prednosti in izzive, ki jih prinese zaposlovanje oseb z MDR podjetjem in osebam z MDR.

Osebe z MDR občutijo zaposlitev kot večjo finančno neodvisnost (ni pogojeno z višino plače), občutek enakovrednosti, pripadnosti in osebnega zadovoljstva, da so cenjeni, velikokrat izboljšanje njihovega stanja in osebni razvoj, manj socialne odrinjenosti oziroma izključenosti in razvijanje medsebojnih odnosov, dvig samozavesti in motivacija, razvijanje novih veščin in znanj, ki niso bili dobljeni v izobraževanju, ki povečuje njihovo produktivnost in zmožnosti, poveča se komunikacijska sposobnost in včasih tudi kritično razmišljanje (odvisno od stanja), izboljševanje njihovega telesnega in pogostokrat duševnega stanja ter na vse zadnje občutek prispevka k nekemu rezultatu, kar je osebno zadovoljstvo. Drugače pa jih začne gledati tudi družba. V praksi se izkažejo za učinkovite zlasti v storitvenih panogah, zato jih taka podjetja raje zaposlijo (Houtenville & Kalargyrou, 2014).

Podjetja s takimi osebami pridobijo bolj zanesljive zveste delavce, ker ne menjajo pogosto zaposlitve (bolj izjema). Velikokrat so bolj motivirani za stalno izboljševanje – višja konkurenčnost podjetja, motivacija ostalim zaposlenim, da se vse da če se hoče in so velikokrat tudi bolj produktivni, za stvari za katere se zavzamejo. Podjetja so z njihovim zaposlovanjem deležna tudi številnih finančnih spodbud in pa tudi davčnih olajšav s strani države. Druge zaposlene se nauči priznavanja različnosti in strpnosti. Na splošno so velikokrat veljajo za pridne delavce, vendar morajo imeti natančneje podane primerne delovne naloge (Burke in drugi, 2013). Problem nastane, ker se teh prednosti podjetja ne zavedajo v tej meri in posledično tega ne izkoriščajo, tako da jih tudi ne zaposlujejo predvsem zaradi pomanjkanja znanja in prepričanja o dodatnih stroških, ki naj bi jih invalidi prinesli podjetju. Veliko potencialnih delodajalcev tudi zavrača invalide iz prepričanja, da je delo v njihovem podjetju zanje prezahtevno (Houtenville & Kalargyrou, 2011). Ne zaposlovanje ljudi z motnjami v duševnem razvoju pa, kot že prej omenjeno povzroča najrazličnejše stiske, ki se potencirajo in povzročajo tem ljudem še večjo škodo. Slabost vidijo potencialni delodajalci tudi v potrebnem znanju dela s takimi osebami in prilagoditvah delovnega mesta vsaki posamezni osebi z MDR. Za veliko delodajalcev bi bilo zaželeno kakšno dodatno usposabljanje in podpora za delo z osebami z MDR. Izboljšati velja tudi socialno interakcijo, da bi lajšali življenje tem ljudem (Tillmann, Haveman, Stöppler, Kvas & Monninger, 2013).

3.2 Možnosti zaposlovanja in posledice brezposelnosti

Normalno zaposlovanje ljudi z MDR bo mogoče šele takrat, ko bodo delodajalci prestopijo prag svojih strahov in predsodkov. Strokovnjaki trdijo in opominjajo na dejstvo, da je zaposlitev temeljna človekova pravica. Krize in gospodarska nihanja, ki so bila in jih je verjetno še pričakovati tudi po epidemiji, bodo najverjetneje stanje na trgu dela zlasti za

invalide še dodatno zaostrila, saj po raziskavah najpogosteje odpustijo še enkrat več invalidov (Burke in drugi, 2013). Osebe z MDR rabijo v podjetju mentorja, ki jih vodi skozi celoten proces in jih po potrebi nadzira, kar delodajalci vidijo kot dodatno delo. Mentor z nekaj truda s časom dojame posameznikove zmožnosti. Velikokrat jim izpisujejo urnike delovnih nalog, tako pripomorejo k organizaciji osebe z motnjo in njih samih. Naloga mentorja je tudi preverjanje dela za takim delavcem, kjer je zaželeno, da ga zna opozarjati na napake in pa tudi pohvaliti ob uspehu. Kritika vpliva na boljše rezultate v bodoče. Ključ vsega ostalega pa je komunikacija. Mentor mora biti večino časa prisoten, saj se drugače oseba izgubi v delu brez navodil, če se ji pri čem zatakne ali ji zmanjka dela. Seveda pa je nekaj odvisno tudi od osebe same, kot so vztrajnost, osnovna pismenost in branje ter razumevanje, in ravno to je pri težjih oblikah motenj v duševnem razvoju pogojeno (Albreht in drugi, 2015).

Dejstvo je, da za razliko od lažje stopnje obolenja v duševnem razvoju so za ostale stopnje potrebna velika prilagajanja tako v delovnem okolju kot tudi delovnih nalog. Čeprav kot ljudje s telesnimi okvarami spadajo v kategorijo invalidov, so ti isti ljudje, ki imajo resnejše oblike primanjkljajev in nižjo izobrazbeno raven, česar se zaveda večina delodajalcev. Prav zaradi tega ob upoštevanju kvotnega zaposlovanja invalidov le tej raje posegajo po invalidih s telesnimi okvarami, s katerimi naj bi imeli manj težav in prilagajanj. Na žalost pa so tako osebe z motnjami v duševnem razvoju še dodatno zatrte in prikrajšane za priložnost, ki naj bi jih država ponudila takim ljudem s pomočjo kvotnih sistemov. Zadovoljstvo, ki ga take osebe dosegajo z delom, je neopisljivo, saj v manjših kolektivih lahko stkejo močne prijateljske odnose in se uspešno socializirajo (socialna interakcija). Znanstveniki tudi trdijo, da je velik del občutek družbene pripadnosti, saj se tako počutijo manj stigmatizirani (Akkerman, Janssen, Kef & Meininger, 2016).

To ne vključevanje poleg socialnih stisk lahko vpliva tudi na njihovo zdravje, kar ob koncu dneva občuti država in njeni državljani, zaradi povečanih izdatkov za zdravstvo in pa socialnih transferjev. Iz tega lahko ugotovimo, da je pomembno, da se kot družba trudimo te ljudi vključevati, saj bo to povečevalo blaginjo podjetij in tudi države, ki pa posledično vpliva tudi na nas, saj tako ne bo nepotrebne zviševanja davkov v okviru redistributivne politike, preko katere na to usmerjajo tudi za osebe z motnjami v duševnem razvoju, ki so trajno izključene s trga dela – brezposelne ali predčasno invalidsko upokojene (Mrak Kopač & Rakar, 2010).

Njihovo vključevanje je trenutno odvisno od ocenjene delovne sposobnosti. V splošnem naj bi veljala naslednja delitev:

- 0-30 % delovne sposobnosti so uporabniki VDC,
- 30-70 % delovne sposobnosti se vključujejo v podporne zaposlitve in
- 70-100 % delovne sposobnosti so vključeni v invalidska podjetja, saj so njihova odstopanja od pričakovanega zadosti majhna.

Razliko pri zaposlitvi do pričakovane oz. povprečne storilnosti v plači krije država.

3.3 Možne izboljšave vključevanja

Ne samo, da osebe z motnjami v duševnem razvoju spadajo v ranljive skupine na področju zaposlovanja, kot tudi brezdomci, migranti in ostale ranljive skupine, ampak so včasih diskriminirane še dodatno, da so tudi ne enakovredni v svoji skupini – invalidi. Zapostavljenost pa je treba znati predvsem prepoznati in jo odpravljati.

Primerne raziskave bi lahko povečale možnost ustvariti primerna delovna mesta, ki bi ustrezala vsakomur. Prilagojena delovna mesta potrebam ljudi z motnjami v duševnem razvoju bi povečala tudi njihovo samozavest in kakovost življenja. Premiki so potrebni tudi pri vladi, da prilagodijo svoje politike, da bi le te delovale v smeri enakih možnosti pri delu za vse. Vendar smo si ljudje med seboj različni po značilnostih in spretnostih in tako tudi osebe z motnjami v duševnem razvoju. Pomembno je ustrezno ocenjevanje vsake posamezne osebe. Prav tako je pomembno tudi, da taki ljudje sami izberejo delovno okolje, ki bo uresničevalo njihove osebne želje in cilje. Ravno občutek motivacije in uspešnosti bo povod za trajno zaposlitev. Želijo si biti dragocen prispevek podjetja, kar tudi so lahko (Voermans, Taminiou, Giesbers & Embregts, 2020).

4 POMOČ IN ZAKONODAJA NA PODROČJU OSEB Z MDR

Država se zaveda pomena enakopravnega vključevanja vsake osebe na trg dela. Osebe z motnjami v duševnem razvoju kljub svojim primanjkljajem oziroma stanju niso in ne smejo biti izvzete. Če so delovno sposobne, jih moramo vključiti na način, da upoštevamo in se zavedamo njihove zmožnosti in sposobnosti, ki je na nekaterih področjih lahko normalna, na drugih pa okrnjena.

