



Co-funded by
the European Union

Ergo  Art

2023-1-SI01-KA220-HED-000166987
(Številka prijave: KA220-HED-EF096731)

POROČILO ZA SLOVENIJO

Naziv projekta
**Ergonomsko oblikovanje delovnih mest za delavce invalide in njihovo
dolgoročno zaposlitev**

Akronim projekta: ERGOART

Maj, 2024

Zoran Petrovič, Jasna Tompa, Nataša Vujica Herzog



Financirano s strani Evropske unije. Izražena stališča in mnenja so zgolj stališča in mnenja avtorja(-jev) in ni nujno, da odražajo stališča in mnenja Evropske unije ali Evropske izvajalske agencije za izobraževanje in kulturo (EACEA). Zanje ne moreta biti odgovorna niti Evropska unija niti EACEA



VSEBINA

1	Uvod	3
2	O projektu.....	3
3	Metode raziskave	3
3.1	Pregled literature in objav iz področja raziskave	5
3.2	Terenska raziskava	12
4	Ugotovitve	16



1 Uvod

V projektu ERGOART sodelujemo štirje partnerji, Fakulteta za strojništvo Univerze v Mariboru, Razvoj Maribor (oba Slovenija), Politechnika Poznanska (Poljska) ter Estonian University of Life Sciences (Estonija). Dokument predstavlja uporabljeno metodologijo dela in rezultate analize pomanjkljivosti in priložnosti za Slovenijo.

2 O projektu

V okviru programa Evropske komisije Erasmus+ smo septembra 2023 pričel izvajati projekt z naslovom „Ergonomsko oblikovanje delovnih mest za delavce invalide in njihovo dolgoročno zaposlitev“ (ERGOART). Projekt ERGOART se osredotoča na iskanje rešitev za izboljšanje obstoječih učnih načrtov v visokem šolstvu, pozneje pa zagotavljanju sistematičnega pristopa k poučevanju in izmenjavi znanja tudi za druge lokalne izobraževalne ustanove.

Cilj projekta je bil pridobiti podrobne informacije o trenutnem položaju invalidov na splošno in še posebej na kulturnem področju v različnih državah EU in v Sloveniji. V poglobljeni študiji smo analizirali primere dobrih praks pri zaposlovanju invalidov na področju kulturnem, ki bodo kasneje služili kot vzorčni koncepti za izobraževalne ustanove.

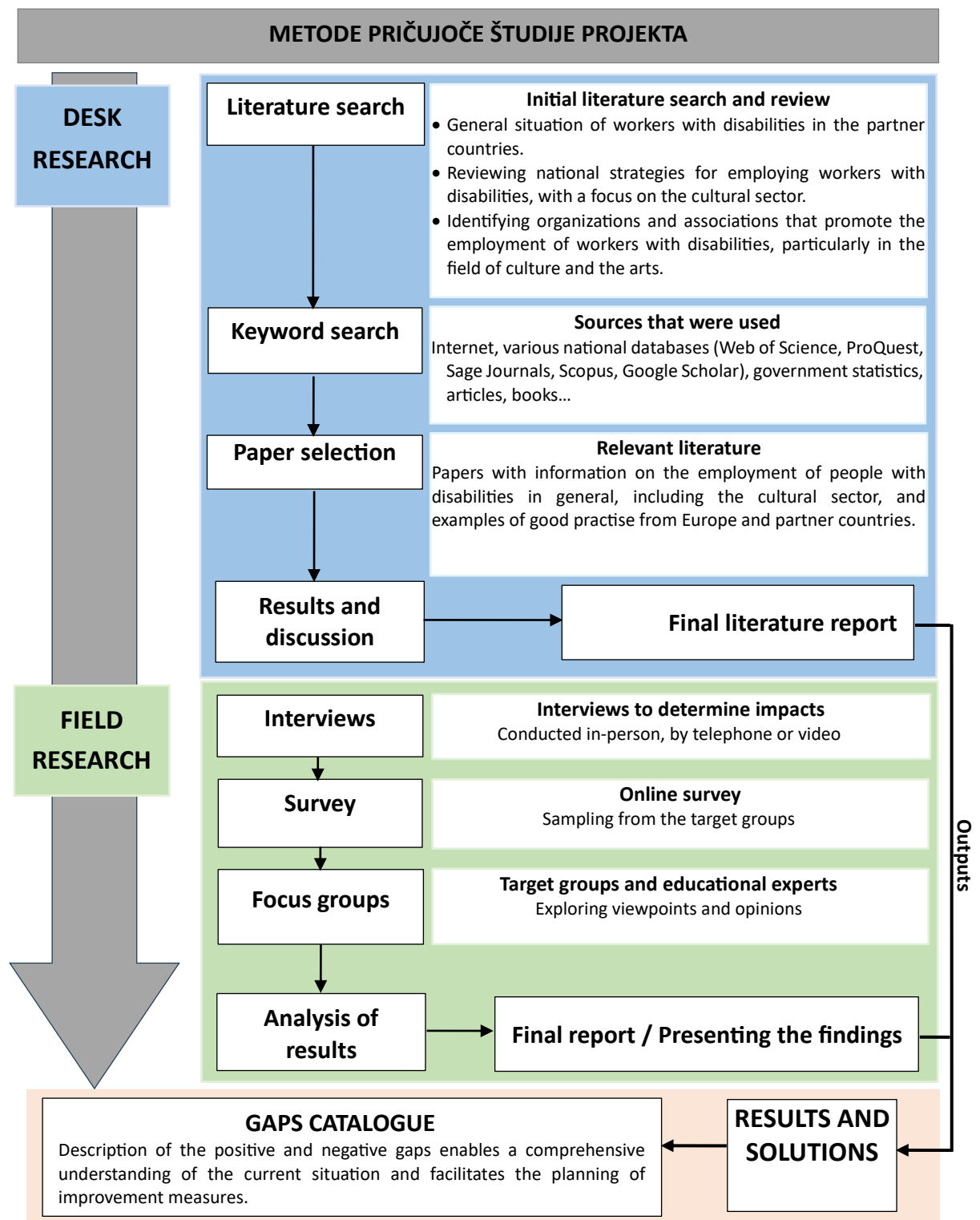
Cilji projekta:

