

ZAPOŠLJAVANJE UZ PODRŠKU OSOBA S INTELEKTUALNIM TEŠKOĆAMA



UDRUGA ZA PROMICANJE INKLUZIJE – PODRUŽNICA ZAGREB



*"Oni koji kažu da je to nemoguće...
Trebaju se maknuti s puta onima koji to rade."*

Joel Barker

ŠTO JE ZAPOŠLJAVANJE UZ PODRŠKU?

Zapošljavanje uz podršku predstavlja plaćeni rad koji obavlja osoba s intelektualnim teškoćama u redovnoj radnoj sredini uz kontinuirano praćenje i podršku. Podršku pružaju radni asistenti, a u kasnijem tijeku osobe iz radne sredine.

KOJI JE ZNAČAJ RADA I ZAPOŠLJAVANJA?

Rad je važan svakome od nas jer nam pruža mogućnosti:

- učenja i razvoja
- financijske neovisnosti
- ostvarivanja pozitivno vrednovanih društvenih uloga
- mogućnosti izbora i donošenja odluka o svom životu
- ostvarivanja prava



KOJE SU OSNOVNE ZNAČAJKE ZAPOŠLJAVANJA UZ PODRŠKU?

- **interakcija** s osobama bez teškoća
- osoba prima **novčanu naknadu** i koristi druge beneficije kao što su bolovanje, godišnji odmor, dodatna edukacija i osposobljavanje
- osoba se **najprije smješta u radnu sredinu** i **potom joj se pruža obuka** za konkretan posao
- **svatko može biti uključen** u zapošljavanje uz podršku bez obzira na opseg teškoća
- **podrška je fleksibilna** tj. prilagođava se potrebama konkretne osobe
- pruža se **kontinuirana podrška** kako bi osoba zadržala željeni posao ili pronašla novi
- **osobe s teškoćama odlučuju** gdje i pod kojim uvjetima žele raditi

TKO SU KORISNICI USLUGA ZAPOŠLJAVANJA UZ PODRŠKU?

- Osobe s intelektualnim teškoćama **koje imaju poslovnu sposobnost** - sklapaju ugovor o radu;
- Osobe s intelektualnim teškoćama **koje su lišene poslovne sposobnosti** - sklapaju ugovor o radnim aktivnostima;

KOJI SU RAZLOZI ZA ZAPOŠLJAVANJE UZ PODRŠKU?

- Osobe s intelektualnim teškoćama spremne su i sposobne raditi tj. obavljati određene zadatke u redovnoj radnoj sredini.
- Mnogim je osobama potrebna dugotrajna ili stalna podrška da bi se uspješno osposobile za rad i zaposlile.
- Mnogim osobama s teškoćama koje su sposobne ispuniti zahtjeve određenog radnog mjesta potrebni su drugi oblici podrške indirektno povezani s poslom (dolazak i odlazak na posao, raspolaganje novcem)
- Osobe s intelektualnim teškoćama najbolje uče u prirodnim situacijama pa im je najlakše naučiti obavljati poslove na konkretnim radnim mjestima u redovnim uvjetima.

KAKAV MODEL ZAPOŠLJAVANJA UZ PODRŠKU RAZVIJA UDRUGA ZA PROMICANJE INKLUZIJE?

Razvoj programa zapošljavanja uz podršku u Republici Hrvatskoj započela je 2000. godine Udruga za promicanje inkluzije.

Program se provodi u suradnji s Ministarstvom nadležnim za socijalnu skrb, ostalim javnim ustanovama, državnim i privatnim tvrtkama, stručnjacima i znanstvenicima s Edukacijsko-rehabilitacijskog fakulteta (vanjskim suradnicima Udruge) i uz podršku relevantnih međunarodnih organizacija. Financira se dijelom iz sredstava Ministarstva, a dijelom iz projekata i donacija.

Krajnji cilj razvoja programa je potaknuti promjene zakonske regulative za njegovu cjelovitu primjenu i formalno uvođenje u sustav socijalne skrbi putem agencija za zapošljavanje uz podršku.