Osebe z MDR morajo imeti iste pravice do dostojnega življenja, prav tako kot ljudje, ki nimajo prikrajšan. Problem nastane, ker je nemogoče realno izmeriti vse dimenzije kakovosti življenj posameznikov in s tem tudi oseb z MDR. Kljub vsemu se trudi objektivno oceniti dostojnost, kar je najlažje narediti z raziskavami zdravstvenega stanja in finančno stabilnostjo oseb z MDR, ki ga moramo nato primerjati z nekim splošnim standardom prilagojenim za njihove dodatne potrebe, ki velikokrat dodatno stanejo. Znanstveniki poudarjajo, da je druge vidike lažje oceniti subjektivno za vsakega posameznika, vendar pa pri tem ne dobimo vselej želene in realne interpretacije, tako je najbolje združiti oba pogleda za neko normalno razumevanje in prilagajanje okolja takim ljudem in tudi sprememb v zakonodaji (Townsend-White, Pham & Vassos, 2011).

4.1 Trenutna zakonodaja in rešitve na področju oseb z MDR

Nekaj izmed pomembnih zakonov je Zakon o socialnem vključevanju invalidov, Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju, Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, Zakon o socialnem varstvu, Zakon o socialnem podjetništvu, Zakon o usmerjanju otrok s posebnimi potrebami, Zakon o socialnem vključevanju invalidov in mnogi drugi. Zakonov je kar nekaj, vendar pa so precej ohlapni, velikokrat nerazumljivi in imajo mnoge pomanjkljivosti, ki zapostavljajo konkretno prav osebe z motnjami v duševnem razvoju ali pa jih naslavljajo le posredno. Tako je ministrstvo, pristojno za invalidsko varstvo, leta 2007 sestavilo Vodnik po pravicah invalidov. V letu 2015 so ga dopolnili zaradi mnogih novosti in zdaj ima vse razumljive in dostopne informacije od pravic in dolžnosti od izobraževanja do zaposlitve, olajšav in zavarovanj, ki tem osebam koristijo (Uršič in drugi, 2015).

Daleč največjo težo pri pomoči zaposlovanja je zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju, katerega namen je ponuditi enake možnosti invalidom in tako tudi težjim trem oblikam MDR. Rehabilitacija je proces in vse aktivnosti, ki pripomorejo k lažjemu zaposlovanju, pridobitvi ustreznega dela, zmožnost obdržati delo in napredovanja. Do zaposlitvene rehabilitacije lahko oseba s statusom invalida zaprosi pri Zavodu RS za zaposlovanje ali pa neposredno pri svojem delodajalcu. Na osnovi mnenja rehabilitacijske komisije se na to določi rehabilitacijski načrt, kjer se navedejo načrt, oblika in trajanje rehabilitacije, ki bo osebi nudila ustrezno pomoč za nadaljnje možnosti in reševanje njegovega problema (Šentprima, brez datuma c). In ne pozabimo osebam z motnjami v duševnem razvoju je treba pomagati pri zaposlovanju, saj je to velikokrat njihova edina možnost socialne vključenosti. Z malo pomoči so lahko vključeni v različna dela (Levec & Puh, 2015).

Akkerman, Janssen, Kef in Meininger (2016) so raziskali zadovoljstvo ljudi z MDR na delovnem mestu in ugotovili, da je ključnega pomena doseganje njihovega zadovoljstva, saj bo to dodatno povečalo tudi njihovo produktivnost in vrednost v podjetju. Na splošno je večina oseb z MDR dosega visoko stopnjo zadovoljstva z svojo zaposlitvijo, ki je precej odvisna od primerne delovnega okolja, občutka vrednosti, možnosti socializiranja in pa prilagodljivosti in pomoči podjetja. Njihovo zadovoljstvo pa vpliva tudi na njihovo motivacijo za delo in ostale zaposlene. Delo pogosto vidijo tudi kot nekaj, kar jih izpopolnjuje in povečuje njihovo obzorje znanja in osebni razvoj. Delo jim omogoča dokazovanje enakovrednosti v družbi. Raziskava je tudi potrdila, da je z delom pridobljene delovne izkušnje moč povezati tudi z boljšim standardom in kakovostjo življenja, saj se to osvojeno znanje preliva iz dela v njihov vsakdan (Akkerman, Janssen, Kef & Meininger, 2016).

Ključna se je izkazala tudi ustrezna podpora in prilagoditev, ki omogoča normalno delovno izkušnjo takih oseb. To bo povečevalo tako njihovo počutje, pripravljenost na delo in samo stopnjo zaposlitve oseb z MDR. Njihovo zadovoljstvo je namreč odvisno od njihove delovne

izkušnje in pa dobrega počutja v kolektivu, za katerega se moramo vsi potruditi. Vse skupaj je – kot vidimo – odvisno od čustvene zaznave delovnega mesta. Ker pa ljudje z MDR najpogosteje delajo v prilagojenih delovnih okoljih so tej dejavniki, ki vplivajo na njihovo zadovoljstvo po raziskavah tudi različni tako kot oblike njihovega stanja. Dejavniki njihovega zadovoljstva so po študiji naslednji: značilnosti zaposlenih, značilnosti delovnega okolja, socialni odnosi, uspešnost delavca in podpora in primernost osebe in okolja (Akkerman, Janssen, Kef & Meininger, 2016). Osebe, ki se počutijo učinkovite in sposobne vključiti v izzive, se pri delu počutijo bolj zadovoljne, zato moramo osebam z MDR nuditi ustrezno delovno okolje in način podpore, da bi to dosegli tudi oni. Prav tako je pomembno tudi ostalo poznavanje dejavnikov, saj bo na ta način zaposlitveno stanje in razmere dosti prijaznejše tem osebam.

V Sloveniji ima zavod RS za zaposlovanje pravico sestaviti oceno zaposlitvene možnosti vsakega posameznika, ki je kot nekakšno potrdilo o delovni zmožnosti ali nezmožnosti. Če gre za nezmožnost, so naše priložnosti dokaj zaprte, saj se take osebe pogosto invalidsko upokoji. Za osebe, ki so pridobile potrdilo o delovni sposobnosti, pa zavod za rehabilitacijo in izobraževanje Šentprima za zaposlitev navaja nadaljnje možnosti, ki jih navajam v nadaljevanju.

Zaposlovanje s kvotnim sistemom v običajnem delovnem okolju pride v poštev za osebe, ki nimajo velikih primanjkljajev in jih največkrat delodajalci zaposlijo zaradi potreb po doseganju kvote, ki jo narekuje država z ZZRZI. Sem se nekoliko lažje zaposli invalide s telesnimi okvarami, ki nimajo intelektualnih nepravilnosti ali osebe z prvo stopnjo (lažjo obliko) MDR. V ZZRZI je tako določeno, da v kolikor podjetja niso invalidska podjetja ali zaposlitveni centri so primorani nad 20 zaposlenih v podjetju zaposliti še od 2 do 6% oseb invalidov. Invalid pa je vsaka oseba, ki pridobi tak status. Za neizpolnjene kvote se delodajalcu po istem zakonu lahko naloži tudi plačilo prispevka za neizpolnjevanje kvote. Kvoto tako lahko izpolnjujejo tudi z zaposlitvijo osebe z MDR (Šentprima, brez datuma c).

Druga vrsta zaposlitve oseb z MDR je podorna zaposlitev, ki pomeni zaposlitev v običajnem delovnem okolju z dodatno strokovno podporo po meri posameznika (Papilot, brez datuma). Zavod RS za zaposlovanje izda odločbo za tako zaposlitev, če po rehabilitaciji oceni, da je oseba sposobna z manjšimi prilagoditvami delovnega okolja in procesa biti integrirana v podjetje. Pomembno pa je, da njegovi delovni rezultati niso nižji od 70 % delovne uspešnosti povprečnega zaposlenega. V primeru odstopanj pričakovanih delovnih rezultatov od doseženih so delodajalci upravičeni tudi do dela subvencije za njihove plače. Pri tej obliki zaposlitve je tudi zelo pomembno sodelovanje in motiviranost delavca ter delodajalca, da skupaj ustvarita uspešen odnos in ob koncu dneva tudi rezultate. Tako delavec kot delodajalec pa sta stalno deležna tudi raznih podpornih storitev in pomoči, ki jih bi potrebovala (Šentprima, brez datuma a).

Tretja vrsta zaposlitve je zaščitena zaposlitev, ki pomeni delo v okolju, kjer velika večina ljudi posebne potrebe in potrebujejo individualno pomoč in podporo velik del časa

(Akkerman, Janssen, Kef & Meininger, 2016). To obliko izvajajo zasebne ustanove in prostovoljna združenja – zaposlitveni centri in invalidska podjetja. Namen je ponuditi zaposlitev osebam, ki bi to težje storile na prostem trgu dela. Število delovnih mest v zaščiteneh delavnicah po vsem svetu v letih narašča, kar je pozitiven podatek tudi za zaposlovanje oseb z MDR. Dejstvo je, da tudi zaposleni v zaščiteni zaposlitvi predstavljajo pomemben delež ekonomsko aktivnega prebivalstva. Glavna dva cilja zaščitene zaposlitve Vieser (1998) navaja socialno integracijo in rehabilitacijo ter tudi samo-izpopolnitev oseb z motnjami. Ali bo pri tem večji poudarek na delo ali rehabilitaciji pa je odvisno od vsakega posameznega primera. Najpogostejša dela so: delo v industriji (razna sestavljanja, pakiranja), delo v kmetijstvu in proizvodno delo (Visier, 1998). Sem se vključujejo invalidi, katerih delovna sposobnost je med 30 % in 70 %, tako da ne bi mogli delovati zgolj z manjšimi prilagoditvami in še manj v normalnem delovnem okolju. Država pri takih primerih pomaga s subvencijami plač (Šentprima, brez datuma d). Države spodbujajo to obliko s subvencijami opreme, usposabljanja in plač, ki se med državami razlikujejo, tako je Vieser (1998) prišel do zaključka, da je uspešnost zaščitene zaposlitve v posamezni državi odvisna ravno od pomoči, ki jo ponudi vsaka država v ta namen (Visier, 1998).