- Opredelitev ključnih vrzeli v usposobljenosti in potreb po usposabljanju za delavce invalide v sodelujočih državah.
- Raziskati delovne pogoje delavcev invalidov in z odprtim sistematičnim pristopom k poučevanju in izmenjavi znanja določiti ustrezne usmeritve za ergonomsko oblikovanje delovnih mest.
- Ocena potenciala sodobnih tehnologij (npr. senzorska obleka Xsens, sistemi za izdelavo maket) za izboljšanje oblikovanja delovnih mest za delavce z omejitvami.
- Uporaba namiznih raziskav, intervjujev s fokusnimi skupinami in anket za ozaveščanje družbe in opredelitev pristopov za povečanje zaupanja delodajalcev pri zaposlovanju oseb z omejitvami.
- Izmenjava zbranih informacij in primerov dobrih praks z izobraževalnimi ustanovami, z namenom omogočanja študentom vpogled v uspešne strategije vključujočega zaposlovanja.
- Izboljšanje obstoječih učnih načrtov v visokošolskem izobraževanju in naknadno zagotavljanje sistematičnega pristopa k poučevanju in izmenjavi znanja za ostale lokalne izobraževalne ustanove.

Projekt se zaključi februarja 2026.

3 Metode raziskave

Metodologija, s katero so bile doslej opravljene glavne naloge, je povzeta na sliki 1.



Slika 1: Integracija dokumentacijskih in terenskih raziskav

Tekom projekta sta bili doslej opravljeni dve poglavitni nalogi, to sta namizna raziskava in terenska raziskava na podlagi katerih je bil ustvarjen katalog vrzeli. V obeh primerih so



glavne naloge razdeljene na pod-naloge. V nadaljevanju so povzete podrobnosti o različnih nalogah/pod-nalogah in napredek, opravljenih do 29. februarja 2024.

3.1 Pregled literature in objav iz področja raziskave

Pridobljene informacije: Pregled trenutnega stanja	
Pod-naloga 1:	<i>Iskanje literature: Zbiranje informacij/podatkov</i> <i>Zbiranje informacij o splošnem položaju delavcev invalidov v partnerskih državah, vključno s podrobnim popisom pregleda pravnih vidikov, nacionalnih strategij in združenj, ki spodbujajo zaposlovanje delavcev invalidov, zlasti na področju kulture in umetnosti.</i>

Splošni položaj invalidnih delavcev kot takih in zaposlenih na področju kulture in umetnosti po državah partnericah, vključno s pedagoškimi pristopi
<p>Celovita zakonodaja o zaposlovanju invalidov omogoča zakonodajnim organom sprejemanje ukrepov za zagotavljanje enakih možnosti in vključevanje delavcev invalidov v delovno silo.</p> <p>Zakoni vključujejo:</p> <ul style="list-style-type: none">• določbe o prilagoditvah na delovnem mestu,• kvote za zaposlovanje invalidov,• prepoved diskriminacije na delovnem mestu in• druge ukrepe za spodbujanje vključevanja. <p>Najrelevantnejši zakoni v Sloveniji, ki obravnavajo to tematiko:</p> <ul style="list-style-type: none">• <i>Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)</i> določa splošna pravila za delovna razmerja in prepoveduje diskriminacijo na podlagi invalidnosti. Določa pravice in obveznosti delavcev ter delodajalcev na področju zaposlovanja.• <i>Poklicna rehabilitacija</i> je opredeljena v <i>Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2)</i>. Ureja namen in pogoje za pridobitev pravice do poklicne rehabilitacije, obveznosti in pravice do prilagoditve prostorov, delovnih pripomočkov, praktičnega usposabljanja za delo, izobraževanja, nastanitve, nadomestila za čas trajanja poklicne rehabilitacije.• <i>Zaposlitvena rehabilitacija</i> je opredeljena v <i>Zakonu o poklicni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI)</i>. Ureja pravice do zaposlitvene rehabilitacije, določa ukrepe in spodbude za zaposlovanje invalidov ter pogoje za njihovo enakopravno vključevanje na trg dela, vključno z materialnimi spodbudami za delodajalce.• <i>Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1)</i>• <i>Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (ZZVZZ)</i>



