



NÁRODNÁ RADA
OBČIANOV SO ZDRAVOTNÝM
POSTIHNUTÍM V SR

Národná rada občianov so zdravotným postihnutím v SR Bratislava

Zborník prednášok zo záverečnej konferencie

Projekt PHARE

**ROVNOSŤ PRÍLEŽITOSTÍ OBČIANOV SO
ZDRAVOTNÝM POSTIHNUTÍM A SOCIÁLNE
PARTNERSTVÁ PRE MONITORING A
ODSTRAŇOVANIE DISKRIMINAČNÝCH
FENOMÉNOV NA TRHU PRÁCE**

V Bratislave 5. až 7. septembra 2006

OBSAH

Úvodné slovo predsedu Národnej rady občanov so zdravotným postihnutím Branislava Mamojku	5
Z príhovoru Prvej dámy SR – pani Silvie Gašparovičovej	7
Problematika realizácie projektov pre občanov so zdravotným postihnutím a projektov realizovaných organizáciami občanov so zdravotným postihnutím - Branislav Mamojka	8
Školenie nezamestnaných občanov so zdravotným postihnutím na prácu aktivistu - Zuzana Heribanová	10
Vzdelávanie v komunikačných zručnostiach - Helena Čertíková.....	13
Projekt SIZAR - Lucia Kočanová	15
Akadémia bez bariér - Barbara Gindlová	17
Uplatňovanie mainstreamingu v prospech ľudí s mentálnym postihnutím - Zuzana MIšová	20
Diverzita prospieva businessu - Lucia Noskovičová, Mirka Lhotáková	24
Zvýšenie zamestnanosti OZP mestom Prievidza na chránenom pracovisku – dispečingu MKS MsP Prievidza a skúsenosti so zamestnávaním OZP - Július Botka	26
Spolupráca Mestského úradu v Banskej Bystrici a Agentúry podporovaného zamestnávania pri zamestnávaní OZP - Mária Filipová, Peter Barin	28
Podpora zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím v podmienkach Ústredia a úradov práce sociálnych vecí a rodiny - Margita Jansová	31
Kvalifikácia ako faktor úspešnosti pri umiestnení občanov so zdravotným postihnutím na trhu práce - Viera Záhorcová	40

Informačné a komunikačné technológie ako nová šanca pre skvalitnenie života občanov so zdravotným postihnutím - Anna Odrejková	44
Zamestnanosť a civilizačné ochorenia – pohľad psychológa - Pavla Nôtová.....	53
Podpora zamestnávania OZP v rámci chránených dielní a chránených pracovísk - Daniela Šajmírová	57
Mentoring ako pomoc začínajúcim podnikateľkám - Eva Šišková	60
Náhradné plnenie ako nástroj pre zvyšovanie zamestnanosti OZP - Pavol Finka	66
Záver z konferencie smerujúce k zlepšeniu zamestnanosti OZP prijaté účastníkmi konferencie	68
Equal Opportunities for Persons with Disabilities and Social Partnerships to Monitor and Eliminate Discrimination Barriers on the Labour Market - Anna Reháková, project manager SDC.....	71

Rovnosť príležitostí občanov so zdravotným postihnutím a sociálne partnerstvá pre monitoring a odstraňovanie diskriminačných fenoménov na trhu práce

Branislav Mamojka,
predseda Národnej rady občanov so zdravotným postihnutím

Hlavným cieľom projektu, ktorého výsledky chceme na konferencii prezentovať je

- prispieť k zníženiu a prevencii dlhodobej nezamestnanosti znevýhodnenej skupiny OZP
- posilniť prístup všetkých zainteresovaných k odstraňovaniu bariér, ktoré znižujú rovnosť príležitostí pre ich vstup na trh práce.

Napriek tomu, že sa v našej príslušnej legislatíve stále viac uplatňuje princíp rovnakých príležitostí a princíp rovnakého zaobchádzania a legislatíva obsahuje pozitívne opatrenia na zamedzovanie diskriminácie OZP na trhu práce, v samotnej legislatíve a pri jej implementácii sa ešte stále stretávame s pokračujúcim znevýhodňovaním OZP pri prístupe na trh práce, získavaní zamestnania, udržaní zamestnania a rozvoji pracovnej kariéry.

Preto sme sa v projekte zarali na

- informovanie o možnostiach zamestnávania OZP a výmenu skúseností,
- vyškolenie poradcov z radov samotných OZP
- prieskum potrieb, skúseností a postojov samotných OZP - záujemcov o zamestnanie a zamestnancov ako aj ich potenciálnych i skutočných zamestnávateľov.

Na konferencii budeme diskutovať o poznatkoch získaných v rámci projektu i v širokej praxi a chceme pripraviť odporúčania

- na vylepšenie relevantnej legislatívy,
- na účinnejšiu transpozíciu príslušných smerníc EÚ a na efektívnejšie uplatňovanie princípov Európskej stratégie zamestnanosti
- na podporu a inováciu osvedčených opatrení podporujúcich zamestnávanie OZP.

Popri národnej a európskej legislatíve a ďalších iniciatívach na podporu zamestnávania sa práve pred pár dňami uskutočnil ďalší významný krok na podporu a ochranu práv OZP a to nie len v súvislosti so zamestnávaním. Po piatich rokoch intenzívnej práce na úrovni OSN je pripravený návrh textu. Konvencie OSN o ochrane a podpore práv a dôstojnosti ľudí so zdravotným postihnutím. Konvencia je založená na existujúcich dohovoroch z oblasti ľudských práv a ich aplikácii na ľudí so zdravotným postihnutím. Jej úlohou je garancia účinnej ochrany OZP a zabezpečenie pre nich možnosti využívať najzákladnejšie ľudské práva.

Text konvencie zakazuje diskrimináciu OZP vo všetkých oblastiach života a venuje sa sprístupneniu celého spektra ľudských práv:

- Občianskych
- Politických
- Ekonomických
- Sociálnych
- Kultúrnych
- až po pozitívne akcie

Dôležitým faktorom je, že EÚ hrala veľmi významnú proaktívnu úlohu pri zabezpečení vysokej úrovne ochrany OZP v Konvencii. Preto veríme, že EÚ bude pokračovať v práci na efektívnej implementácii Konvencie a bude uplatňovať rovnako komplexný prístup pri prijímaní budúcej antidiskriminačnej legislatívy. Veríme, že Konvencia pomôže riešiť aj naše problémy v oblasti zamestnávania OZP a nielen v tejto oblasti.

Preto aj z tohto miesta chceme vyzvať vládu SR, aby podporila prijatie Konvencie na najbližšom Valnom zhromaždení OSN, ktorému má byť predložená a aby pripravila podmienky na jej čo najrýchlejšiu ratifikáciu.

Dovoľte mi uviesť len niekoľko príkladov z našej najnovšej legislatívy, ktoré považujeme za diskriminačné a v rozpore s už existujúcimi dohovormi a predpismi ako aj s pripravovanou Konvenciou.

Všeobecne je uznávaný princíp „rovnakú mzdu za rovnakú prácu“. Zákon o minimálnej mzde však stanoví podľa staršej terminológie pre invalidného zamestnanca minimálnu mzdu na úrovni 50% minimálnej mzdy pre občana bez zdravotného postihnutia a na úrovni 75% pre čiastočne invalidného občana.

Podľa poslednej novely zákona o sociálnom poistení môže invalidný dôchodca pri prechode do starobného dôchodku dostať nižší starobný dôchodok, ako bol jeho invalidný dôchodok.

Dokonca invalidný dôchodca, ktorý si bude privyrábať po získaní invalidity môže dostať nižší starobný dôchodok ako rovnaký invalidný dôchodca, ktorý po získaní invalidity nepracoval.

Od 1. augusta automaticky prestávajú byť povinne nemocensky poistení invalidní dôchodcovia s mierou poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť nad 70%. Aj keby sa ihneď dobrovoľne poistili, nemocenské dávky budú môcť poberať až po 270 dňoch platenia dobrovoľného nemocenského poistenia. Nič na tom nemení fakt, že takýto človek bol zamestnaný pred 1. augustom 2006, platil si on i jeho zamestnávateľ odvody na nemocenské poistenie, a je stále nepretržite zamestnaný.

Uznáva sa potreba začať s rehabilitáciou čo najskôr po získaní invalidity a potreba preferencie účinných opatrení na udržanie sa v zamestnaní. To je však v rozpore s opatrením, podľa ktorého musí byť takýto občan registrovaný najmenej štyri mesiace na úrade práce, aby mohla byť poskytnutá podpora na jeho zamestnanie.

Kumulatívne limity príspevkov na chránené zamestnávanie výrazne znevýhodňujú väčších zamestnávateľov oproti menším, špeciálne osvedčené výrobné družstvá invalidov.

Takéto opatrenia nepôsobia motivačne ani na OZP ani na ich potenciálnych zamestnávateľov.

Sme presvedčení o tom, že uvedené príklady nepredstavujú zámer tvorcov legislatívy a že ide skôr o dôsledky neúmyselných chýb. Preto chceme požiadať vládu SR a NR SR o citlivejší a dôslednejší prístup k riešeniu problematiky OZP a aby venovali väčšiu pozornosť nášmu hlasu.

Niekomu sa môže zdať, že pri otvorení konferencie nie je vhodné hovoriť v takom rozsahu o negatívnych problémoch. My však potrebujeme o problémoch diskutovať a upozorňovať na ne. Veď preto sme riešili projekt a zorganizovali túto konferenciu.

Rovnako však chceme a budeme hovoriť aj o dobrej praxi, ktorá je motivujúca ako pre OZP, tak aj pre zamestnávateľov a zaslúži si našu pozornosť, úctu i podakovanie.

„V dnešnej trhovej ekonomike, kedy sa zamestnávateľ rozhoduje pri výbere zamestnancov iba s prihliadnutím na najvyššiu výkonnosť v danej profesii prirodzene uprednostňuje zdravých uchádzačov o zamestnanie. Nemusí si robiť žiadne ďalšie výdavky s prípadnými opatreniami, aby na pracovisku mohli pracovať aj ľudia s nejakým fyzickým handicapom.

Som presvedčená, že aj ľudia s rôznymi zdravotnými postihnutiami, pri vhodnom výbere pracovného zaradenia a vytvorenia im potrebných úprav na pracovisku, sú schopní podávať rovnako dobrý pracovný výkon, ako zdraví zamestnanci. Zamestnávateľov netreba postihovať pokutami ak nezamestnajú zdravotne postihnutých občanov, ale naopak rôznymi daňovými úľavami na takto vytvorené miesta motivovať“

Silvia Gašparovičová
Prvá dáma Slovenskej republiky

Problematika realizácie projektov pre občanov so zdravotným postihnutím a projektov realizovaných organizáciami občanov so zdravotným postihnutím

Branislav Mamojka, Národná rada občanov so zdravotným postihnutím v SR

Pri príprave a realizácii projektov,

- ktorých cieľovou skupinou sú občania so zdravotným postihnutím,
- ktorých realizátormi sú organizácie občanov so zdravotným postihnutím,
- medzi riešiteľmi ktorých sú občania so zdravotným postihnutím,

sa stretávame s problémami v oblasti financovania súvisiacimi so „špeciálnymi“ potrebami zúčastnených osôb so zdravotným postihnutím ako beneficentov i riešiteľov. Preto považujeme za potrebné v pravidlách financovania projektov zohľadniť zvýšené náklady realizátorov a beneficentov so zdravotným postihnutím.

Z našej pozície je obvykle ťažké zistiť či príslušné pravidlá sú určované v Bruseli alebo v Bratislave, či ide o ich kombináciu alebo modifikáciu na Slovensku. Preto často nevieme nájsť kompetentného na riešenie konkrétneho problému. Ide predovšetkým o tieto okruhy:

- náklady na osobného asistenta občana so zdravotným postihnutím (cestovné, ubytovanie, diéty),
- zvýšené náklady z dôvodu nedostupnosti lacnejších bezbariérových priestorov na organizovanie aktivít v rámci projektov (ubytovanie, stravovanie, rokovacie priestory, parkovanie, ...)
- použitie osobného motorového vozidla pre občanov odkázaných na individuálnu dopravu (reálne náklady!),
- tlmočnicke služby pre nepočujúcich a nedoslýchavých, sprístupňovanie dokumentov pre nevidiacich a slabozrakých (prepis do Braillovhova zväčšeného písma, digitalizácia dokumentov, zvukové nahrávky),
- možnosť z príspevku na realizáciu projektu hradiť plnú cenu špeciálnych zariadení potrebných na realizáciu projektu a nevyhnutných z dôvodu kompenzácie dôsledkov ťažkého zdravotného postihnutia realizátorov a beneficentov projektu. Ide napr. o tlačiarne na slepecké písmo, ktorých cena mnohonásobne presahuje cenu aj komfortnejších bežných tlačiarň. Iným príkladom je špeciálna a upravená výpočtová technika pre používateľov nevidiacich a slabozrakých, nepočujúcich a nedoslýchavých, s obmedzenou mobilitou rúk a ďalšími funkčnými poruchami znemožňujúcimi využívanie štandardnej výpočtovej techniky atď. Vzhľadom na ich vysokú cenu je obvykle možné dotovanie nákupu týchto zariadení len prostredníctvom refundácií na základe odpisov počas trvania projektu a podielu využitia pre projekt. Dotácia často predstavuje len menšiu časť skutočnej ceny. To prakticky znemožňuje alebo zásadne obmedzuje nákup týchto špeciálnych zariadení, ktoré pre realizáciu rovnakých projektov realizátormi a/ alebo pre beneficentov bez zdravotného postihnutia nie sú potrebné.

Súčasný spôsob financovania uvedených aktivít a najmä zariadení predstavuje nepriamu diskrimináciu osôb so zdravotným postihnutím a to aj z hľadiska platnej európskej a slovenskej legislatívy lebo z hľadiska realizátorov a väčšiny beneficentov ide o neprijatie primeraných opatrení na zabezpečenie rovnakých podmienok a rovnakého

zaobchádzania pri príprave na zamestnanie a v zamestnaní. Bez ohľadu na predmet projektu však ide o sťaženie až znemožnenie účasti na realizácii projektov a na benefitovaní na ich výsledkoch, čo je v rozpore so základnou filozofiou presadzovanou orgánmi európskej únie. Nemalo by byť možné vytvárať s podporou prostriedkov EU podmienky, kedy realizátori (riešitelia a ich organizácie) a beneficianti so zdravotným postihnutím majú vyššie náklady na realizáciu rovnakých projektov v porovnaní s realizátormi a beneficiantmi bez zdravotného postihnutia.

Zdá sa, že jedným z kardinálnych problémov brzdiacich odstránenie týchto disproporcií je chápanie rozdielu medzi prístupnosťou a použiteľnosťou - accessibility a usability. Predstava zodpovedných často končí uvažovaním o prístupnosti parciálnych aspektov situácie alebo aktivity bez uvažovania o jej komplexnej použiteľnosti pre zainteresovaných účastníkov so zdravotným postihnutím. Malá pozornosť je tiež venovaná nekonfliktným opatrením z hľadiska rozdielných potrieb rôznych skupín ľudí so zdravotným postihnutím.

Ako prístupná býva deklarovaná napríklad budova, ktorá má rampu pre vodičárov pri zadnom zamknutom vchode a jediné prístupné WC na inom poschodí ako reštauráciu. Možno má určité aspekty prístupnosti, ale nie je použiteľná.

Pre nevidiacich sú často považované za prístupné dokumenty vo formáte PDF lebo ak autor dôsledne rešpektuje určité odporúčania, je možné tieto dokumenty sprístupniť syntetickou rečou pomocou špeciálnych programov. Obyvkle však nie sú uvedené pravidlá striktné dodržiavané a aj keď sa niekedy podarí takýto dokument čiastočne sprístupniť, toto sprístupnenie zaberie podstatne viac času ako oboznámenie sa s jeho čiastočne sprístupneným obsahom.

Príkladom zbytočne konfliktného opatrenia je v súčasnosti sa rozmáhajúce projektovanie všetkého v jednej úrovni - bez obrubníkov. Často sa to obhaja ako opatrenie vychádzajúce v ústrety ľuďom s obmedzenou pohyblivosťou, čo v skutočnosti nevyhovuje ani všetkým skupinám týchto ľudí. Nevidiaci ľudia však strácajú významné prostriedky orientácie a vodiaci psi sa na takýchto priestranstvách stávajú zmätenými až nefunkčnými.

V pripravovaných pravidlách pre štrukturálne fondy na roky 2007 - 2013 je už zahrnuté horizontálne kritérium zakazujúce diskrimináciu aj na základe zdravotného postihnutia. Toto kritérium chápeme v troch rovinách ako:

- zabezpečenie podmienok pre účasť občanov so zdravotným postihnutím a/alebo ich organizácií ako riešiteľov projektov,
- zabezpečenie podmienok na realizáciu projektov, ktorých cieľovou skupinou sú občania so zdravotným postihnutím a
- zabezpečenie podmienok, aby prostriedky zo štrukturálnych fondov neboli použité na podporu projektov vytvárajúcich diskriminačné bariéry pre občanov so zdravotným postihnutím vo všetkých oblastiach života ako je dopravná a architektonická infraštruktúra, informácie, vzdelávanie, služby atď.

Problémy, na ktoré som poukázal sa týkajú najmä prvých dvoch okruhov. Z hľadiska vytvárania rovnakých príležitostí a rovnakého zaobchádzania pre občanov so zdravotným postihnutím vo všetkých oblastiach života je však zvlášť dôležitý tretí okruh. Ide vlastne o mainstreaming problematiky antidiskriminácie občanov so zdravotným postihnutím do všetkých politík spoločnosti. Táto oblasť je z uvedených troch najnáročnejšia a zrejme aj najdôležitejšia lebo predstavuje skutočný cieľ. Prvé dve sú skôr prostriedkami a zároveň demonštráciou skutočnej vôle implementovať horizontálne kritérium antidiskriminácie.

Radi by sme verili, že práve nové horizontálne kritérium bude chápané v celej svojej šírke a že tak pomôže efektívnejšie riešiť naše problémy.

Školenie nezamestnaných zdravotne postihnutých na prácu aktivistu

Zuzana Heribanová, Národná rada občanov so zdravotným postihnutím v SR

Pri zamestnávaní občanov so zdravotným postihnutím majú významnú úlohu všetky zainteresované subjekty, t.j. štát, úrady práce, samospráva, zamestnávateľia, ale aj občania zdravotne postihnutí uchádzajúci sa o zamestnanie. I keď firmy zamestnávajúce viac ako 20 zamestnancov majú povinnosť zamestnávať aj občanov zdravotne postihnutých, veľmi často sa stáva, že v snahe vyhnúť sa "problémovým" zamestnancom, radšej zaplatia pokutu.

V aktivite číslo 3: „Sociálne partnerstvá pre odstraňovanie diskriminácie na trhu práce“ bolo cieľom vypracovanie a praktické odskúšanie pilotného návrhu a vytvorenie nezávislého inštitútu „aktivista v oblasti zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím“ a to z radov nezamestnaných občanov so zdravotným postihnutím.

Na vyškoľenie aktivistov, sme v prvom rade potrebovali zabezpečiť bezbariérové priestory vhodné na vzdelávanie. Problém bol takéto priestory zabezpečiť. Nejde len o vstup do budovy, ale aj do prednáškových priestorov, do jedálne, izieb a aj do sociálnych zariadení. Bola som si osobne prezrieť niektoré hotely v Bratislave, ktoré deklarovali, že sú bezbariérové, ale ich tvrdenie sa nezakladalo na pravde. Najväčšie obavy som mala pri vybavovaní priestorov pre druhú skupinu. Po telefonickom rozhovore som verila riaditeľovi hotela Metropol v Spišskej Novej Vsi, že priestory budú vyhovovať. Áno, takmer všetko vyhovovalo, až na to, že ako väčšej skupine nám dali miestnosť na školenie, do ktorej sa vchádzalo piatimi schodmi. Jedna účastníčka bola na elektrickom vozíčku. Avšak spoločne sa nám podarilo túto prekážku zložiť.

V prvej etape išlo o vyškoľenie zdravotne postihnutých, ktorí boli vybraní v spolupráci s organizáciami zdravotne postihnutých a úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny z jednotlivých regiónov. Veľmi nás prekvapila skutočnosť, že jediný Trenčiansky kraj nezabezpečil účastníkov na toto školenie.

Štúdijný program bol v oboch kurzoch naplánovaný na 5 dní, aby sa budúci aktivisti zoznámili s celou škálou problémov, ktoré sa môžu vyskytnúť v praxi, keď sa budú nachádzať v pilotnom odskúšaní - v druhej etape.

Nosnou témou boli prednášky zaoberajúce sa podporovaním zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím, kde boli účastníci oboznámení s legislatívnym rámcom, spolufinancovaním a o aktívnych opatreniach trhu práce zameraných na podporu zamestnávania znevýhodnených skupín.

Ďalej sa zoznámili s antidiskriminačným zákonom a skúsenosťami z praxe a tiež s európskou a slovenskou legislatívou pri rovnosti príležitostí a odstraňovaní diskriminácie na trhu práce pre OZP.

Dôležitú úlohu mali aj aktivizujúce metódy, tu sa zúčastnili cvičení v sociálnej komunikácii, sebaaprezentácii, jazykovej kultúre a zvyšovaní osobnostných kompetencií.

Účastníci kurzu v Spišskej Novej Vsi boli na exkurzii na Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny, prezreli si Poradensko-informačné centrum, oboznámili sa s jeho cieľmi a skúsenosťami. Tu mohli vidieť, ako v praxi toto centrum zabezpečuje pomoc pre zdravotne postihnutých občanov uchádzajúcich sa o zamestnanie.

Jednotliví odborníci umožňujú občanom so zdravotným postihnutím vyskúšať si drobnú motoriku, simulované nastupovanie a vystupovanie do dopravného prostriedku, dostanú rady od psychológa a iných odborníkov.

Bolo veľmi zaujímavé sledovať, s akým záujmom pristupovali účastníci k jednotlivým prezentovaným témam a aktívne sa zapájali do vyučovacieho procesu.

Mnohí ako dlhodobo nezamestnaní a ešte i zdravotne postihnutí si neverili, že dokážu byť ešte nápomocní iným ľuďom. Voľný čas využívali na konzultácie s lektormi, prípadne si vymieňali skúsenosti medzi sebou. Školenie im ukázalo nové možnosti, aby začali uvažovať o svojom zaradení sa do pracovného procesu.

I keď stále platí, že nielen prácou je človek živý, tak najúčinnjšou sociálnou dávkou je dať ľuďom prácu...

Na záver boli hodnotené ich teoretické, praktické a psychické schopnosti. Účastníci získali osvedčenie o absolvovanom školení.

Z obidvoch skupín boli vybraní ôsmi aktivisti pre podporu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím, ktorým bol vydaný preukaz aktivistu. Keďže zástupca za Trenčiansky kraj nebol školený, zabezpečili sme jedného aktivistu pre Bratislavu a druhého pre Bratislavský kraj. Ich úlohou bolo v priebehu mesiacov jún až september 2006 poskytovať informácie a pomoc občanom so zdravotným postihnutím ako aj zamestnávateľom pri ich zamestnávaní. V spolupráci so svojimi tútormi – dlhoročnými členmi a zamestnancami občianskych združení občanov so zdravotným postihnutím – boli nápomocní pri hľadaní vhodných pracovných miest pre občanov so zdravotným postihnutím a to prostredníctvom úradov práce, sociálnych vecí a rodiny ako aj v spolupráci s agentúrami podporovaného zamestnávania. Aby túto činnosť mohli vykonávať, obrátili sme sa listom na generálneho riaditeľa Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny o sprostredkovanie informácie a podporu pri spolupráci našich aktivistov so zástupcami úradov práce, sociálnych vecí a rodiny pri získavaní relevantných informácií o voľných pracovných miestach a uchádzačoch o zamestnanie so zdravotným postihnutím a ich umiestňovaní na trhu práce.

Ďalšou dôležitou úlohou aktivistov bolo v spolupráci s kompetentnými inštitúciami pomáhať rozvíjať partnerstvá sociálnej inklúzie na regionálnej úrovni a hľadať nové možnosti vytvárania pracovného uplatnenia občanov so zdravotným postihnutím.

V aktivite číslo 3 sme postupovali podľa časového harmonogramu. Vzhľadom na to, že projekt sme museli skrátiť, aktivisti spolu s tútormi zabezpečovali druhú etapu práce v dovolenkovom období. Mali problémy s kontaktovaním sa so zamestnávateľmi, občanmi so zdravotným postihnutím ako aj so zamestnancami úradov štátnej správy a samosprávy. Rozloha niektorých krajov je veľmi veľká, preto návštevu jednotlivých okresov najmä tých vzdialenejších nemohli absolvovať viackrát.

Zo skúseností aktivistov a tutorov možno záverom skonštatovať, že väčšina sa v praxi stretala s týmito problémami:

- nie na všetkých úradoch práce, sociálnych vecí a rodiny sa stretli s pochopením, niektorí zamestnanci mali obavy, že naši aktivisti im preberú prácu.
- pri ponúkaní práce občanom so zdravotným postihnutím je málo využívaná výpočtová technika. Stále sú zoznamy voľných pracovných miest len v tlačenej forme.
- zamestnávateľia, ktorí chcú vytvoriť chránené pracovisko alebo chránenú dielňu sa sťažovali, že proces vybavovania trvá veľmi dlho.