Četrta vrsta zaposlitve je konkurenčna integrirana zaposlitev, ki pomeni vpenjanje ljudi z motnjami tekom rehabilitacije v delovni proces. Njen glavni cilj je socialna vključenost. Osebe z ovirami tako delajo skupaj z ostalimi brez ovir in so pri tem enako plačane kot zdrave osebe za isto delo. Za razliko od ostalih ponuja ta oblika veliko priložnost osebne rasti in izpopolnjevanja ter tudi dobre rezultate podjetja. Tudi tu mora biti delo ustrezno prilagojeno zmožnostim oseb z ovirami in tega ne smemo zanemariti (Logsdon, brez datuma). Osebe z MDR so pri tej zaposlitvi tako popolnoma normalno vpete na trg dela, kjer enakovredno prispevajo k družbeni blaginji. Migliore, Mank, Grossi in Rogan (2007) kot ključne prednosti te oblike navajajo: večja finančna stabilnost, možnost osebne rasti, življenjsko izpopolnjevanje teh oseb in boljša socialna integracija.

Akkerman, Janssen, Kef in Meininger (2016) so v svojih raziskavah potrdili pri integrirani zaposlitvi večjo stopnjo zadovoljstva z delom, kot recimo pri zaščiteni zaposlitvi, kar si lahko razlagamo s tem, da so tu bolj enakovredno vključeni v delo. V nekih primerih (manjšini) pa se pojavijo tudi občutki samote, manjvrednost v primerjavi s sodelavci in ne cenjenost (Akkerman, Janssen, Kef & Meininger, 2016).

Voermans, Taminiu, Giesbers in Embregts (2020) so ugotovili, da so ljudje z motnjami v duševnem razvoju na takih delovnih mestih bolj zadovoljni kot z zaščiteno zaposlitvijo. Veliko pa jim pomeni tudi nadgrajevanje življenjskih izkušenj, ki so jim pri taki zaposlitvi dane. Kljub vsemu pa rabijo osebe z MDR veliko podpore, da dokažejo ljudem, da so sposobni in včasih se zgodi da se tudi dobronamerna skrb lahko občuti kot stigmatizirana (odvzem in prevzem delovne naloge). Želijo si zaupanja in korektnih odnosov. Četudi delovno nalogo delajo nekoliko dlje, so ob končani samozavestni in ponosni sami nase bolj kot ostali (Voermans, Taminiu, Giesbers & Embregts, 2020).

Če je po zaključeni zaposlitveni rehabilitaciji ugotovljeno, da oseba pod nobenim pogojem ni zaposljiva (odločba o nezaposljivosti), se jo vključi v program socialne vključenosti, ki so namenjeni podpori in ohranjanju osnovnih delovnih sposobnosti in prilagoditvenih spretnosti. Kot glavni cilj pa bi izpostavila tudi spodbujanje interesa do dela in doseganje njihovega notranjega zadovoljstva (Želva, 2014). Socialna vključenost je kot nekakšna funkcija sodelovanja in sposobnost prispevanja v družbi. Poseganje v socialno vključenost ljudi z MDR je izrednega pomena, saj jim omogoča občutek socialne vključenosti – vrednosti, večjo možnost zaposlitve, večjo produktivnost in motivacijo, manj bolezni (predvsem duševnih), večjo samopodobo – samozavest in pristne odnose. Iz vsega tega Mazzi in drugi (2018) ugotavljajo, da je poseganje v pomoč pri socialni vključenosti nujno, ne le zaželeno.

4.2 Pomoči in spodbuda države

Ima dva ključna namena, eden se pri tem veže na delodajalce in drugi na iskalce zaposlitve. Delodajalci s spodbudami in olajšavami (ter tudi kaznimi) se bolj držijo obveznih kvot in se tako ob stiku z invalidi (med katerimi so tudi osebe z MDR) tudi največkrat zavejo pomena njihovega vključevanja v družbo, saj je zaposlitev včasih njihova edina možnost za socialno vključevanje v zeleni meri. Osebe z MDR s pomočjo spodbud in pomoči pridobijo priložnost in to vpliva tudi na njihovo samopodobo in osebni razvoj preko izpopolnjevanja njihovih osnovnih psiholoških potreb. Izpopolnjevanje osnovnih psiholoških potreb pa gre premo sorazmerno tudi z njihovo zagnanostjo in zadovoljstvom z delom. Velika prednost je tudi, da jim zaposlitev omogoča osebni razvoj in finančno neodvisnost, ki zboljšuje kakovost njihovega življenja (Akkerman, Kef & Meininger, 2017).

Trenutno imamo precej rigiden sistem zaposlovanja teh oseb, saj se vsi zakoni in programi vežejo na posameznikovo stopnjo invalidnosti in/ali stopnjo motnje, vendar pa bi se morali na spretnosti (sposobnosti), ki pa niso vselej pogojene z invalidnostjo in prizadetostjo (Levec & Puh, 2015).

5 ŠTUDIJA MOŽNOSTI IZBOLJŠANJA VKLJUČEVANJA OSEB S MDR NA TRG DELA

Po analiziranju teoretičnega dela na področju vključevanja oseb z MDR na trg dela je sledila izvedba kvalitativne študije, kjer sem želela ugotoviti kakšne so prakse pri nas. Za ta del sem izvedla intervjuje, kjer sem osnovna vprašanja pripravila vnaprej in jih nekoliko prilagajala tipu posameznega intervjuvanca. Intervjuje sem opravila z naslednjimi 11 osebami, ki imajo različne stike z osebami s MDR, in sicer s/z:

- direktorico zveze Sožitje go. Mateja De Reya,
- staršem in skrbnikom osebe z zmerno MDR, go. Vero Centa,
- učiteljico posebnega programa (tukaj so vključene osebe z MDR) prof. Matejko Boben,

- s skupinsko habilitatorko VDC Vrhnika go. Alenko Šajn,
- vodjo VDC Želva v Ljubljani go. Suzano Bohorč,
- vodjo bivalne enote (institucionalno varstvo) Vrhnika g. Markom Kušarjem,
- skupinskim habilitatorjem in socialnim delavcem VDC Idrija g. Primožem Zaleteljem,
- skupinsko habilitatorko VDC Kranj enota Tržič go. Claudio Peternel,
- vodjo osnovne organizacije VDC Draga go. Ireno Borštnik,
- vodjo VDC Sonček go. Heleno Kos,
- direktorjem neprofitne, humanitarne, dobrodelne organizacije in VDC Barka g. Blažem Brešanom.

Največ intervjuvancev so predstavljali zaposleni v varstveno-delovnih centrih (okrajšava VDC), saj imajo s osebami s MDR najbolj strokoven stik in pristne informacije o njihovih možnostih zaposlovanja in vključevanja. Koncept in namen VDC v Sloveniji opisujem tudi v nadaljevanju.

5.1 Raziskovalno vprašanje in cilji študije

Skozi celotno zaključno strokovno nalogo sem na podlagi pridobljenega znanja, predelane literature in praktičnega dela – raziskovanja iskala odgovor na vprašanje: Kakšne so možnosti boljšega družbenega vključevanja in delovne aktivacije oseb z MDR? Moja želja je tudi seznaniti širšo javnost z obstojem oseb z MDR med nami. Le to bo pripomoglo k boljšemu sprejemanju teh oseb in njihovem razumevanju. Moj cilj je tako bil v prvi vrsti iskati načine vključitve oseb z MDR v družbo in tudi na sam trg dela ter tudi njihovo boljše sprejemanje.

Preden sem se tega lotila, sem se morala seznaniti s trenutno situacijo, da bi ugotovila, kje se še lahko izboljšamo.

5.2 Raziskovalna metoda

Z izbrano raziskovalno metodo sem želela sestaviti celovito sliko trenutnega stanja ter nato pridobiti ideje in predloge za izboljšave v prihodnje. Uporabila sem kvalitativno metodo – polstrukturiran intervju, saj me je zanimalo trenutno dožemanje in stanje vključevanja oseb z MDR v realno okolje, kot je družba in delo. Z izbrano metodo sem pridobila želene podatke. O vključevanju oseb z MDR v družbo in na trg dela v Sloveniji je napisanega malo, zaradi tega sem te podatke pridobila tudi v praktičnem delu, kjer sem obiskala ustanove, ki delujejo na področju vključevanja oseb z MDR in osebe, ki imajo z njimi stik. Pridobila sem veliko koristnih informacij in tako izvedela veliko iz prve roke.