- *Zakon o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM)* prepoveduje diskriminacijo na podlagi spola, lahko pa se uporablja tudi v primerih diskriminacije na podlagi invalidnosti.
- *Zakon o varstvu osebnih podatkov (ZVOP)* ureja pravice in obveznosti pri zagotavljanju varstva osebnih podatkov v zvezi z invalidnostjo.
- *Zakon o javnih uslužbencih (ZJU)* določa pogoje za zaposlitev in pravice za zaposlene v javnem sektorju, vključno s področjem kulture.
- *Zakon o uresničevanju javnega interesa v kulturi (ZUJIK)* ureja področje kulture in določa pogoje za izvajanje dejavnosti na tem področju. Čeprav se ne ukvarja neposredno z vprašanji invalidnosti, je glede zaposlovanja na tem področju bistven.
- *Zakon o društvih (ZDru-1)* odvisno od okoliščin lahko ureja določene pogoje in pravila v primeru zaposlovanja v (kulturnih) društvih.

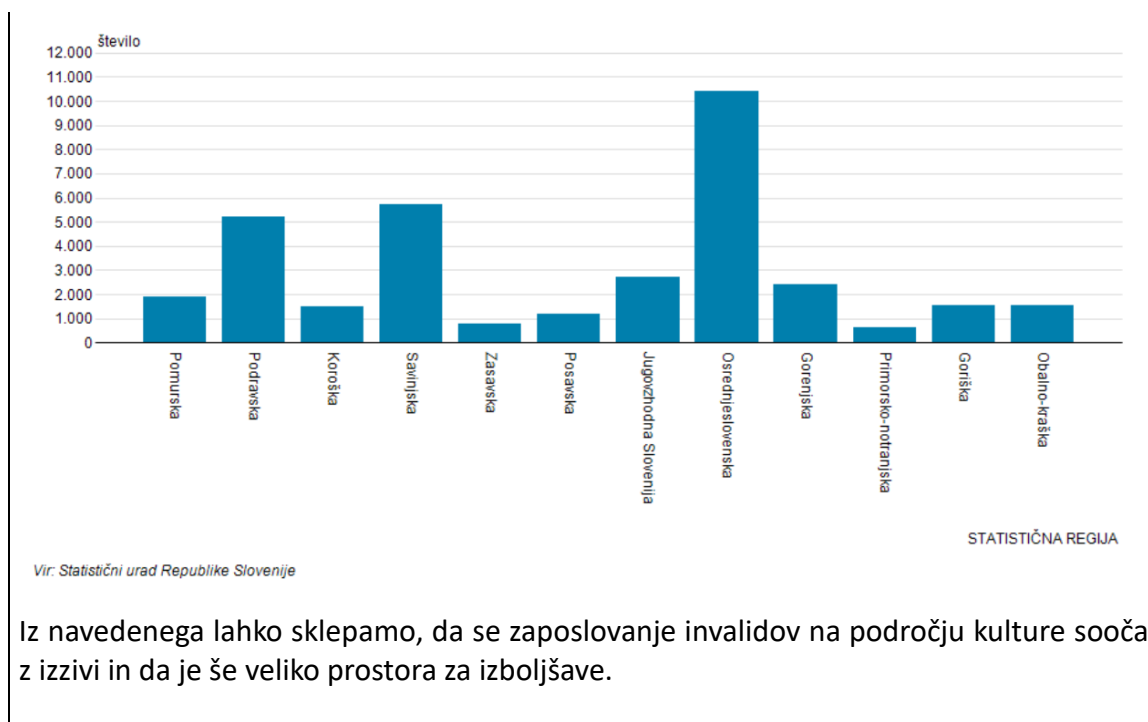
Po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije je bila leta 2022 stopnja brezposelnosti invalidov v Sloveniji 16,5 %, kar je približno dvakrat več kot pri neinvalidih. Opazna je nizka stopnja zaposlovanja ali vključevanja invalidov na področju kulture in umetnosti, predvsem zaradi različnih ovir in izzivov, s katerimi se soočajo, kot so omejene prilagoditve, stigmatizacija, fizične ovire, finančne omejitve, ozaveščenost, socialna izolacija in omejen dostop do informacij.

V obdobju od 2020 do 2022 je opaziti, da število zaposlenih invalidov postopno raste, medtem ko število zaposlenih na področju kulture rahlo pada.

	2020	2021	2022
Število zaposlenih invalidov (kmetje so izzvzeti), oba spola	34.872	35.278	35.510

	2020	2021	2022
Število zaposlenih invalidov (kmetje so izzvzeti), oba spola, področje kulture	451	427	433

Število zaposlenih invalidov se razlikuje od regije do regije. Razporeditev je neenakomerna.