- inštitúcie, ktoré poskytujú poradenstvo a umiestňovanie občanov zdravotne postihnutých na trhu práce sa stavajú do role zberateľov údajov o týchto občanoch.
- príspevkové a rozpočtové organizácie majú väčšie problémy pri vytváraní chránených pracovísk, pretože ich mzdové prostriedky sú limitované podľa tabulkových tried.
- zodpovední pracovníci úradov práce, sociálnych vecí a rodiny by mali navštevovať chránené dielne a chránené pracoviská. Po vydaní rozhodnutia dostatočne nekontrolujú, akú prácu občania so zdravotným postihnutím vykonávajú (často aj úkolovú s vysokými normami a za minimálnu mzdu), pracoviská sú hlučné, nie sú v priestoroch, na ktoré bolo vydané rozhodnutie na prevádzku.

Aktivisti majú aj dobré skúsenosti v spolupráci so zamestnancami miestnych úradov, so zamestnávateľmi, ktorí majú sociálne cítenie a vytvorili si priestor aj na ďalšiu spoluprácu i keď pilotný projekt programu PHARE bude ukončený.

Mnohí by uvítali možnosť, aby sa na úradoch práce, sociálnych vecí a rodiny vytvorila pozícia pre vyškoleného občana so zdravotným postihnutím, ktorý by zabezpečoval potrebnú pomoc zamestnávateľom, najmä v administratíve, pri vytváraní chránených pracovísk a chránených dielní.

Myslíme si, že projekt „Rovnosť príležitostí občanov so zdravotným postihnutím a sociálne partnerstvá pre monitoring a odstraňovanie diskriminačných fenoménov na trhu práce“ v aktivite číslo 3 preveril samotných zdravotne postihnutých aktivistov, že v práci pri pomoci zamestnávania zdravotne postihnutých občanov dokázali v krátkom časovom úseku získať nové skúsenosti a nadviazať nové kontakty.

I naďalej je potrebné vytvárať partnerstvá rôznych organizácií, štátnych súkromných, samospráv, zamestnávateľov a organizácií zdravotne postihnutých pri vytváraní pracovných miest.

Je veľmi dôležité, aby sa v našej spoločnosti zmenil pohľad na zdravotne postihnutých, aby si zamestnávatelia uvedomili, že

- osoby so zdravotným postihnutím sú rovnako produktívne a spoľahlivé ako ostatní zamestnanci
- častejšie zostávajú u jedného zamestnávateľa
- pokiaľ je nutné prispôbiť pracovisko, poskytuje sa štátna podpora, ktorá umožní týmto ľuďom realizovať svoj pracovný potenciál

A na záver mi dovoľte jeden podnet na zamyslenie: zdravotne postihnutým sa občan môže stať aj v dôsledku úrazu, ktorý utrpel na svojom pracovisku. Je naozaj také nepredstaviteľné, aby zamestnávateľ zabezpečil vhodné pracovné miesto – prípadne aj chránené a umožnil tak svojmu zamestnancovi vrátiť sa do tej istej firmy?

Pre občana s ťažkým zdravotným postihnutím resp. zdravotným postihnutím by to bol dôležitý krok k jeho návratu do hodnotného života a k dosiahnutiu pocitu „potrebnosti“. Tu vidíme možnosti aj pre odbory.

Vzdelávanie v komunikačných zručnostiach

Helena Čertíková, VŠMU Bratislava

Je všeobecne známe, že ak sa človek dostane do sociálnej a izolácie – ako sa často zdravotne postihnutým a nezamestnaným ľuďom stáva – klesá jeho sebavedomie a viera vo vlastné schopnosti. Potom sa môže stať, že ak sa aj náhodou naskytne príležitosť zamestnať sa, miera izolácie - a z nej vyplývajúca pasivita - je priveľká. Ak jej človek podľahne – nie je schopný prekonať svoj blok a presvedčivo komunikovať s potenciálnymi zamestnávateľmi.

Cieľom školenia, ktorý sme lektorsky realizovali s kolegyňou PhDr. Evou Pavlíkovou bolo preto nielen oboznámiť účastníkov so základnými zložkami komunikačného procesu, ale predovšetkým ich aktivizovať. Teda viesť školenie tak, aby účastníci sami mali možnosť vyskúšať si, akými sú komunikátormi, ako sa vedú pred verejnosťou prezentovať, aké sú ich silné stránky a v čom treba ich prejav ešte posunúť a skorigovať.

V spolupráci s organizátormi sme preto náš blok, venujúci sa komunikačným zručnostiam rozvrhli do dvoch dvojdnových sústreďení (jedno sa konalo v Bratislave pre účastníkov z Bratislavy a okolia a následne ďalší v Spišskej Novej Vsi pre účastníkov z východného a stredného Slovenska), pričom sme každú skupinu účastníkov rozdelili ešte do menších skupín, aby sa lepšie mohli využiť všetky aktivizujúce metódy. V menších skupinách sa vytvoril väčší priestor na vzájomný dialóg a účastníci školenia mali väčšiu možnosť prakticky si vyskúšať svoje komunikačné a prezentačné zručnosti. Išlo tu teda najmä sociálno-psychologický výcvik.

V rámci školenia sme sa venovali nasledujúcim témam:

- základy neverbálnej a verbálnej komunikácie – všetkým jej zložkám, ktoré priaznivo, či nepriaznivo ovplyvňujú komunikačný proces.
- aktívne počúvanie – ktoré je vlastne základom úspešnej komunikácie
- výstavba rozhovoru a kladenie otázok – rozoberali sme tu najmä typ otvorených a zatvorených otázok a to, ako ich možno využiť v prospech priebehu rozhovoru.
- optimálna komunikácia – základy asertivity, ktorá pomáha zvládnuť komunikáciu s agresívnymi, či manipulatívnymi partnermi
- základy techniky dýchania – dych je základom nášho života aj reči a zvládnutie správnych princípov, ako ovládnuť svoj dych nám pomáha pri zvládaní stresových situácií, trémy, napätia
- výrazové zložky reči a ich využitie v prospech komunikácie – teda to, ako môžeme v reči uplatniť silu, výšku a farbu hlasu a ako narábať s tempom reči ako ju členiť, aby bola naša reč dobre vnímaná a presne pochopená
- pravidlá poskytovania a prijímania spätnej väzby – ako cesta k sebareflexii, ktorá je dôležitá, ak chceme na sebe niečo posunúť či zmeniť.

Na začiatku školenia boli účastníci vyzvaní, aby sa prezentovali nie slovne – ale cez kresbu. Išlo o ich seba vyjadrenie formou vytvorenia vlastného erbku a jeho následného popísania – odprezentovaného pred celou skupinou účastníkov. Prezentáciu erbov sme nahrali na video, aby sme sa mohli k jednotlivým vystúpeniam na konci školenia vrátiť.

Popísaná metóda seba prezentácie, (ktorou sme nahradili tradičný zoznamovací blok) bola pre lektorov, ale najmä pre aktérov školenia veľmi výpovedná. Okrem formálnej

úrovne prezentácie – (teda aký je príchod jednotlivých účastníkov, ako stoja, aké gestá používajú, ako využívajú očný kontakt, aká je ich výpoveď koncízna, aký je ich objem reči, tempo, ako svoj prejav členia ...) - sa dozvedeli predovšetkým informácie o sebe samotných. Z každého erbu sa dala prečítať informácia o tom, čo má pre jeho nositeľa význam, aké hodnoty preferuje, čo akcentuje, na čo je hrdý, akými etapami svojho života prešiel, aké je jeho profesionálne a ľudské zázemie. Z kreslenia erbov – teda aktivity, ktorá pripomínala spočiatku hru, sa napokon vylúplo množstvo informácií, poskytujúcich relevantný obraz o ich nositeľoch.

Ako som spomínala – k vystúpeniam, prezentujúcim erb sme sa vrátili v záverečnej fáze školenia, keď už jeho účastníci prebrali jednotlivé témy sociálno-psychologického výcviku. Pri opätovnej analýze jednotlivých vystúpení sme postupovali prostredníctvom vzájomného poskytovania spätnej väzby. Po prezretí každej z prezentácií sa vyjadril najprv hlavný aktér k tomu, ako svoje vystúpenie vníma, čo sa mu na ňom páčilo a čo by prípadne zmenil. Po ňom nasledovala spätná väzba kolegov – účastníkov školenia. Dbali sme pritom, aby spätná väzba bola čo najkonkrétnejšia, popisná, bez zbytočného hodnotenia. Napokon sa k prezentáciám vyjadrili lektorky, ktoré – okrem spätnej väzby – mali možnosť poskytnúť aj istý návod, akým spôsobom možno dosiahnuť zlepšenie úrovne jednotlivých prezentácií. Tento spôsob – aj keď bol časovo náročný – sa ukázal efektívnym, pretože boli všetci účastníci doňho vtiahnutí, učili sa jednotlivé zložky prezentácie vnímať a presne pomenovávať. Navyše – ak sa vyskytlo viacero podobných postrehov – získala spätná väzba väčšiu objektívnu platnosť a teda aj väčšiu váhu. Úroveň a presnosť postrehov, ako aj spôsob, akým spätnú väzbu jednotliví účastníci svojim kolegom poskytovali, priniesli lektorom tiež informácie o komunikačných spôsoboch jednotlivých účastníkov školenia. Tým, že išlo o vzájomný dialóg, vznikla otvorená, priateľská atmosféra, v ktorej nešlo o kritizovanie jednotlivých účastníkov, ale o snahu pomôcť - to znamená eliminovať individuálne nedostatky a podporiť to, čo bolo na prezentáciách dobré.

Návrat k východiskovej aktivite dal školeniu rámec, v ktorom sa mohli využívať poznatky získané v rámci školenia.

Z tohto pohľadu mali obidva bloky sociálno-psychologického výcviku význam. Okrem toho, že priniesli praktické informácie o sociálnych zručnostiach, pomohli účastníkom vyskúšať si ich a získať potrebné praktické informácie nielen o obsahu školenia, ale aj o sebe samotných. A lepšia sebareflexia vedie zákonite k možnosti niečo na sebe meniť, aktívnejšie so sebou pracovať.

Pozorovania účastníkov, akým spôsobom pracujú na školení, ako aj výsledky testov z teoretických vedomostí, viedli potom k výberu aktivistov, ako o tom informovala PhDr. Zuzana Heribanová.

Napokon si dovoľím podeliť sa o svoj osobný zážitok. Keďže som po prvý raz školila ľudí s istým druhom postihnutia, mala som na začiatku školenia rešpekt, aj obavu, či dokážem nadviazať s účastníkmi školenia potrebný kontakt. O to viac ma oslovila ich otvorenosť, aktivita, ochoť spolupracovať, ako aj dychtivosť pri prijímaní nových informácií – a to u všetkých vekových kategórií. Na školeniach v Bratislave aj v Spišskej Novej Vsi sa vytvorila veľmi dobrá, otvorená, priateľská atmosféra, ktorá je nevyhnutným predpokladom pre úspešnosť každého podujatia. Bez ľudského vkladu všetkých jeho účastníkov by to nebolo možné dosiahnuť.

SIZAR - Systém integrovaného zamestnávania a rekvalifikácie nevidiacich a slabozrakých ľudí

Lucia Kočanová, Únia nevidiacich a slabozrakých Slovenska

Projekt SIZAR je realizovaný v rámci Iniciatívy spoločenstva EQUAL, ktorá je financovaná z prostriedkov Európskeho sociálneho fondu. Implementačným orgánom tejto iniciatívy na Slovensku je Ministerstvo práce sociálnych vecí a rodiny SR. Základným poslaním IS EQUAL je vytvoriť podmienky a poskytnúť priestor pre nové prístupy k riešeniu problémov v boji proti všetkým formám diskriminácie a nerovnosti na trhu práce. Jednou z jej dôležitých zásad je hľadanie riešení na princípe partnerstva.

Cieľ projektu:

Rozšírenie možnosti integrovaného zamestnávania a vlastného podnikania nevidiacich a slabozrakých ľudí vytvorením komplexného systému poradenských a tréningových programov a služieb zvyšujúceho ich nezávislosť na pomoci iných ľudí a rozvíjajúceho ich prispôsobivosť meniacim sa požiadavkám trhu práce.

Pre naplnenie tohto cieľa máme postavené dve základné **cieľové skupiny**, ktoré zároveň vytvárajú dve **roviny našich aktivít**:

- zrakovo postihnutí občania – aktivity, ktorých cieľom je maximálne pripraviť zrakovo postihnutého človeka pre trh práce
- zamestnávateľa – aktivity, zamerané na zvýšenie citlivosti zamestnávateľov pre problematiku zamestnávania zrakovo postihnutých aby boli pripravený takéhoto zamestnanca prijať

Aktivity projektu:

Pre potreby projektu sme vyšpecifikovali 11 relatívne samostatných a ucelených oblastí činnosti a aktivít tak, aby sme zabezpečili dosiahnutie cieľov, a aby sme čo najviac znížili potenciálne riziká a ohrozenia pri jeho realizácii.

Základnou myšlienkou projektu je prostredníctvom zainteresovaných partnerov projektu vytvoriť **komplexný systém** poradenských a tréningových programov a služieb pre skupinu zrakovo postihnutých uchádzačov o zamestnanie. Ide o skvalitnenie poskytovaných služieb, vytvorenie niektorých nových služieb a ich prepojenie medzi partnermi. Fáza prepojenia je založená na definovaní úloh, kompetencií, zodpovedností a postupov práce jednotlivých partnerov. Myšlienku „naše aktivity prepojíme a skvalitnené ich ponúkneme klientom“ realizujeme v Bratislavskom, Banskobystrickom a Prešovskom kraji nasledovne:

Únia nevidiacich a slabozrakých Slovenska (ÚNSS)

- realizuje prípravu zrakovo postihnutého človeka pre trh práce a to v oblasti samostatnosti, sebaobsluhy, komunikácie s prostredím...
- v rámci projektu skvalitňujeme už existujúce služby a pripravujeme výber služieb nevyhnutných pre trh práce,
- v rámci projektu vzniká nová služba a to výcviky sociálno-komunikačných zručností vo vzťahu k zamestnávaniu. Ide o problematiku sebahodnotenia, teda identifikáciu kvalít, ktoré môže zrakovo postihnutý ponúknuť zamestnávateľovi, identifikáciu nedostatkov, na ktorých sa dá pracovať, práca na asertivite, informácie o možnosti získavať informácie, sebaaprezentácia na pohovore, v

zamestnaní, telefonický rozhovor...,

- v rámci projektu prebieha akreditácia počítačových kurzov rôznych úrovní a následne realizujú,
- realizácia počítačových kurzov sa rozširuje i na prešovský a košický kraj.

Agentúra podporovaného zamestnávania (APZ)

- identifikácia zrakovo postihnutého uchádzača o zamestnanie,
- poradenstvo, podpora pri hľadaní práce, udržanie pracovného miesta, monitoring na pracovisku,
- v rámci projektu realizuje vzdelávacie aktivity o podporovanom zamestnávaní,
- rozširuje model spolupráce na ostatné regióny.

Národná agentúra pre rozvoj malého a stredného podnikania (NADSME)

- v rámci projektu analyzuje bariéry existujúceho kurzu „začneme podnikáť“ a zistené bariéry odstraňuje,
- pripravuje rekvalifikačný kurz „telemarketing“ prístupný i zrakovo postihnutým
- realizuje prístupné rekvalifikačné kurzy v Bratislavskom, Banskobystrickom a Prešovskom kraji.

Inštitút pre výskum práce a rodiny (IVPR)

- realizuje celoslovenskú výskumnú analýzu stavu zamestnanosti a zamestnateľnosti nevidiacich a slabozrakých ľudí. Respondentmi sú samotní zrakovo postihnutí,
- pripravuje návrhy opatrení na základe výskumu.

Senzibilizácia zamestnávateľov

Táto aktivita je založená na informovanosti zamestnávateľov o problematike zamestnávania zrakovo postihnutých, búranie predsudkov a zmenu postojev. Dôležitou aktivitou je výskum, zameraný na zmapovanie dopytu po pracovnej sile zrakovo postihnutých a identifikáciu bariér v ich zamestnávaní. Jednou z aktivít je i informačná a mediálna kampaň, ktorej cieľovou skupinou sú zamestnávatelia.

Nadnárodná spolupráca

Cieľom vytvorenia nadnárodného partnerstva je hlbšia identifikácia problémov v oblasti zamestnávania zrakovo postihnutých a možností ich riešenia prostredníctvom výmeny skúseností v tejto problematike, porovnávanie a harmonizácia systémov a spôsobov práce a vytváranie výstupov vyplývajúcich z nadnárodnej spolupráce. Nadnárodné partnerstvo sme vytvorili s ďalšími 4 rozvojovými partnerstvami z Českej republiky, Veľkej Británie a Poľska. Cieľovou skupinou všetkých partnerstiev sú zrakovo postihnutí občania, čo nám prináša výbornú možnosť výmeny skúseností a informácií.

Udržateľnosť a pokračovanie

Po ukončení realizácie projektu chceme zabezpečiť prenos vytvorených systémov a postupov práce so zrakovo postihnutými uchádzačmi o zamestnanie do všetkých regiónov Slovenska, a tým zabezpečiť akúsi štandardizovanú sieť služieb podporujúcich ich zamestnateľnosť.

Takisto pracujeme na vypracovaní stratégie smerom k podpore vytvorených produktov projektu oficiálnymi štruktúrami (najmä v procese tvorby nových typov rekvalifikačných kurzov a následne v procese ich akreditácie a neskôr smerom k finančnej podpore ich realizácie).

Vytvorené metodiky/produkty budú následne využívané profesionálnymi zamestnancami Únie nevidiacich a slabozrakých Slovenska a Agentúry podporovaného zamestnávania v procese práce so zrakovo postihnutými uchádzačmi o zamestnanie.

Akadémia bez bariér

Barbara Gindlová

Európska kultúrna spoločnosť, vznik EKS – jún 2000

Hlavné aktivity

- koncepcné systémové riešenia pre oblasť rozvoja ľudských zdrojov v samosprávnom prostredí, v prostredí vysokých škôl a pre zraniteľné skupiny s dôrazom na sluchovo postihnutých
- presadzovanie procesu celoživotného a ďalšieho vzdelávania
- aplikácia informačno-komunikačných technológií a IT nástrojov do každodenného života ako hlavný predpoklad inkluzívnej spoločnosti
- diverzifikácia foriem vzdelávania a tvorba nových vzdelávacích nástrojov s dôrazom na e-learning a aplikáciu informačných systémov ako doplnkových nástrojov vzdelávania

Základné priority

- e-GOVERNMENT - zlepšiť participáciu občanov na správe vecí verejných
- e-LEARNING - sprístupniť všetkým možnosť vzdelávať sa a zvýšiť vedomostnú úroveň
- e-INCLUSION- začlenenie zraniteľných skupín do každodenného života
- e-QUALITY = e-GOVERNMENT + e-LEARNING + e-INCLUSION

Európska kultúrna spoločnosť a Slovenský zväz sluchovo postihnutých

- začiatok spolupráce – leto 2003
- demokratizácia vzdelávania sluchovo postihnutých SP
- podpora tvorby inovatívnych vzdelávacích systémov a programov pre SP v procese ďalšieho a celoživotného vzdelávania SP
- zvyšovanie digitálnej gramotnosti SP
- presadzovanie bezbariérových foriem vzdelávania
- zvyšovanie zamestnanosti SP
- podpora adaptability SP na trhoch práce formou praktickej prípravy pre výkon konkrétnej pracovnej pozície

Projekty

Realizované projekty

- Internet – nové príležitosti sluchovo postihnutých na trhu práce I. a II.
- Zvyšovanie digitálnej gramotnosti sluchovo postihnutých formou bezbariérového prístupu I.- II.
- POINT – Počítač a internet = nový pracovný nástroj pre sluchovo postihnutých

Projekty v príprave

- New trends and methodologies in educating hearing impaired youth
- Svet ticha- výstava fotografií
- Akadémia bez bariér – alternatívna vzdelávacia sieť v štruktúre vzdelávania SP

Dosiahnuté výsledky

- otvorenie 6 koncových vzdelávacích bodov v priestoroch Krajských rehabilitačných centier na úrovni 6 samosprávnych krajoch
- ponuka bezbariérových služieb a poradenstva

- overenie nových vzdelávacích programov – IKT, Pracovné poradenstvo, Web design, Počítačová grafika
- databáza nových posunkov pre odbornú terminológiu
- aktívne pôsobenie sluchovo postihnutých lektorov
- 370 vyškolených SP osôb
- analýza možností uplatnenia sa sluchovo postihnutých na regionálnych trhoch práce
- tvorba nových pracovných miest

Prínos a význam

- zaplnenie „prázdneho miesta“ v rámci slovenského vzdelávacieho systému pre SP
- vytvorenie alternatívnej vzdelávacej siete s jednotnou metodológiou
- etablovanie siete koncových vzdelávacích bodov na úrovni jednotlivých regiónov a tvorba nových
- príprava SP pre lukratívne pracovné pozície s prevahou duševnej činnosti, s dôrazom na samostatné a kreatívne riešenia, novú odbornosť, ktoré ponúka informačná spoločnosť
- posilnenie antidiskriminačného prístupu vo vzdelávaní, v príprave pre konkrétne pracovné miesto a v zamestnávaní SP
- zvýšenie samozamestnávateľských aktivít SP
- transfer skúseností zo zahraničia a príprava medzinárodných projektov

Bezbariérové vzdelávanie

Sluchovo postihnutí školia sluchovo postihnutých najprirodzenejšou formou – v posunkovom jazyku

Kombinované formy vzdelávania:

- tradičné rezidenčné školenia
- inovatívne formy (e-learning)
- on-line konzultácie a dištančné samo štúdium
- praktický tréning

PRIORITY PRE OBDOBIE 2007-2010

rozšírenie existujúcej ponuky vzdelávacích programov

- Angličtina pre SP,
- Podnikateľské zručnosti pre SP
- Digitálna administratíva pre SP
- Lektor ďalšieho vzdelávania
- Správca počítačových databáz
- Programovanie pre SP
- Projektový manažér pre program Mládež
- zvýšenie počtu existujúcich koncových vzdelávacích bodov pre SP s prístupom na internet a možnosťou bezplatne pracovať s počítačom
- zapojenie stredných odborných škôl do aktivít Akadémie bez bariér na báze neformálneho vzdelávania
- budovanie public – private partnership a otvorenie spolupráce s miestnou územnou samosprávou
- vytvorenie podnikateľských inkubátorov pre sluchovo postihnutých s cieľom zvýšenia samozamestnávateľov z radov SP

Informačná spoločnosť a SP

Hlavné bloky semináru

- AKADÉMIA BEZ BARIÉR
- Informačná spoločnosť a vzdelávanie SP
- Informačná spoločnosť a zvyšovanie zamestnanosti SP
- Informačná spoločnosť a tvorba prac. miest pre SP
- Informačná spoločnosť a aktívne občianstvo SP

TERMÍN: 20. - 24. február 2007, BRATISLAVA

Informačná spoločnosť - platforma sociálnej inklúzie

- neobmedzený prístup k informáciám
- diverzifikácia foriem vzdelávania
- nové príležitosti pre SP na trhu práce
- počítač – pracovný nástroj pre sluchovo postihnutých
- nové formy pracovného uplatnenia – TELEWORK
- nové pracovné pozície s prevahou duševnej činnosti
- transaktívne on – line služby – eliminácia bariér v každodennom živote
- nové formy komunikácie s počujúcim svetom

Kontakt

Európska kultúrna spoločnosť

Františkánske nám. 7

811 01 Bratislava

Slovenská republika

www.exs.sk

kontaktná osoba - Barbara GINDLOVÁ

telefón - 00 421 2 54 64 03 51,

mail – gindlova@exs.sk

Uplatňovanie mainstreamingu v prospech ľudí s mentálnym postihnutím na Slovensku

Zuzana Mišová, Združenie na pomoc ľuďom s mentálnym postihnutím

Pojem mainstreaming už dnes našťastie prestáva byť pojmom cudzím. Uplatňovanie princípov mainstreamingu sa stáva jednou z prvoradých úloh (nielen) členských štátov Európskej únie. Slovo „mainstreaming“ sa v mojom slovníku začalo častejšie vyskytovať až s príchodom a realizáciou projektu **Mainstreaming Mental Disability Policies** (MMDP), čo ťažko preložíť do slovenčiny, jeho myšlienky vám však následne popíšem.

Projekt MMDP podporuje Európska komisia a organizačne ho zabezpečujú organizácie Inclusion Europe - Európska asociácia spoločností ľudí s mentálnym postihnutím a ich rodín, The Open Society Mental Health Initiative - Iniciatíva otvorenej spoločnosti pre duševné zdravie a Global Initiative on Psychiatry - Globálna iniciatíva pre psychiatriu.

Zámerom projektu MMDP **je zlepšiť možnosti ľudí s problémami duševného zdravia a ľudí s mentálnym postihnutím účinne sa podieľať na tvorbe a implementácii politiky a opatrení, ktoré ich ovplyvňujú**. Tento projekt sa realizuje v ôsmich nových členských štátoch EÚ zo strednej a východnej Európy (Česká republika, Estónsko, Maďarsko, Lotyšsko, Litva, Poľsko, Slovensko a Slovinsko). Za každú krajinu pracujú 2 skupiny – skupina za ľudí s mentálnym postihnutím a skupina za ľudí s problémami duševného zdravia. V rámci SR sú to organizácie Združenie na pomoc ľuďom s mentálnym postihnutím v SR a Integra - Združenie pre duševné zdravie.

Cieľom aktivít v rámci projektu je:

- zvýšiť povedomie politikov a tvorcov politiky o existencii, potrebách a schopnostiach ľudí s problémami duševného zdravia a ľudí s mentálnym postihnutím;
- zvýšiť schopnosti ľudí s problémami duševného zdravia, ľudí s mentálnym postihnutím a mimovládnych organizácií pracujúcich s jednou alebo obidvomi týmito skupinami zapájať sa do tvorby politiky na miestnej, národnej a európskej úrovni;
- dosiahnuť zmeny v politike a legislatíve, aby ľudia s problémami duševného zdravia a ľudia s mentálnym postihnutím mali lepší prístup k vzdelaniu a zamestnaniu;
- šíriť dobrú prax politiky mainstreamingu, vhodnú pre ľudí s problémami duševného zdravia a ľudí s mentálnym postihnutím.