Do sada je u program zapošljavanja uz podršku Udruge za promicanje inkluzije uključeno oko 40 osoba, od kojih su većina korisnici i programa stanovanja uz podršku te programa prevencije institucionalizacije.

Koji su modeli zapošljavanja uz podršku razvijeni u svijetu, s obzirom na način smještanja osobe u radnu sredinu?

- a) model individualnog zapošljavanja – u zajednici se pronalaze odgovarajući poslovi za pojedine osobe;
- b) skupni model (enklava) – skupina osoba s teškoćama radi zajedno uz stalnu podršku radnog asistenta;
- c) model mobilnih skupina – uključuje 3-8 osoba i jednog ili dva radna asistenta; nude razne usluge u zajednici.

Program obuhvaća sljedeće faze:

1. Procjena u funkciji zapošljavanja – otkriva sposobnosti, interese i navike koje daju pozitivnu sliku o klijentu i njegovim potrebama u odnosu na zapošljavanje.
2. Zastupanje osoba u pronalaženju željenog i adekvatnog radnog mjesta - uključuje kontaktiranje potencijalnih poslodavaca, pronalaženje odgovarajućeg radnog mjesta i pripremu poslodavca.
3. Analiza i prilagodba radnog mjesta.
4. Kreiranje i provedba osobno usmjerenog programa podrške – temelji se na analizi redovnih i povremenih radnih zadataka te drugih radnji vezanih za posao.
5. Pružanje podrške osobi pri obučavanju i uvježbavanju izvođenja radnih zadataka (uz podršku radnog asistenta).
6. Pružanje podrške osobi u stjecanju socijalne kompetencije

i ostvarivanju socijalnih odnosa u radnoj sredini (uz podršku radnog asistenta).

7. Pružanje podrške osobi u situacijama indirektno povezanim sa zapošljavanjem, u zaštiti prava i traženju pomoći (uz podršku radnog asistenta).

8. Trajno praćenje osobe i nakon temeljnog obučavanja (kroz komunikaciju s poslodavcem, pružanje dodatne podrške prema potrebi, interveniranje kod promjene radnog mjesta, radnih aktivnosti ili uvjeta rada, u problemskim i kriznim situacijama).

9. Praćenje radne efikasnosti i kvalitete radnog življenja osobe.

Dosadašnji poslovi uz podršku uključuju:

- rad u skladištima distributivnih trgovačkih centara (deklariranje, sortiranje i pakiranje proizvoda namijenjenih prodaji);
- poslove čišćenja i održavanja trgovačkih, skladišnih i sportsko-rekreativnih prostora te stambenih objekata;
- pomoćne poslove u trgovinama (popunjavanje policama robom iz skladišta, slaganje i povlačenje artikala prema naprijed; čišćenje proizvoda);
- pomoćne poslove u gradskoj knjižnici (razvrstavanje i poravnavanje knjiga na policama, brisanje prašine);
- rad na dostavi dokumenata (interna i vanjska dostava);
- pomoćni poslovi u automehaničarskoj radionici (dodavanje alata, poliranje automobila, čišćenje dijelova automobila i prostora radionice)
- pomoćni poslovi u dječjem vrtiću (rad na održavanju rublja,

pomoć pri dijeljenju obroka, uređivanje okoliša, asistiranje odgajateljicama u igri s djecom na igralištu);

- rad u catering tvrtki na dostavi hrane;
- raznošenje i dijeljenje reklamnih materijala (letaka i brošura);
- sezonski poslovi u poljoprivredi i na seoskim gospodarstvima;
- održavanje vrtova i rasadnika;
- čišćenje i održavanje zelenih površina i okoliša;
- rad u tvornici olovaka na poslovima slaganja i pakiranja;
- čišćenje i održavanje prostora
- priprema napitaka i kuhanje kave na aparatu, nabava prehrambenih artikala za kafeteriju;
- radna mjesta u Udruzi za samozastupanje.



KOJA JE ULOGA RADNOG ASISTENTA?