Obstoječe strategije držav glede zaposlovanja delavcev invalidov na splošno ter na področju kulture in umetnosti

Reforme in sprejete strategije na nacionalni ravni so ključnega pomena za učinkovito spodbujanje zaposlovanja in vključevanja invalidov ter ustvarjanja enakih možnosti na trgu dela. Poleg tega imajo konkretne politike, programi in pobude, ki se izvajajo v praksi, pomembno vlogo pri prenosu teh reform in strategij v oprijemljivo izboljšanje življenja in priložnosti invalidov.

Strategije v Sloveniji, ki se ukvarjajo z zaposlovanjem delavcev invalidov na splošno:

- *Unija enakosti: strategija o pravicah invalidov (2021 – 2030)*
- *Akcijski program za invalide (2022 – 2030)*
- *Strateški načrt Zveze delovnih invalidov Slovenije (ZDIS) (2022 – 2026)*

Na področju kulture je to:

- *Nacionalni program za kulturo (2022 – 2029)*

Identifikacija organizacij in združenj, ki se ukvarjajo z zaposlovanjem delavcev invalidov na splošno ter na področju kulture in umetnosti



Med identificiranimi organizacijami so tako vladni subjekti (uradi, centri) kot nevladne organizacije (združenja, fundacije, skladi, zbornice, skupnosti, društva) ter druge institucije, ki so ključni deležniki pri spodbujanju enakih možnosti in vključevanju invalidov na delovnem mestu in v kulturi.

Organizacije, ki nudijo pomoč in nasvete v zvezi s postopkom zaposlovanja:

- *Zavod RS za zaposlovanje (ZRSZ)* je nacionalna agencija, ki zagotavlja informacije in storitve na področju zaposlovanja. Izvajajo programe in ukrepe za spodbujanje zaposlovanja invalidov.
- *Nacionalni svet invalidskih organizacij Slovenije (NSIOS)* je nevladna organizacija, ki na državni ravni združuje reprezentativne in druge invalidske organizacije.
- *Zveza delovnih invalidov Slovenije (ZDIS)* je največja nacionalna invalidska organizacija, ki zastopa interese delodajalcev invalidov. Njeno poslanstvo je spodbujanje zaposlovanja invalidov in skrb za njihove pravice.
- *Združenje izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije v Republiki Sloveniji (ZIZRS)* je združenje izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije, ki jih je Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti izbralo za oblikovanje mreže izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije.
- *Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije (ZPIZ)* je edini izvajalec in upravljavec sistema obveznega pokojninskega in invalidskega zavarovanja, ki temelji na medgeneracijski solidarnosti v Republiki Sloveniji.

Invalidske organizacije, ki se ukvarjajo z zaposlovanjem invalidov, zlasti na področju kulture:

- *Zveza društev gluhih in naglušnih Slovenije (ZDGNS)*: promoviranje interese gluhih in naglušnih in izboljšanje kakovost življenja gluhih in naglušnih ter zastopati njihove interese v družbi.
- *Ažmurk, zavod za razvoj kulturnih dejavnosti Ranljivih skupin*: spodbujanje in izvajanje različnih kulturnih dejavnosti s poudarkom na vključevanju prikrajšanih skupin, kot so invalidi, starejši itd.
- *Zveza peraplegikov Slovenije*: prizadevanje za vključevanje invalidov v različne kulturne in športne dejavnosti.
- *Razvoj podjetniških idej invalidov*: zavod za razvoj ustreznih delovnih programov, programov usposabljanja in zaposlovanja invalidov in drugih brezposelnih oseb. Zaposluje invalide za delo na področju kulture, predvsem na področju lutkovne uprizoritvene umetnosti. Je ustanovitelj prvega lutkovnega paragledališča v Sloveniji.

Pod-naloga 2:	Iskanje po ključnih besedah: Zbiranje informacij/podatkov Zbiranje in pregled relevantne literature o zaposlovanju invalidov na
----------------------	---



	splošno ter na področju kulture in umetnosti v različnih virih, vključno z internetom, nacionalnimi bazami podatkov (Web of Science, ProQuest, Sage Journals, Scopus, Google Scholar), vladnimi statistikami, članki in knjigami.
--	---

Nacionalna poročila, študije, raziskovalni projekti, razpoložljivi izdelki in storitve, ki obravnavajo zaposlovanje delavcev invalidov na splošno ter na področju kulture in umetnosti

Raziskava se je posebej osredotočila na dobre prakse pri zaposlovanju invalidov v kulturnem sektorju v partnerskih državah in v Evropi. V podatkovnih zbirkah je bilo ugotovljenih 353 ustreznih rezultatov, od katerih smo v končno analizo vključili naslednje:

- 16 primerov dobrih praks za zaposlovanje invalidov na splošno v Evropi, od tega 5 v Sloveniji.
- 8 dobrih praks za zaposlovanje invalidov v kulturnem sektorju v Evropi, od tega 5 v Sloveniji.