Mainstreaming spočíva na princípoch takých ľudských práv ako rovnosť, úcta, dôstojnosť a spoluúčasť. Používame ho na popísanie procesu, ktorý zabezpečí, aby politika a všetky opatrenia vlády, štátnej správy a iné rozhodnutia rešpektovali a reagovali na potreby ľudí s problémami duševného zdravia a ľudí s mentálnym postihnutím. Toto by sa malo aplikovať na všetky politické rozhodnutia a opatrenia, nielen na tie, ktoré sú zamerané na špecifické otázky duševného zdravia alebo mentálneho postihnutia. Tento prístup odzrkadľuje medzinárodné štandardy ľudských práv a politiku Európskej únie. Európska komisia ustanovila, že v politike pre „znevýhodnené skupiny“ (ľudia so zdravotným postihnutím patria do tejto kategórie): „...Komisia uplatňuje prístup mainstreamingu. Mainstreaming znamená, že sa potreby znevýhodnených ľudí musia brať do úvahy pri

tvorbe každej politiky a všetkých opatrení a že sa kroky v záujme znevýhodnených ľudí neobmedzujú na len politiku a opatrenia, ktoré sú špecificky zamerané na ich potreby". Napríklad, Štandardné pravidlá Spojených národov o rovnosti príležitostí pre ľudí so zdravotným postihnutím konštatujú, že by „štáty mali neustále komunikovať s organizáciami ľudí s postihnutím, aby sa zabezpečila ich účasť na tvorbe vládnej politiky“.

Väčšina ľudí s mentálnym postihnutím má rovnaké potreby ako iní ľudia, napríklad mať kde bývať, mať príležitosti na vzdelanie, získať zmysluplné zamestnanie a vybrať si, s kým chcú tráviť voľný čas. Avšak môžu potrebovať dodatočnú podporu, aby to mohli dosiahnuť. Typ požadovanej podpory bude individuálny a bude závisieť od povahy a stupňa mentálneho postihnutia. Ľudia s miernym mentálnym postihnutím môžu potrebovať dodatočné vzdelávanie (často celoživotné), ale s malou podporou môžu žiť samostatne. Ľudia s ťažším postihnutím často potrebujú oveľa väčšiu sociálnu podporu, napríklad osobnú podporu. Všetky služby pre ľudí s mentálnym postihnutím sa musia orientovať na maximalizáciu ich schopností a participácie v spoločnosti. Služby, ktoré uľahčujú a podporujú individuálny rozvoj, môžu veľmi zlepšiť ich schopnosti a podporiť nezávislosť ľudí s mentálnym postihnutím. Včasná identifikácia postihnutia a včasné poskytnutie intervenčných služieb sú dôležité pre podporu optimálneho rozvoja schopností a samostatnosti jednotlivca. Prístup ku kvalitnému inkluzívnemu vzdelávaniu, odbornému výcviku a zamestnaniu, ako aj komunitné služby, to všetko posilňuje schopnosť viesť samostatný život a podporuje sociálne začlenenie. Pre ľudí s mentálnym postihnutím má rozhodujúci význam prístup k informáciám. Potrebujú informácie v ľahko zrozumiteľnej forme, aby sa mohli plne zapojiť do spoločnosti.

Cieľom **Stratégie EÚ** v oblasti zdravotného postihnutia je „spoločnosť prístupná a otvorená pre všetkých ľudí“. Tento prístup stimulovali Štandardné pravidlá Spojených národov o rovnosti príležitostí pre ľudí so zdravotným postihnutím. Stratégia je zameraná na:

- spoluprácu medzi Komisiou a členskými štátmi: podpora zberu, výmeny, komparácie informácií a štatistík a dobrej praxe a zvyšovanie povedomia o problémoch zdravotného postihnutia,
- plnú účasť ľudí so zdravotným postihnutím: pri tvorbe či zmene politiky vziať do úvahy potreby a práva ľudí so zdravotným postihnutím. Dôležitú úlohu tu zohráva Útvár pre integráciu ľudí so zdravotným postihnutím.
- Formulácia mainstreamingu v oblasti zdravotného postihnutia v politike: ľudia so zdravotným postihnutím by sa mali zapájať do plánovania, monitorovania a hodnotenia zmien v politike, praxi a programoch. Komisia podporuje iné organizácie, aby tak robili a snaží sa tak aj sama konať.
- EÚ rozhodla, že rok 2007 bude Európskym rokom rovnakých príležitostí pre všetkých ľudí. Cieľom tejto iniciatívy je zvýšiť povedomie ľudí o ich právach na rovnaké zaobchádzanie a život bez diskriminácie. Aktivity v rámci Európskeho roka rovnakých príležitostí budú zamerané na diskrimináciu ľudí pre ich rasový alebo etnický pôvod, vierovyznanie alebo presvedčenie, vek, rodovú príslušnosť, sexuálnu orientáciu alebo zdravotné postihnutie. V roku 2000 prijala Európska únia Smernicu o rovnosti v zamestnaní, ktorá „určuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani“. Požaduje, aby všetky členské štáty zaviedli zákony zakazujúce diskrimináciu v oblasti zamestnania a povolania na základe vierovyznania alebo presvedčenia, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie.

Ľudia s mentálnym postihnutím sa stále viac dožadujú práva hovoriť sami za seba, byť rovnocennými partnermi v diskusiách o rozhodnutiach, ktoré sa ich týkajú. Toto sa nazýva **sebaobhajovanie**. Sebaobhajovanie je postavené na tom, že ľudia s mentálnym postihnutím vedia, čo chcú a za čo bojujú. Ak sa rozhodnú bojovať proti diskriminácii, mali by vedieť, v čom sa cítia byť diskriminovaní. Ak sa rozhodnú trénovať schopnosť obhajovať svoje práva, mali by vedieť, aké ich práva sú. Ak budú chcieť obhajovať svoje životné plány pred inými, je nevyhnutné, aby vedeli, čo od života očakávajú a ako si svoj život predstavujú. V mnohých krajinách si ľudia s mentálnym postihnutím založili skupiny sebaobhajcov, ktoré sa podporujú navzájom a podporujú aj iných ľudí s mentálnym postihnutím, aby mohli vyjadriť svoje názory. Usilujú sa zabezpečiť, aby sa mohli vyjadrovať ku všetkým rozhodnutiam, ktoré majú vplyv na ich život. Pri sebaobhajovaní sa rozvíjajú: komunikačné zručnosti, základné a rozvinuté sociálne zručnosti, zručnosť rozhodovať sa, zručnosti spojené s riešením problému či zručnosti spojené s plánovaním. Sebaobhajovanie je nástroj, vďaka ktorému sa i ľudia s mentálnym postihnutím môžu zapájať do plánovania, monitorovania a hodnotenia zmien v politike, praxi a programoch.

V rámci projektu MMDP sa v zahraničí aj za pomoci podpornej osoby školí expert - človek s mentálnym postihnutím, človek s problémami duševného zdravia, ktorý šíri myšlienky projektu vo svojej krajine. Následne sa realizujú workshopy, kde **expert** prezentuje svoje nadobudnuté poznatky a vzdeláva tak ďalších ľudí. Na Slovensku sa realizovali zatiaľ tri **workshopy** pre ľudí s mentálnym postihnutím.

Prvý workshop sa konal 5.-8.9. 2005 v Jakubove a preberali sa tu témy ako sebaobhajovanie, ľudské práva, cestovanie, hospodárenie s peniazmi, ochrana ľudských práv, či na koho sa obrátiť v prípade problému.

Druhý workshop prebiehal 5.-9.11. 2005 v Bratislave a jeho hlavnou témou bola konferencia nasledujúca po workshope. Hovorilo sa o tom, čo je to konferencia, ako prebieha, aké pravidlá treba počas konferencie dodržiavať, ako sa správať na konferencii a pripravovali sa príspevky na konferenciu zamerané na ľudské práva, diskrimináciu, vzdelávanie a zamestnávanie.

10.-12.11. 2005 sa v Bratislave konala **medzinárodná konferencia** Krok za krokom. Počas nej sebaobhajci rozprávali o svojich prianiach, snoch, názoroch, postrechoch, o životoch, o tom, čo sa im darí i nedarí. Ústrednými témami boli právo na prácu a zamestnávanie, právo na vzdelávanie a voľný čas, právo na bývanie. O týchto témach sa rozprávali v troch workshopoch a výsledky svojej práce prezentovali pred účastníkmi konferencie, pred úradníkmi, poslancami, odborníkmi i rodičmi. Počas konferencie hovorili aj o nenaplnení niektorých práv a navrhovali možné riešenia.

Tretí workshop sa konal 4.-7.3.2006 v Poprade. Ústrednou témou bolo, ako založiť skupinu sebaobhajcov a naštartovať jej činnosť. Preberali sa otázky organizačného zabezpečenia stretnutí, ako napríklad priestorové zabezpečenie, pozvánka, plagát, podporná osoba, získavanie informácií o sebaobhajovaní, ako a kde hľadať členov do skupiny, ako zorganizovať prvé stretnutie, ako zariadiť miestnosť.

V súčasnosti sa plánuje ďalšia účasť experta - sebaobhajcu na konferencii v Bruseli a následne štvrtý workshop.

Projekt MMDP má nepochybne svoj význam. Kto iný môže najlepšie prezentovať svoje záujmy, ak nie my sami? Prečo rozhodovať o nás bez nás? Sebaobhajovanie je pre ľudí s mentálnym postihnutím veľkým krokom vpred. Sú to ľudia ako my, cítia ako my, majú rovnaké potreby ako my. Chcú prezentovať svoje názory, vyjadrovať sa k záležitostiam,

ktoré sa ich týkajú, spolurozhodovať. Projekt MMDP im v tom môže pomôcť, trénovať ich zručnosti a poskytovať im potrebné informácie. Tá najväčšia výzva však zostáva pre samotnú spoločnosť, ktorá by ich mala prijať bez výhrad ako svojich plnohodnotných členov. Výzvou je inkluzívna spoločnosť.

Použité pramene:

SPOLOČNE ZA LEPŠIU POLITIKU - Manuál pre mainstreaming. Vytvorený v rámci európskeho projektu „Mainstreaming Mental Disability Policies“. Inclusion Europe, 2006.
<http://www.zpmpvsr.sk>

Diverzita prospieva businessu ..

Lucia Noskovičová, IBM Slovakia

Mirka Lhotáková, IBM Slovakia

“Diverzita” .. čo znamená tento pojem pre spoločnosť IBM, čoby globálneho hráča na trhu s informačnými technológiami?

Čoraz častejšie sa na svetlo sveta dostáva otázka nerovnakého postavenia ako i zamestnávania ľudí so zdravotným postihnutím. Táto horúca téma rezonuje tak na pôde vládnych inštitúcií, akademickej obce ale i v spoločnosti vôbec. **Integrácia zdravotne postihnutých občanov do pracovného života je, okrem iného, súčasťou celoeurópskeho projektu, ktorý sa usiluje o efektívne zapojenie týchto ľudí do prostredia obchodu, podnikania a spoločnosti.**

V IBM diverzita znamená, že k všetkým zamestnancom pristupujeme rovnako, neberúc ohľad na faktory, ktoré nemajú s ich pracovným výkonom súvislosť. V podnikaní platí, že najlepšie sú práve tie pracovné tímy, ktoré sú zložené z ľudí rôzneho pohlavia, rasy, vierovyznania, fyzických schopností, kultúrneho zázemia či životných skúseností. V IBM je diverzita spôsobom života od vtedy, čo začala spoločnosť pred osemdesiatimi rokmi podnikáť medzinárodne. V roku 1953 sa táto hodnota stala jednou zo zásad našej firemnej kultúry.

Táto filozofia vychádza z dlhodobej dôvery v diverzitu, čoby základný stavebný kameň našej vlastnej firemnej kultúry. Je dôležité zdôrazniť, že termín diverzita zahŕňa širokú škálu rôznych projektov a aktivít, akými sú napríklad: poskytovanie rovnakých pracovných príležitostí pre mužov i ženy, návrat žien z materskej dovolenky, rovnaká príležitosť pri prijímaní do zamestnania všetkým kandidátom, ktorí spĺňajú stanovené kritériá, bez ohľadu na ich sexuálnu orientáciu, národnosť, vek, zdravotný stav a pod.

Tu sa dostávame k problematike zamestávania ľudí s telesným postihnutím. Na strane jednej je možnosť poskytnúť im rovnakú príležitosť, na strane druhej však nechceme občanov so zdravotným postihnutím diskriminovať ani pozitívne. Nevytvárame pre nich žiadne špecifické pracovné pozície ani neposkytujeme možnosť vykonávať len pomocné práce. Inými slovami, vždy vychádzame z aktuálnych potrieb spoločnosti IBM.

Najlepšie je uviesť konkrétny príklad z nedávnej praxe. V rámci technického oddelenia sme obsadzovali pozíciu Technický Administrátor. O túto pozíciu sa v užšom výbere uchádzali 3 kandidáti. Jedným z nich bol aj muž na vozíčku. Pohovory prebiehali štandardne v našej spoločnosti. Ako najlepší adept na túto pozíciu bol vybraný práve kandidát na vozíčku. Nie preto, že bol na vozíčku, ale preto že najlepšie spĺňal požadované kritériá, ktorými boli aktívna znalosť anglického jazyka, skúsenosti s prácou na PC, komunikačnosť.

Toto rozhodnutie nebolo však hneď jednomyselne odsúhlasené. V počiatkoch sa objavila určitá nedôvera, či skôr obava, či bude tento kandidát schopný čeliť stupňujúcemu sa pracovnému náporu, pretože okrem toho, že je na vozíčku, má aj čiastočne obmedzenú jemnú motoriku. Napokon však presvedčil svojimi skúsenosťami, znalosťami, ale taktiež značnou dávkou entuziazmu a optimizmu.

Dnes pracuje v našej spoločnosti takmer 3 mesiace a je potešujúce, že i spätná väzba od manažéra je pozitívna. Hodnotiť pracovný výkon po troch mesiacoch je možno predčasné, ale už teraz je zjavný veľký záujem z jeho strany o túto prácu, ochotu sa ďalej vzdelávať a zdokonaľovať aj mimo pracovného času. Do pracovného tímu sa začlenil bez

väčších ťažkostí a to možno i práve vďaka svojmu zmyslu pre humor.

Situácia však naďalej nie je úplne ideálna. Medzi našimi zamestnancami sú aj takí, ktorí sa pri stretnutí s našimi handicapovanými kolegami, ocitnú v rozpakoch, alebo k nim nemajú až takú dôveru ako k iným odborníkom. Sme si vedomí, že v istom zmysle je to tak otázka času ako i pripravenosti okolia, aby mohli aj títo ľudia presvedčiť ostatných o svojich schopnostiach a talente.

V tomto roku sme prijali aj ďalšiu kolegyňu, ktorá je taktiež na vozíčku. Má ukončené vysokoškolské vzdelanie a pracuje na právnom oddelení. K dnešnému dňu máme celkovo v spoločnosti IBM 4 kolegov s ťažkým zdravotným postihnutím.

V našom záujme je i naďalej prijímať zamestnancov na základe princípu rovnakých príležitostí pre všetkých kandidátov spĺňajúcich nami stanovené kritériá.

Tieto kritériá sa samozrejme líšia podľa pozícií. Keďže spoločnosť IBM ISC je stále v štádiu expanzie, rozmanitosť otvorených pozícií je naozaj pestrá. Medzi základné kritériá na prijatie však vždy patria aktívna znalosť anglického jazyka a schopnosť pracovať s PC. Radi by sme v tomto roku prijali aspoň jedného alebo dvoch ľudí so zdravotným postihnutím. Na prvý pohľad sa môže zdať, že to nie sú práve prevratné čísla. My sme však radi, že sa nám darí postupne začleňovať aj týchto talentovaných ľudí do pracovného procesu. Žiaľ, faktom zostáva, že práve aktívna znalosť anglického jazyka je často kritickým problémom pre ich prijatie do zamestnania.

Keďže našou firemnou kultúrou je vytvárať diverzné prostredie, snažíme sa vhodných kandidátov so zdravotným postihnutím aj sami aktívne vyhľadávať. Žiaľ, musím konštatovať, že to v súčasnosti nie je jednoduché. Najčastejším kameňom úrazu sa stáva schopnosť aktívne komunikovať v anglickom jazyku. Nadviazali sme spoluprácu so Obchodnou školou pre telesne postihnutých na Mokrohájskej ulici v Bratislave, ktorú, sme okrem iného, podporili aj finančnou čiastkou určenou na aktívnu podporu jazykového vzdelávania. Veríme, že i vďaka tejto spolupráci sa nám podarí prijať do spoločnosti IBM ďalšieho člena nášho veľkého pracovného tímu.

Uvedomujeme, že ľudia so zdravotným postihnutím reprezentujú významný a často nevyužívaný zdroj talentov. Veď vôbec prvý zamestnanec so zdravotným postihnutím bol v IBM zamestnaný už v roku 1914. Odvtedy zdravotne postihnutí zamestnanci v radoch IBM prispeli k vývoju takých inovácií akými sú napríklad hovoriaci webové prehliadače (web talking browser) a Easy Web Browsing, ktorý umožňuje hendikepovaným ľuďom jednoduchší prístup na internet. IBM taktiež vyvinulo zariadenia, ktoré pomáha ľuďom so zníženou koordináciou pohybu rúk presnejšie manipulovať s počítačovou myšou.

V rámci diverzitných programov IBM je jednou z našich hlavných priorít efektívna a úzka spolupráca s Národnou radou občanov so zdravotným postihnutím v SR v záujme zlepšenia a zefektívnenia spôsobu integrácie ľudí so zdravotným postihnutím do spoločnosti. Týmto krokom chceme ukázať, že práve globálne spoločnosti majú silu a možnosť prispieť vlastným pričinením k zníženiu a prevencii dlhodobej nezamestnanosti znevýhodnenej skupiny občanov so zdravotným postihnutím a tak posilniť integrovaný prístup všetkých zainteresovaných k odstraňovaniu bariér, ktoré znižujú rovnosť príležitostí pre ich vstup na trh práce.

V IBM si uvedomujeme, že práca dáva človeku status, dôstojnosť a zamestnancovi so zdravotným postihnutím umožňuje žiť naplno a nezávisle s primeraným príjmom. Je našou povinnosťou participovať na tom, aby sa tento odvážny cieľ stal v krátkej budúcnosti realitou.

Zvýšenie zamestnanosti OZP mestom Prievidza na chránenom pracovisku – dispečingu MKS MsP Prievidza a skúsenosti so zamestnávaním OZP

Július Botka, Mestská polícia Prievidza

Mestská polícia v Prievidzi od 2.12.2003 má zriadený dispečing MKS na ktorom pomocou ovládacej jednotky sa ovládajú kamery a sledujú sa zábery na monitoroch kamerového systému MsP. Prakticky od zahájenia až do dňa realizácie projektu chráneného pracoviska monitory kamier sledovali operační zamestnanci MsP, ktorí z dôvodu zaneprázdnenosti a plnenia svojich dôležitejších funkčných povinností nemali dostatok času sa venovať ich sledovaniu. Z 24 hodinovej služby boli schopní max. 1 – 2 hodiny sa venovať monitorovaniu dodržiavania verejného poriadku prostredníctvom nainštalovaných kamier. Dňom realizácie projektu bolo nainštalovaných 5 kamier a pripravovala sa inštalácia 6. kamery. Vzhľadom k narastajúcemu počtu kamier a v snahe zaistiť ich priebežný monitoring a ovládanie sme hľadali riešenie obsadenia pracoviska odborne zaškolenými osobami, ktorých prijatie by nebolo značne finančne náročné. V súvislosti so zvyšovaním dôveryhodnosti MsP v očiach verejnosti zaznamenávame značný nárast oznamov na MsP zo strany občanov s čím súvisí aj väčšia zaneprázdnenosť operačných. Na základe vyššie uvedeného bolo nutné zvýšiť efektívnosť činnosti MsP, k čomu má v značnej miere poslúžiť kamerový systém. Priebežným sledovaním záberov z jednotlivých kamier operátormi MKS sa dosiahne efektívnejšie využívanie kamier pre potreby zisťovania prípadov protiprávneho konania v lokalitách umiestnenia jednotlivých kamier. Hliadky MsP môžu vykonávať hliadkovú činnosť v iných lokalitách mesta, kde nie sú nainštalované kamery. V prípade zistenia protiprávneho konania v tých lokalitách, kde sú umiestnené kamery, sa najbližšia hliadka presunie do lokality, v ktorej bol zaznamenaný priestupok alebo iné protiprávne konanie na monitore kamery. Zároveň kamery poslúžia aj ku kontrole výkonu hliadok nachádzajúcich sa v lokalitách rozmiestnenia jednotlivých kamier. Chceli sme zároveň zabrániť podobnej situácii aká je aj v súčasnosti na ukrajinských hraniciach, kde MV SR použilo značné finančné prostriedky na osadenie kamier, ktoré sú napojené na obecné úrady, kde ich nemá kto sledovať a preto nespĺňajú očakávaný účel, zároveň nie sú potrebným prínosom v prevencii proti prevádzkačom cez hranice (Schengenská dohoda). Uvažovali sme o rozšírení počtu príslušníkov MsP alebo o prijatí civilných zamestnancov, no obidva varianty boli finančne nákladné. Približne v apríli 2005 sme sa dozvedeli v rannom vysielaní Rádia Slovensko o pripravovanom projekte chráneného pracoviska na MsP v Nových Zámkoch. Zistili sme si potrebné informácie, naštudovali príslušné zákonné normy, konzultovali problematiku s pracovníčkami ÚPSVaR v Prievidzi. Spracovali sme návrh riešenia obsadenia pracoviska OZP pre primátora mesta, ktorý bol okamžite naklonený tomuto riešeniu. Jednalo sa o projekt: „**Chránené pracovisko podľa § 56 zákona č. 5/2004 Z.z. a vyhlášky MPSVR SR č. 44/2004 Z.z.**“. Je to **Sektorový operačný program Ľudské zdroje, priorita č. 1, opatrenie č. 12 Národného projektu II. Podpora zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím**. Vzhľadom k tomu, že ešte stále nebola zabezpečená obsluha MKS prostredníctvom operátorov MKS, rozhodli sme sa obsadenie funkcie operátorov MKS riešiť **realizáciou projektu podpory zamestnávania občanov so zdravotným**

postihnutím zriadením chráneného pracoviska.

Po náročnej administratívnej agende včítane výberového konania na obsadenie miest chráneného pracoviska sme dňom 1.7.2005 zriadili chránené pracovisko. Jedná sa o projekt ÚPSVaR v trvaní 3 rokov. Na chránené pracovisko boli prijatí 4 zdravotne postihnutí občania na polovičný úväzok za účelom obsluhy kamerového systému, sledovania výstupov z jednotlivých kamier a v prípade podozrivých zistení budú informovať operačného MsP, ktorý zabezpečí vyslanie hliadky MsP na miesto činu.

Telesne postihnutí operátori MKS nie sú príslušníkmi MsP v zmysle zákona o obecnej polícii, pretože by nespĺnili zákonom stanovené podmienky. Zamestnáva ich mestský úrad na „chránenom pracovisku“, ktoré financuje Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny na základe ustanovenia § 56 a § 60 platného zákona NR SR č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v rámci projektu podpory zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím zriadením chráneného pracoviska. Príslušníkov MsP môžeme potom použiť na výkon služby v teréne a nemusia sedieť pri monitore kamier. Jedná sa o osoby, **pre dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav majú pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 40 % v porovnaní so zdravou fyzickou osobou.** Postavenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska priznal úrad na základe kladného posudku orgánu na ochranu zdravia. Zamestnávateľovi, ktorý zriadil chránenú dielňu alebo chránené pracovisko, poskytuje ÚPSVaR príspevok na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska. Poskytnutý príspevok sa zvyšuje o preukázané dodatočné náklady v porovnaní s preukázanými nákladmi na vytvorenie pracovného miesta pre uchádzača o zamestnanie, súvisiace s vybavením chránenej dielne alebo chráneného pracoviska strojmi, zariadeniami a pracovnými pomôckami potrebnými na vykonávanie činnosti občanom so zdravotným postihnutím.

Príspevok sa poskytuje až po preukázaní nákladov na zriadenie pracovného miesta formou refundácie.

Výhodou tohto projektu je to, že MsP ušetrí príslušníkov MsP, ktorí sa budú môcť naďalej venovať v plnej miere hliadkovej činnosti, zvýši sa využitelnosť kamier a v neposlednej miere sa umožní pracovať osobám so zníženou schopnosťou sa zamestnať z dôvodu telesného postihnutia, čím sa zabezpečí ich spoločenské uplatnenie.

V priebehu mesiacov júl a august 2005 sa potvrdila opodstatnenosť zriadenia chráneného pracoviska v Mestskej polícii v Prievidzi. Operátori monitorovacieho kamerového systému – zdravotne postihnutí občania zistili za mesiac v priemere 80 priestupkov na monitoroch kamier. Pred zriadením tohto pracoviska bolo zisťovaných v priemere 15-20 priestupkov. Na základe tejto skutočnosti mesto Prievidza sa rozhodlo dňom 1. septembra 2005 rozšíriť chránené pracovisko o ďalších 2 zdravotne postihnutých občanov, čím sa ich počet zvýšil na celkom 6 zdravotne postihnutých osôb.