V intervju sem povabila osebe, ki njihove probleme in možnosti najboljše poznajo. Večina povabljenih se je na povabilo odzvala. Večina intervjujev sem nato kljub omejitvam zaradi

Covida-19 lahko opravila v živo, pri nekaterih pa sem intervjuje opravila preko ZOOM-a in telefonskih klicev. Glede vseh oblik sem bila prilagodljiva željam intervjuvancev.

5.3 Analiza intervjujev

Intervju je potekal na način, da sem najprej zastavila vprašanje na kakšen način se posamezna oseba srečuje z osebo z MDR. Intervjuvanci so imeli različne stike z osebami z MDR s različnimi stopnjami, s čemer sem dobila širšo sliko. V nadaljevanju sem jih prosila, da mi opišejo v čem so osebe z MDR drugačne od ostalih ljudi. Njihovo zaznavanje oseb z MDR je v večini pozitivno zaradi vsakodnevnega stika. Nadaljevala sem z vprašanji o trenutnih možnostih vključevanja na trg, prednostih in slabostih vključevanja ter trenutnih občutkih diskriminacije. Na koncu sem pozvala k kritičnemu argumentiranju trenutnih pomanjkljivosti in možnosti izboljšav za osebe z MDR v prihodnje.

Vsa vprašanja sem zastavila na način, da ni bilo pravih ali napačnih odgovorov, saj me je zanimalo dožemanje stanja vsakega posameznika. Posamezen intervju je zaradi kompleksnosti tematike trajal v povprečju 45 minut.

Odgovori so se po določenem času in številu anketiranih v t. i. točki saturacije začeli ponavljati. V tej fazi in ugotovitvi sem končala z intervjuji. Po opravljenih intervjujih sem odgovore analizirala. Analiza je bila zaradi odprtih vprašanj nekoliko kompleksnejša, vendar tudi pridobljene informacije kakovostnejše.

5.3.1 Zaznava oseb z MDR

Osebe z motnjami v duševnem razvoju so večina opisali kot raznolike ljudi z naslednjimi najpogosteje pojavljenimi značilnostmi:

- izredno prijazni in čutni – močno izražajo svoja čustva, vendar tudi slabše obvladujejo svoje afekte,
- počasneje in težje sledijo hitri dinamiki,
- dobronamerni (večkrat brez predsodkov o soljudeh),
- potrebujejo veliko potrpežljivosti in osebnega kontakta (neposredna komunikacija), saj občutijo odrinjenost in podcenjevanje veliko bolj od ostalih (ne zmorejo pritiskov in socialne interakcij),
- po navadi (ne vedno!) manjše fizične sposobnosti in zmanjšane intelektualne sposobnosti, primerno potrebujejo prilagajanje na njihovo raven razumevanja itd.

Seveda se značilnosti od osebe do osebe razlikujejo, saj so si kot ljudje med seboj različni. Pri osebah s MDR se je tako treba še dodatno prilagajati zmožnostim in sposobnostim vsake posamezne osebe.

Po besedah ge. Boben ima heterogena skupina na nekaterih področjih izredne pomanjkljivosti, na drugih pa so lahko talentirani in celo nadpovprečni; vse je odvisno od vsakega posameznika in tudi pridruženih stanj ali bolezni. Šolajo se v posebnem ali drugem njim prilagojenem programu. Ga. Boben, ki je bila nekoč učiteljica posebnega programa, danes poučuje v 4. razredu z nižjim izobrazbenim standardom, kjer so vključene osebe z lažjo obliko MDR, opaža, da se osebe z MDR v večini nekoliko počasneje učijo. Potrebujemo predvsem sistematično podajanje znanja in utrjevanje. Skozi celotno življenje tudi po šolanju potrebujejo vodenje in podporo na področjih z večjimi pomanjkljivostmi in pri vključevanju v socialne odnose (pomoč pri aktivnem vključevanju v družbo). Ne glede na vse pa ga. Kos pove, da ne smemo mimo pomembnega dejstva, da imajo iste potrebe kot vsi ostali: socialni stik, ljubezen, varnost, možnost izobraževanja in dela ter prosti čas (hobiji). Za normalno dosego vsega tega so tako osebe s MDR upravičenci do storitev vodenja, varstva in zaposlitve pod posebnimi pogoji.

5.3.2 Varstveno delavni center

V okviru praktičnega dela sem obiskala tudi nekaj VDC-jev in s tem pridobila koristne in zanimive informacije. VDC-ji so ustanove, ki delujejo za polnoletne osebe s statusom invalida na naslednjih treh področjih:

- varstvo oz. spremstvo oseb (sem se ne vključuje nega oseb!),
- vodenje – v to kategorijo spada pomoč pri učenju predvsem socialnih veščin in
- zaposlitev – pri tem delu sodelujejo s kooperanti.

Upravičenci VDC storitev so natančneje navedeni v 10. členu pravilnika o standardnih in normativih socialnovarstvenih storitev. V VDC se vključi predvsem osebe z drugo in tretjo stopnjo MDR. Za težje oblike so posebni VDC-ji, ki so jim še nekoliko bolj prilagojeni.

G. Zaletelj omeni, da je predstava o VDC-jih velikokrat napačna, saj njihov namen ni dobiček. Financirani so iz strani države. Njihov glavni namen je ohranjanje spretnosti, vključevanje v družbo in učenje temeljnih veščin oseb s MDR preko delavnic in ni delo. Ga. de Reya in g. Brešan dodajata, da VDC predstavlja spodbudno okolje, ki si prizadeva, da se bi osebe z MDR videlo kot dar. Osebe s MDR lahko z pravim usmerjanjem dejansko prispevajo v skupnost. Glede na ocenjene sposobnosti vsakega posameznega varovanca tako prilagodijo možnosti za aktivno vključevanje v družbo in delovno okolje – opravljanje koristnega.

Osebe z MDR lahko preko VDC-jev opravljajo različna koristna dela in prejmejo tudi denarne nagrade, vendar g. Zaletelj poudarja, da to ni služba. Višina nagrad se pravično porazdeli in je po njegovih besedah odvisna od več dejavnikov: vrste dela, kakovosti in čas opravljenega dela itd. Zneski nagrad so zanemarljivi, služijo zgolj motivaciji. Opredeljuje jih pravilnik o nagrajevanju. Skupinska habilitatorica iz VDC Vrhnika ga. Šajn opaža, da se večina oseb s MDR zelo rada vključuje v razne aktivnosti in delo, ki jim omogočajo

vključevanje v družbo in delovno okolje, opravljanje koristnega in občutek vrednosti njihovega dela (osebna rast). Zavedati se je treba, da velikokrat ne zmorejo običajnega delavnika (40 ur/teden), vendar se prilagaja njihovim zmožnostim. Najpogosteje jih vključujejo v naslednja dela: enostavno pakiranje, ovijanje, sortiranje, pomoč pri deljenju malice, zlaganje v knjižnici, strežba (npr. Druga violina v Ljubljani), delo v pralnici itd. Mnogi, ki ne razumejo tovrstnega dela, njihovo delo opredelijo kot izkoriščanje poceni delovne sile, saj po besedah ge. Borštnik vsakič ni plačano dostojno. Pri tem je spregledano dejstvo, da je tudi produktivnost velikokrat dosti manjša od povprečja za isto delo osebe brez ovir. Omejitve, povezane z virusom COVID-19, možnost dela izven VDC-jev zmanjšajo in otežijo.

Najboljše delo in aktivnosti za vsakega posameznika se najdejo s profiliranjem vsake osebe. Poleg dela imajo v sklopu VDC mnoge zabavne aktivnosti: ples, likovna umetnost, golf, izleti, animatorji in ostalo, vendar je za njihov doprinos po besedah ge. Borštnik pomembnejše delo izven VDC, kjer so vključeni v realno okolje.

Kljub vsemu so javni VDC-ji precej polni, zato gre trud države v smer širjenja mest in informiranja staršev o možnosti vključitve oseb s MDR v VDC-je. Ga. Kos k vsemu temu še doda, da je zaželjeno osebe z MDR vključiti v »posebne« oblike že od rojstva dalje (skupna šola in vrtec) za boljše rezultate in pravočasno pomoč. Največkrat je motivacija za vključitev osebe v VDC staranje staršev in pomanjkanje znanja, motivacije in volje za skrb. V VDC-ju so tako vključeni z ostalimi vrstniki in pod strokovnim vodstvom.