Na podlagi analize ugotavljamo, da je tema zaposlovanja invalidov v kulturnem sektorju dobro dokumentirana v znanstveni literaturi. Število ugotovljenih primerov dobrih praks v Evropi in partnerskih državah kaže na aktivna prizadevanja pri obravnavi tega vprašanja in obstoj številnih uspešnih primerov vključevanja invalidov v kulturno delovno okolje. Vendar je treba omeniti, da so nekatere podatkovne zbirke v primerjavi s splošnim spletnim iskanjem zagotovile omejeno število rezultatov, kar kaže na morebitno neenakomerno pokritost teme v različnih virih informacij. Ta izziv lahko ovira celovito razumevanje problematike in opredelitev dobrih praks. Kljub temu je pomembno poudariti, da ugotovljeni primeri dobre prakse služijo kot dragocen vir za razvoj in izboljšanje strategij za zaposlovanje invalidov v kulturnem sektorju.

pod-naloga 3:	Ustrezna literatura Izbor ključnih raziskav o zaposlovanju invalidov, vključno s kulturnim sektorjem in s primeri dobre prakse
----------------------	--

Zaposlovanje invalidov na splošno in v kulturnem sektorju, vključno s primeri dobrih praks.

Literatura zajema širok spekter študij, ki obravnavajo zaposlovanje invalidov na splošno in v kulturnem sektorju. Omogoča vpogled v izzive, s katerimi se soočajo invalidi pri dostopu do zaposlitvenih možnosti, in opisuje možne strategije za spodbujanje njihovega vključevanja.

Ključne teme, izpostavljene v literaturi:



- **Spodbujanje dostopa do kulture:** Politike in pobude kulturnih ustanov izboljšujejo dostop do kulture in udeležbo v njej po vsej Evropi.
- **Krepitev procesov izobraževanja in usposabljanja:** Dobre prakse na področju izobraževanja in usposabljanja odraslih z učnimi težavami se osredotočajo na motivacijo, vključevanje in tehnologijo.
- **Družbena odgovornost podjetij:** Zaposlovanje invalidov v okviru pobud družbene odgovornosti podjetij vključuje različne izvedbene ukrepe.
- **Finančne spodbude za zaposlovanje:** Vrednotenje finančnih spodbud za podporo ohranjanju in zaposlovanju invalidov.
- **Pristop k podpornemu zaposlovanju, ki ga usmerja zaposleni:** Značilnosti in dobre prakse za dolgoročno podporo pri podpornem zaposlovanju posameznikov s težjimi motnjami v duševnem razvoju.

Raziskava rezultira v več primerih dobre prakse pri zaposlovanju invalidov v partnerskih državah na področju kulture. V nadaljevanju izpostavljam najpomembnejše v Sloveniji.



General /Culture topics	Naziv	Kratek povzetek
Vključevanje in dostopnost	Projekt "ZaVse/4ALL"	Projekt se osredotoča na spodbujanje vključevanja in izboljšanje dostopnosti za invalide.
Zaposlovanje in usposabljanje	Priročnik „Zaposlovanje invalidov na kmetiji“	Delodajalcem zagotavlja smernice in vire za zaposlovanje invalidov.
Ozaveščanje	Projekt "Vključen svet"	Spodbuja ozaveščanje o pomanjkljivostih na trgu dela in se zavzema za dolgoročne spremembe, ki omogočajo popolno vključevanje invalidov.
Vključevanje v skupnost in prostovoljstvo	„ <i>Gluhi strežejo v planinskih kočah</i> “	Poudarja uspešno vključevanje v skupnost in prostovoljne dejavnosti za premagovanje stereotipov.
Dostop do kulturne dediščine	Projekt "Muzej v znakih"	Osredotoča se na izobraževanje gluhih in naglušnih za izboljšanje kulturne dostopnosti.
Vključevanje ranljivih skupin v kulturne dejavnosti	Projekt "Dostopnost do kulturne dediščine ranljivim skupinam"	Prikrajšanim skupinam omogoča usposabljanje in zaposlitev v muzejih in galerijah.
Zaposlitvene možnosti v kulturnem sektorju	Projekt "ZVITOREPEC"	Omogočanje zaposlovanja invalidov v kulturnih dejavnostih.
Izobraževanje za aktivno sodelovanje v kulturnih dejavnostih	Projekt " <i>Film za vse</i> "	Omogočanje aktivnega sodelovanja invalidov pri dejavnostih, povezanih s filmom.
Spodbujanje vključujočih kulturnih dejavnosti	Institute "Ažmurk"	Osredotočanje na spodbujanje in izvajanje kulturnih dejavnosti z vključevanjem ranljivih skupin, kot so invalidi.



3.2 Terenska raziskava

Pridobljene informacije	
Pod-naloga 1:	Intervjuji: Vpogledi Izvajanje intervjujev z delodajalci, ki zaposlujejo invalide, in zaposlenimi invalidi, da bi raziskali njihove izkušnje, prakse in izzive pri zaposlovanju in vključevanju na delovnem mestu.

Intervjuji z delodajalci in delavci invalidi z namenom raziskovanja njihove izkušnje, prakse in izzive na področju zaposlovanja in vključevanja na delovnem mestu.
Intervjuji z delodajalci in zaposlenimi invalidi so temeljili na nizu vprašanj, na katera so podjetja in zaposleni odgovarjali v različnem obsegu. V nadaljevanju so predstavljene prednosti in slabost za vsako partnersko državo posebej.