Po ich zaškolení, poučení bolo v mesiaci september riešených celkom 106 priestupkov zistených zdravotne postihnutými občanmi na monitoroch kamier chráneného pracoviska.

Zvýšila sa využitelnosť kamier, zvýšil sa počet zistených protiprávných konaní, čím sa darí presúvať kriminalitu z miest, kde sú nainštalované kamery do okrajových častí mesta. Zvýšila sa bezpečnosť obyvateľov a návštevníkov mesta Prievidza a v neposlednej miere sa umožnilo pracovať osobám so zníženou schopnosťou sa zamestnať z dôvodu telesného postihnutia, čím sa zabezpečilo ich spoločenské uplatnenie.

Spolupráca APZ n.o. a mesta Banská Bystrica pri zamestnávaní občanov so zdravotným postihnutím.

Mária Filipová, MsÚ Banská Bystrica
Peter Barin, APZ n.o, Banská Bystrica

Meradlom kvality života každej vyspelej spoločnosti a teda aj mesta je to, ako sa dokáže postarať o najzraniteľnejšie skupiny spoluobčanov. Medzi tieto zraniteľné skupiny občanov v našej spoločnosti patria aj občania so zdravotným postihnutím. Pri riešení ich existenčných, zdravotných a psychických problémov do popredia vystupujú tiež problémy súvisiace so zabezpečením ich ekonomickej sebestačnosti, nezávislosti na opakovanej podpore rodiny, hľadanie a napĺňanie individuálneho zmyslu života a ľudsky dôstojnej existencie. Naplnenie vyššie uvedených potrieb súvisí s riešením **pracovného uplatnenia ľudí so zdravotným postihnutím na trhu práce.**

V súťaživých podmienkach slovenského trhu práce, kde je veľa uchádzačov o zamestnanie bez zdravotného postihnutia, sa občania so zdravotným postihnutím často dostávajú do bezvýhodiskových životných situácií a pre ich rodiny to znamená dlhodobú komplexnú starostlivosť o nezamestnaného rodinného príslušníka. Aj keď súčasný systém sociálneho zabezpečenia čiastočne pokrýva náklady na uspokojenie ich základných, existenčných potrieb, skutočné riešenie spoločenskej integrácie tejto skupiny ľudí sa viaže na **systémovú podporu a pomoc** podmienenú prijatím konkrétnych krokov a opatrení v rámci spolupráce subjektov a organizácií, ktoré majú v kompetencii takéto opatrenia uskutočniť.

Dovoľte, aby som Vás poinformovala o takýchto konkrétnych krokoch samosprávy mesta Banská Bystrica v ďalšej časti príspevku. Často krát sa v praxi stretávame s názorom, že otázky týkajúce sa zamestnanosti a zamestnávania sú v kompetencii len úradov, práce, sociálnych vecí a rodiny. **V rámci sociálnej politiky mesta Banská Bystrica** vychádzajúc z ústavy a zákona o obecnom zriadení je snaha riešiť potreby občanov komplexne. Vychádzajúc z tohto prístupu je zrejmé, že riešenie potrieb ľudí so zdravotným postihnutím sa musí prejavíť na miestnej úrovni, kde občan čelí reálnym problémom. Úsilie sa musí sústrediť na podporu, zdroje a aktivity na miestnej úrovni. Je potrebné, aby sa integrovali potreby ľudí so zdravotným postihnutím do mestskej a obecnej politiky vrátane vzdelania, bývania, dopravy, zdravotných a sociálnych služieb a zamestnania. Potreby ľudí so zdravotným postihnutím by mali byť premietnuté do programov hospodárskeho a sociálneho rozvoja obce (mesta). Program hospodárskeho a sociálneho rozvoja obce je strednodobý programový dokument, ktorý okrem iného obsahuje analýzu sociálneho rozvoja, stanovuje prvoradé potreby v rozvoji sociálnej infraštruktúry, v rozvoji ľudských zdrojov a vo vytváraní rovnosti pracovných príležitostí, v rozvoji služieb a pod.

V oblasti vzdelávania sa v meste Banská Bystrica vytvárajú podmienky pre integráciu detí so zdravotným postihnutím do bežných škôl poskytovaním podporných služieb, vytváraním bezbarierovosti a pod. (spolupráca ZŠ, Detského integračného centra, občianskych združení a pod.).

V oblasti bývania sa vyčleňuje v rámci realizovanej nájomnej bytovej výstavby určitý počet bytov na riešenie požiadaviek občanov so zdravotným postihnutím. Taktiež mesto vytvorilo v rámci reštrukturalizácie a reprofilizácie niektorých druhov sociálnych služieb 20 miest v chránenom bývaní pre občanov so zdravotným postihnutím. Pri riešení bývania sa

vychádza v ústrety mladým občanom so zdravotným postihnutím, ktorí si zakladajú rodiny a bývanie je jednou zo základných podmienok.

V oblasti prepravy mesto prevádzkuje a poskytuje prepravné služby – sociálny taxík.

V oblasti zamestnávania mesto významne prispieva k riešeniu problematiky začleňovania ľudí so zdravotným postihnutím na trh práce. Konkrétnym dôkazom toho, že mesto Banská Bystrica je jeden zo zakladateľov neziskovej organizácie **Agentúra podporovaného zamestnávania**, ktorej poslaním je poskytovať služby podporovaného zamestnávania a pomôcť nájsť občanom so zdravotným postihnutím riadnu zárobkovú prácu v integrovanom prostredí. Základná myšlienka podporovaného zamestnávania je, že ľudia so zdravotným postihnutím môžu pracovať na bežnom trhu práce, ak sú zabezpečené adekvátne podporné služby. Agentúra podporovaného zamestnávania monitoruje potreby klienta a možnosti zamestnávateľa vytvorí pracovné miesto popri prípade záchovkové pracovisko, ktoré tvorí akýsi medzistupeň pri príprave na nástup do zamestnania. Tento medzistupeň je súčasťou prípravy pre zamestnanie a identifikácie pracovných zručností a návykov klienta v kontexte s individuálnym plánom prípravy. Agentúra podporovaného zamestnávania (ďalej len APZ) spolupracuje tiež so zamestnávateľmi. Z uvedeného vyplýva, že problematika riešenia zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím si vyžaduje špecifickú a intenzívnu podporu ako občanov so zdravotným postihnutím, tak aj zamestnávateľov. Z doterajších skúseností vyplýva, že **dlhodobá podpora a asistencia** poskytovaná pre občanov so zdravotným postihnutím zvyšuje ich umiestniteľnosť na trhu práce a udržateľnosť získaného pracovného miesta.

APZ n.o., Banská Bystrica poskytovala služby klientom:

v roku 2003	79, z toho do zamestnania nastúpilo 28
v roku 2004	34, z toho do zamestnania nastúpilo 8
v roku 2005	57, z toho do zamestnania nastúpilo 17

Je potrebné podotknúť, že v roku 2003 bola činnosť APZ podporovaná v rámci pilotného projektu realizovaného z predvstupových fondov. V ďalších rokoch napriek zavedeniu podporovaného zamestnávania ako systémového nástroja do legislatívy, neboli vytvorené predpoklady pre aplikáciu tohto nástroja (hlavne čo sa týka financovania tejto služby) a preto zo strany ÚPSVaR aj napriek chápaniu významu a potreby podporovaného zamestnávania pomoc a podpora zo strany úradov práce bola rôznorodá. Agentúry podporovaného zamestnávania veľkú časť svojej kapacity a potenciálu využívali na získavanie zdrojov a písanie projektov, čo je aj odpoveďou na znížený počet poskytovania tejto služby v rokoch 2004 a 2005 napriek zvyšujúcemu sa dopytu a potrebe. Tu je potrebné opäť vyzdvihnúť prístup samosprávy, ktorá ako jeden z partnerov podporuje činnosť takýchto subjektov na území mesta, ktoré poskytujú služby pre zraniteľné skupiny obyvateľov mesta vytváraním priestorových podmienok pre činnosť.

V rámci činnosti podporovaného zamestnávania sa zameriavame na **partnerstvá resp. spoluprácu v sieti**. Našími partnermi sú predovšetkým mesto, úrady práce sociálnych vecí a rodiny a občianske združenia zdravotne postihnutých (napr. OZ PONS, OZ Sclerosis multiplex, a pod.)

Príkladom partnerskej spolupráce je Projekt: „**Rozvoj zamestnanosti občanov so zdravotným postihnutím v meste Banská Bystrica**“. V projekte spolupracuje mesto Banská Bystrica, ktoré poskytol priestory (budovu) v centre mesta, ÚPSVaR, ktorý v rámci nástrojov aktívnej politiky trhu práce poskytuje finančné prostriedky na prevádzkovanie chránenej dielne, OZ PONS a APZ, ktorí spolupracujú pri vyhladávaní a príprave občanov

na vytvorené chránené pracoviská a podnikateľský subjekt, ktorý prevádzkuje chránenú dielňu. Projekt sa zameriava na zamestnanie mladých ľudí, po ukončení prípravy na trh práce. Mladí ľudia so zdravotným postihnutím po absolvovaní povinnej školskej dochádzky, praktickej školy, či špeciálneho odborného učilišťa a s nimi aj ich rodiny stoja pred neriešiteľnou dilemou „čo ďalej?“ Ako už bolo spomínané tento problém je multiplikovaný vysokou nezamestnanosťou (16,65% v banskobystrickom kraji a 6,28% v okrese Banská Bystrica – júl 2007) v rámci regiónu, čo prirodzene znevýhodňuje postihnutých ľudí na trhu práce.

V Banskej Bystrici je v existujúcich chránených pracoviskách vytvorených približne 130 pracovných miest s vekovým priemerom približne 45 rokov. Vo vekovej kategórii pod 30 rokov bolo vytvorených cca 10 pracovných miest. U občanov s kombinovaným postihom 5 pracovných miest, z toho s mentálnym postihnutím len 3 pracovné miesta. Prítom v ZŠ je vzdelávaných 147 žiakov s postihnutím a ďalší absolujú vzdelávanie v špeciálnom odbornom učilišti. Práve realizovaný projekt má vytvoriť nadväznosť na vzdelávací systém s možnosťou prípravy na prácu v chránených pracoviskách dielní, kde sa realizuje keramická výroba, sadrové odliatky, výroby ikon, krížov a odliatkov z dreva, služby a obchodné činnosti. Projekt je príkladom toho, že aj OZ PONS, ktoré združuje a obhajuje záujmy a potreby svojich členov – mentálne postihnutých občanov aktivizuje kompetentné subjekty pre vytvorenie podmienok integrácie mladých ľudí „vstupujúcich do života“.

Zamestnávanie absolventov považujeme za jednu z priorít, pretože skúsenosti poukazujú na fakt, že čím dlhšie je zdravotne postihnutý človek mimo práce, tým viac sa znižuje šanca jeho reintegrácie. Príkladom preferovania takéhoto prístupu je aj v súčasnosti spolupráca APZ n.o., s mestom pri zamestnávaní dvoch absolventov. Mesto aj ako zamestnávateľ sa snaží plniť povinnosti vo vzťahu k zamestnávaniu povinného podielu občanov so zdravotným postihnutím. Vzhľadom na to, že mesto neplní povinný podiel – platí sankčný postih za 3 neobsadené miesta, bola oslovená APZ s cieľom nájsť vhodných absolventov na vytvorené pracovné miesta, ktoré sa pripravujú v súvislosti so zavádzaním nových progresívnych metód práce v zariadeniach sociálnych služieb. Projekt **„Asistent terapeutickje miestnosti v Zariadení opatrovateľskej služby“** predpokladá vytvorenie chráneného pracoviska v terapeutickje miestnosti, ktorá bude realizovaná podľa holandskej koncepcie SNOEZELEN – čo je podporná terapia so zámerným pôsobením na ľudské zmysly (stimulácia) a privádzanie mysle a tela do stavu upokojenia a sústrednosti. Zriadením terapeutickje miestnosti sa vytvorí 1 pracovné miesto s polovičným pracovným úväzkom pre asistenta. V súčasnosti APZ pripravuje absolventa špeciálneho odborného učilišťa v odbore opatrovateľstvo na uvedené chránené pracovisko.

Pripravuje sa ďalšie chránené pracovisko asistent administratívno-správnych činností na referáte sociálnych a zdravotníckych služieb mestského úradu. Na toto pracovné miesto APZ pripravuje absolventku Obchodnej akadémie so sluchovým postihnutím.

Tieto konkrétne príklady sú malou ukážkou tohto, že názov tejto konferencie a napĺňanie hlavných myšlienok v ňom obsiahnutých začína v každom z nás a závisí tak trochu od každého z nás, nevynímajúc občanov so zdravotným postihnutím. Dôsledné využívanie existujúcich nástrojov a možností vytvorí tlak na vylepšovanie systému a skutočné odstraňovanie diskriminačných fenoménov na trhu práce.

A preto mi dovoľte ukončiť náš príspevok výzvou alebo otázkou, na ktorú nech si zodpovie každý sám: **Čo môžem urobiť pre rovnosť príležitostí pre občanov so zdravotným postihnutím a čo som preto urobil?**

Podpora zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím – uchádzačov o zamestnanie v podmienkach Ústredia a úradov PSVaR

Margita Jansová, Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny SR

Vypočuli sme si doteraz množstvo zaujímavých príspevkov, kritických aj konštruktívne kritických k aktuálnej situácii postavenia občanov so ZP v našich podmienkach. Rada by som práve prístup konštruktívnej kritiky ocenila, keďže práve on umožňuje nielen oceniť to pozitívne, čo sa podarilo zrealizovať, ale takisto dáva inšpiráciu posúvať sa ďalej pri hľadaní a realizovaní tých najlepších riešení.

Slovensko sa v posledných rokoch začlenilo do spoločnosti moderných pokrokových krajín Európy, ktorých eticko-humánna vyspelosť sa prejavuje hlavne implementáciou takých princípov a pravidiel v živote občanov, ktoré vytvárajú priestor rovnakých príležitostí pre všetky skupiny obyvateľstva a najvýznamnejšie do vytvárania príležitostí pre pracovné uplatnenie občanov, patriacich k tzv. znevýhodneným skupinám, ktoré vyžadujú zvýšenú pozornosť a starostlivosť pri ich účinnej integrácii a aktívnej participácii na živote spoločnosti a to predovšetkým prostredníctvom spoločensky prospešnej práce.

Táto skutočnosť sa potvrdzuje v mnohých, doteraz známych výskumoch zameraných na hodnotenie kvality života ľudí, kde sa zvyčajne zdôrazňuje obrovský význam práce a plateného zamestnania pre ich hodnotný a nezávislý život. Vo svojich odpovediach respondenti na prvé miesta svojho rebríčka hodnotiť zaradili zmysluplnú prácu a bohaté sociálne kontakty. Podľa týchto výskumov mať zmysluplnú prácu a zamestnanie s primeraným príjmom umožňuje väčšine skúmaných respondentov žiť hodnotný a nezávislý život. V tomto kontexte možno povedať, že získanie dôstojnej, osobnostným predpokladom a schopnostiam primeranej, zmysluplnej práce, ktorá umožní žiť naplno, nezávisle s primeraným príjmom je podmienkou pre vytvorenie dôstojného života každého občana.

Z výskumov a skúsenosti možno zhrnúť všeobecné charakteristiky občanov so ZP:

- sú to ľudia v priemere s nižšou úrovňou vzdelania,
- znevýhodnení na pracovnom trhu,
- dlhšie nezamestnaní,
- ťažšie sa presadzujú na trhu práce,
- s nižšou sebadôverou,
- pretrvávajú predsudky zamestnávateľov k ich zamestnávaniu,
- naďalej k nim pretrvávajú obmedzujúce názorové stereotypy vo verejnej mienke,
- vplyvom zdravotného postihnutia je znížená ich adaptácia a schopnosť aktuálne reagovať na zmeny trhu práce,
- z rôznych príčin sú menej motivovaní k samostatnému prístupu k hľadaniu zamestnania

Záver vyplývajúce z výsledkov našich aj zahraničných výskumov:

- Občania so zdravotným postihnutím sú po realizácii psychosociálnej a odbornej prípravy a po zaradení na pracovné miesto zdravotne aj kvalifikačne primerané rovnako úspešní ako pracovníci bez postihnutia
- Takýto prístup umožňuje z celospoločenského hľadiska dosahovanie ekonomického prínosu a sociálnej rovnováhy

- V procese individuálnej integrácie občana so zdravotným postihnutím do života je rozhodujúce hľadisko dosahovania:
 - individuálnej psycho-sociálnej rovnováhy,
 - aktívneho prístupu k životu,
 - finančnej sebestačnosti a nezávislosti na príspevkoch štátu,
 - osobného šťastia a zmysluplnosti života

Prečo uvádzam výsledky týchto výskumov?

Aj ony potvrdzujú dosah spoločenských a politických zmien na nutnosť psychologickej zmeny – zmeny osobnosti, ktorá súvisí s prístupom občanov k sebe samým. Za významné zmeny v tomto zmysle by som rada uviedla:

- proaktívny prístup k vlastnému životu a riešeniu svojej individ. situácie,
- poznanie, rozvíjanie a napĺňanie svojho osobnostného potenciálu,
- vytváranie individuálneho priestoru pre pracovnú a osobnú sebarealizáciu,
- budovanie zdravej sebadôvery a sebaúcty
- rozvoj schopnosti asertívne sa postaviť za seba, svoje práva
- poznať svoje občianske práva a povinnosti
- a ďalšie

Takéto zmeny majú potenciál transformovať pôvodný tradičný, konzervatívny, pasívny postoj na ciele vytváranie príležitostí pre aktívnu sebarealizáciu – vrátane pracovného uplatnenia a pracovnej sebarealizácie občanov.

V súťaživých podmienkach slovenského trhu práce, kde je veľa uchádzačov o zamestnanie bez zdravotného postihnutia, sa občania so zdravotným postihnutím dostávajú do zložitých životných situácií. Získať primerané, všetky charakteristiky zohľadňujúce, vhodné zamestnanie i keď za výraznej podpory a pomoci odborníkov úradov PSVR vrátane poskytnutia príspevkov na zamestnanie, si od všetkých zúčastnených na tomto procese vyžaduje veľa úsilia, vytrvalosti a odvahy.

Postavenie občanov so zdravotným postihnutím vo vzťahu k trhu práce rieši systémovým spôsobom zákon NR SR č. 5 z roku 2004 Z.z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, ktorý od svojho vzniku bol viackrát novelizovaný.

Tento zákon v § 14 definuje právo na prístup k zamestnaniu ako právo každého občana, ktorý chce pracovať, môže pracovať a hľadá zamestnanie, na služby zamerané na poskytovanie pomoci pri hľadaní vhodného zamestnania a vzdelávaní a príprave pre trh práce potrebnej na uplatnenie sa na trhu práce. Takýto občan má právo na prístup k zamestnaniu bez akýchkoľvek obmedzení v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch a obdobných právnych vzťahoch, pričom sa zakazuje diskriminácia aj z dôvodu manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmyšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, zdravotného postihnutia, veku, majetku, rodu alebo iného postavenia.

O tom, čo všetko v našich podmienkach robíme a čo ešte môžeme urobiť pre úspešnú integráciu občanov so ZP dostáva priestor zaznievať v príspevkoch na tejto našej konferencii a k tomu chce prispieť aj môj príspevok.

Nástroje aktívnej politiky a podpora zamestnávania v podmienkach Ústredia a úradov PSVaR sa uplatňujú vo vzťahu k širšiemu okruhu občanov znevýhodnených na trhu práce či už v dôsledku zdravotného postihnutia, ale aj z dôvodu dlhodobej nezamestnanosti,

občanov vo veku nad 50 rokov, ale tiež z dôvodou nedostatočnej alebo chýbajúcej pracovnej skúsenosti, nízkej kvalifikácie, problémov pri zosúladovaní pracovného s rodinným životom a pod., ktoré sa aj v prípadoch občanov so ZP môžu vzájomne kumulovať.

Realizáciou nových foriem práce a skvalitňovaním služieb, ktoré súvisia s poskytovaním širokej palety služieb úrady PSVaR smerujú k cieľu úspešne umiestniť čo najväčší počet občanov so zdravotným postihnutím na pracovných miestach otvoreného trhu práce vrátane poskytovania poradenstva zameraného na úpravu pracovného miesta a poskytnutie adekvátnych kompenzačných pomôcok občanovi so ZP u zamestnávateľa na pracovisku.

Pozornosť zamestnancov ústredia a úradov PSVaR je preto zvýšene venovaná uchádzačom o zamestnanie so zdravotným postihnutím ako jednej zo znevýhodnených skupín na trhu práce uplatňovaním viacerých účinných foriem.

Ide o činnosti a služby zamerané na podporu zamestnateľnosti, ktorých cieľom je zvýšiť pravdepodobnosť umiestnenia sa a zotrvania na otvorenom trhu práce, ako aj ďalšie služby aktívnej politiky trhu práce, ktoré v konečnom dôsledku vyúsťujú do sprostredkovania zamestnania. Patria sem predovšetkým činnosti zahŕňujúce oblasť informačných a poradenských služieb, odborných poradenských služieb, vzdelávania a prípravy pre trh práce, aktívnych nástrojov trhu práce formou príspevkov na zamestnávanie znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie, aktivačnú činnosť, dochádzku za prácou, zriadenie a prevádzku chránených dielní a pracovísk a na ich zachovanie, príspevok občanovi so ZP na prevádzkovanie alebo vykonávanie SZČ, príspevok na činnosť pracovného asistenta, úhradu prevádzkových nákladov CHD alebo CHP a úhradu nákladov na dopravu.

V mojom príspevku sa budem venovať predovšetkým oblasti podpory ZAMESTNATEĽNOSTI občanov so ZP.

Už včera tu zaznelo viac hlasov k relatívnosti štatistických údajov. A je to tak, môžeme narábať len s tými údajmi, ktoré sú k dispozícii.

Vychádzajúc zo štatistických údajov v 1. polroku 2006 mal počet evidovaných nezamestnaných občanov so ZP klesajúcu tendenciu.

Ku koncu júna 2006 bolo v evidencii **12 863 UoZ** so zdravotným postihnutím, čo je 4,3 % z celkového počtu **UoZ (299 140 UoZ)**. V porovnaní s rovnakým obdobím minulého roka, kedy ich bolo v evidencii na ÚP 15 515, došlo k ich poklesu o 2 652 (-17,1%). V porovnaní s 1. polrokom 2004, kedy bolo v evidencii 20 172 UoZ so ZP došlo k ich poklesu o 7 309 (-36,2%). Percentuálny podiel na celkovom počte UoZ v 1. polroku 2005 bol 4,8 %, a v 1. polroku 2004 5,0 %.

V priemere bolo v 1. polroku 2006 v evidencii 13 716 občanov so ZP, čo v porovnaní s rovnakým obdobím roku 2005 (16 547) môžeme hodnotiť ako percentuálny pokles o -17,1 percentuálneho bodu.

K 30. 6. 2006 z evidencie odišlo z rôznych dôvodov **5 633 občanov so ZP**.

Z regionálneho pohľadu najvyšší podiel občanov so ZP na celkovom počte UoZ je už dlhodobo vykazovaný na úrade práce v Prievidzi (11,9%), Stropkove (8,4%) a Považskej Bystrici (8,5%), najnižší v Trebišove (2,2%), Brezne (2,5%) a v Rožňave (2,6%).

Uchádzači o zamestnanie so ZP podľa krajov – porovnanie rokov 2004 až 2006

Územie	k 30.6.2004	k 30.6.2005	k 30.6.2006
BA	409	327	287
TT	1 351	1 051	924
TC	2 449	1 958	1 769
NR	2 697	1 999	1 565
ZA	2 227	1 697	1 397
BB	3 218	2 445	2 067
PO	3 941	3 183	2 545
KO	3 880	2 855	2 309
Slovensko	20 172	15 515	12 863

Pozrime sa teraz na charakteristiky situácie občanov so ZP determinujúce postupy poradenstva na úradoch PSVaR, ktoré zároveň determinujú prístup, metódy práce a typy služieb, ktorých cieľom je podporiť ich zamestnateľnosť na trhu práce:

Občania so zdravotným postihnutím sú:

- jednou z najzraniteľnejších skupín občanov na trhu práce,
- vysoké percentuálne zastúpenie častých a dlhodobých práceneschopností tejto kategórie EN občanov (asi 30 %), pobyt v liečebných zariadeniach v priemere 2x ročne,
- nízka kvalifikačná úroveň,
- vo vyššom veku neochota prispôbiť sa potrebám zamestnávateľa,
- iný zdroj príjmu (ČID, ID) ovplyvňuje ich rozhodovanie,
- neochota prekonávať denne väčšie vzdialenosti za prácou, výška cestovného, vzdialenosť bydliska a pracoviska v súvislosti s podmienkami na cestovanie, podmieňujú rozhodovanie o práci,
- súvislosti zdravotného obmedzenia determinujú okruh zamestnaní,
- prílišné lpenie na obmedzeniach súvisiacich s postihnutím

O poskytnutých informačných a poradenských službách úradov PSVaR hovorí priložená prehľadná tabuľka. Tieto služby sú orientované na viacero oblastí. Jednou z nich sú aktivity zamerané na zvyšovanie informovanosti novo evidovaných UoZ alebo ZoZ so zdravotným postihnutím.

V priebehu I. polroku 2006 zamestnanci oddelení informačných a poradenských služieb úradov PSVaR poskytli novo evidovaným UoZ a ZoZ prehodnoteným Sociálnou poisťovňou

- 1 997 odborných rád pri výbere vhodného povolania, 4 155 informácií o VPM v regióne a SR, 1 568 informácií o možnostiach zamestnania v zahraničí,
- 1 925 informácií a ponúk účasti na burzách práce a výberových konaniach,

2 780 informácií o možnosti využitia bezplatného informačného systému VPM + 1 774 informácií o možnosti využitia služieb poskytovaných PIC pre občanov so ZP.