5.3.3 Klasifikacija oseb z MDR

Osebe z MDR so klasificirane v zmerni, težji in težki obliki med invalide, saj je tako njihov pravni položaj zaradi večje skupine, ki jo zakon naslavlja boljši, vendar vodja bivalne enote in institucionalnega varstva na Vrhniki g. Kušar pri tem omeni, da so velikokrat njihove zmožnosti samostojne presoje proti drugim skupinam invalidov bistveno bolj okrnjene in mogoče ta kategorizacija potemtakem le ni vedno najprimernejša. Izsledki narejenih intervjujev so prikazali različno pojasnjevanje smiselnosti klasificiranja oseb z MDR med invalide. Borštnikova, vodja osnovne organizacije VDC Draga, poudarja, da jih tudi telesni invalidi vselej ne sprejemajo kot sebi enake – tako so stigmatizirani tudi znotraj skupine »invalidi«. S tem se strinja tudi vodja VDC Želva ga. Bohorč, ki prav tako izpostavi dejstvo, da so med invalidi spregledani. Ga. Šajn, skupinska habilitatorka, in ga. Centa pri tem vidita smisel in potrebo delitve invalidov na nekaterih področjih na podkategorije ali prekvalificiranju. Osebe z MDR imajo pogosto enake/boljše fizične sposobnosti (ponekod se bodo lažje prilagodili), vendar po besedah g. Kušarja osebe z MDR velikokrat kot vemo niso zmožne normalne presoje in pri vsem potrebujejo več pomoči in so s tem vsaj delno nesamostojni. Ga. Peternel, ki je prav tako ena od intervjuvancev, pove, da se za razliko od telesnih invalidov gibljejo čez več stanj in nivojev skozi življenje in se ji ista kategorizacija ne zdi primerna, saj se spreminjajo tudi njihove potrebe in zmožnosti. Trenutna

kategorizacija po besedah ga. Boben sicer osebam z MDR omogoča prejemati osebni dohodek, vendar ali to ne bi šlo tudi drugače? Vodja VDC Sonček ga. Kos pravi: »Glavna prednost je možnost prehajanja med statusom zaposlenega in invalida, ki ga taka kategorizacija omogoča.«

Kako jih bi kategorizirali in ali potrebujejo svoj zakon, je tako precej dvorezen meč, ki ima tako prednosti kot slabosti. Pri temu so zakonsko izključene osebe z lažjo obliko MDR, ki pravno niso zaščitene in so s tem prepuščene same sebi. Bohorč izpostavlja, da prav najlažjo obliko MDR označujejo za najbolj ranljivo in trenutno potrebno pozornosti, saj se ne vključujejo v VDC-je ali ostale primerne ustanove. Zanje je narejeno premalo, saj ostanejo brez pomoči tudi pri vključevanju na trg dela (četudi imajo najmanjša produktivna odstopanja). Brez vodenja je tudi nižja njihova samopodoba in status, ki ga sami težko ustvarijo. Velikokrat se tem osebam z MDR ob polnoletnosti odvzeme poslovna sposobnost, kar jih tudi bistveno razlikuje od telesnih invalidov. Direktor VDC Barka g. Brešan je prepričan, da je to ena večjih slabosti, ki postavlja osebe z MDR v bistveno slabši položaj, saj tako ostanejo brez veljavnega glasa. Ga. de Reya trdi, da bi to morali preoblikovati v podporno odločanje. Po odvzeti poslovni sposobnosti, ki je v nasprotju s konvencijo o človekovih pravicah, so tako odvisni od nekoga drugega. Odločanje namesto njih najpogosteje prevzame starš ali skrbnik. Sama menim, da odvzem poslovne sposobnosti zmanjšuje možnost mnogih zlorab, vendar ima tudi svoje slabosti. Primernost odvzema poslovne sposobnosti katerikoli osebi je sama po sebi že dolgo vprašljiva in predmet številnih nedokončanih razprav.

5.3.4 Druga violina

Druga violina je lokal in restavracija v centru Ljubljane, ki deluje z namenom zaposlitve oseb z MDR pod posebnimi pogoji. Druga violina je primer uspešnega delovne aktivacije oseb z MDR. Njihova ponudba je predvsem tradicionalna slovenska jed. Skladno z njihovimi možnostmi so tako osebe s MDR z delom aktivno družbeno vpete v realno življenje. Njihovo prepričanje je, da ljudje s MDR ne smejo biti označeni kot manjvredni ali zapostavljeni. Njihov moto se tako glasi: »Noben orkester ne more igrati brez druge violine, tako kot družba ne more brez drugačnih.« (Popović, brez datuma)

Za več informacij o njihovem delu sem povprašala ga. Borštnik, ki je vodja osnovne organizacije VDC Draga. Njihovi varovanci so preko odločbe zaposleni kot pomočniki natarja v Drugi violini. Vključi se lažje oblike oseb z MDR, da se jim omogoči socialno vključenost in interakcijo. Druga violina je tako integriran prostor, kjer so ves čas prisotni tudi mentorji za vprašanja, pomoč in težave pri delu varovancev. Redno je vključenih okoli 6 varovancev po 5–6 h na dan, vseh skupaj pa jih je vključenih okoli 20. Prednosti posebnih oblik zaposlovanja je v večji prilagodljivosti, kot jo ima redna zaposlitev.

Možna je tudi zaposlitev izven VDC. Osebam s MDR v tem primeru invalidnina zamrzne in razliko do minimalne plače krije država. Po prenehanju dela se mu status invalida vrne.

Glavna prednost, ki jo pri tem navaja za redno zaposlitev, je le ekonomskega pomena – prispevanje v pokojninski sklad. Pri delu preko VDC pa prejemajo varovanci le denarne nagrade in ne plače, kar ne označuje kot motivacije, saj so interesi vključevanja oseb s MDR preko VDC drugače. Pomembnost njihovega dela je predvsem v njihovem vključevanju v realno okolje, kjer dobijo izkušnje, ohranjajo spretnosti in so enakovredno vključeni. VDC jim pri tem predstavlja nekakšno spodbudno okolje.

Sama sem lokal tudi obiskala in njihovo delo se mi je zdelo na prvi pogled popolnoma normalno, saj jih mentorji zelo dobro vodijo skozi delovni proces. S svojim delom tako ovržejo marsikatero mnenje o njihovi manjvrednosti. Seveda stvari ne počnejo popolnoma samostojno, vendar so pri delu vedno vidno srečni. Prav tako je tudi opaziti, da se trudijo po vseh svojih zmožnostih, kar obiskovalci (stranke) tudi zaznajo. Prav gotovo se zaradi te energije, ki jo oddajajo, tudi stranke rade vračajo. Na spletu je prav tako mogoče zaslediti same pozitivne komentarje in dobre odzive obiskovalcev.

5.3.5 Trenutne možnosti vključevanja

Večina intervjuvancev trenutne možnosti vključevanja oseb z MDR opisuje kot nesposobne. Razlogov za to je več. Ga. Peternel iz VDC Tržič trdi, da bi se morali kot družba bolj zavzemati zanje, medtem ko je naloga stroke in politike, da jim na podlagi tega zagotovi polnopravno življenje. V večini se intervjuvanci iz različnih VDC-jev strinjajo, da je premalo informiranja in opominjanja na njihov obstoj in probleme. Skupno jim je tudi mnenje, da so dejanski problemi lahko predstavljeni le iz uporabniškega vidika. Ga. Boben, prof. defektologije, opozori na dejstvo, da so poskusi zaposlovanja teh oseb podlegli kapitalu, ki zaposluje le samostojne in prilagodljive delavce. Osebe z MDR tako odpadejo in za trg dela niso primerne, ker tudi po besedah ge. Šajn potrebujejo preveč prilagajanja, poenostavitve in mentorja (stalen nadzor). Mentor in prilagajanje predstavljata strošek podjetju, brez finančne spodbude in znanja pa podjetje in zaposleni za tovrstno delo niso tako zainteresirani. Osebe z MDR so na splošno sicer radi vključeni na sam trg dela ali družbo, vendar niso primerni mišljenju in tržni naravnosti sodobnega podjetja, izpostavlja ga. Boben. Ga. Borštnik doda: »Trg dela najmanjši zalogaj predstavlja lažjim oblikam in omogoča največji doprinos, vendar tej nimajo nikakršne pomoči pri vključevanju nanj, čeprav bi bili lahko dobri delavci.« G. Zaletelj pri tem izpostavlja, da tisti, ki bi lahko bili delovno sposobni, ne potrebujejo le kompleksne prilagoditve delovnega mesta, ampak pogosto tudi vodenja in delovne naloge. Za izvajanje teh prilagoditev po njegovem mnenju veliko delodajalcev ni primerno usposobljenih. G. Brešan iz Društva Barka vidi velik problem v trenutni pravni ureditvi, saj je v prakso slabo interpretirana. Pri tem omenimo tudi dejstvo, da je zakon o duševnem zdravju star (primeren prejšnjemu režimu) in bi se bilo bolje zgledovati po dobrih praksah v tujini. Glavni motiv zaposlovanja oseb z MDR po Brešanovih besedah tudi ne bi smela biti dobičkonosnost, ampak vrednost, ki jo prinesejo podjetju – izboljšajo klimo v podjetju in povečajo empatijo ostalih deležnikov. Pri tem skupinski

habilitatorji izpostavljajo, da vsi le niso in nikoli ne bodo delovno sposobni – zlasti težje oblike.

Direktorica neprofitne zveze Sožitje ga de Reya vidi potrebne bistvene spremembe, katerih spodbudniki bi morali biti uporabniki, družine oseb s MDR in nevladne organizacije, ki z uporabniškim vidikom spodbujajo državo. Spremembe bi se tako morale sprejemati od spodaj navzgor. Ga. Šajn iz VDC Vrhnika je povedala, da veliko predlogov in idej prispeva predvsem Skupnost varstveno delovnih centrov. Mati osebe z MDR ga. Centa doda: »O njih bi se moralo javno spregovoriti in ozaveščati – oseb z MDR se ne bi smelo skrivati ali sramovati«. Po besedah g. Zaletelja država ve, kaj more – potrebne bi bile večje denarne pomoči in zavzemanje, ker sami po sebi, poudarja ga. Kušar, v večini ne morajo biti ekonomsko učinkoviti, saj niso prilagodljivi današnjim potrebam trga dela. Problem po mojem mnenju nastane tudi pri financiranju in pomanjkanju ustrezne delovne sile.