INTERVJUJI Z DELODAJALCI
<p>Prednosti:</p> <ul style="list-style-type: none">• Vključevanje invalidov je pomembno zaradi eksistence, sprejetosti, občutka koristnosti.• Izpostavljen dejavnika sta motivacija in pripravljenost na osvajanje novih znanj in ne zgolj omejitev.• Ob ustrezni podpori je uspešnost pri delu primerljiva, zadovoljiva ali celo presežena v primerjavi z delavci brez omejitev.• Pripravljenost delodajalcev za vlaganje v strokovno pomoč, prilagoditve na delovnih mestih, izvajanje usposabljanj in ozaveščene javnosti glede zaposlovanja invalidov. <p>Slabosti:</p> <ul style="list-style-type: none">• Daljši uvajalni čas pri osvajanju znanj.• Pri prilagajanju delovnega okolja in dostopu do njega so velik dejavnik omejena finančna sredstva.• Slabše zdravstveno stanje invalidov.• Selekcija zaposljivosti glede na stopnjo invalidnost.• Več individualnih delovnih mest.

**INTERVJUJI Z ZAPOSLENIMI INVALIDI**

Prednosti:

- Ključni dejavniki za uspešno zaposlitev so želja, pripravljenost, samoiniciativnost, podpora delodajalca, uspešna komunikacija, dobri medsebojni odnosi, primerna plača, strpnost, možnost izobraževanja in osebnega razvoja, sproščeno delovno okolje.
- Prilagoditve delovnega mesta v mnogih primerih niso potrebne, sicer pa so to umik iz delovnega mesta, ko je to potrebno, osebna asistenca, ergonomske prilagoditve, raznovrstno delo.
- Delavci so se pripravljene izučiti v več opravilih, kar vpliva na raznovrstnost dela.
- Težave na delovnem mestu se rešujejo s pogovorom z vodilnimi in med sodelavci.
- Predlagane izboljšave so večji prostori, omogočanje dela od doma, ergonomske rešitve.

Pomanjkljivosti:

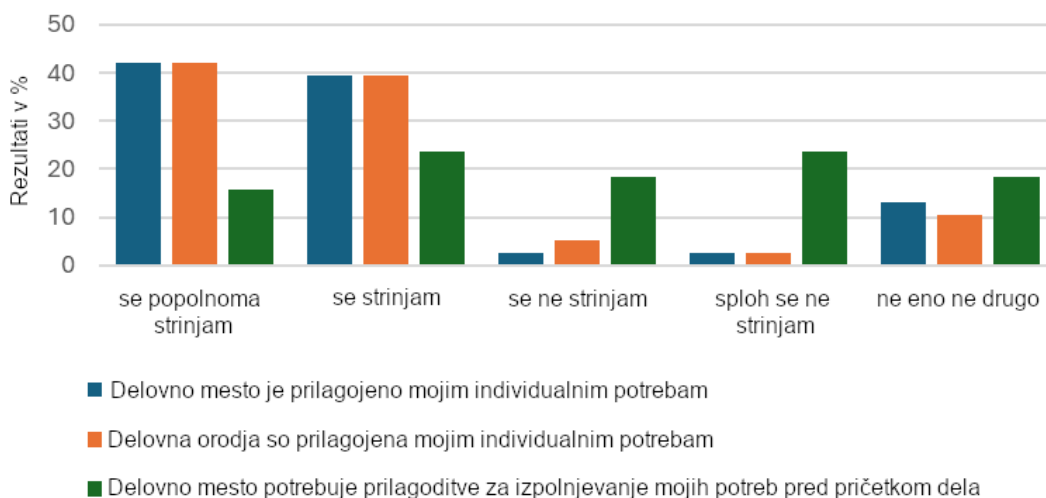
- Težave z vključevanjem v novo delovno okolje so omejene socialne veščine, senzorične težave, prilagoditve in priučitve ob nastopu delovnega razmerja, težave v komunikaciji, prilagoditve na novo delovno mesto in sodelavce so lahko dolgotrajnejša.
- Glavni izzivi so neprilagodljivost vodilnih, hitra izgorelost, nerazumevanje ob pojavu zdravstvenih problemov, komunikacija, sprotno reševanje problemov, soočenje z novostmi, kaotično delovno okolje.