Za účelom dostupnosti pre klientov sú hore uvedené informácie priebežne aktualizované a zverejňované na informačných tabuliach úradov práce, sociálnych vecí a rodiny a ich pracoviskách.

Počas I. polroka 2006 bolo poskytnutých celkovo **3 437** individuálnych informačných rozhovorov. Bolo zrealizovaných 598 informačných skupinových stretnutí, na ktorých sa zúčastnilo celkovo 1 458 UoZ a ZoZ so zdravotným postihnutím prehodnotených Sociálnou poisťovňou.

Zámerom takéhoto typu stretnutí je poskytnúť novo evidovaným občanom so zdravotným postihnutím informácie:

- o všetkých možnostiach odbornej pomoci, ktorú im môžu poskytnúť jednotlivé oddelenia úradov PSVaR
- o aktivitách realizovaných pre nich v rámci NP VII A pod názvom: „Modernizácia služieb zamestnanosti podporou rozvoja nástrojov a foriem informačných a poradenských služieb“
- o službách, ktoré im môžu poskytnúť novozriadené a zmodernizované existujúce informačno-poradenské strediská ako napr. vyhľadávaní vhodných pracovných miest cez internet , využívaní informačného systému ReHis Slovensko a pod. .

Od roku 2005 je pre občanov so ZP zabezpečená distribúcia informačných letákov pod názvom „Pomoc úradu PSVaR pri zamestnávaní občanov so zdravotným postihnutím“. V I. polroku tieto letáky boli distribuované v celkovom počte 20 347, z toho UoZ a ZoZ so ZP 5 711, školám 5 430, pobočkám SP 3 424, APZ a ADZ 833, zväzom zdravotne postihnutých v počte 1 674 a iným organizáciám vrátane zamestnávateľov 3 275 týchto letákov.

Dalšou je **posudzovanie osobných predpokladov, schopností a odborných zručností**. Tu zamestnanci úradov PSVaR vychádzajú zo zostatkového pracovného potenciálu občanov so zdravotným postihnutím prehodnoteného Sociálnou poisťovňou, zo stupňa dosiahnutého vzdelania, informácií o odborných zručností zistených na základe rozhovoru, dĺžky obdobia, počas ktorého bol občan z dôvodu invalidity mimo trhu práce a pod. Pritom sa využíva aj možnosť vypracovania analýzy individuálneho potenciálu prostr.programovej aplikácie „ISTP“ (integrovaný systém typových pozícií) a dotazníkov určených pre občanov so zdravotným postihnutím, ktoré sú obsahom internetovej verzie softwarového programu „Sprievodca svetom povolání“.

O posúdenie osobných predpokladov, schopností a získaných odborných zručností požiadalo počas I. polroka **celkovo 1 782 UoZ a ZoZ so zdravotným postihnutím prehodnotených Sociálnou poisťovňou**.

Rovnako ako v predošlých obdobiach aj v I. polroku 2006 boli v rámci národného projektu **NP VII A pod názvom „Modernizácia služieb zamestnanosti podporou rozvoja nástrojov a foriem informačných a poradenských služieb“**, realizované projekty pre posúdenie osobných predpokladov, schopností a získaných odborných zručností uchádzačov o zamestnanie so zdravotným postihnutím prehodnotených Sociálnou poisťovňou.

V priebehu sledovaného obdobia sa hore uvedenej aktivity NP/RP VII A zúčastnilo celkovo 1 795 UoZ so zdravotným postihnutím prehodnotených Sociálnou poisťovňou.

Ďalšou oblasťou služby zameraných na podporu zamestnatelnosti UoZ

je odborné poradenstvo poskytované občanom so zdravotným postihnutím oddeleniami služieb odborného poradenstva úradov PSVaR

Uchádzačom o zamestnanie - občanom so zdravotným postihnutím, ktorí sa aj v I. polroku 2006 zúčastnili širokej palety aktivít a služieb **odborného poradenstva** bolo poskytnutých celkom **29 820** odborných poradenských služieb, pričom ten istý klient sa mohol zúčastniť viacerých uvedených aktivít. Aktivít odborného poradenstva sa zúčastnilo spolu 13 823 uchádzačov o zamestnanie so ZP. Ďalšie aktivity realizované v rámci odborného poradenstva prehľadne uvádza nasledovná tabuľka:

Forma opatrenia	počet zapojených	
	UoZ ZP vopatreaní	Spolu Prehrodn.
ODBORNÉ PORADENSTVO:	13 823	3 478
Počet poskytnutých odborných por. služieb ZP	29 820	10 564
Projekt NP VII	3 079	1 059
Individuálne akčné plány	6 538	2 376
Ďalšie rozhovory v rámci individ. akčných plánov	12 038	4 277
Skupinové poradenské aktivity	2 129	528
Výbery do porad. programov, projektov, výcvik., vzdelávanie	2 109	469
Psychologické poradenstvo	64	43
Klienti so ZP - PIC	900	314
Individ. akčné plány	563	
Umiestnení na trhu práce	125	
Klienti so ZP projektoch PIC	200	159
Individ. poradenské konzultácie	2 028	692
Oslovení zamestn.	178	

Množstvo občanov so ZP – uchádzačov o zamestnanie sa zúčastňuje aj aktivít realizovaných v rámci národného projektu NP VII b „Zefektívnenie, modernizácia a zvyšovanie rozsahu odborných poradenských služieb“. Tento projekt je realizovaný ako tzv. národný projekt v rámci programovacieho dokumentu SOP Ľudské zdroje s pôsobnosťou na celom území Slovenskej republiky s výnimkou Bratislavského kraja. Projekt bol odštartovaný v decembri 2005 a potrvá do decembra 2007. Ako môžeme z jeho operačných cieľov čítať, jednou z priorít tohto projektu je podpora zamestnatelnosti a riešenie situácie znevýhodnených skupín na trhu práce vrátane uchádzačov o zamestnanie - občanov so zdravotným postihnutím. Títo občania vyžadujú špecifický prístup a zvýšené úsilie pri riešení ich situácie nezamestnanosti, keďže – ako sa ukazuje, často ide aj o občanov, ktorí boli dlhodobo mimo trhu práce z dôvodu zdravotného resp. ťažkého zdravotného postihnutia a invalidity.

Z ďalších operačných cieľov tohto projektu zaujmú:

- Zvýšenie rozsahu a kvality poskytovaných odborných poradenských služieb zamestnanosti a implementácia a sledovanie individuálnych akčných plánov prostredníctvom odborných poradenských služieb.
- Zabezpečenie, v dosiahnuteľnosti odborných poradenských služieb, rovnosti príležitostí

pre všetkých klientov a rovnaký prístup bez rodovej diskriminácie.

- Modernizácia foriem a prostriedkov cieľenej skupinovej poradenskej práce s klientami, vrátane využívania neštátnych služieb zamestnanosti, ktoré ich poskytujú ako samostatné subjekty.
- Posilnenie materiálo-technického a softvérového vybavenia odborných poradenských služieb.
- Vytváranie a prevádzkovanie zariadení služieb zamestnanosti, zameraných na poskytovanie odborných poradenských služieb (napr. kluby práce, poradensko - informačné centrá).
- Posilnenie úlohy štátnych aj neštátnych odborných poradenských centier a zariadení (napr. agentúry podporovaného zamestnávania).

Od 1. 12. 2005 do konca júna 2006 bolo zaradených do projektov realizovaných úradmi PSVaR v rámci NP VII b. **41 057 UoZ, z toho 3 079** občanov so ZP. Okrem toho v rámci externých projektov realizovaných špeciálne pre občanov so ZP v rovnakom období bolo zaradených 203 občanov so ZP-UoZ, z ktorých bolo 161 dlhodobo nezamestnaných. K týmto špeciálnym projektom patria projekty z názvom:

Rovnaké šance na TP pre UoZ so ZP, Rovnaké šance na TP pre rizikové skupiny, Cesta k zamestnaniu – poradensko-motivačný kurz pre občanov so ZP, Aktívne pri hľadaní zamestnania, Sociálno-psychologické výcviky pre občanov so ZP

V rámci tohoto projektu **je zapojených 12 agentúr podporovaného zamestnávania**, ktoré ako jediní externí dodávatelia môžu realizovať individuálne akčné plány s občanmi so ZP.

V rámci procesu monitorovania realizácie projektov boli navštívené aj niektoré z týchto APZ. Monitoring je zameraný na plnenie obsahovej stránky projektov a dodržovanie optimálneho prístupu, ktorý je v práci s občanmi so ZP nevyhnutný. Chcela by som aj takto verejne oceniť prístup pracovníkov niektorých APZ, ktorí precízne s kvalitným výstupom a vypovedacou hodnotou realizujú túto činnosť.

Svoju odbornú činnosť, špecificky orientovanú na potreby občanov so zdravotným postihnutím - uchádzačov o zamestnanie, záujemcov o zamestnanie aj ďalších občanov vrátane zamestnávateľov zamestnávajúcich občanov so ZP poskytujú už štvrtý rok od svojho vzniku **Poradensko-informačné centrá pre občanov** so ZP pri úradoch PSVaR v Žiline, Košiciach. PIC v Bratislave z personálnych dôvodov nerealizovalo svoju činnosť. Po dohode s ústredím a úradom PSVaR starostlivosť o občanov so ZP v tomto regióne vykonáva Centrum sociálnej a pracovnej rehabilitácie pri IPR Mokrohájska 1, Bratislava. V regiónoch s vysokým počtom občanov so zdravotným postihnutím a prehodnotených občanov vznikli v priebehu a koncom roku 2005 aj tri nové poradensko-informačné centrá v Prievidzi, Spišskej Novej Vsi a Rimavskej Soboty. Posledné tri PIC realizujú svoju činnosť prostredníctvom externých dodávateľských služieb.

**Vyhodnotenie činnosti poradensko-informačných centier
pri úradoch PSVR za I. polrok 2006**

	PIC Žilina	PIC Košice	PIC Prievidza	PIC Sp.N.Ves	PIC Rim.Sobota	Spolu
Klienti v starostlivosti PIC	211	145	214	246	84	900
Počet individ. poradenských konzultácií	799	302	399	356	172	2 028
Počet individ.akčných plánov	64	69	163	191	76	563
Umiestnení na trhu práce	44	30	12	37	2	125
Kontaktovaní/oslovení Zamestnávateľa	49	96	13	6	14	178
Klienti v projektoch PIC	0	69	131	0	0	200
Spolupracujúce subjekty	11	4	6	20	0	41

V oblasti podpory zamestnávania občanov so ZP pracujem už viac ako 10 rokov. Rada by som vychádzajúc zo svojich skúseností ponúkla námety na zlepšenie situácie v oblasti zamestnávania občanov so ZP ako mi ukázali z praxe a skúseností mojich a mojich kolegov:

- zabezpečiť kvalifikované posúdenie zdravotného stavu zameraného na funkčnú pracovnú schopnosť pre účely efektívnej pracovnej rehabilitácie a rekvalifikácie,
- nárok na invalidný dôchodok neposudzovať bezprostredne po ukončení pracovnej neschopnosti, ale po realizácii uceleného procesu rehabilitácie (zdravotnej, liečebnej, sociálnej) s výstupom uschopenia pre proces pracovnej rehabilitácie so zameraním na:
 - aktívny prístup občana so ZP pri vyrovnávaní sa so svojou situáciou a na jeho motiváciu pre prácu,
 - doriešenie vzťahu medzi príspevkami v invalidite a mzdou (zrušenie protistimulačného vplyvu príspevkov podporných systémov)
- skvalitniť prepojenie a spoluprácu medzi subjektami, v pôsobnosti ktorých je riešenie problémov ľudí so zdravotným postihnutím na celoštátnej úrovni aj na úrovni regiónov (realizácia medzirezortného prístupu pod záštitou Rady vlády SR pre problematiku občanov so zdravotným postihnutím, vytvorenie regionálnych, územných rád, ...)

- prepracovať systém pozitívnej stimulácie zamestnávateľov pre poskytovanie a tvorbu nových pracovných miest pre ľudí so zdravotným postihnutím,
- vytvoriť podmienky pre realizáciu komplexných pracovno-rehabilitačných a resocializačných programov pre ľudí so zdravotnými obmedzeniami,
- programami s ucelenou informačnou hodnotou ovplyvňovať verejnú mienku s cieľom pozitívneho prístupu k riešeniu problémov občanov so zdravotným postihnutím,

Zamestnanci Ústredia a úradov PSVaR svojou činnosťou smerujú k cieľu úspešne umiestniť čo najväčší počet občanov so zdravotným postihnutím na pracovných miestach otvoreného, resp. chráneného trhu práce. Tomuto cieľu slúžia aj všetky formy poradenstva – informačného, odborného ako aj špecializovaného poradenstva zameraného na úpravu pracovného miesta a poskytnutie adekvátnych kompenzačných pomôcok občanovi so ZP u zamestnávateľa na pracovisku.

S prihliadnutím na skúsenosti európskeho i nášho trhu práce, ktoré poukazujú na fakt, že čím dlhšie je zdravotne postihnutý človek mimo práce, tým viac sa znižuje šanca jeho reintegrácie, úrady práce poskytovaním širokej palety svojich služieb vrátane služieb špecializovaných centier určených občanom so ZP, ako aj služieb externých dodávateľov v rámci národných projektov sledujú cieľ podporiť ich zamestnateľnosť, úspešnosť umiestnenia a hlavne udržania sa na pracovnom mieste a to predovšetkým na otvorenom trhu práce či už v postavení zamestnanca alebo samostatne zárobkovo činné osoby.

Naše skúsenosti takisto ukazujú, že k odkrytiu rezerv a k skvalitneniu podpory zamestnávania tejto znevýhodnenej skupiny občanov môžu veľmi účinne prispieť samotní aktéri, ktorých sa toto riešenie týka.

Rada by som vyjadrila nádej, že výmena skúseností, nápadov a podnetov, ktoré umožňuje takéto stretnutie pestrého auditória subjektov a aktérov znamená zároveň vytvorenie priestoru pre ďalšie skvalitnenie činností všetkých, v ktorých focuse pozornosti je skutočné hľadanie riešení situácie občanov so ZP v našich podmienkach. Takýto pohľad je potvrdením významnosti a zmysluplnosti energie a času, ktorý všetci zainteresovaní venujeme oblasti tak dôležitej pre zmysluplný život ľudí – oblasti pracovného sebauplatnenia. K naplňaniu cieľov, ktoré sme si, všetci tu prítomní, ako relevantní aktéri motivovaní nachádzaním riešení pre čestné hľadanie východísk postavili, nám všetkým želám veľa úspechov.

Kvalifikácia ako faktor úspešnej zamestnatelnosti občana so ZP na trhu práce

*PhDr. Viera Záhorcová, Agentúra podporovaného zamestnávania n.o.,
Kolárska 14, 811 06 Bratislava*

Východiská

- Vzdelanostná politika ako súčasť sociálnej politiky
- Vzdelanie ako prvok sociálneho rozvoja a ľudského rozvoja
- Vzdelanie ako ovplyvňovateľ sociálnej štruktúry obyvateľstva

Tri typy vedomostí ako výzvy

- Základné vedomosti - čítanie, písanie, počítanie
- Skúsenosti - príprava na profesionálny svet práce
- Vedomosti - predpoklady na schopnosť jednotlivcov vytvárať svoje postoje

Východiská pre prax

- realita z hľadiska pracovnej sily/možnosti získania kvalifikácie a vzdelania, rozvoja zručností a schopností, ďalšieho vzdelávania a rekvalifikácie, aká je motivácia/
- očakávania zamestnávateľov/požiadavky na kvalifikáciu, formálne vzdelanie, iné zručnosti/
- ponuka na trhu vzdelávania- systémovosť, flexibilita, stabilita a akreditácia subjektov, individuálny prístup, reagovanie na potreby OZP

Súbor vedomostí významných pre zamestnanie

Rovnováha

Vedomostí získaných formálnym systémom vzdelávania

Vedomostí získaných v rodine

Vedomostí získaných na pracovisku

Vedomostí získaných z rôznych informačných sietí

Dnešné trendy:

Vzdelávanie v nadobúdaní vedomostí

Metodologické zručnosti - samovzdelávanie

Technické vedomosti – príchod IT

Kľúčové zručnosti

Kľúčové zručnosti pre sociálne začlenenie a zamestnanie

- Interpersonálne zručnosti
- Vzťah k práci
- Miera a stupeň zodpovednosti
- Schopnosť spolupracovať a byť súčasťou tímu
- Tvorivosť
- Schopnosť produkovať kvalitu

Podmienka a dôsledok

- Kľúčové zručnosti nadobúdame v práci a v pracovnom prostredí

- Schopnosť zamestnať sa a prispôbiť sa nadobúdajú v procese sociálnej integrácie

Pri zlyhaniach niektorých článkov - škola, rodina, prisun informácií –dochádza k sociálnemu vylúčeniu teda k limitovanému nadobúdaniu vedomostí....

Inak povedané....

- Podľa G.Gilforda/2002,s.6/
- “sociálny model zdravotného postihnutia hovorí o tom, že ľudia s nejakou funkčnou poruchou sa stávajú postihnutými vďaka spoločnosti” osoba je postihnutá vtedy ak má telesnú, sensorickú alebo mentálnu poruchu a ak je diskriminovaná v aktívnej účasti na živote spoločnosti z dôvodu jednej alebo viacerých príčin/neprístupnosť prostredia, nedostatočný prístup k informáciám a ku vzdelaniu, redukovaním sociálnych kontaktov a pod.

Faktory ovplyvňujúce zamestnate u OZP/Mamojka, 2001/

- Kvalifikácia/možnosti sa zlepšujú dostupnosťou informačných a komunikačných technológií/
- Zručnosti sociálnej komunikácie
- Akceptácia všeobecne prijateľných pravidiel slušného správania sa
- Znalosť metód a postupov hľadania práce

Dodatočné požiadavky pre občanov so ZP ako dôsledok ich ZP

- Mobilita
- Sebaobslužné zručnosti
- Schopnosť využívať kompenzačné pomôcky a metódy
- Schopnosť prezentovať svoje schopnosti, zručnosti a kvality

Formy získania vzdelania a kvalifikácie/Karsten Hohler, Nemecko

- **Formálny, tradičný vzdelávací systém**/dôraz na pravidlá, školiteľ kontroluje, predkladá pravidlá, malý dôraz na rozvoj, prípravu na prácu, cieľom je plnenie osnov a pravidiel, cieľ limitovaný štatútom školy/SZŠ,IPR/
- **Vzdelávací systém závislý od akčného manažmentu**
menej pravidiel, viac volieb a možností, podpora účastníkov, sprevádzame pri hľadaní cesty, aktivita prenechaná študujúcim možnosti aktuálne reagovať na potreby

Formy získania vzdelania a kvalifikácie

- **Vypracovanie individuálneho plánu rozvoja**
individuálny prístup, dôraz na motiváciu, potreby a možnosti subjektu, spoločné plánovanie krokov v dosahovaní cieľov a možná korekcia a návrat na nižšiu úroveň aktivít- vysoko efektívne pre OZP
- **Informačný manažment rozvojového procesu cieleného riadenia**- metóda ako rozvinúť osobnosť školiteľov a účastníkov výcviku v procese získavania kľúčovej kvalifikácie a zručností, vzájomné ovplyvňovanie sa zamestnancov a zamestnávateľov, plánujeme školu, odborný výcvik, oblasť sociálneho rozvoja, podporné kurzy, metodiky činnosti pre denný život, špeciálne technológie, psycholog. starostlivosť, lekársku starostlivosť pracovnú integráciu

Celoživotné vzdelávanie- nevyhnutnosť pre OZP

- CV ako šanca prispôbovať sa meniacim sa požiadavkám trhu práce
- Ako forma riešenia krízových situácií a súčasne ako prevencia pred ich vznikom
- Ako príležitosť upevniť si pracovné návyky a udržať si pracovné miesto
- Zvyšovanie znalostí ako prostriedok na dosahovanie konkurencieschopnosti
- Ako forma stáleho rozvoja ľudských zdrojov
- Ako príležitosť pre rozvoj osobnosti jednotlivca smerom k meniacim sa požiadavkám trhu práce

Celoživotné vzdelávanie z pohľadu zamestnávateľa

- Profesionálne vzdelávanie ako súčasť personálnej práce firmy
- Ľudské zdroje ako tvorivý prvok a kapitál
- Podoby investícií
 - do kvalifikácie/profesionálnej pripravenosti, profesionálnej prax/
 - do motivácie/potreba seberealizácie ako prioritná potreba/Maslow/

Kvalifikácia a zmeny na trhu práce

- Dochádza k stieraniu hraníc pracovného zaradenia/ťažké určiť druh profesie vo vzťahu na pracovné postupy/
- Zvyšujú sa nároky na profesionálnu štruktúru/zvyšovanie nárokov na náplň profesií/
- Tendencia u zamestnávateľov prijímať na základe širších schopností/schopnosti učiť sa, prispôbovať a riešiť problémy/-riziko vyradenia slabších
- Narastá význam ďalších schopností nevyhnutných na presadenie sa na trhu práce/ochote vzdelávať sa, získavať nové informácie, znalosť vývojových trendov, atď/

Interakcia vzdelávacieho systému a trhu práce

- **Individuálna** rovina/príprava na prácu žiaka, študenta, podpora rodiny, školskí pracovníci../
- **Vzdelávacie inštitúcie**/integrovaný alebo špeciálny vzdelávací systém, príprava na odbornú kvalifikáciu OZP, alternatívne formy/školy druhej šance, tranzitívne modely, centrá celoživotného vzdelávania/
- **Trh práce** - sprostredkovateľské subjekty, rekvizifikácie APZtky, centrá pracovnej a sociálnej rehabilitácie, záchvaty a praktiká na trhu práce, formy dočasného zamestnávania

Skúsenosti a poznatky y činnosti APZ – pohľad cez zamestnávateľa

- Rastie záujem o zamestnancov so ZP so vzdelaním, kvalifikovaných na primerané pracovné pozície – búranie mýtov o pomocných prácach pre OZP
- Prehľbuje sa dôvera v ich zručnosti, schopnosti
- Pretrváva záujem o zamestnancov so vzdelaním dosiahnutým formálnym systémom/najmä v niektorých profesiách/ -uprednostnenie pred rekvizifikovaným zamestnancom
- Rastie záujem zamestnávateľov o externé služby garantujúce kvalitného pracovníka

Skúsenosti a poznatky APZ

- Zvyšuje sa flexibilita OZP prispôbujú sa trhu práce – využitie skôr ponuky doškolenia

- u zamestnávateľa než možností rekvalifikácie
- Pretrváva jav, kedy absolvent so ZP nemá záujem vykonávať vyštudovaný obor
- Pretrváva jav, kedy absolvent, alebo OZP pri vstupe na trh práce nemá ujasnenú pracovnú orientáciu
- Významná sa javí súvislosť medzi kľúčovými zručnosťami /sociálnymi /a schopnosťou udržať si pracovné miesto

Skúsenosti APZ

- Nedostatok alternatívnych, krátkodobých foriem zaškolenia s podporou verejných zdrojov
- Nedostatočná prístupnosť k formálnemu rekvalifikovaniu sa cez verejné zdroje –nepripravenosť vzdelávateľov na špeciálne technológie a prístupy pri vzdelávaní
- Množstvo vzdelávacích programov realizovaných projektmi ESF bez prepojenia s trhom práce

Skúsenosti a poznatky APZ

- Štruktúra dosiahnutého vzdelania klientov APZ so ZP

	neukonč.vzd.	ŠŽŠ	ZŠ	SOU	Maturita	VŠ
2001	5 %	70 %	10 %	5 %	4 %	6 %
2002	2 %	55 %	25 %	3 %	6 %	9 %
2003	3 %	42 %	15 %	8 %	13 %	14 %
2004	0	35 %	7 %	23 %	18 %	17 %
2005	2 %	30 %	8 %	30 %	14 %	16 %

INFORMAČNÉ A KOMUNIKAČNÉ TECHNOLOGIE AKO NOVÁ ŠANCA PRE SKVALITNENIE ŽIVOTA OBČANOV SO ZDRAVOTNÝM POSTIHNUTÍM

Anna Ondrejková, Ekonomická univerzita v Bratislave

Súhrn

Väčšina krajín sveta sa cieľavedome usiluje využívať informačné a komunikačné technológie (IKT) na urýchlenie rozvoja ekonomiky, spoločnosti a na skvalitnenie života občanov. Krajiny formujú novú, digitálnu a znalostnú ekonomiku, ktorá sa stáva rozhodujúcou v globálnej súťaži o postavenie v celosvetovom spoločenstve národov. Prebieha proces, nový sociálno-ekonomický fenomén, označovaný ako informatizácia spoločnosti.

Možnosti využitia IKT v živote spoločnosti sú obrovské a ďalekosiahle. Popri uplatnení v ekonomických odvetviach, ktoré majú priamy vplyv na život občanov, sa uplatňujú vo vzdelávaní, zdravotníctve, ochrane životného prostredia atď. Nezanedbateľný je aj význam IKT pri prístupňovaní informácií občanom, pri zjednodušení ich komunikácie s verejnou správou. IKT možno označiť aj ako novú šancu a príležitosť na skvalitnenie života pre mnohých občanov so zdravotným postihnutím. IKT a zvlášť internet, ako globálny komunikačný prostriedok, charakteristický pre informačnú spoločnosť, umožňujú aj občanom s ťažkým zdravotným postihnutím byť v kontakte s okolím, komunikovať skýmkoľvek, uplatniť vlastné schopnosti, rozširovať si vzdelanie a umožniť i zapojenie sa do pracovného procesu.