Zaznavanje trenutnih možnosti vključevanja oseb z MDR v družbo in na trg dela je nespodbudno. Ugotovljeno je bilo, da kar 7 od 11 intervjuvancev trenutne možnosti opisuje kot slabe in potrebne izboljšav. Težje tri oblike se do nedavnega (2019) niso niti imele možnosti zaposliti. To je spremenil Zakon o socialnem vključevanju invalidov, ki tudi širi ciljno skupino ter v teoriji povečuje možnosti in daje priložnost, vendar naj bi bil po besedah intervjuvancev v prakso še slabo interpretiran. Dejanske možnosti naj bi bile slabe, kar pa bi se lahko po mnenju ge. Bohorč odpravilo z dodatnimi pravilniki in ozaveščanjem.

Kljub vsemu nekateri intervjuvanci omenjajo tudi prednosti vključevanja na trg dela, ki je zaželeno vsaj za nekaj časa, saj se tako osebe z MDR po besedah ga. Peternel delovno udeležujejo in so socialno vključene. Z delom, tudi če ni ekonomsko najbolj učinkovito, dobijo v družbi osebe z MDR svojo prepoznavnost in spreminjajo negativna prepričanja. Velika prednost je tudi vključevanje v VDC-je, ki omogočajo posameznikov razvoj in napredek k določeni meri samostojnosti na nekaterih področjih in vključenosti. Covid situacija vključevanje nekoliko zavira, tako mnogi upajo na boljše čase.

5.4 Interpretacija rezultatov

Med prednostmi in slabostmi zaposlovanja, ki so jih najpogosteje navedli intervjuvanci, se najpogosteje pojavljajo že omenjene iz teoretičnega dela, vendar pa je mogoče opaziti še nekaj novih, ki jih omenim v nadaljevanju.

Vključevanje v družbo in tudi na sam trg dela jim omogoča nabiranje novih znanj in nadgrajevanje veščin, ki jim prinese osebno zadovoljstvo in dvig samopodobe. Ga. Centa celo izpostavlja, da to njenemu sinu, ki ima zmerno obliko MDR, daje občutek obveznosti in vključenosti v družbo. Vsekakor je ena izmed pogosto omenjenih prednosti zaposlovanja v takšni ali drugačni obliki tudi razbremenitev staršev/skrbnikov ter stalen nadzor, vodenje in kontrola, ki so jo deležni. Ga. Boršnik celo poudarja, da njihovo delo zmanjšuje stigmo in negativna prepričanja, ki jih imajo pogosto delodajalci. G. Brešan dodaja, da je klima v

podjetjih, kjer so zaposlene osebe z MDR, bistveno boljša. Ga. Bohorč še dodaja, da je delo temeljna človekova pravica, ki jim mora biti ponujena na primeren način.

Vse bolj se torej kaže, da moramo na osebe z MDR gledati bolj iz socialnega kot ekonomskega vidika. Glavni razlog vključevanja je tako izenačevanje pravic, širjenje možnosti in znanja, krepitev samozavesti in samopodobe itd.

Poleg prednosti, ki jih ima zaposlovanje oseb z MDR, so tudi nekatere slabosti, ki bi ji morali odpravljati. Ga. de Reya poudarja, da se osebe s MDR ne zmorejo postavljati zase in za svoje pravice; tako so lahko vključeni v nezaželena dela ali izkoriščevalsko delo. Družbena skrb zanje naj bi po njenih besedah ob izključitvi s trga dela celo strmo upadla. Poleg tega intervjuvanci kot slabost večkrat izpostavijo tudi: diskriminacijo na delovnem mestu, potrebno prilagajanje delovnega mesta, naloge in delavnika osebi z MDR (predvsem poenostavljanje in krajši delovni čas) – za podjetje to predstavlja stroške, občutek osamljenosti in manjvrednosti oseb z MDR v kolektivu in potrebo po stalnem nadzoru in podporo mentorja – potrebno dodatno delo. G. Zaletelj poudarja, da podjetje mentorje težko dobi – nekvalificirani znotraj podjetja in poudarja, da je trg dela pogosto pretrd oreh njihovim zmožnostim, pri čemer je tudi njihove sposobnosti težko oceniti. V zakup moramo po besedah ga. Zaletelja vzeti tudi manjšo prilagodljivost. Danes se delovni procesi hitro spreminjajo in osebe z MDR jim ne morajo slediti. Velikokrat opaža visoka pričakovanje glede storilnosti – posledica je regresija, kjer delo povozi sposobnosti. Ga. Borštnik doda, da so delodajalci nepodkovani in premalo informirani o njihovi vrednosti za podjetje – posledica je nezaželenost.

Zaposlovanje oseb z MDR tako po vsemu ugotovljenemu predstavlja velik zalogaj. Potrebno je neko globlje razumevanje prednosti in slabosti, ki jih bi prineslo za sabo. G. Kušar doda, da je država sama priznala, da vključevanje oseb z MDR ni ekonomsko učinkovito – predstavlja namreč večje ekonomsko breme od koristi.

5.5 Priporočila za izboljšave položaja oseb z MDR na trgu dela

V prihodnje bi lahko izvedli poglobljeno raziskavo strokovnjakov, ki bi odprla pogled na možnosti boljšega družbenega sprejemanja oseb z MDR. Ta bi bila dobro vodilo boljšim možnostim vključevanja oseb z MDR tudi na trg dela. Menim, da so prakse v tujini dobre in bi jih morali aplicirati tudi pri nas. Pomembno bi bilo tudi prenoviti zakon, da bi bil ustrežnejši. Seveda mora do neke mere biti prilagojen tudi naši državi in sistemu, ki ga zasleduje. Za doseg želenega cilja moramo v prvi vrsti znati stopiti skupaj in iskati ustrezne rešitve na tem področju.

Za izboljšanje stanja je treba tudi nadaljevati s širšim ozaveščanjem o problemih in stiskah oseb z MDR. Lahko se oblikujejo tudi skupnosti v ta namen, kjer se vključi starše in skrbnike oseb z MDR in njihove družine, bivalne skupnosti ter varstveno delovne centre in ostale podobne institucije, ki delujejo na tem področju. VDC-ji bi morali biti tudi bolj odprti za

javnost in omogočiti možnosti stika in spoznavanja oseb z MDR. S tem bi marsikdo spremenil svoja prepričanja.

Na področju zaposlovanja oseb z MDR se je večina intervjuvancev strinjala, da je potrebno gledati več stališč hkrati, saj je treba iskati dobrobit na vseh straneh; za osebe s MDR, njihove družine, podjetja in državo. Trud deležnikov bi moral iti v smer optimalnega skupnega interesa za vse. Optimalen interes bomo dosegli, ko bomo znali izkoristiti prednosti, ki jih ima vključevanje oseb z MDR na trg dela, in obenem zmanjševali slabosti in pomanjkljivosti, ki jih zaposlitev teh oseb trenutno prinaša podjetju ali državi.

Če analiziramo, kdo bi imel moč narediti spremembe za boljše sprejemanje in vključevanje oseb z MDR, je odgovor velike večine – vsi. Premik moramo tako po besedah ge. Kos narediti kot družba, ki mora razmišljati vnaprej in jih začeti vključevati čim prej. Bistvo je zavedanje obstoja oseb z MDR med nami, trud razumevanja in solidarna pomoč. Zaletelj in Brešan omenita, da je v majhnih krajih sprejemanje oseb z MDR boljše – ljudje jih srečujejo in poznajo, velikokrat se za to trudi tudi posamezna občina oz. lokalna skupnost. Trenutne spodbude za spremembe na področju vključevanja oseb z MDR so preslišane in s tem neuspešne. Ga. de Reya komentira, da bodo spodbude za spremembe slišane, ko bodo vsi (nevladne organizacije, družine teh oseb in uporabniki) stopili skupaj ter z uporabniškim vidikom spodbudili državo k spremembam. Ga. Šajn omeni, da veliko na tem področju trenutno naredi skupnost varstveno delovnih centrov, ki podaja predloge in ideje naprej. Zaletelj dodaja: »Kljub vsemu so potrebne številne poglobljene raziskave na tem področju.« Skupinska habilitatorka ga. Peternel iz VDC Kranj temu doda še: »Povečati bi bilo treba tudi ozaveščanje ljudi, da bi jih družba sprejemala, medtem ko je naloga stroke in politike ureditev pogojev za polnopravno življenje.«