Pod-naloga 2:**Spletna anketa: Odkritja**

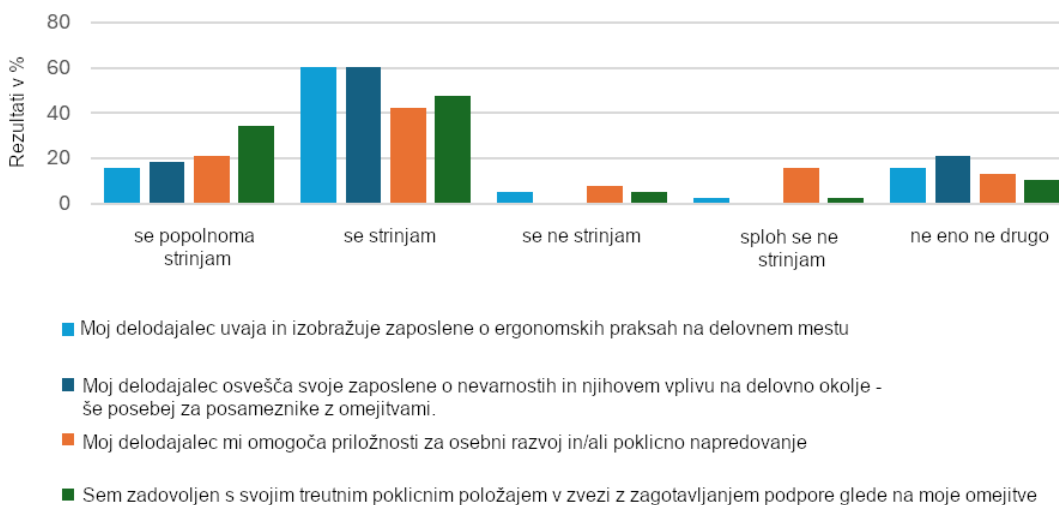
Izvajanje spletne ankete z inštruktorji in delavci invalidi.

Izvajanje spletne ankete med delodajalci in delavci invalidi v partnerskih državah, da bi dobili vpogled v prakse zaposlovanja in opredelili področja za izboljšanje vključevanja na delovnem mestu.

V raziskavo je bilo vključenih 40 udeležencev z uravnoteženo porazdelitvijo po spolu. Večina anketirancev ima do 10, manjša skupina pa več kot 30 let dela z invalidi. Večina delavcev je zaposlena za nedoločen čas. Gre za podjetja različnih velikosti. Večina teh podjetij deluje v primarnem in proizvodnem sektorju. Rezultati raziskave kažejo, da sta delovno okolje in oprema prilagojena potrebam ljudi, pri čemer so prilagoditve pogosto potrebne pred pričetkom dela in učinkovito prispevajo k njihovi uspešnosti.



Delodajalci se uspešno prilagajajo potrebam invalidov. Več kot 80 % anketirancev pravi, da so se usposabljali in izobraževali o ergonomiji in nevarnostih na delovnem mestu. Večina jih meni, da imajo možnost napredovanja in promocije ter so zadovoljni s podporo na delovnem mestu.



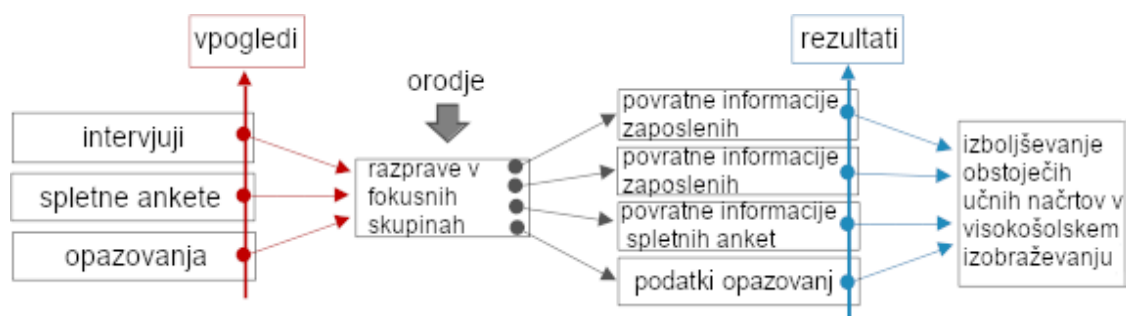
Večina anketirancev (87 %) se strinja, da sedanja ergonomija delovnega mesta ustreza njihovim potrebam. Prav tako večina (82 %) navaja, da se njihov delodajalec ali vodstvo odziva na zahteve po ergonomskih prilagoditvah. Kar zadeva varnost na delovnem mestu, se večina počuti varno in se zaveda postopkov evakuacije. Nekateri priznavajo, da njihova invalidnost vpliva na njihovo delovno življenje. Izzivi vključujejo predsodke in ozaveščenost delodajalcev, ki vplivajo na zaposlitvene možnosti oseb z omejitvami.



Pridobljene informacije: Raziskovanje stališč in mnenj v fokusnih skupinah	
Pod-naloga 3:	<p>Fokusne skupine: Ciljne skupine in strokovnjaki s področja izobraževanja</p> <p>Izmenjava idej in izkušenj, ki raziskovalcem omogoča boljše razumevanje kompleksnosti in kontekstualnih vidikov obravnavane teme.</p>

Pridobivanje globljega vpogleda in razumevanja stališč, idej, izkušenj in perspektiv ljudi, povezanih s temo projekta

V projektu smo se osredotočili na delodajalce in invalide, zaposlene v različnih sektorjih, s posebnim poudarkom na kulturnem sektorju. To vključuje različna podjetja, organizacije in samozaposlene posameznike, ki zaposlujejo invalide. Naš glavni cilj je bil pridobiti vpogled tako pri delodajalcih kot pri zaposlenih, da bi bolje razumeli njihove izkušnje, izzive in poglede, povezane z zaposlovanjem in vključevanjem. Z izmenjavo idej in izkušenj v fokusni razpravi smo želeli izboljšati razumevanje zapletenosti in kontekstualnih nians v zvezi z zaposlovanjem invalidov. Pridobivanje spoznanj iz teh razprav je bistvenega pomena za njihovo učinkovito vključevanje v pedagoški proces.