Kľúčové slová

Informačné a komunikačné technológie (IKT), informatizácia spoločnosti, informačná revolúcia, znalostná ekonomika, digitálna gramotnosť, občania so zdravotným postihnutím, Európske fórum zdravotného postihnutia (EDF), internet, informačné systémy, prístupné webové stránky, kompenzačné pomôcky pre prácu s počítačom pre zdravotne postihnutých, elektronické vzdelávanie – e-learning.

Úvod

Informačné a komunikačné technológie (IKT) sú významným fenoménom súčasnej ekonomiky v SR. Zmeny vyvolané narastajúcim významom informácií a IKT nemajú len technologický charakter a neovplyvňujú iba ekonomiku, ale priamo zasahujú do života spoločnosti a jej občanov. Dôsledkom vplyvu IKT je kvalitatívna zmena charakteru spoločnosti z industriálnej na informačnú. Treba budovať dôveru občanov k tomuto novému fenoménu a nezabúdať na ich práva na informácie, na kvalitné, včasné a transparentné poskytovanie informačných služieb pri zabezpečení ochrany osobných údajov, osvetu a prevenciu voči negatívnym aspektom informatizácie – počítačovej kriminalite a tiež účinnú legislatívu a represiu. Nevyhnutné je tiež zvýšiť vzdelanostnú úroveň obyvateľstva, predovšetkým v tejto súvislosti počítačovú gramotnosť obyvateľstva, a tým umožniť jeho aktívnu účasť na zapojení sa do novej ekonomiky ako aj na využívaní prínosov IKT.

IKT možno označiť aj ako novú šancu a príležitosť na skvalitnenie života pre mnohých občanov so zdravotným postihnutím. IKT a zvlášť internet, ako globálny komunikačný prostriedok, charakteristický pre informačnú spoločnosť, umožňujú aj občanom s ťažkým zdravotným postihnutím byť v kontakte s okolím, komunikovať skýmkoľvek, uplatniť vlastné

schopnosti, rozširovať si vzdelanie, využiť aj progresívnu formu elektronického vzdelávania – e-learning. Zvládnutie IKT má veľký význam pre možnosť získať prácu, lepšie sa uplatniť na trhu práce a žiť plnohodnotnejší život. Určite to nie je cesta pre všetky typy postihnutia, ale vedecko-výskumní pracovníci už vytvorili veľké množstvo rôznych kompenzačných pomôcok a špeciálnych hardvérových vstupných a výstupných zariadení a tiež mnohé softvérové produkty na odbúranie bariér v používaní IKT pre mnohé postihnutia.

1. Informatizácia spoločnosti v SR

Významný dokument „Politika informatizácie spoločnosti v SR“ deklaruje, že ekonomika SR sa nachádza v štádiu riešenia problémov strategického významu. Po transformačných krokoch z direktívne riadenej na trhovú ekonomiku čaká našu ekonomiku aj transformácia jej technologickej štruktúry. Prirodzeným motorom tejto transformácie musia byť progresívne, najmä informačné a komunikačné technológie (IKT). Ich využitím dochádza k mnohonásobnému zveľaďovaniu informačného bohatstva, k aktivizácii intelektuálneho a inovačného potenciálu krajiny a k zvyšovaniu jeho účinnosti v prospech rozvoja spoločnosti. Vytvára sa tak nový sociálno-ekonomický fenomén označovaný ako proces informatizácie spoločnosti. [1]

Prakticky všetky krajiny sveta sa cieľavedome usilujú využívať IKT na urýchlenie rozvoja ekonomiky, spoločnosti a na skvalitnenie života občanov. Formujú novú, digitálnu a znalostnú ekonomiku, ktorá sa stáva rozhodujúcou v globálnej súťaži o postavenie v celosvetovom spoločenstve národov.

Možnosti využitia IKT v živote spoločnosti sú obrovské a ďalekosiahle. Popri uplatnení v ekonomických odvetviach, ktoré majú priamy vplyv na život občanov (napr. doprava, energetika), sa uplatňujú vo vzdelávaní, zdravotníctve, ochrane životného prostredia atď. Nezanedbateľný je aj význam IKT pri sprístupňovaní informácií občanom, pri zjednodušení ich komunikácie s verejnou správou a pri zvyšovaní podielu občana na riadení štátu. [1]

Informatizácia spoločnosti nie je len technologickým problémom. Svojím záberom a dôsledkami sa stáva najmä ekonomickým, legislatívnym, regulačným, sociálnym, politickým a etickým problémom. Ak sa proces informatizácie spoločnosti realizuje nedôsledne, povrchné alebo oneskorene, môže mať aj politické, ekonomické, sociálne a etické dôsledky v polarizácii spoločnosti (t. j. vznik dvoch kategórií občanov, digitálne gramotných a digitálne negramotných).

Úlohou vlády je vytvoriť priaznivé prostredie pre rozvoj znalostnej a digitálnej ekonomiky a informačnej spoločnosti a vytvoriť právne a technické predpoklady na jej realizáciu. Zároveň je treba budovať dôveru občanov k tomuto novému fenoménu a nezabúdať na ich práva na informácie, na kvalitné, včasné a transparentné poskytovanie informačných služieb pri zabezpečení ochrany osobných údajov. Nevyhnutné je tiež zvýšiť vzdelanostnú úroveň obyvateľstva a tým umožniť jeho aktívnu účasť na zapojení sa do novej ekonomiky ako aj na využívaní prínosov IKT. [1]

Vláda SR schválila v júni 2001 štátnu politiku rozvoja informačnej spoločnosti v SR, v rámci ktorej si postavila prioritné ciele, a to napríklad zameranie sa na:

- participáciu SR na rozvoji a prínosoch znalostnej a digitálnej ekonomiky,
- vytváranie podmienok, ktoré umožnia jednotlivcom obstať v konkurencii na pracovné miesta v globálnej ekonomike,
- využitie inovačného potenciálu IKT v miere zaručujúcej konkurencie schopnosť ekonomiky SR v globálnej ekonomike,

- uľahčenie styku s verejnou správou prostredníctvom IKT,
- využitie potenciálu IKT na skvalitňovanie života občanov,
- rozvoj informačného priemyslu a služieb a difúziu ich produktov do všetkých sfér života spoločnosti. [1]

Jednou z kľúčových požiadaviek rozvoja informačnej spoločnosti je zaručiť prístup k informáciám a použiteľnosť informačných služieb pre všetkých občanov. Dostupnosť informácií a ľahká použiteľnosť informačných služieb by mali zabrániť vzniku dvoch kategórií občanov - tých, ktorí majú prístup k používaniu IKT a tých, ktorí ho nemajú. Samotný prístup k informáciám nestačí, pokiaľ by občan nebol schopný informácie a IKT používať. Preto ďalším kľúčovým predpokladom budovania informačnej spoločnosti je zabezpečiť základné digitálne vzdelania (počítačovú gramotnosť) každého občana. [2]

Kľúčovým zdrojom ekonomického rastu a prosperity spoločnosti je schopnosť efektívne spracovávať a využívať informácie a znalosti. Rozhodujúcu úlohu v tomto procese zohrávajú IKT, ktoré nám dovoľujú, aby práve informácie a z nich odvodené znalosti nadobudli strategický význam v spoločnosti. Ich propredníctvom dochádza k mnohonásobnému zhodnocovaniu informačného bohatstva, k jeho aktivizácii a zvyšovaniu jeho účinnosti v prospech rozvoja spoločnosti.[2]

Využívanie IKT popri pozitívnych stránkach má aj svoje negatívne stránky. Preto existujúci a naďalej rastúci stupeň využívania technológií vyžaduje aj ich primeranú bezpečnosť a ochranu. Vzhľadom na to, IKT sa začínajú čím ďalej tým viac používať v aplikáciách, ktoré si vyžadujú vysoký stupeň ochrany a bezpečnosti (e-obchod, e-podpis, e-bankovníctvo, ochrana osobných údajov v informačných systémoch), v najbližšom období bude potrebné najmä:

- dosiahnuť a udržať náležitú úroveň bezpečnosti informačných a komunikačných systémov, ktoré sa využívajú tak vo verejnom ako i v súkromnom sektore,
- dosiahnuť, aby sa bezpečnosť IKT vnímala ako nevyhnutná integrálna súčasť budovaných a prevádzkovaných IKT,
- vytvoriť a zabezpečiť primerané podmienky pre určitú prevenciu a ochranu informačno-komunikačných systémov a v nich spracovávaných informácií v rámci celého životného cyklu daného systému,
- zabezpečiť neustále vzdelávanie v tejto oblasti a zvyšovanie právneho vedomia používateľov IKT a verejnosti vôbec. [2]

Ochrana a bezpečnosť v digitálnom priestore má veľký význam a základné zásady bezpečného správania sa v sieti a pri práci s IKT by mal poznať aj bežný používateľ.

2. Občania so zdravotným postihnutím a ich uplatnenie sa na trhu práce

Väčšina z nás si uvedomuje význam práce, osobitne platenej práce, pre život človeka. „Mať prácu, zamestnanie je najlepší spôsob integrácie do spoločnosti, pretože práca dáva človeku status, dôstojnosť a predovšetkým zamestnancovi so zdravotným postihnutím umožňuje žiť naplno a nezávisle s primeraným príjmom.“ Wallis Goelen DG pre zamestnanosť, sociálne veci a rovnosť príležitostí Európskej komisie (2005). [5]

2.1. Problémy s uplatnením sa na trhu práce

Problémy so zháňaním zamestnania majú v súčasnosti mnohí ľudia rôzneho veku, rôzneho vzdelania a väčšie alebo menšie aj v závislosti od regiónu, kde žijú a chceli by pracovať. S občanmi so zdravotným postihnutím je to však omnoho zložitejšie, lebo jednako nemôžu vykonávať každú prácu a jednako sa ich zamestnávateľia obávajú zamestnávať.

Podľa Madridskej deklarácie existujú predsudky voči zdravotne postihnutým ľuďom. Na nich je založená diskriminácia a vytvárajú sa bariéry, ktoré zdravotne postihnutým osobám bránia zapojiť sa do spoločnosti a integrovať sa na otvorený trh práce. [5]

Rôzne občianske združenia a agentúry podporovaného zamestnávania sa v poslednom období snažia orientáciu na trhu práce týmto občanom uľahčiť, a tak zlepšiť ich šance na získanie pracovného miesta. Okrem samotnej podpory pri hľadaní zamestnania, pomáhajú handicapovaným pri ich pracovných pohovoroch, zaučení sa do nového zamestnania a pod.

Voľných miest pre občanov so zdravotným postihnutím je však nedostatok. Pretrvávajú aj nedostatočná kvalifikácia a príprava na nové podmienky na trhu práce a zvládnutie nových IKT. Moderné IKT môžu však byť perspektívnym prostriedkom pre integráciu zdravotne postihnutých do pracovného procesu a do spoločnosti vôbec.

Možeme konštatovať, že veľkým problémom je aj neznalosť podmienok zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím rôznymi zamestnávateľmi a častá nevedomosť aj o výhodách, ktoré z toho plynú. Mnohokrát samotní zdravotne postihnutí majú problémy s oboznámením budúceho zamestnávateľa, akú prácu môžu vykonávať a akú nie. Pracovné obmedzenie musia byť pre zamestnávateľa zrejmé. [3]

2.2. Aktivity Európskeho fóra zdravotného postihnutia

European Disability Forum (EDF) - Európske fórum zdravotného postihnutia – má významnú úlohu v oblasti stratégie prekonávania diskriminácie v zamestnávaní zdravotne postihnutých a ich integrácie do spoločnosti všeobecne.

EDF je európskou organizáciou reprezentujúcou približne 50 miliónov zdravotne postihnutých ľudí v Európe. Jej poslaním je zabezpečovať zdravotne postihnutým ľuďom plný prístup k základným a ľudským právam prostredníctvom ich aktívneho zapojenia sa do vývoja a implementácie politiky v tejto oblasti v EÚ.

Významný krok dopredu pre uplatňovanie práv zdravotne postihnutých ľudí v EÚ a v prístupových krajinách bol Európsky rok zdravotne postihnutých ľudí v roku 2003, European Year of People with Disabilities (EYPD) in 2003. Počas tohto roku zdravotne postihnutí a ich organizácie na všetkých úrovniach – európskej, národných, regionálnych a lokálnych organizovali akcie na presadzovanie rovnakých práv a plnej participácie občanov so zdravotným postihnutím na dianie v spoločnosti.

Cieľom EDF je presadzovať rovnaké príležitosti pre občanov so zdravotným postihnutím a chrániť ich ľudské práva v dialógu a európskymi inštitúciami. Stratégiou pre občanov so zdravotným postihnutím sa musí stať predovšetkým vzdelávanie a profesionálny tréning. Toto sú kľúčové faktory proti diskriminácii občanov so zdravotným postihnutím. Nové trendy na trhu práce a nové technológie deklarujú nutnosť zvyšovania kvalifikácie, znalostí a zručností občanov so zdravotným postihnutím. [6]

Slovensko má tiež zastúpenie v EDF. Slovak Disability Council - Národná rada občanov so zdravotným postihnutím (NROZP v SR). Zakladajúce valné zhromaždenie Národnej rady občanov so zdravotným postihnutím sa konalo v Bratislave dňa 28. októbra 2003. So stanovami, programovým vyhlásením, projektami a aktivitami NROZP v SR sa môžeme oboznámiť prostredníctvom internetu na www.nrozp.sk.

3. Informačné a komunikačné technológie a občania so zdravotným postihnutím

IKT možno označiť aj ako novú šancu a príležitosť na skvalitnenie života aj pre mnohých občanov so zdravotným postihnutím. IKT a zvlášť internet, ako globálny komunikačný

prostriedkov, charakteristický pre informačnú spoločnosť, umožňujú aj ťažko zdravotne postihnutým občanom byť v kontakte s okolím, komunikovať sýkmoľvek, uplatniť vlastné schopnosti, rozširovať si vzdelanie, využiť aj progresívnu formu elektronického vzdelávania – e-learning. Zvládnutie IKT má veľký význam pre možnosť získať prácu, lepšie sa uplatniť na trhu práce a žiť plnohodnotnejší život.

3.1. Skupiny zdravotne postihnutých z hľadiska využívania IKT

Možno rozlišovať nasledovné skupiny zdravotne postihnutých z hľadiska obmedzenej funkcie využívania IKT: [4]

- a) Obmedzenie nesúvisiace s intelektuálnymi schopnosťami
nevidiaci a ťažko slabozrakí (ZP),
osoby s ťažkým motorickým postihnutím horných končatín (HK),
od narodenia nepočujúci (SP).
- b) Obmedzenie súvisiace s intelektuálnymi schopnosťami
osoby s poruchami učenia a sústredenia
mentálne postihnutí.
- c) Iné
osoby s postihnutím reči, používajúce augmentatívnu a alternatívnu komunikáciu,
kombinované postihnuté (hluchoslepota, kvadruplegia a pod.)
seniori.

Veľký význam pre pomoc zdravotne postihnutým má vymedzenie bariér a následné hľadanie riešení. Ako bariéry, vyplývajúce z obmedzenej funkcie nesúvisiacej s intelektuálnymi schopnosťami, možno vymedziť:

- a) Neschopnosť či veľmi obmedzená schopnosť zapisovať informácie a ovládať PC
ZP: nemožnosť či obmedzená možnosť používať myš,
HK: nemožnosť či obmedzená možnosť používať myš a tiež klávesnicu.
- b) Neschopnosť či veľmi obmedzená schopnosť čítať informácie z obrazovky (vnímať grafiku)
ZP: neschopnosť vnímať grafiku a plošnú štruktúru dát na monitore.
- c) Neschopnosť či veľmi obmedzená schopnosť informáciám porozumieť v prezentovanej podobe
SP: na rozdiel od ZP – skôr obrázková a významovo jednoduchá komunikácia.

Potreba skôr obrázkového a významovo jednoduchého vyjadrovania u sluchovo postihnutých a potreba textových popiskov u zrakovo postihnutých je veľmi ľahko riešiteľná.

Riešenia na odstraňovanie bariér možno rozčleniť nasledovne:

- Riešenia technické
HK: špeciálne vstupné zariadenia pre obsluhu PC inými časťami tela (pohybom očí, pohybom úst, ovládanie hlasom)
ZP: nevidiaci (hmatové zariadenia napr. Braillovske riadky, hlasové zariadenia – tzv. rečové syntetizátory)
- Riešenia softvérové
ZP – dostupnosť informácií softvérovými prostriedkami
1. ovládače hlasových a hmatových výstupov, hlasovej syntézy, softvérové lupy
2. prístupné webové stránky, prezentácie a aplikácie – tzv: blindfriendly aplikácie
HK – hlasové ovládanie PC, špeciálny softvér k špeciálnym vstupným zariadeniam.
Treba odlišovať hlasové ovládanie PC pre používateľov s ťažkým motorickým postihnutím horných končatín a hlasové výstupy pre nevidiacich.

- Riešenia pomocou výukových techník a asistencie
 ZP: návčik obsluhy PC a internetu z klávesnice bez použitia myši a monitoru vo vizuálne orientovaných systémoch,
 HK: použitie špeciálnych klávesníc alebo špeciálnych ovládačov vyžaduje návčik alebo minimálne asistenciu, v prípade postihnutia celého pohybového aparátu architektonicky bezbariérové prostredie,
 SP: špecifikum výuky vyplýva zo špecifika daného postihnutia. [4]
- Za najviac handicapované skupiny osôb so zdravotným postihnutím vo vzťahu k samotnému ovládaniu PC možno považovať:
- a) zrakovo postihnuté osoby,
 - b) osoby s ťažkým motorickým postihnutím horných končatín.

3.2. Počítače pre občanov so zdravotným postihnutím

Počítač ako stroj je určený nielen pre zdravých, ale i pre používateľov v nejakom smere zdravotne postihnutých. Títo sa často práve vďaka nemu dokážu plnohodnotne zapojiť do bežného života. Okrem vnútorných vlastností operačných systémov, ktoré už v sebe majú zabudovanú určitú podporu, sa používajú ďalšie doplnkové aplikácie a prístroje.

Niektorí handicapovaní ľudia sú schopní osvojiť si mnoho zručností a návykov, pokiaľ sa im venuje dostatok trpezlivosti a času. Počítač tu môže zastupovať trpezlivého a neúnavného učiteľa napr. pri návčiku výslovnosti pre hluchonemých alebo návčiku orientácie pre nevidiacich. Počítač a špeciálne zariadenia môžu ďalej slúžiť ako kompenzačné pomôcky pri vykonávaní bežných činností (roboty pre telesne postihnutých, vyhotovovanie písomných dokumentov pomocou počítača, ...).

Zrejme najviac pomôcok bolo vyvinutých pre zrakovo postihnutých. Sú k dispozícii rôzne zväčšovacie zariadenia pre slabozrakých - lupy, Braillovske písacie stroje a tlačiarne, hovoriace kalkulačky alebo elektronické zápisníky, ktoré môžu slúžiť ako budík, plánovač alebo bežný elektronický diár.

Sluchovo postihnutí majú k dispozícii pomôcky pre návčik správnej artikulácie (zviditeľňuje sa reč – napr. pre správnosť výšky hlasu u detí sa dvíha ortuť v teplomeri alebo nafukuje balón, či pohybuje vlak). Počítač dokáže zobrazovať aj tvary hovoriadiel (bočný prierez hlavou - poloha zubov, jazyka, mäkkého podnebia, ...) a pier pri pohľade spredu.

Pre pohybovo a viacnásobne postihnutých existujú rozličné vstupné zariadenia, pomocou ktorých možno ovládať počítač, písať, kresliť – reagujú na stlačenie, drobné pohyby, mrknutie okom, zvráštenie čela a pod. Ovládanie počítača pomocou takýchto tlačidiel je založené na výbere z ponúkaných možností.

Veľký prínos má aj ovládanie počítača hlasom, teda akustická komunikácia človeka s počítačom. Veľmi významný prínos vedcov je tiež v oblasti ovládania počítača na základe pohybov oka, konkrétne očnej zreničky. Takéto špecifické ovládanie počítača bolo prezentované 12. marca 2005 na na konferencii „Internet a informační systémy pro osoby se špecifickými potřebami – INSPO 2005“ v Kongresovom centre v Prahe.

Počítač sa takto stáva nielen pomôckou, ale takmer nevyhnutnosťou, vďaka ktorej sa jeho používatelia môžu takmer plnohodnotne zapojiť do života, prejavíť svoje vedomosti, schopnosti a nadanie.

3.3. Internet a informačné systémy pre občanov so zdravotným postihnutím

12. marca 2005 som sa zúčastnila na konferencii „Internet a informační systémy pro osoby se špecifickými potřebami – INSPO 2005“ v Kongresovom centre v Prahe. Podľa

môjho názoru, odznelo na konferencii INSPO 2005 v Prahe množstvo zaujímavých až špičkových príspevkov z hľadiska vizuálneho a akustického ovládania počítača a iných odborných príspevkov na vysokej profesionálnej úrovni. Podnetné boli aj príspevky ilustrujúce konkrétne možnosti využitia internetu a počítačovej gramotnosti pre uplatnenie napríklad vozíčkárov a iných zdravotne postihnutých v pracovnom procese. Konkrétne skúsenosti z jedného pracoviska uviedli aj dvojica zamestnávateľ a zamestnanec.

Koferencia INSPO patrí už tradične k hlavným akciám „Března - měsíce internetu“ v Česku. Organizácie AISO, BMI(Březen – měsíc internetu) sdružení a Křizovatka vyhlásili súťaž, vyhodnotili príspevky a na piatom ročníku konferencie odovzdali odmeny víťazom literárnej súťaže „Internet a můj handicap“. Jej cieľom bolo priniesť autentické svedectvá o tom, čo znamená internet pre občanov so zdravotným postihnutím, ako ovplyvňuje a či môže ovplyvniť ich život. [7]

Je chvályhodné, že už na internete nájdeme množstvo informácií pre občanov so zdravotným postihnutím. V Česku je množstvo webových stránok a serverov pre zdravotne postihnutých a niektoré už slávia svoje 10. výročie. Aj u nás v SR sa prezentuje väčšina združení občanov so zdravotným postihnutím na internete. Môže byť ešte problémom prístup na internet pre mnohých občanov so zdravotným postihnutím.

3.4. Prístupné webové stránky

Moderné technológie sú jedinečným nástrojom komunikácie. Objem informácií dostupných na internete neustále rastie a s modernými IKT sa stretávame v našom každodennom živote. Za týchto okolností musí platiť, že nikto nesmie byť v prístupe k informáciám na internete diskriminovaný. Zdravotné postihnutie nesmie predstavovať handicap v prístupe k informáciám. Publikácia [8] od Davida Špinara: „Tvoříme přístupné webové stránky“, je jedným z užitočných krokov, ktoré túto bariéru pomáhajú prekonať. Trend tvorby takýchto stránok by sa mal čo najviac rozšíriť.

Pod pojmom prístupnosť (v angličtine accessibility) môžeme chápať taký stav, kedy daná vec nekladie svojim používateľom pri používaní žiadne zásadné prekážky. Prístupnú budovu môžu teda napríklad používať vozíčkári a prístupný web zase napríklad slabozrakí. Synonymum pre prístupnosť môže byť slovo bezbariérovosť.

Pojem prístupnosti webových stránok je teda oproti všeobecnému pojmu zúžený na funkčnosť www stránok. Prístupné stránky nestavajú svojim používateľom žiadne prekážky, ktoré by im znemožňovali daný web efektívne používať.

Definícia prístupnej webovej stránky podľa Špinara: Prístupná webová stránka je použiteľná pre každého používateľa internetu, a to nezávisle na jeho postihnutí, schopnostiach, znalostiach, skúsenostiach či zobrazovacích možnostiach.

Web je v podstate univerzálny a prístupný a všetko, čo z neho vytvorilo neprístupné médium, majú na svedomí niektorí webdesigneri, ktorí nepochopili význam bezbariérovosti webu.

Neprístupný web je skrátka vizitkou zlej práce tvorcu webu, ktorý buď nemá potrebné znalosti, alebo svoju prácu nevykonal dôkladne. Okrem toho, že je prístupnosť znakom kvality práce každého webdesignéra, ide tiež o skutočne podstatný prvok www stránok, ktorý má reálnu využiteľnosť.

Web, ktorý je plný neprístupných bariér, je pre mnohých používateľov problémom. Všetci používatelia nie sú rovnakí a môžu mať odlišné:

Zdravotné dispozície. Niektorí horšie vidia alebo vôbec nevidia, niektorí nepočujú. Niektorí majú problém používať horné končatiny a iní zase trpia poruchami sústredenia.

Skúsenosti s internetom. Niektorí používajú internet iba zriedka nemajú žiadne zažité mechanizmy.

Jazykové vybavenie a schopnosť porozumieť písanému textu. Niektorí používatelia ovládajú daný národný jazyk iba obmedzene a niektoré zbytočne zložité slovné konštrukcie sú pre nich nezrozumiteľné.

Technické vybavenie. Niektorí používatelia napríklad nemôžu ako vstupné zariadenie používať myš. Iní používatelia napríklad musia používať čiernobiely monitor alebo nemajú monitor vôbec a obsah im interpretuje hlasová čítačka. Niektorí používatelia používajú vreckové počítače (PDA) s malými displejmi.

Softvérové vybavenie. Niektorí používatelia nemôžu používať rovnaký operačný systém a internetový prehliadač ako tvorca webu.

Možno koštatovať, že by bolo chybou podceňiť počet používateľov, ktorých sa týkajú predchádzajúce body. Handikapovaných používateľov a takých, ktorí majú s efektívnym využitím webu určité problémy môže byť veľa, aj jedna tretina všetkých návštevníkov. [8]

Niektoré weby ako spravodajské weby, portály štátnych a verejných inštitúcií, bankové weby a internetové obchody by mali mať za cieľovú skupinu, ktorú chcú osloviť každého. Predovšetkým weby verejných inštitúcií musia poskytovať informácie všetkým bez rozdielu a nesmú nikoho diskriminovať. Donedávna sa však táto otázka neriešila vôbec.