Pomanjkljivosti so se pokazale tudi zaradi zastarelih zakonov, ki niso kaj dosti prenovljeni. Problem nastane tudi pri težjem udejanjenju v prakso, saj so v nekaterih delih zakoni nepraktični in bi se morali zgledovati po dobrih praksah iz tujine, ki njihove spretnosti vidijo po Brešanovih besedah kot dar. Potrebno bi bilo tudi drugačno sprejemanje zakonov. Ustrezno sprejemanje novosti in sprememb bi bilo od spodaj (uporabniški vidik) preko spodbud in predstavljanja problemov navzgor (državi), omenjata starš otroka z MDR g. Centa in ga. Borštnik iz VDC Draga. Dejstvo je, da nekdo ki nima stika z osebami z MDR, težko razume ali še manj oblikuje zakon. Pri tem se večina strinja, da bi bil potreben tudi večji nadzor samih institucij za boljšo izvedbo. Pri vključitvi na trg dela, za katerega vsak ni primeren (odvisno od stopnje motenj in pridruženih stanj), mora biti njihovo delovno okolje po mnenju učiteljice posebnega programa ge. Boben manj storilnostno naravnano, kar pa je sicer ekonomsko manj učinkovito. Zanimivo je dejstvo, da več kot polovica anketiranih ne podpira vključitve oseb z MDR na trg dela, saj naj bi standarde težko dosegali in predstavljali večje breme od ekonomskih koristi. Koristi vključevanja v družbo naj bi se iskalo drugje. Kot že povedano, se pokažejo v drugačnih (nefinančnih) oblikah. Po mojem mnenju bi jih tako morali vključiti čisto drugače (ni nujno na trg dela) in z drugačnimi nameni: ohranitev njihovih spretnosti, željo povečanja empatije ljudi ipd. Tako pa se postavi vprašanje: »Ali je

smiselno iskati na temu področju ekonomsko učinkovitost teh oseb, kot se pričakuje od nas ostalih?« Večina je mnenja, da se bi zelo težko našla ali celo ne. Tržna naravnost podjetij in značilnosti oseb z MDR se pogosto po besedah ge. Boben ne prepletata.

5.6 Omejitve raziskave

Na področju boljšega vključevanja oseb z MDR je bilo narejenih že nekaj raziskav, vendar so rezultati med seboj različni, ker se stanje razlikuje od države do države in celo po delih le teh. Sama sem v raziskovanje zajela osrednjo Slovenijo, ker sem do teh podatkov najlažje dostopala in stanje nekoliko že poznam. Tako ne morem trditi, da moje ugotovitve držijo za celotno Slovenijo.

Med mojimi intervjuvanci je bila velika večina zaposlenih v VDC, tako sem dobila vpogled iz njihove perspektive. Pri temu sem nekoliko manj poudarila starše in ostale osebe, ki se prav tako srečujejo z osebami z MDR in njihovimi stiskami.

Določene omejitve mi je postavila tudi situacija s Covidom-19, saj so bili nekateri intervjuji izpeljani na daljavo; ti so po mojem mnenju manj kakovostni. Pri nefizičnih oblikah intervjujev je večkrat prišlo do nejasnosti zastavljenih vprašanj ali celo dvoumnih odgovorov, ki sem se jih v največji meri trudila odpraviti. Sama tudi menim, da bi za kakovostno poglobljeno raziskavo področja morali v raziskavo vključiti več ljudi z različnih področij in preučiti vsako posamezno možnost vključevanja oseb z MDR.

Velika omejitev je tudi dejstvo, da si vsak trenutno stanje in ideje o možnostih predstavlja po svoje, medtem ko težje vemo, kaj bi bilo dejansko dobro za osebe z MDR ali kaj si same želijo. Poudariti želim predvsem dejstvo, da je tu vključena velika mera subjektivnosti, ki je nisem mogla odpraviti.

SKLEP

V praksi je mogoče zaslediti tako prednosti kot slabosti vključevanja oseb z motnjami v duševnem razvoju na trg dela. Največji izziv predstavlja njihova zmanjšana intelektualna sposobnost. Osebe z MDR se med seboj razlikujejo v sposobnostih in spretnostih kot ostali ljudje, vendar imajo potrebe v osnovi iste. Trg dela za veliko večino predstavlja pretrd oreh, ki mu je kos le peščica. Namen njihovega vključevanja v delo ne sme biti ekonomskega pomena, saj ne dosegajo pričakovane (povprečne) produktivnosti in standardov ter s tem niso ekonomsko učinkoviti, medtem ko je večina podjetij tržno naravnanih. Njihova storilnost se ne sme enačiti z ostalimi. Osebe z lažjimi oblikami MDR bi se sicer lahko izobraževalo (recimo po osnovni šoli) za lažje poklice in delo, vendar delodajalci dandanes pričakujejo vsestranskost, samostojnost in uspešnost delavca. Vključevanje bi bilo lažje pri manj storilnostno naravnanim okolju (delo brez norm) in s spodbudami delodajalca. Ne glede na delo je mentor za usmerjanje in nadzor osebe s MDR nujno potreben.

Kljub vsemu ne smejo biti popolnoma izključeni, saj to povzroča občutke manjvrednosti, depresijo, upad spretnosti in ostalo. Posamezniki smo dolžni skrbeti in pomagati osebam z MDR pri njihovem vključevanju v socialne odnose in tudi na ostalih področjih njihovega življenja. Družbena diskriminacija določene skupine ljudi je izbira posameznikov in jo moramo odpravljati. V večini ljudi z MDR v Sloveniji dobro sprejemamo in vključujemo, vendar bi lahko bilo tudi boljše na nekaterih področjih. Država in stroka morata s svojim delovanjem ustvariti primerne pogoje za polnopravno življenje oseb z MDR.

Trenutna zakonodaja gre v smeri širjenja ciljne skupine in možnosti prehoda med trgom dela in statusom invalida, vendar je v praksi še precej neuporabno. Temeljna pravica vsakega človeka je tudi zaposlitev, ki mora biti za osebe z MDR urejena na primeren (prilagojen) način. Prilagodi se predvsem z bolj jasnimi delnimi manjšimi nalogami. Problem nastane pri pomanjkanju sposobnosti za opravljanje dela (težje oblike). Iskati je treba most med delodajalci in osebami s MDR na način, da bo interes na obeh straneh. Vključevanje oseb v delovni proces mogoče ne prinaša ekonomskega prispevka, vendar zmanjšuje stigmo in povečuje strpnost do drugačnosti znotraj podjetja. Povedano drugače: delo s takimi osebami povečuje empatijo. Nema lokrat so osebe s MDR na določenih področjih tudi talentirane, vendar velikokrat neopažene.

LITERATURA IN VIRI

1. Akkerman, A., Janssen, C. G. C., Kef, S. & Meininger, H. P. (2016, 6. september). Job satisfaction of people with intellectual disabilities in integrated and sheltered employment: An exploration of the literature. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 13(3), 205-216.
2. Akkerman, A., Kef, S. & Meininger, H. P. (2017, 13. marec). Job satisfaction of people with intellectual disabilities: the role of basic psychological need fulfillment and workplace participation. *Disability and Rehabilitation*, 40(10), 1192-1199.
3. Albrecht, B. K., Jakič-Hiti, L., Jakopin, N., Ponikvar, J., Sarač, E. & Zupančič, B. (2015). Zavod Šentprima. *Vodenje raznolikosti v podjetju*. Pridobljeno 1. julija 2021 iz https://www.sentprima.com/wp-content/uploads/2015/01/prironik-vodenje-raznolikosti-v-podjetju_entprima-2015.pdf?fbclid=IwAR1jdD04QOvf5fTO5BzJEwZX1SugXQqaAWDuUxKwmEli9X3BJuj7OsU_V_I
4. Burke, J., Bezyak, J., Fraser T., R., Pete, J., Dirchman, N. & Chan, F. (2013, 28. maj). Employers' attitudes towards hiring and retaining people with disabilities: a review of the literature. *The Australian Journal of Rehabilitation Counselling*, 19(1), 21-38.
5. Cooper, S. A., Melville, C., & Morrison, J. (2004, 21. avgust). People with intellectual disabilities. *BMJ (Clinical research ed.)*, 329(7463), 414-415. Pridobljeno 16. marca 2021 iz <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC514194/>
6. European Commission. (2021). *Vzgoja in izobraževanje otrok s posebnimi potrebami v posebnih šolah in zavodih*. Pridobljeno 26. aprila 2021 iz