4 Ugotovitve

Pomembnejši rezultati analize vrzeli, ki je bila izvedena v okviru tega raziskovalnega projekta.

	Trenutno stanje	Vrzeli	Željeno prihodnje stanje
Zaposlovanje in vključevanje	Nizka zaposljivost invalidov na splošno in v kulturnem sektorju.	<ul style="list-style-type: none"> • Omejene prilagoditve • Stigmatizacija • Fizične ovire • Finančne omejitve • Ozaveščenost • Družbena izoliranost • Omejen dostop do informacij 	Povečano zaposlovanje in vključevanje invalidov v kulturi in umetnosti z ukrepi, ki so usmerjeni na omejitve
Spodbujanje zaposlovanja in vključevanja	Obstaja več državnih strategij za zaposlovanje delavcev invalidov na splošno, vendar je le malo takih, ki so posebej osredotočene na kulturo in umetnost.	<ul style="list-style-type: none"> • Omejen poudarek na strategijah zaposlovanja delavcev invalidov v kulturnem sektorju. 	Učinkovito izvajanje reform in strategij na nacionalni ravni, ki vodijo k oprijemljivim izboljšavam na področju zaposlovanja in vključevanja delavcev invalidov.
Poudarek študije	<ul style="list-style-type: none"> • Obstaja mnogo literature o zaposlovanju in vključevanju invalidov v različnih sektorjih, vključno s kulturnim sektorjem. Dobre prakse so ustrezno prepoznane. 	<ul style="list-style-type: none"> • Številna področja, ki bi jih bilo mogoče dodatno obravnavati, da bi izboljšali pogoje za vključevanje zaposlenih invalidov v delovna okolja. 	Priznavanje in prepoznavnost dobrih praks pri zaposlovanju in vključevanju invalidov ter uporaba sodobnih tehnoloških pristopov.
Vpogledi na podlagi intervjujev	Delodajalci priznavajo pomen vključevanja invalidov zaradi njihove sprejetosti in občutka koristnosti. Motivacija in pripravljenost za pridobivanje novega znanja sta poudarjeni kot prednosti zaposlenih invalidov.	<ul style="list-style-type: none"> • Daljši uvajalni čas za pridobivanje znanja. • Omejena finančna sredstva, ki vplivajo na prilagoditve delovnega mesta. • Zdravstvene težave med invalidi, kar lahko vpliva na delo. 	Izboljšanje razumevanja in prilagodljivosti delodajalcev. Izvajanje ergonomskih rešitev in večjih delovnih prostorov. Lažje vključevanje zaposlenih invalidov na nova delovna mesta.



	<p>Z ustrezno podporo lahko delovna uspešnost zaposlenih invalidov doseže ali preseže delovno uspešnost zaposlenih brez omejitev. Delodajalci izražajo pripravljenost vlagati v strokovno podporo, prilagoditve delovnega mesta, usposabljanje in ozaveščanje o zaposlovanju invalidov.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Izbira zaposlitve glede na stopnjo invalidnosti. 	<p>Boljša podpora zaposlenim pri reševanju zdravstvenih težav in težav s komunikacijo.</p>
<p>Vpogledi na podlagi vprašalnikov</p>	<p>Na podlagi ugotovitev raziskave se zdi, da so zaposlitvene možnosti za invalide pozitivne. Večina invalidnih delavcev je zaposlena za nedoločen čas. Podjetja, ki jih zaposlujejo so različnih velikosti. Čeprav je veliko delovnih mest prilagojenih, so za optimalno delovanje še vedno potrebne nekatere prilagoditve. Delodajalci so učinkoviti pri prilagajanju invalidom, saj je več kot 80 % anketirancev deležnih usposabljanja o ergonomiji in z njo povezanih nevarnostih.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Omejena finančna sredstva ovirajo prilagoditve delovnih mest in izboljšave dostopnosti. • Predsodki in pomanjkanje ozaveščenosti delodajalcev ovirajo zaposlitvene možnosti za invalide. • Kljub ozaveščenosti niso izpolnjene vse zahteve za ergonomske prilagoditve in prilagoditve. • Za popolno podporo invalidom na delovnem mestu je treba izboljšati možnosti za nadaljnje usposabljanje in poklicno napredovanje. 	<p>Povečanje finančne podpore za prilagoditve delovnih mest z namenom izboljšanja dostopnosti in prilagoditev. Izvajanje pobud za ozaveščanje delodajalcev in zmanjševanje predsodkov do zaposlovanja oseb z omejitvami. Zagotavljanje odzivnosti na zahteve za ergonomske prilagoditve in rešitve. Izboljševanje programov poklicnega izpopolnjevanja in možnosti poklicnega usposabljanja invalidov.</p>