4. Rast vzdelanosti občanov so zdravotným postihnutím

Všetci chápeme potrebu tradičného vzdelávania našej mladej generácie počnúc základným školstvom po univerzity. Avšak prudký vývoj informačnej spoločnosti a enormný nárast nových technológií si vyžaduje nové celoživotné vzdelávanie a prispôsobovanie svojich vedomostí a zručností podľa požiadaviek trhu práce. Preto iba komplexným, cieľovým a pravidelným procesom vzdelávania zamestnancov na všetkých úrovniach si organizácia môže vybudovať kapacity, ktoré sú zárukou prosperity podniku. V súčasnej informačnou revolúciou ovplyvnenej spoločnosti nadobúda potreba celoživotného vzdelávania nezastupiteľný význam. Je veľmi dôležité si uvedomiť, že pretrváva nedostatočná kvalifikácia a nedostatočná príprava na nové podmienky na trhu práce a tiež zvládnutie nových IKT. Nedostatočná je počítačová gramotnosť, ktorá je perspektívnym prostriedkom zaradenia sa do pracovného procesu stále v širšom meradle.

Ešte vypuklejší je problém výchovy, vzdelávania, zamestnanosti a integrácie do spoločnosti občanov so zdravotným postihnutím. Pre túto skupinu populácie sú však IKT obrovskou príležitosťou a nádejou pre zlepšenie kvality ich života.

Pre oblasť vzdelávania sa v súvislosti s informačnou spoločnosťou začína používať pojem e-vzdelávanie, e-learning. Tento pojem je potrebné rozlišovať v dvoch rovinách: ako technický systém a ako nový systém vzdelávania. Technický systém e-vzdelávania zahŕňa všetky potrebné technické prostriedky IKT pre vzdelávanie. Systém vzdelávania predstavuje novú technológiu vzdelávania s implementáciou technického systému. Spoločné pôsobenie oboch systémov je základným predpokladom vytvorenia nového vzdelávania v informačnej spoločnosti.

Z moderných metód vzdelávania je potrebné urobiť správny výber a efektívne využitie pre konkrétne skupiny populácie. Vzdelávanie potrebuje inováciu a flexibilitu, aby spĺňalo aktuálne potreby spoločnosti. Celoživotné vzdelávanie v súčasnosti nadobúda veľký význam, pretože sa prudko menia pomery na trhu práce a rýchlym tempom prichádzajú do života nové technológie.

E-learning patrí k perspektívnym metódam vzdelávania občanov so zdravotným

postihnutím a jeho prispôsobenie sa žiakom pripravujúcim sa na vstup do vyšších stupňov vzdelávania posilní ich motiváciu ku celoživotnému učeniu, uľahčí ich integráciu do otvorených systémov vzdelávania a zvýši ich šance na uplatnenie na trhu práce.

Veľký význam má aj to, že občania so zdravotným postihnutím, sa môžu efektívne vzdelávať, a tiež vykonávať určitý druh práce pomocou moderných IKT a špeciálneho hardvéru a softvéru bez nutnosti cestovania do školských zariadení a firiem a v ľubovoľnom čase a mieste, v ľubovoľnom štúdiínom a či pracovnom tempe.

Záver

Uznávanie rovnakých práv všetkých ľudí obsahuje právo plne sa zúčastňovať na živote spoločnosti spolu s ostatnými, právo žiť kvalitný život a rozhodovať o svojom vlastnom živote. Kvalitný život nevyklučuje ťažkosti, problémy a neúspechy, ale zahŕňa podporu a pomoc v takýchto situáciách a existenciu opatrení znižujúcich pravdepodobnosť ich výskytu. Cieľom je spoločnosť pre všetkých, charakterizovaná solidaritou, rovnosťou a plnou účasťou všetkých ľudí, spoločnosť, v ktorej je vítaná účasť všetkých ľudí na jej budovaní podľa ich schopností, ktorá rešpektuje potreby všetkých ľudí a priznáva im rovnakú hodnotu. [9].

Vážnou chybou prístupu k zdravotne postihnutým a k možnostiam ich integrácie je, keď sa v diagnostike a prognostike kladie dôraz na neschopnosti a či znížené schopnosti namiesto dôrazu na uchované schopnosti a ich rozvoj. [10]

Ťažko niekedy nájdeme všeliek pre problémy zdravotne postihnutých, ale napriek tomu sa musíme snažiť o odstraňovanie bariér rôzneho druhu a neposkytnúť iba súcit, ale ozajstnú reálnu pomoc v ich životnom postavení.

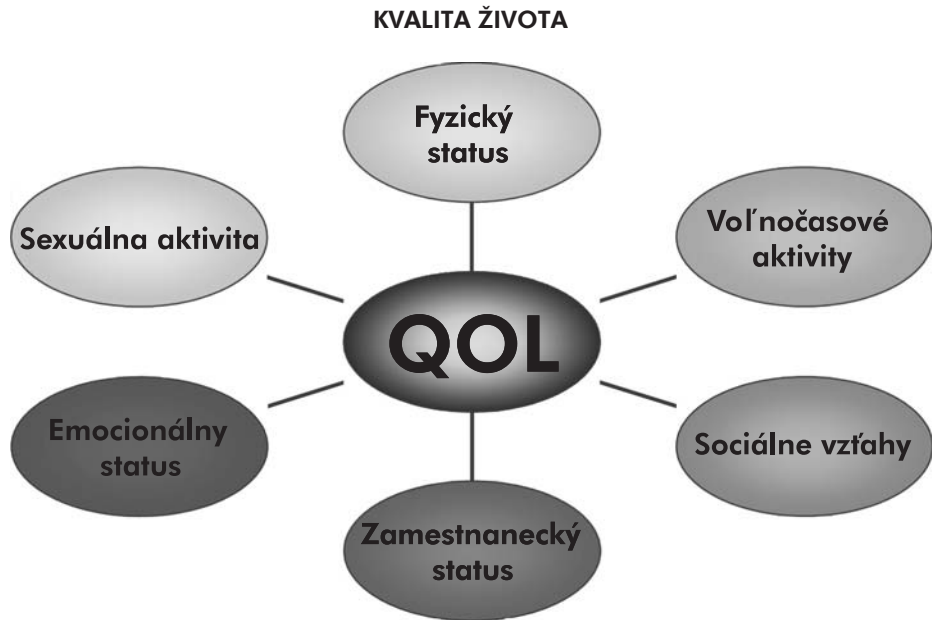
Preto sa musíme snažiť odstrániť bariéry, ktoré občanom so zdravotným postihnutím bránia v uplatnení ich schopností. Je dôležité a potrebné vytvárať za pomoci IKT, internetu, elektronických on-line služieb občanom so zdravotným postihnutím kvalitný, rýchly, pohodlný a bezbariérový prístup k informačným zdrojom, umožniť prístup k vzdelávaniu, umožniť komunikáciu s okolím a umožniť i zapojenie sa do pracovného procesu.

Literatúra

- [1] Politika informatizácie spoločnosti v SR, <http://www.minedu.sk/VS/IT/PIS/pis.htm>
- [2] Gregušová D. - Dulak A. - Chlipala M. – Susko B.: Právo informačných a komunikačných technológií, Slovenská technická univerzita v Bratislave, 2005, ISBN 80-227-2195-6
- [3] <http://hendikep.unas.cz/cl1801736545.htm>
- [4] Bubeníčková H.: E – bariéry osob se zdravotním postižením, http://www.helpnet.cz:7783/portal/page?_pageid=33,1,33_32135&_dad=portal&_schema=PORTAL&Id=836&Id_CI=103&Action=4&StartPg=1&back_url=http://www.helpnet.cz:7783/portal/...
- [5] Měchura M.: Chcete zamestnať občana so zdravotným postihnutím, Príručka pre zamestnávateľov, Tlač: Semisoft, s.r.o., Bratislava, 2006, ISBN 80-969532-4-9
- [6] <http://www.edf-feph.org/en/welcome.htm>
- [7] http://www.brezen.cz/2004/clanky/2004/12/8461_0_0_0.html
- [8] Špinar D: Tvoříme přístupné webové stránky, Žoner Press, Brno, 2004, ISBN 80-86815-11-0
- [9] http://www.unss.sk/slovak/download/nrozp/nrozp_program.doc
- [10] Ivanová S.: Integrace zdravotně postižených osob do společnosti, <http://www.svkol.cz/refer003.htm>

ZAMESTNANOSŤ A CIVILIZAČNÉ OCHORENIA (pohľad psychológa)

PhDr. Pavla Nôtová, CSc.



Vplyv podpory sociálneho prostredia na zdravie

- model hlavných účinkov
- model tlmenia stresu

Model hlavných účinkov

- Sociálne vzťahy chránia človeka pred stresom, ovplyvňujú zdravotný stav.

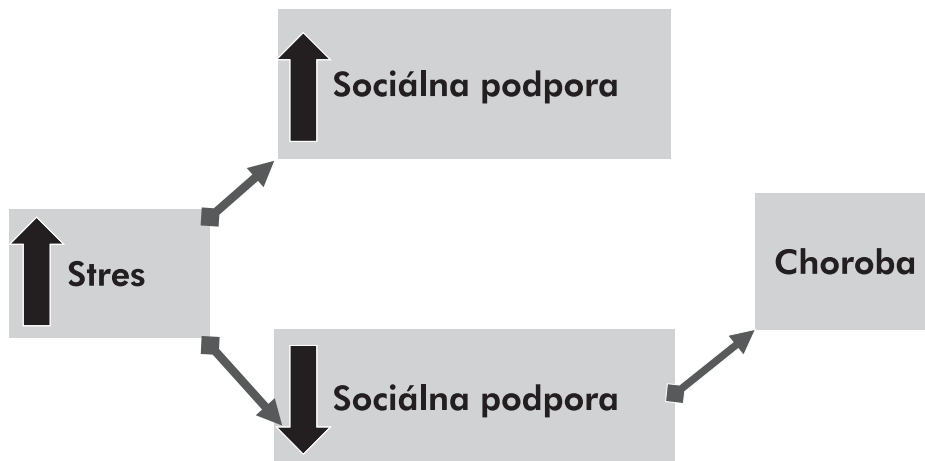
Model tlmenia stresu

- Sociálna zaangažovanosť zabezpečuje človeku identitu a zdroje pre pozitívne sebahodnotenie. To posilňuje pocit kontroly a ovládania vecí a zoslabuje pocity úzkosti.

Tlmenie stresumôže napomáhať ku

- zníženiu obáv a úzkosti
- zrušeniu pocitu beznádeje a bezmocnosti
- zlepšeniu zdravotného stavu

Model tlmenia stresu



Stresová udalosť

Skupina (sociálna, pracovná, rodina, priatelia, spolupacienti..) pomáha stresovú udalosť:

- prehodnotiť
- vyrovnať sa s ňou
- minimalizovať
- upokojiť situáciu

Funkcia sociálnej podpory

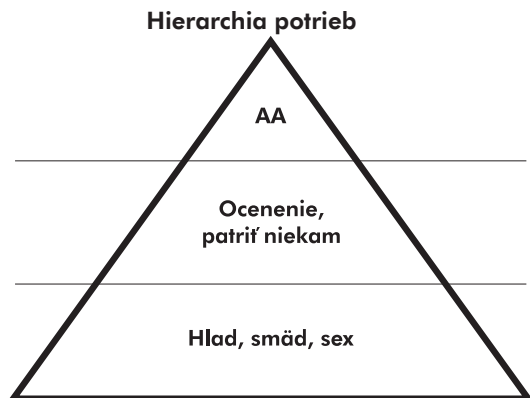
- Pacienti s kardiovaskulárnymi ochoreniami (zvýšený strach, zhoršená adaptácia, zmena životného štýlu)
- redukcia negatívnych emócií
- negatívne posilňovanie

Nezamestnanosť (môže mať za následok)

- stratu pracovných návykov
- zníženie celkovej motivácie
- zníženie sebaistoty a sebahodnotenia
- redukciu životného tempa
- prepnutie na „sporo“ režim
- zhoršený návrat k bežným činnostiam
- zťažujú rehabilitácia (fyzických aj kognitívnych funkcií)

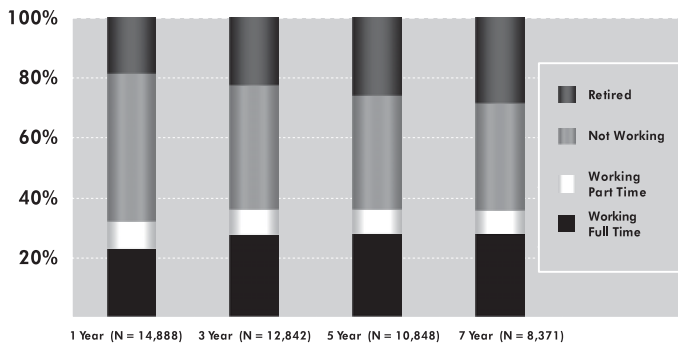
Režimové opatreniasúvisiace so zamestnanosťou

- | | |
|---------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> režim | <input type="checkbox"/> pozitívne emócie |
| <input type="checkbox"/> nakopnutie | <input type="checkbox"/> sociálna podpora |
| <input type="checkbox"/> pravidelnosť | <input type="checkbox"/> komunikácia |
| <input type="checkbox"/> systém | <input type="checkbox"/> motivácia |
| <input type="checkbox"/> plánovanie | <input type="checkbox"/> pomoc |
| <input type="checkbox"/> užitočnosť | <input type="checkbox"/> informovanosť |
| <input type="checkbox"/> zmyslupnosť | <input type="checkbox"/> financie |



ADULT HEART RECIPIENTS

Employment Status of Surviving Recipients (Follow-ups: April 1994 - June 2004)

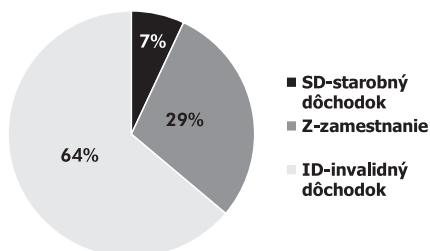


ISHLT

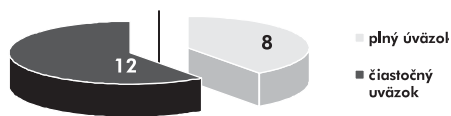
2005

J Heart Lung Transplant 2005;24: 945-982

ZAMESTNANECKÝ STATUS NÚSCH, n = 69, pacienti po transplantácii srdca



ZAMESTNANÍ NÚSCH, n = 20, pacienti po transplantácii srdca



FAKTORY OVPLYVŇUJÚCE ZAMESTNANOSŤ

- vek pacienta
- zamestnanosť pred ochorením
- práceneschopnosť pred ochorením
- výška vzdelania
- región kde pacient žije
- **motivácia pacienta**

Zhrnutie

k riešeniu problematiky zamestnanosti u pacientov s civilizačnými ochoreniami by malo pomôcť:

- edukácia a poradenstvo
- redukcia anxiety a depresie
- reálne prepojenie zdravotníckej a sociálnej starostlivosti

Podpora zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím v rámci chránených dielní a chránených pracovísk

Daniela Šajmírová, Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny

Podpora zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím je v Slovenskej republike už dlhodobo riešená najmä nasledujúcimi skupinami opatrení:

- stanovenie povinného podielu zamestnávania občanov so ZP pre zamestnávateľov, ktorí zamestnávajú najmenej 20 zamestnancov, ako aj stanovenie sankcie za neplnenie tohto podielu,
- špecifické opatrenia zamerané na podporu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím najmä v rámci chránených dielní a chránených pracovísk,
- možnosťou podpory zamestnávania tejto skupiny občanov v rámci všetkých aktívnych opatrení trhu práce zameraných na uchádzačov o zamestnanie resp. na znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie.

Podmienky uplatňovania uvedených opatrení sú vždy definované v platnom zákone pre oblasť zamestnanosti, pričom v rámci jeho zmien dochádza k určitým korekciám alebo rozšíreniu opatrení. V súčasnosti aktuálne podmienky pre uplatňovanie uvedených intervencií definuje zákon č.5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

V rámci špecifických opatrení zameraných na podporu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím sú definované nasledujúce opatrenia:

- príspevok zamestnávateľovi na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska,
- príspevok invalidnému občanovi na začatie vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti,
- príspevok na činnosť pracovného asistenta,
- príspevok na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska.

Tieto opatrenia sú zamerané na podporu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím, ktorí majú pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 40%, teda na invalidných občanov.

Príspevok zamestnávateľovi na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska

- Pracovné miesto musí byť vytvorené najmenej na 3 roky
- Príspevok sa poskytuje formou dvoch častí:
- príspevok na vytvorenie miesta formou úhrady časti mzdových nákladov,
 - príspevok na dodatočné náklady, t.j. náklady súvisiace s rozšírením chránenej dielne alebo chráneného pracoviska alebo s úpravou ich priestorov, vybavením chránenej dielne alebo chráneného pracoviska strojmi, zariadeniami a pracovnými pomôckami, platbami za prenájom motorového vozidla formou lízingu najviac počas troch rokov.

Príspevok invalidnému občanovi na začatie vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti

- Pracovné miesto musí byť vytvorené najmenej 2 roky
- Príspevok sa poskytuje invalidnému občanovi vedenému v evidencii uchádzačov o zamestnanie v dĺžke najmenej 4 mesiace

Príspevok sa poskytuje formou dvoch častí:

- paušálny príspevok na začatie vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti (bez určenia konkrétneho účelu použitia),
- príspevok na dodatočné náklady, t.j. náklady súvisiace s rozšírením chránenej dielne alebo chráneného pracoviska alebo s úpravou ich priestorov, vybavením chránenej dielne alebo chráneného pracoviska strojmi, zariadeniami a pracovnými pomôckami, platbami za prenájom motorového vozidla formou lízingu najviac počas dvoch rokov.

Príspevok na činnosť pracovného asistenta

- Pracovný asistent je zamestnanec, ktorý poskytuje pomoc zamestnancovi alebo zamestnancom, ktorí sú občanmi so zdravotným postihnutím pri vykonávaní zamestnania a osobných potrieb počas pracovného času.
- Pracovný asistent je tiež osoba, ktorá poskytuje pomoc samostatne zárobkovo činnej osobe, ktorá je občanom so zdravotným postihnutím, pri prevádzkovaní alebo vykonávaní samostatnej zárobkovej činnosti.
- Príspevok na činnosť pracovného asistenta sa poskytuje mesačne vo výške najviac 90% celkovej ceny práce.

Príspevok na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska

- Prevádzkové náklady sú náklady na obstaranie prístrojov, nástrojov, náradia a ochranných pracovných prostriedkov, náklady súvisiace so zabezpečovaním činnosti a administratívy chránenej dielne alebo chráneného pracoviska.
- Príspevok na jedného občana so zdravotným postihnutím sa poskytuje vo výške najviac 7-násobku minimálnej celkovej ceny práce.

Zmeny pri podpore pracovných miest v CHD/CHP účinné od roku 2004

- podiel zamestnancov občanov so zdravotným postihnutím v CHD/CHP musí byť najmenej 50% (dovtedy 25%)
- výška príspevkov na vytvorenie pracovných miest je regionálne diferencovaná a zároveň je naviazaná na minimálnu mzdu,
- na poskytnutie príspevku je právny nárok po splnení stanovených podmienok,
- príspevky sú poskytované formou refundácie,
- príspevky podnikateľom sú poskytované podľa schém štátnej pomoci, t.j. musia byť splnené aj podmienky stanovené zákonom č.231/1999 Z.z. o štátnej pomoci v znení neskorších predpisov.

Maximálna kumulácia poskytnutých príspevkov

Zákon o službách zamestnanosti stanovuje, že kumulácia rôznych príspevkov počas obdobia ich poskytovania alebo počas trvania záväzku na zachovanie vytvoreného

pracovného miesta nesmie prekročiť sumu celkovej ceny práce za to isté obdobie na jedno pracovné miesto.

Projekty na overenie nových aktívnych opatrení trhu práce

V roku 2005 sa podpora zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím začala realizovať aj formou projektov na overenie nových aktívnych opatrení trhu práce, ktoré schvaľuje Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny a realizuje Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny v spolupráci s úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny. V rámci overovania nových aktívnych opatrení na trhu práce boli v roku 2005 aj v roku 2006 vyhlásené výzvy na predkladanie projektov s názvom „Podpora vytvárania nových pracovných miest formou nenávratných paušálnych príspevkov“.

Výzva č.1/2005 bola zameraná na územie Nitrianskeho kraja, Banskobystrického kraja, Prešovského kraja, Košického kraja a okresy Dolný Kubín, Kysucké Nové Mesto a Turčianske Teplice. Výzva č.1/2006 bola z územného hľadiska rozšírená a zameraná na všetky kraje SR okrem Bratislavského kraja.

V oboch výzvach bola podpora zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím realizovaná prostredníctvom poskytovania paušálnych príspevkov na vytváranie nových pracovných miest v chránených dielňach a chránených pracoviskách. Celkovo boli schválené príspevky vo výške 621,2 mil. Sk na vytvorenie 2.883 pracovných miest pre občanov so zdravotným postihnutím.

MENTORING ako cesta rozvoja podnikania

**Eva Šišková, mentorka a koordinátorka,
viceprezidentka Top centra podnikateliek**

Občianske združenie Top centrum podnikateliek (zal.2001) v rámci svojho pôsobenia na Slovensku sa zviditeľnilo projektom MENTORING.

Z organizácie, ktorá pôsobila najprv v Bratislave a okolí sa v súčasnosti stáva združením s pôsobnosťou na celom Slovensku. Regionálne pobočky TCP pracujú v Banskej Bystrici, Kežmarku, Leviciach, Martine, Spišskej Novej Vsi, Žiline.

Cieľovou skupinou žien v projekte boli a sú ženy po materskej dovolenke, nezamestnané ženy po štyridsiatke, matky viacdenných rodín, ženy – živiteľky. V období, keď sme v spolupráci s Úradmi práce usporiadali viaceré motivačné workshopy na vstup žien do podnikania, sa ich zúčastnili nielen ženy z uvedených skupín, ale tiež niekoľko záujemkýň z radov občanov so zdravotným postihom.

V spolupráci medzi mentee a mentorkou sa zrodilo niekoľko úspešných firiem, vybudovali nový hotel, rozbehli ubytovacie zariadenie. V prípade jednej mladej rodiny, ktorá stála pred rozpadom sa práve rozbehom podnikania ženy – matky, ktorá bola nezamestnaná - usporiadali vzťahy v rodine. Má malú firmu a popri tom študuje na VŠ, dcérka úspešne zvláda stredoškolské štúdium a otec po vzore manželky tiež založil vlastné podnikanie.

TCP spolupracuje s viacerými ženskými podnikateľskými organizáciami v Česku, Nemecku, Rakúsku, Taliansku, Bulharsku, Turecku. Je čakaateľskou organizáciou Svetovej asociácie žien podnikateliek FCEM so sídlom v Paríži.

Viac informácií nájdete na www.tcp.sk

Základný princíp mentoringu:

Pri mentoringu profesne skúsená osoba /mentorka/ odovzdáva skúsenosti menej skúsenej osobe /mentee/, ktorá sa chce profesne i osobne ďalej rozvíjať.

Mentoring umožňuje učiť sa z príkladov, z rozhovorov, zo skúseností, rád a kontaktov. Súčasne obohacuje tých, ktorí svoje skúsenosti odovzdávajú.

Mentor- ka využíva svoje životné a pracovné skúsenosti a odovzdáva ich menej skúsenej osobe. Pri tom získava podnety pre svoj vlastný rozvoj.

Mentee získava potrebné a dôležité skúsenosti, informácie, rady a kontakty, a tým zvyšuje svoju šancu uplatniť sa na trhu práce.

Pod pojmom mentoring teda rozumieme cieľenú výstavbu poradenského a podporného vzťahu medzi skúsenou vedúcou silou a následne rastúcou silou.

V tomto texte by sme vám radi objasnili, aké sú úlohy mentoringu, aký je typický priebeh mentoringu a tiež by sme vám chceli poskytnúť odporúčania pre vytvorenie aktívneho mentoringového vzťahu medzi mentorkou a mentee. Tiež by sme sa chceli s vami podeliť o skúsenosti, ktoré sme získali pri realizovaní mentoringového programu u nás na Slovensku.

1. Koncept mentoringu

Všeobecne platí, že jeden rok predstavuje optimálne obdobie, počas ktorého možno vybudovať veľmi dobrý vzťah a tiež platí, že ak sa toto obdobie využije naplno pre naplnenie programu, možno dosiahnuť veľmi dobré výsledky. Jednoročné časové ohraničenie je

dôležité najmä pre mentorku z dôvodu splnenia jej povinností pri vypracovanom koncepte mentoringového programu. V prípade obojstranného záujmu mentorky a mentee tento vzťah môže pretrvávať ďalej, avšak už na inom podklade.

V prípade **interného mentoringu** je podstatou tohto procesu budovanie vzťahu vo vnútri organizácie, firmy alebo podniku.

V prípade externého, tzv. Cross mentoringu mentorka a mentee môžu pôsobiť v úplne odlišných organizáciách. V tomto prípade sa však potom odovzdávanie skúseností, informácie, týkajúce sa obchodnej stratégie nezameriavajú na prostredie určitého podniku.

V **externom mentoringu** ide teda o prenos skúseností z jedného podnikania na situáciu iného v celkom inom podnikaní.