Uloga radnog asistenta (job-coatcha) je pružanje individualno prilagođene podrške osobi s intelektualnim teškoćama u osposobljavanju za radne aktivnosti u redovnoj radnoj sredini, poticanju i podržavanju socijalne integracije osobe u radnoj okolini te praćenju i podršci u cilju ostvarivanja radne efikasnosti, kvalitete radnog življenja i na taj način dugotrajnog zadržavanja radnog mjesta.

Podrška asistenta se nastoji s vremenom smanjivati. Kod nekih se zaposlenika postupno smanjuje i naposljetku potpuno ukida te postaje povremena ili podrška prema potrebi, a kod nekih ostaje trajna i opsežna. S vremenom se nadopunjava ili u potpunosti zamjenjuje prirodnom i mentorskom podrškom od strane redovnih radnika poslodavca.

KAKVI SU DOSADAŠNJI REZULTATI RAZVOJA PROGRAMA ZAPOŠLJAVANJE UZ PODRŠKU?

Kao i u drugim zemljama, i kod nas ovaj model osposobljavanja za rad i zapošljavanja u redovnim uvjetima osoba s intelektualnim teškoćama pokazuje dobre rezultate:

1. Ostvarivanje prihoda samih osoba s intelektualnim teškoćama

Osobe koje su zaposlene uz podršku dobivaju primjerenu naknadu za svoj rad.

2. Socijalna integracija i interakcija

Razvija se socijalna inkluzija i odnosi između radnika uz podršku i njihovih kolega bez teškoća.

3. Zadovoljstvo kvalitetom radnog življenja

Radnici su u velikoj mjeri zadovoljni i radnim aktivnostima i socijalnim odnosima na radnom mjestu te koristima od zapošljavanja u svakodnevnom životu.

4. Gledišta poslodavaca i kolega na radnom mjestu

Poslodavci i redovni radnici mijenjaju negativne stavove i pokazuju zadovoljstvo modelom zapošljavanja, ulogom radnih asistenata i radom radnika uz podršku.

6. Ekonomska isplativost

Troškovi zapošljavanja uz podršku su značajni, ali su s vremenom isplativi. Oni umanjuju potraživanje povlastica iz sustava socijalne skrbi. Još uvijek su jeftiniji od skupih i neproaktivnih dnevnih programa i "zaštitnih" radionica.

7. Obitelji osoba s teškoćama su zadovoljnije.

8. Osobe su bolje prihvaćene u zajednici i ostvaruju bolju kvalitetu življenja i u drugim područjima.



KOJE SU TEŠKOĆE I BARIJERE U RAZVOJU ZAPOŠLJAVANJA UZ PODRŠKU U RH?

- visoka stopa nezaposlenosti u društvu uslijed koje je vrlo zahtjevno pronalaženje radnih mjesta za osobe s intelektualnim teškoćama;
- nedostatak poticajnijih mjera za zapošljavanje osoba s teškoćama, bilo kroz zakonske obveze za poslodavce ili porezne olakšice;
- još uvijek nema zakonske mogućnosti djelomičnog zapošljavanja osoba s većim teškoćama bez da izgube beneficije iz sustava socijalne skrbi, iako im zarada ne bi mogla pokriti životne troškove;
- još uvijek nema zakonske osnove za osnivanje sustavne službe (agencije) zapošljavanja uz podršku.

S obzirom na nemogućnost sklapanja ugovora o radu i isplaćivanja plaće radnicima koji su lišeni poslovne sposobnosti, s poslodavcima se sklapaju sljedeći ugovori:

- ugovor o suradnji službe podrške i poslodavca;
- ugovor o radnoj aktivnosti kojim se definiraju prava i obveze radnika i poslodavca;

Formalni ugovori o radu sklopljeni su samo za pojedine osobe koje nisu lišene poslovne sposobnosti.

ŠTO SMO JOŠ NAUČILI O ZAPOŠLJAVANJU UZ PODRŠKU?

- plaće ili naknade su veće nego u zaštićenim uvjetima rada
- bolja je integracija i socijalne mreže odnosa
- osobe s intelektualnim teškoćama u redovnim radnim uvjetima i na konkretnim zadacima često pokazuju osobine i sposobnosti koje nisu imali prilike pokazati u segregiranim uvjetima
- znatne su pozitivne promjene u kvaliteti života osobe
- obitelji koje su u početku često nesigurne, nakon zaposlenja osobe, izražavaju veliko zadovoljstvo



KOJE SU ZAKONSKE ODREDBE PRAVA NA RAD I ZAPOŠLJAVANJE OSOBA S INTELEKTUALNIM TEŠKOĆAMA?