- https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/separate-special-education-needs-provision-early-childhood-and-school-education-68_sl
7. Houtenville, A. & Kalargyrou, V. (2011, 29. November). People with disabilities: Employers' perspectives on recruitment practices, strategies and challenges in leisure and hospitality. *Cornell Hospitality Quarterly*, 53(1), 40-52.
 8. Houtenville, A. & Kalargyrou, V. (2014, 9. oktober). Employers' Perspectives about Employing People with Disabilities: A Comparative Study across Industries. *Cornell Hospitality Quarterly*, 56(2), 40-52.
 9. Krek, J. & Metljak, M. (ur). (2011). *Bela Knjiga o vzgoji in izobraževanju v Sloveniji*. Ljubljana: Zavod RS za šolstvo. Pridobljeno 2. julija 2021 iz http://pefprints.pef.uni-lj.si/1195/1/bela_knjiga_2011.pdf?fbclid=IwAR0hP869hcLo8hKbz8ePwsYZAbIs0Kkpbv9GqXBmslIZc4Pj7cpx3BkYryA
 10. Levec, J. & Puh, L. (2015, 8. maj). Zaposlitev zanje edina oblika socialne vključenosti. *Delo*. Pridobljeno 31. aprila 2021 iz <https://old.delo.si/gospodarstvo/trgdela/zaposlitev-zanje-edina-oblika-socialne-vkljucenosti.html?fbclid=IwAR10U6tXP1jcFdjQVEK5v8bqVwOiwGTMvzaUncARoZLFtnZo7q1nnEMDtso>
 11. Logsdon, A. (brez datuma). *Kaj je konkurenčno integrirano zaposlovanje?* Pridobljeno 1. maja 2021 iz <https://sl.approby.com/kaj-je-konkurencno-integrirano-zaposlovanje/>
 12. Mazzi, F., Baccari, F., Mungai, F., Ciambellini, M., Brescancin, L. & Starace, F. (2018, 7. Junij). *Effectiveness of a social inclusion program in people with non-affective psychosis*. *BMC Psychiatry* 18, 179. Pridobljeno 9. julija 2021 iz https://bmcp psychiatry.biomedcentral.com/track/pdf/10.1186/s12888-018-1728-5.pdf?fbclid=IwAR0Ou32BS_P5FcaYBHfFG9941vxCA0srDv4budID7w9Z7XmTOMIG3sOMfM
 13. Migliore, A., Mank, D., Grossi, T. & Rogan, P. (2006, 28. september). Integrated employment or sheltered workshops: Preferences of adults with intellectual disabilities, their families, and staff. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 26(2007), 5-1.
 14. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. (2021). *Ranljive skupine na trgu dela*. Pridobljeno 22. aprila 2021 iz https://www.gov.si teme/ranljive-skupine-na-trgu-dela/?fbclid=IwAR3XZyw8d3RaEc_8AbNeIbZdfVxH4oTzxl8xnlzCdZpT2iKaOjLXVJpPpII
 15. Ministrstvo za javno upravo. (brez datuma). *Kaj je demokracija?* Pridobljeno 1. julija 2021 iz https://e-uprava.gov.si/drzava-in-druzba/e-demokracija/o-demokracijskih-procesih/pojem-demokracije/kaj-je-demokracija.html?fbclid=IwAR21h8IUjLNeNZSwj1og7U0vgLHEbYCKpnp5eGC1B_dC6T-fbvYtpFuNQY
 16. Može Cedilnik, H. & Uršnik, S. (2020, 25. februar). *Motnja v duševnem razvoju*. Pridobljeno 21. aprila 2021 iz <https://www.otroci-s-posebnimi-potrebami.si/vsebine/otroci-z-motnjami-v-du% C5% A1evnem-razvoju/strokovne-zakonske-razlage/opredelitev-in-zna% C4% 8Dilnosti/motnja-v-du% C5% A1evnem->

- razvoju/?fbclid=IwAR16N1uisoAmFv352_24qVGanvZtNM_ifl0NKvDq9zEH8jKiTG
rTNL-Kqrc
17. Mrak Kopač, A. & Rakar, T. (2010). Redistributivna pravičnost v slovenskem sistemu socialne varnosti: ob zaslužnosti k preverjeni potrebi. *Družboslovne razprave*, 26(63), 7-28.
 18. Papilot. (brez datuma). *Kaj je podporna zaposlitev?*. Pridobljeno 7. julija 2021 iz http://www.papilot.si/sl/podporna_zaposlitev/?fbclid=IwAR2OwyJZpZ8jJfg13tJHKlZIdy5SRywogNSAODuUG-QW3jWl6Q80dexMnAo
 19. Pfeiffer, V. (2019, 20. maj). RTV Slovenija. *"Razpisi delovnih mest so oblikovani tako, da invalid težko pride do njih"*. Pridobljeno 26. aprila 2021 iz <https://www.rtv slo.si/dostopno/clanki/razpisi-delovnih-mest-so-oblikovani-tako-da-invalid-tezko-pride-do-njih/508794>
 20. Popović, T. (brez datuma). *Druga violina*. Pridobljeno 10. november iz <https://www.druga-violina.si/>
 21. Statistics Canada. (2015). *Mental retardation*. Pridobljeno 1. julija 2021 iz https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/82-619-m/2012004/sections/section-eng.htm?fbclid=IwAR0HoPyfCopAlZFtULKTbVfuGp_AyiA3Cl3JDG9G0QIrnas7zog47q2L7Zs
 22. Stropnik, S. & Kodrič, J. (2012, 17. julij). Prilagodljive spretnosti [Adaptive skills]. *Psihološka obzorja*, 21(2), 41-50.
 23. SURS. (2014). *Mednarodni dan invalidov*. Pridobljeno 23. aprila iz <https://www.stat.si/statweb/news/index/4916>
 24. Šentprima. (brez datuma a). *Podporno zaposlovanje*. Pridobljeno 29. aprila 2021 iz <https://www.sentprima.com/zaposlitvena-poklicna-rehabilitacija/za-invalidne/podporno-svetovanje/>
 25. Šentprima. (brez datuma b). *Šentprima*. Pridobljeno 18. decembra 2021 iz <https://www.sentprima.com/sentprima/>
 26. Šentprima. (brez datuma c). *Zaposlitvena rehabilitacija*. Pridobljeno 27. aprila 2021 iz <https://www.sentprima.com/zaposlitvena-poklicna-rehabilitacija/za-invalidne/zaposlitvena-rehabilitacija/?fbclid=IwAR2YPjb-NHQ5fwu2AsCmbAcqJv2WukT9pGRitjCp23YLOvoe5PRYHLKkU9k>
 27. Šentprima. (brez datuma d). *Zaščitna zaposlitev*. Pridobljeno 30. aprila 2021 iz <https://www.sentprima.com/wp-content/uploads/2015/10/zaitna-zaposlitev.pdf>
 28. Tillmann, V., Haveman, M., Stöppler, R., Kvas, Š. & Monninger, D. (2013, 10. december). Public bus drivers and social inclusion: evaluation of their knowledge and attitudes toward people with intellectual disabilities. *Journal of Policy and practice in Intellectual Disabilities*, 10(4), 307-313.
 29. Townsend-White, C., Pham, A. N. T. & Vassos, M. V. (2011, 17. junij). Review: A systematic review of quality of life measures for people with intellectual disabilities and challenging behaviours. *Journal of Intellectual Disability Research*, 56(3), 270-284.
 30. Urad vlade za informiranje. (2006, september). *Sodobna socialna država*. Pridobljeno 3. julija 2021 iz

- http://www.slovenijajutri.gov.si/uploads/tx_publicacije/sodobna_socialna_drzava.pdf?fbclid=IwAR2vUFWtUQJ2aurzYIvmLktiwrFP_wyEMr0gNeyLY2YoY97tFQtGXUZL_5c
31. Uršič, C., Tabaj, A., Vodičar, A., Murgel, J., Peterlin, D., Žoher, M., Zore, L., Dominikuš, D., Smolej Jež, S., Dular, T., Hostnik, D. & Erzar, M. (2015, september). *Vodnik po pravicah invalidov*. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. Pridobljeno 6. julija 2021 iz https://www.gov.si/assets/ministrstva/MDDSZ/Invalidi/Zmoremo/Vodnik_po_pravica_h_invalidov.pdf?fbclid=IwAR1By8Avk8_4ZSuxiAUmxElCwggf-h9jt76Ba9s9ocuQTSUdFtwur0q77rk
 32. Visier, L. (1998). Sheltered employment for persons with disabilities. *International Labour Organization*, 137(3), 347-365 Pridobljeno 9. julija 2021 iz http://www.ilo.int/public/english/revue/download/pdf/visier.pdf?fbclid=IwAR2_QIu_vJLSMmmuZAtCZae4ZWn6yurzuIwY7tKRfh-RY14LyBGWS2LX_2U
 33. Voermans, M. A. C., Taminau, E. F., Geisbers, S. A. H. & Embregts, P. J. C. M. (2020, 17. september). The value of competitive employment: In-depth accounts of people with intellectual disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities (JARID)*, 34(1), 239-249.
 34. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. (2021, maj). *Registrirana brezposelnost*. Pridobljeno 2. julija 2021 iz https://www.ess.gov.si/trg_dela/trg_dela_v_stevilkah/registrirana_brezposelnost?fbclid=IwAR3146X7MtjIRb7CmFkmeYDO2AzY4aH0njyHyan3VkoaXnWuiGzvAPF6BA#Statisti%C4%8Dne%20regije
 35. Združenje za osebno asistenco Slovenije. (brez datuma). *Motnja v duševnem razvoju*. Pridobljeno 23. aprila 2021 iz https://osebna-asistenca.si/motnja-v-dusevnem-razvoju/?fbclid=IwAR3eL0kMhr2wb_ZgPy7dVuyT6nvhBmelOdp0w6PkYaGML2uCFWWhQD1u-6AM
 36. Zveza Sožitje. (brez datuma). *Razlike med duševnimi boleznimi in motnjami v duševnem razvoju*. Pridobljeno 21. aprila 2021 iz <http://www.zveza-sozitie.si/razlike-med-dusevnimi-boleznimi-in-motnjami-v-dusevnem-razvoju.html>
 37. Želva. (brez datuma). *Socialna vključenost*. Pridobljeno 17. marca 2021 iz <https://www.zelva.si/si/czpr/socialna-vkljucenost?fbclid=IwAR0Uck8XLiEsei5FXSU2f00q0R8TnTWHp6HZo7yK0uPYTfLZE-USvA8zE7c>