Mentorky fungujú ako „sprievodkyne“, napr.: sprievodkyne pri procese interpretácie a rozvoja mentee.

3. Funkcia mentoringu

Za najdôležitejšie úlohy mentorky možno považovať:

1. **Je neformálnou poradkyňou.**
2. **Je sprostredkovateľkou dôležitých informácií.**
3. **Je sprostredkovateľkou skúseností a kontaktov.**
4. **Je vzorom.**
5. **Je výskumníčkou očakávaní v podnikaní.**
6. **Je sprostredkovateľkou spätnej väzby rastúcej osoby.**
7. **Je emocionálny pomocník.**

Mentorka je tiež poradkyňou, podporovateľkou, kritikom, poslucháčom, ba častokrát aj coach. Musí byť chápajúca, mať porozumenie pre problémy druhých, musí mať záujem angažovať sa, a samozrejme obidve strany musia byť pripravené k otvorenej a férovej kritike.

Mentoring sa dá tiež chápať ako investícia do druhej osoby, ktoré prostredníctvom tohto vzťahu nielenže priamočiaro rozvíjajú svoju osobnosť, ale sa aj v môže meniť vo svojej podstate.

Komponenty ideálneho mentoringového vzťahu:

- Rast mentee.
- Vlastný rozvoj mentorky.
- Zhodujúce sa predstavy a požiadavky mentorky a mentee.
- Podpora konštruktívneho konania mentee, poukazovanie na slabé stránky a prostredníctvom pozitívneho správania mentorky pôsobenie na ich odstraňovanie.
- Úzka spojitosť medzi informáciami a radami.
- Konkrétne formulovanie cieľov samotnou mentee.
- Spoločné ocenenie vzťahov.

Mentoringový vzťah prechádza nasledujúcimi fázami:

INICIÁCIA – KULTIVÁCIA – SEPARÁCIA – REDEFINÍCIA /Kram 1985/

Kritickou fázou mentoringu je určite **iniciácia**.

Dobry základ pre ďalšie obdobia sa dosiahne vtedy, ak sa venuje pozornosť nasledujúcim faktorom:

- O aké podnikanie ide? Čiže: podnikanie – štruktúra – porovnanie: veľkosť, obchodná forma spoločnosti, odbor.

- O aké osobnosti ide – porovnanie.
- Vek zúčastnených osôb na programe /očakávania jednotlivých vekových kategórií sú rozličné/.

Charakteristika mentorky:

Nie každý úspešný človek sa môže stať mentorom alebo mentorkou, a to aj vtedy, ak má o mentoring veľký záujem.

V mnohých štúdiách sa stretne s popisom predstáv a požiadaviek, aký má byť mentor alebo mentorka.

Súhrnne možno povedať, že mentori alebo mentorky musia mať osobné kvality predovšetkým v oblasti sociálnych kompetencií a musia so sebou priniesť dostatočné množstvo skúseností, a to najmä v profesnej oblasti.

Všeobecne možno tieto predstavy a požiadavky zhrnúť do nasledujúcich bodov:

- múdrosť a inteligencia,
- pracovná i životná skúsenosť,
- vyšší vek,
- vplyv, autorita,
- vnútorná sila,
- dobrý kredit,
- sieť kontaktov,
- commitment pre eléva, nazývaného mentee,
- pripravenosť odovzdať skúsenosti
- profesná kvalifikácia,
- schopnosť poradiť,
- organizačný talent,
- zdravé ľudské porozumenie,
- mlčanlivosť,
- vnímavosť,
- úspech.

Z uvedeného vyplýva, že mentorka musí byť profesne zdatná vedúca sila, ktorá mladšej chránenkyni – mentee radí v jej profesnom rozvoji, informuje ju o dôležitých pravidlách a napokon ju uvedie do relevantných oblastí sveta povolání.

Charakteristika mentee:

Mentee v zásade už majú svoju kvalifikáciu a aj skúsenosti z práce, resp. dobrú profesnú prípravu a sú orientované na rozvoj svojej vlastnej kariéry.

Čo je úlohou mentorky:

Radíť a informovať, napr. formou rozhovoru pri rozhodovaní sa, pri problémových situáciách, vedieť viesť rozhovor o podnikateľskej kultúre, o vlastných pracovných skúsenostiach, o obchodných stratégiách.

Čo je úlohou mentee:

Jasne si vedieť vytýčiť svoj cieľ.

Mentorka musí byť pre mentee príkladom svojou vlastnou kariérou, svojím konaním v styku so svojimi spolupracovníkmi, v rozhodovaniach, pri riešení konfliktných situácií.

Menorka pomáha mentee pri sprostredkovaní kontaktov a pomáha jej tiež pri budovaní vlatnej siete kontaktov.

Mentoring znamená pre mentee predovšetkým aktívnu výmenu názorov s mentorkou a cieľom tejto výmeny má byť nájdenie cesty na dosiahnutie vytýčeného cieľa.

V žiadnom prípade tu neide o slepé konanie podľa rád mentorky, ale ide tu o vlastný transfér skúseností iného do vlastného pracovného a životného konceptu. V mentoringovom procese je veľmi dôležitá funkcia spätnej väzby. Zo strany mentorky je pre mentee dôležité dostať spätnú väzbu formou zhodnotenia jednotlivých jej postupov, ale najmä jej progres pri dosahovaní vytýčeného cieľa. Zo strany mentee pre mentorku je spätným zrkadlom postoj mentee k jej konaniu, a tento pohľad môže byť aj kritický.

Mentoring – mentorka a mentee tvoria tandem, kde jedna osoba vedie a druhá sa posúva.

Mentoringový vzťah možno považovať za neobyčajný. Je to vzťah osobný, dôverný, bez hierarchií, bez príkazov. Je to vzťah, ktorý dovoľuje experimenty, skúšky, učenie sa, a tiež robenie chýb.

Osobitosťou mentoringu je tzv. one – to – one vzťah medzi mentorkou a mentee. A práve tento medziľudský vzťah a s ním spojená flexibilita dávajú predpoklad pre splnenie mentoringového cieľa.

Tieto osobitosti si musí byť vedomý mentoringový tandem už od samotného začiatku celého procesu.

METÓDY KONANIA V MENTORINGOVOM VZŤAHU

Otvorenosť: Mentorka a mentee musia byť pripravené na otvorenú výmenu skúseností, ale i názorov.

Dôvera: Viera v seba a taktiež vzájomná dôvera patria k tým najvyšším princípom, ak má byť mentoringový vzťah úspešný.

Hierarchia vzťahov: Mentoring nie vzťah medzi podriadeným a nadriadeným. V tomto vzťahu ide o rovnocenné postavenie a o poradenstvo a výmenu skúseností medzi dvoma osobami so skúsenosťami z rozličných oblastí.

Dobrovoľnosť: Vzhľadom na to, že mentoring prebieha na základe vlastného záujmu a osobnej angažovanosti a popri normálnych každodenných povinnostiach, musí byť pre obidve strany dobrovoľnou aktivitou.

Záväzok a pravidelnosť: Ak sa obidve strany rozhodli vstúpiť do mentoringového vzťahu dobrovoľne, tak je tento vzťah prepojený mnohými aktivitami. Osobné stretnutia môžu byť len sporadické alebo pri tvorbe určitého projektu intenzívnejšie. Žiada sa však zdôrazniť, že v každom prípade by mali byť pravidelné, a to vzhľadom na prepojenosť a zmysel samotného mentoringu.

Vzájomnosť: Mentoring nie je jednostranný proces, ale spočíva na princípe „dávaj a ber“. Obidve strany sa učia jedna od druhej, mentorka aj mentee tu nachádza mimoriadnu príležitosť kriticky hodnotiť svoje doterajšie profesné postavenie a oboznámiť sa tiež s novými a inými spôsobmi riešenia problémov.

AKO ORGANIZOVAŤ MENTORING – TRVANIE, MIESTO, FORMY

Partnerky si na začiatku mentoringového vzťahu stanovujú ciele a podmienky. Napr.:

- všeobecné ale aj celkom konkrétne ciele marketingového procesu, ako aj spôsoby

- ako tieto ciele dosiahnuť,
- témy, o ktorých sa bude hovoriť a ktoré budú predmetom riešenia,
- vytýčenie spoločných aktivít,
- nadviazanie kontaktov,
- termín a trvanie mentoringového procesu,
- miesto, kde sa budú partnerky stretávať,
- postupy a metódy, podľa ktorých bude mentoringový vzťah prebiehať.

TRVANIE MENTORINGOVÉHO PROCESU

Trvanie mentoringového procesu vychádza z cieľov a daného konceptu. Ovplyvňuje ju hlavne typ podnikania, ktorý chce zvládnuť mentee.

Dĺžka mentoringového procesu môže byť rozličná. Platí však, že o dĺžke mentoringového vzťahu a o jeho oficiálnom ukončení jednoznačne rozhoduje samostatný tandem. Existujú však mentoringové projekty s kratším trvaním od 6-8 mesiacovale sú i také, ktoré trvajú rok, ba i dlhšie. Dlhšie trvajúce mentoringové programy už nemávajú presne naprogramované stretnutia, ale si ich tandem podľa potreby potvrdzuje.

Treba však uviesť, že skoro všetky mentoringové dvojice zostávajú aj naďalej v menšom alebo väčšom kontakte.

MIESTO

Väčšinou sa tieto mentoringové tímy stretávajú na neutrálnej pôde a mimo pracovného času, napr.: v reštauráciách. Takéto miesto garantuje veľmi potrebné bežnou prácou nerušené prostredie.

V našich slovenských podmienkach sme mentee prijali nielen do firmy, ale v prípade väčších vzdialeností medzi bydliskami i priamo do rodiny. To mohlo byť prospešné hlavne v procese zosúladenia podnikania a rodinného života, ktorý je často najdôležitejším aspektom úspešného podnikania ženy.

Dobrá je tiež vzájomná výmena pracovného prostredia, kancelárií, a to najmä pri Cross mentoringu. Prínosom tejto formy je oboznámenia sa s prostredím a získanie prvotného dojmu z neho. Pri tejto forme je veľmi dôležitá nie veľmi veľká vzdialenosť medzi jednotlivými subjektami. Veľké vzdialenosti bývajú príčinou narušenia mentoringového vzťahu.

Pri internom mentoringu sa stretnutia častokrát konajú práve v kancelárii mentorky.

Metódy a postupy

Existuje veľmi mnoho metód a foriem, ako podporovať mentee. V tomto smere sa fantázii žiadne medze nekladú. Preto mentoring môže prebiehať napr. nasledujúcimi formami:

- voľný rozhovor,
- rozbor pripravených tém a ich riešenie na aktuálnych príkladoch,
- sprevádzanie na networkingových stretnutiach,
- obojstranné sprevádzanie na mimoriadnych stretnutiach. Napr. mentee doprevádza na mítingy mentorku, a naopak, napr. na prezentáciách,
- Shadowing – sprevádzanie mentorky počas celého pracovného dňa.

Veľmi sa nám osvedčil i predstavovací list od mentee. Na základe písomného prejavu sme robili užší výber. Záujem zo strany nádejných „mentee bol väčší, ako sme mohli obsiahnuť. Bolo treba nájsť kľúč na roztriedenie. Práve vstupný list pomohol pri výbere.

V našej praxi sme doteraz nepoužívali formu Zmluvy. Pre ďalšie obdobia ju však doporučujeme. Napriek tomu, že mentorky poskytovali a budú poskytovať svoje skúsenosti bezodplatne, je potrebná určitá ochrana osobnosti i firmy.

Mentoringová zmluva

Dohodu o podmienkach mentoringu je dobré potvrdiť Zmluvou o mentoringu. Takáto zmluva potvrdzuje dohodnuté podmienky a ich plnenie.

VZOR:

Mentoringová dohoda

medzi

paniako mentorkou a

pani ako mentee

sa uzatvára na dobu od do

Cieľom mentoringového vzťahu je dosiahnuť profesný a osobný rast mentee za podpory mentorky

Obsahom podpory je:

- informovať o organizácii/podniku a jeho organizačnej štruktúre,
- informovať o rozhodnutiach a štýle riadenia,
- podeliť sa skúsenosťami z oblasti marketingu,
- poradiť pri riešení problémov,
- poradiť pri strategickom plánovaní jednotlivých krokov pri budovaní kariéry,
- podporiť mentee pri rozhodovaní sa,
- sprostredkovať profesné kontakty,
- poradenstvo pri spracovaní vlastného projektu.

Partnerky sa zaväzujú stretávať sa pravidelne jedenkrát do mesiaca.

Táto dohoda môže byť obojstranne predčasne ukončená oboma partnerkami.

/Podľa možnosti s udaním dôvodu ukončenia./

Miesto a dátum:

.....

Podpis mentorky

.....

Podpis mentee

§64 Náhradné plnenie ako nástroj pre zvyšovanie zamestnanosti OZP

Ing. Pavol Finka, LegalSoft

Firma LegalSoft

- výroba UP od 1995
- 1. CHD – vznik v r. 2002 – 3 zam.
- 2. CHD – vznik v r. 2005 – 3 zam.

Kontakt zamestnávateľa s OZP

- musím zamestnať
- musím zaplatiť
- komplikácie úradov
- obmedzený okruh uchádzačov
- obavy - komplikácie, absencie, výkonnosť)
- adaptácia pracovného miesta
- sledovania legislatívy
- dohľad úradov
- problémy s výpoveďou

Rešenia pre zamestnávateľa

- zaplatím pokutu
- zamestnám, keď musím
- nájdem im uplatnenie
- bez veľkých rečí
- podporím iných

Hierarchia plnenia §63 a §64

- snaha zamestnať OZP
- realizovať náhradné plnenie (§64)
- zaplatiť „penále“ ako trest (§63)

§63 – povinnosť zaplatiť

- kto platí penále
- vo výške 3x min. mzda (26.000 Sk)

§64 – náhradné plnenie

- zníženie „penále“ o hodnotu práce OZP zo zákazky v CHD
- efektívnejšie naloženie s „pokutou“
- etický rozmer takéhoto plnenia
- stimulácia záujmu o vytváranie CHD, ktoré majú skúsenosť so zamestnávaním OZP

Ako uvedenú situáciu využiť v prospech OZP

- analýza trhu
- vytváranie CHD
- adaptácia
- „zvýhodnená pozícia“
- zmena myslenia

Príklady

- stolárske dielne
- reklama
- rôzne servisy, poradenstvo a pod.
- záhradnícke služby
- potravinárska výroba pre závodné jedálne

Skutočný život

- neinformovanosť oboch
- riziká legislatívy
- riziká prevádzkovania CHD
- komplikovaný spôsob preukazovania

Záverečné odporúčania

Na podporu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím zrealizovala Národná rada občanov so zdravotným postihnutím v SR v roku 2006 projekt PHARE pod názvom "Rovnosť príležitosti občanov so zdravotným postihnutím a sociálne partnerstvá pre monitoring a odstraňovanie diskriminačných fenoménov na trhu práce". Partnerom projektu bol Slovenský zväz telesne postihnutých.

Na základe realizácie projektu s cieľom posilniť proces vytvárania rovnakých príležitostí a odstraňovania diskriminačných bariér na trhu práce predkladáme Vláde SR nasledujúce odporúčania:

1. Štátne, samosprávne a verejné inštitúcie sa musia stať vzorom pri implementácii mainstreamingových stratégií a vytváraní pracovných príležitostí pre osoby so zdravotným postihnutím.
2. Zvýšením motivácie zamestnávateľov pre zamestnávanie osôb so zdravotným postihnutím prelomiť nezáujem zamestnávateľov o zamestnávanie tejto znevýhodnenej skupiny. Za tým účelom:
 - ÚPSVaR, PIC, Agentúry podporovaného zamestnávania, občianske združenia OZP sa musia v podstatne väčšej miere sústrediť na spoluprácu so zamestnávateľmi a na umiestňovanie osôb so zdravotným postihnutím do pracovného procesu,
 - navrhnuť zmeny a doplnenia do príslušnej legislatívy.
3. Vytvorí priestor pre kvalifikované pôsobenie organizácií občanov so zdravotným postihnutím v oblasti poskytovania služieb pri zamestnávaní osôb so zdravotným postihnutím (poradenstvo, osвета, šírenie informácií, vzdelávanie). Vytvárať podmienky na vzdelávanie a stabilizáciu odborných pracovníkov, venujúcich sa týmto činnostiam v MVO.
4. V pravidlách financovania projektov, zohľadniť zvýšené a dodatočné náklady na ich realizáciu v dôsledku zdravotného postihnutia ich realizátorov a beneficietov a umožniť zálohové financovanie projektov realizovaných MVO.
5. Vyhodnotiť motivačné stimuly pracovníkov ÚPSVaR s cieľom posilnenia motivácie na vyhľadávaní voľných pracovných miest a na umiestnení evidovaných nezamestnaných na trhu práce.
6. Legislatívne upraviť princípy zakladania, financovania a podpory rozvoja sociálnych družstiev a sociálnych podnikov s cieľom podporovať zriadenie, udržiavanie a rozvoj chránených dielní určených pre zamestnávanie osôb so zdravotným postihnutím ako jednu z potrebných foriem zamestnávania týchto ľudí.
7. V oblasti vzdelávania:
 - zvyšovať vzdelanostnú úroveň osôb so zdravotným postihnutím rozširovaním

maturitných stredoškolských učebných odborov,

- zlepšovať dostupnosť stredoškolského a vysokoškolského vzdelania, rekvalifikácií a odborných kurzov,
- v rámci kurzov sociálnej rehabilitácie klásť väčší dôraz na rozvoj komunikačných zručností a sebaaprezentáciu osôb so zdravotným postihnutím.

8. V oblasti poradenstva:

- kvalitatívne i kvantitatívne rozvíjať služby posudzovania pracovného potenciálu a poradenstva pri výbere profesnej orientácie a vhodného povolania pre žiakov a študentov so zdravotným postihnutím,
- rozširovať služby zamerané na objektívne odborné posúdenie individuálnych dispozícií, reziduálneho pracovného potenciálu a kapacity, schopnosti a jestvujúcich obmedzení osôb so zdravotným postihnutím v produktívnom veku s cieľom navrhnutia vhodného pracovného uplatnenia vrátane absolvovania rekvalifikačných kurzov.

9. Prijíť opatrenia komplexne riešiacie vzájomnú nadväznosť liečebnej, sociálnej, pracovnej rehabilitácie, s cieľom skrátiť obdobie potrebné na činnosti umožňujúce návrat do pracovného procesu.

10. V zákone o službách zamestnanosti:

- legislatívne riešiť pracovnú pozíciu „Poradca (aktivista) pre pracovné uplatnenie znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie“,
- preveriť možnosť legislatívneho riešenia odskúšania si pracovného miesta osobou so zdravotným postihnutím bez nutnosti uzatvárať pracovný pomer a pred zriadením chráneného pracoviska,
- vyhodnotiť a prijať zmeny v uplatňovaní pravidiel znemožňujúcich poskytnutie ďalších príspevkov na podporu zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím pri prekročení hornej hranice poskytnutých príspevkov (obmedzief, resp. znížiť aplikáciu nevhodnej úpravy schémy štátnej pomoci De minimis, pravidlá o kumulácii celkovej výšky poskytnutých príspevkov),
- vyhodnotiť poskytovanie peňažného príspevku na zriadenie chránenej dielne a chráneného pracoviska s ohľadom na možnosť jeho opakovaného poskytovania na to isté pracovné miesto, na možnosť jeho poskytnutia i pre pracovné uplatnenie už zamestnanej osoby so zdravotným postihnutím, na zvýšenie jeho výšky, na neviazanie jeho poskytovania na typ regiónu a na mieru nezamestnanosti v príslušnom okrese,
- vyhodnotiť efektívnosť požiadavky povinnej doby evidencie uchádzača o zamestnanie so zdravotným postihnutím v evidencii uchádzačov o zamestnanie (4 mesiace) pred poskytnutím príspevku pre občana so zdravotným postihnutím na začatie vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti,
- rozšíriť možnosť použitia peňažného príspevku na prevádzku chráneného pracoviska o úhradu odvodov do povinných poisťných fondov platených zamestnávateľom.

11. Legislatívnymi zmenami riešiť lepšie zabezpečenie dopravy do zamestnania pre osoby so zdravotným postihnutím odkázané na individuálnu prepravu.

12. Preveriť možnosť zjednodušenia procesu posudzovania miery funkčnej poruchy (zákon č.195/1998 o sociálnej pomoci) a miery poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť (zákon č. 461/2003 o sociálnom poistení) ich spojením a vydávaním spoločného posudku.
13. Legislatívne riešiť možnosť zriaďovania „Centier sociálnej ochrany“ určených pre pracovno-spoločenskú realizáciu tých skupín osôb so zdravotným postihnutím, ktoré z objektívnych dôvodov nie je možné umiestniť na otvorenom trhu práce alebo v chránených dielňach.
14. Vyhodnotiť inštitút nižšej minimálnej mzdy, ktorú je možné poskytovať osobám so zdravotným postihnutím, s cieľom jeho vypustenia z legislatívy.
15. Rozširovať informácie o dobrých skúsenostiach v oblasti zamestnávania a o úspešnom pracovnom uplatnení osôb so zdravotným postihnutím. Využívať motivujúce a pozitívne informácie o úspešnom zamestnávaní osôb so zdravotným postihnutím ako príklady dobrej praxe.
16. Zaviesť špeciálny štátny program finančne zvýhodneného prístupu na internet pre občanov so zdravotným postihnutím z dôvodu kompenzačnej funkcie internetu ako nástroja na sprístupňovanie informácií, prekonávania dôsledkov zníženej mobility a vyššej časovej náročnosti práce na internete používateľov so zdravotným postihnutím.

Tieto odporúčania boli prijaté účastníkmi záverečnej konferencie projektu v Bratislave dňa 7.septembra 2006.

Equal Opportunities for Persons with Disabilities and Social Partnerships to Monitor and Eliminate Discrimination Barriers on the Labour Market

Anna Reháková, project manager SDC

Project implemented by the Slovak Disability Council together with the Slovak Union of Physically Disabled, (project partner)

This Project is being implemented within European Union's external aid programmes.

Main goal of the project: help to reduce and prevent long-term unemployment of persons with disability (DP) as a disadvantaged group on the labour market and strengthen the integrated approach of all stakeholders to the removal of barriers standing in the way of equal opportunities on the labour market.

Project Activities

- Workshops in Regions organised by the Slovak Union of Physically Disabled Persons as a project partner in all regions of Slovakia with a view to:
- introduce the topic and emphasize its relevance from EU and Slovak government perspective
- overcome discriminating stereotypes on the labour market through mutual exchange of experience among the partners involved, presentation of good practice examples;
- identify current issues and search for ways how to tackle them;
- foster cooperation and partnership in drafting and implementing anti-discrimination measures in the individual regions.

The workshops were attended by employers, persons with disabilities, job centre employees, self-administration representatives, entrepreneurs and others.

Awareness raising campaign

We organised this activity based on our presumption that the level of awareness among employers is very low and that persons with disabilities have difficulties with access to information on existing legislative and organisational measures, incentives, benefits and rules.

As part of this activity, we produced two information brochures:

- one for employers;
- one for persons with disabilities.

Leaflets:

- for employers;
- for persons with disabilities;
- in an easily comprehensible way for persons with intellectual disability;
- in Braille for sight impaired persons.

Social Partnerships to Eliminate Discrimination on the Labour Market

The goal of this activity was to design and test in practice a pilot project of training independent "Activists in Employment of Persons with Disabilities" from among persons with disabilities.

We started with an educational course for these citizens, selected in cooperation with disabled persons organisations and regional Offices of Labour, Social Affairs and Family. The next stage is a pilot test of the impact of the trained regional activists. The initiative is supported by the Central Office of Labour, Social Affairs and Family of the Slovak Republic, in cooperation with regional job centres and with the help of advisors selected from among employees of member organisations of the Slovak Disability Council.

The task of these activists is, with the help of the responsible institutions, to build and develop social inclusion partnerships on regional level and to search for new employment opportunities for persons with disabilities.

Mapping of Problems and Barriers

Two independent surveys were carried out:

- analysis of experience, attitudes, opportunities and needs of DP in employment
 - identification of problems and barriers from disabled persons perspective;
- monitoring of attitudes and level of awareness of employers about disabled persons employment

Conclusion from the survey:

- The survey definitely helped to increase the awareness of disabled persons about employment-related issues and all problems affecting their everyday life; they got more active and are now better aware of the importance of being active, if they want to change anything.
- Motivation of and knowledge by employers about the possibilities of employing persons with disabilities are a problem.
- Modern technologies and assistive devices and equipment are used very scarcely in employment of persons with disabilities.
- Problems also occur in the education process of persons with disabilities, particularly in higher education.
- Disabled persons see regional job centres, whose role is to help them to find employment, as a bureaucratic organisation and not one that is trying to help them in reality.

If you are interested in our work and would like to support us, our bank account is: 2622792814 – Tatra banka. We are also registered beneficiaries of 2 % of income tax. Thank you.

Zborník prednášok zo záverečnej konferencie

Projekt PHARE

Vydala

© Národná rada občanov so zdravotným postihnutím v SR

Zostavila

Anna R e h á k o v á

Výrobne zabezpečil

Bulletin bol vydaný v rámci projektu Phare – Rovnosť príležitostí občanov so zdravotným postihnutím a sociálne partnerstvá pre monitoring a odstraňovanie diskriminačných fenoménov na trhu práce.

Bol vytvorený s finančnou podporou Európskej únie.

Realizátorom projektu je Národná rada občanov so zdravotným postihnutím v SR,
Žabotova ul. 2, 811 04 Bratislava

T: 02 5249 1325 F: 02 52491325 E: sekretariat@nrozp.sk, www.nrozp.sk

Text neprešiel jazykovou úpravou.