Ustav Republike Hrvatske

Članak 54.

Svatko ima pravo na rad i slobodu rada.

Svatko slobodno bira poziv i zaposlenje i svakomu je pod jednakim uvjetima dostupno svako radno mjesto i dužnost.

Zakon o radu - Zabrana diskriminacije

Članak 2.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija osobe koja traži zaposlenje i osobe koja se zaposli na temelju...tjelesnih i duševnih poteškoća.

Zakon o izmjenama i dopunama

Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju

Članak 10.

(1)Tijela državne uprave, tijela sudbene vlasti, tijela jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave, javne službe, izvan proračunski fondovi te pravne osobe u vlasništvu ili pretežitom vlasništvu jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave dužni su na primjerenom radnom mjestu prema vlastitom odabiru, u primjerenim radnim uvjetima imati zaposleno:

- do 31. prosinca 2005. najmanje jednu zaposlenu osobu s invaliditetom na svakih 50 zaposlenih

- do 31. prosinca 2008. najmanje jednu zaposlenu osobu s invaliditetom na svakih 42 zaposlenih
- do 31. prosinca 2011. najmanje jednu zaposlenu osobu s invaliditetom na svakih 35 zaposlenih
- do 31. prosinca 2014. najmanje jednu zaposlenu osobu s invaliditetom na svakih 25 zaposlenih
- do 31. prosinca 2017. najmanje jednu zaposlenu osobu s invaliditetom na svakih 20 zaposlenih

(2) Obveza iz stavka 1. ovog članka ne odnosi se na poslodavca – fizičku ili pravnu osobu koja zapošljava manje od 20 radnika

(3) Poslodavci iz stavka 1. ovoga članka dužni su dati prednost pri zapošljavanju osobi s invaliditetom ukoliko ista zadovoljava sve tražene uvjete propisane oglasom ili natječajem.

Najvažnije je da svi mi, kao društvo, osoblje službi podrške, članovi obitelji, skrbnici, prijatelji, suradnici, poznanici, susjedi, zastupnici i samozastupnici, pridonosimo ostvarivanju bezuvjetnog uključivanja svih osoba s teškoćama u životne i radne zajednice, uz poštivanje njihovih prava i ljudskog dostojanstva. Uvijek moramo imati na umu da inkluzija u pravom smislu riječi ne podrazumijeva samo fizičku (osoba je prisutna u nekoj redovnoj sredini), niti programsku integraciju (osoba sudjeluje u nekim programima/aktivnostima redovne sredine). Njezina je suština stvarna socijalna interakcija, socijalni odnosi te ostvarivanje vrednovanih uloga u zajednici.

ZAHVALJUJEMO NA SURADNJI

Udruga za samozastupanje

Udruga za promicanje inkluzije

Ministarstvo zdravstva i socijalne skrbi

Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet

dm-drogerie – markt d.o.o.

Kühne & Nagel d.d.

Knjižnica Tin Ujević

Specijalni ambalažni program d.d.

TOZ Penkala d.d.

SKD Prosvjeta

Financijska potpora:

Ministarstvo zdravstva i socijalne skrbi

Pripremile:

Daniela Bratković i Marijana Janković

Grafička obrada: **Branko Novaković** • Tisak: **Kratis**

UDRUGA ZA PROMICANJE INKLUZIJE – PODRUŽNICA ZAGREB
ASSOCIATION FOR PROMOTING INCLUSION – THE SUBSIDIARY ZAGREB

Bleivweisova 15, 10000 Zagreb, Hrvatska

Tel. + 385 1 37 58 932, 37 58 935

Tel/fax: + 385 1 37 51 696

e-mail: upi-podruznicazg@net.hr

www.inkluzija.hr

Žiro račun: 2360000-1101895378 Zagrebačka banka