



Co-funded by
the European Union

Ergo  Art

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

POVZETEK POROČILA ZA SLOVENIJO

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

Akronim projekta: ERGOART

Marec, 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
4	Rezultati in ugotovitve.....	3
4.1	Namizna raziskava.....	3
4.2	Terenska raziskava	4
4.2.1	Intervjuji s fokusnimi skupinami	4
4.2.2	Anketa med zaposlenimi invalidi	5
5	Zaključki, nadaljnje delo	5
6	Priloga.....	6



1 Uvod

V okviru projektu »ERGOART« sodelujejo štirje partnerji iz treh držav, med katerimi je Fakulteta za strojništvo Univerze v Mariboru, nosilec projekta. Dokument podrobno predstavlja kratek povzetek metodologije dela, rezultate in ugotovitve analize, ki vključujejo prednosti, pomanjkljivosti in priložnosti za izboljšave na področju zaposlovanja invalidov v Sloveniji, ter načrte za nadaljnje delo projekta.

2 O projektu

Projekt "Ergonomsko oblikovanje delovnih mest za delavce invalide in njihovo dolgoročno zaposlitev (ERGOART)" je finančno podprt iz programa Evropske komisije Erasmus+. Cilj projekta, ki se bo izvajal v obdobju treh let (2023 – 2026), je izboljšati obstoječe učne načrte v visokem šolstvu in zagotoviti sistematični pristop k poučevanju in izmenjavi znanj, vključno z drugimi lokalnimi izobraževalnimi ustanovami. Projekt si prizadeva pridobiti podrobne informacije o trenutnem položaju invalidov v različnih državah EU in Sloveniji, ter analizirati primere dobrih praks pri zaposlovanju invalidov na tem področju.

3 Metode raziskave

Raziskovalna metodologija, s katero so bile do sedaj opravljene glavne naloge, je vključevala:

- **Obsežno namizno raziskavo:** Cilj je bil pridobiti pregled nad trenutnim stanjem s pregledom obstoječih člankov, najboljših praks, veljavnih zakonov in priporočil v Evropi in Sloveniji.
- **Terensko raziskavo:**
 - **Intervjuji s fokusnimi skupinami:** Cilj je bil pridobiti globlje razumevanje obravnavane problematike in osvetliti dodatne razloge, ki bi lahko bili odgovorni za trenutno stanje. Izvedenih je bilo 19 poglobljenih intervjujev z delodajalci in 10 z zaposlenimi.
 - **Anketa med zaposlenimi invalidi:** To nam je omogočilo, da smo s specifičnimi vprašanji dosegli večje število udeležencev, ki so nam dali kvantitativni vpogled v obravnavano temo. Sodelovalo je 40 udeležencev z uravnoteženo porazdelitvijo spolov.

4 Rezultati in ugotovitve

4.1 Namizna raziskava

Pregledana in ovrednotena je bila znanstvena literatura s področja zaposlovanja invalidov v Evropi in predvsem v Sloveniji. Iskali smo po bazah podatkov: Web of Science, ProQuest, Sage Journals, Scopus in spletni iskalnik Google Scholar. Različne kombinacije ključnih besed so nam dale rezultate, ki kažejo, da je tematika zaposlovanja invalidov v znanstveni literaturi dobro dokumentirana. Število identificiranih primerov kaže, da se



problematika aktivno obravnava in da obstajajo številni uspešni pristopi k vključevanju invalidov v delovno okolje.

4.2 Terenska raziskava

4.2.1 Intervjuji s fokusnimi skupinami

Intervjuji z delodajalci in zaposlenimi invalidi so nam omogočili globlji vpogled v obravnavano temo. V nadaljevanju so povzete izpostavljene prednosti in slabosti.

INTERVJUJI Z DELODAJALCI	
Prednosti	Slabosti
<ul style="list-style-type: none"> • Vključevanje invalidov je pomembno zaradi eksistence, sprejetosti, občutka koristnosti. • Izpostavljena 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. 	<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 invalidnosti. • Več individualnih delovnih mest.

INTERVJUJI Z ZAPOSLENIMI INVALIDI	
Prednosti	Slabosti
<ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • 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, sprotne reševanje problemov, soočenje z novostmi, kaotično delovno okolje.



4.2.2 Anketa med zaposlenimi invalidi

Na povabilo k izpolnjevanju ankete se je odzvalo 40 udeležencev z uravnoteženo porazdelitvijo spolov. Večina anketirancev ima do 10 let delovnih izkušenj, medtem ko manjša skupina več kot 30 let, v večini z omejitvami ali invalidnostmi. Večina delavcev je zaposlena za nedoločen čas v podjetjih različnih velikosti. Večina teh podjetij deluje v primarnem in proizvodnem sektorju. Rezultati raziskave prav tako kažejo, da sta delovno okolje in oprema prilagojena potrebam zaposlenim invalidom, pri čemer so prilagoditve pogosto potrebne pred pričetkom dela in učinkovito prispevajo k njihovi uspešnosti.

5 Zaključki, nadaljnje delo

Številni članki in primeri dobrih praks kažejo na pomembnost obravnavanega področja. Kljub dosedanjim poskusom reševanja problematike z zakonodajo, predpisi, finančnimi spodbudami za podjetja in drugimi pristopi, je še veliko področij, ki bi jih bilo mogoče dodatno obravnavati za izboljšanje pogojev vključevanja zaposlenih invalidov v delo. V okviru tega raziskovalnega projekta je bila izvedena analiza vrzeli trenutnega stanja s predlaganimi ukrepi za doseg željenega prihodnjega stanja, ki se nahaja v prilogi tega dokumenta. V nadaljevanju projekta bodo raziskane možnosti uporabe sodobnih tehnoloških pristopov, kot sta senzorska obleka Xsens Motion Capture in Mockup tehnologija, kot potencialni orodji za ocenjevanje sposobnosti invalidov.



6 Priloga

	Trenutno stanje	Vrzeli	Željeno prihodnje stanje
Zaposlovanje in vključevanje	Nizka zaposljivost invalidov na splošno in v kulturnem sektorju.	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.	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	Obstaja mnogo literature o zaposlovanju in vključevanju invalidov v različnih sektorjih, vključno s kulturnim sektorjem. Dobre prakse so ustrezno prepoznane.	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. Z ustrezno podporo lahko delovna uspešnost zaposlenih invalidov doseže ali preseže delovno uspešnost zaposlenih brez omejitev.	<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. • Izbira zaposlitve glede na stopnjo invalidnosti. 	Izboljšanje razumevanja in prilagodljivosti delodajalcev. Izvajanje ergonomskih rešitev in večjih delovnih prostorov. Lažje vključevanje zaposlenih invalidov na nova delovna mesta. Boljša podpora zaposlenim pri reševanju zdravstvenih težav in težav s komunikacijo.
Vpogledi na podlagi vprašalnikov	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.	<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. 	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.