



Izdavač

URIHO

Zagreb, Avenija Marina Držića 1

Za izdavača

Josip Držaić

Urednica

Višnja Majsec Sobota

Grafičko oblikovanje

Intergrafika TTŽ, Zagreb

Tisak

URIHO, Zagreb

Naklada

300 primjeraka

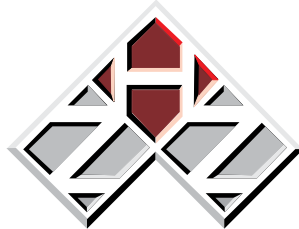
ISBN 978-953-7577-41-4



This programme is implemented by URIHO. The views expressed in this publication do not necessarily reflect the views of the European Commission.

Uvođenje modela virtualne radionice za dugotrajno nezaposlene osobe s invaliditetom s ciljem povećanja njihove zapošljivosti

Partneri u provođenju projekta



Hrvatski zavod za zapošljavanje
Područna služba Zagreb



Grad Zagreb

Suradnik na projektu



Fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom

Sadržaj

Uvodna riječ	5
Tijek projektnih aktivnosti i postignuti rezultati	8
Uloga virtualne radionice (vježbeničke tvrtke) u procesu profesionalne rehabilitacije osoba s invaliditetom.....	15
Virtualne radionice – Model stjecanja poduzetničkih kompetencija.....	16
Značaj virtualne radionice u realizaciji mjera i aktivnosti u području zapošljavanja osoba s invaliditetom u Gradu Zagrebu	19
Važnost virtualne radionice kao jezgre centra za profesionalnu rehabilitaciju.....	23
Virtualna radionica (vježbenička tvrtka) kao nezaobilazni oblik povezivanja teorijskih i praktičnih znanja na putu ka tržištu rada.....	33
Iskustva tvrtke Prima Solvent u pružanju mogućnosti prakse za korisnike URIHO-ve Virtualne radionice te u zapošljavanju osoba s invaliditetom.....	42
Važnost dijagnostičkog tjedna za rad u Virtualnoj radionici	43
Uloga trenera u radu s korisnicima Virtualne radionice	47
Procjena uspješnosti korisnika u Virtualnoj radionici	51
Psiholog kao član tima u Virtualnoj radionici	55
Praksa i radna proba kod poslodavca kao važna odskočna daska ka tržištu rada	59
Rezultati anketiranja poslodavaca	63
Komparacija rezultata početne i finalne primjene Upitnika zadovoljstva radom u Virtualnoj radionici URIHO-a.....	67
Riječ korisnika URIHO-ve Virtualne radionice.....	74
Umjesto zaključka.....	79
Podaci o autorima	80

URIHO, Služba za rehabilitaciju

Višnja Majsec Sobota, Rukovoditeljica Službe za rehabilitaciju - Project coordinator

Uvodna riječ

Naša projektna priča

*Doći do trenutka kada opušteno možete pričati o projektu koji je bio uspješan i iza vas je, san je svakog stručnjaka. Ali prije dvije godine nije baš bilo tako. Upustiti se u pisanje projekta prema EU standardima činilo se tada nedostižnim ciljem. Ali, vrijedilo je uhvatiti se u koštac. Jer, kako to običavamo reći u svakodnevnom radu: „**Tko hoće, nađe način, a tko neće nađe izgovor**“.*

I htjeli smo – i našli smo način – i uspjeh je tu.

Priče obično počinju s: „Bila jednom jedna (once upon a time ...)“. Početak naše priče je: „Bila jednom jedna posjeta **Univerzitetnom rehabilitacijskom inštitutu Republike Slovenije u Mariboru**“. Vidjeli smo tada njihovu „učnu delavnicu“ (vježbeničku radionicu) za teže zapošljive skupine nezaposlenih osoba čije opremanje je financirano iz Phare sredstava. Tada smo rekli: „Ovo je primjer dobre prakse. Našu hrvatsku verziju virtualne radionice za nezaposlene osobe s invaliditetom napraviti ćemo u URIHO-u, a ako to bude moguće, također ćemo koristiti predpristupna sredstava EU“.

Nakon toga vidjeli smo i virtualnu učionicu naše partnerske i prijateljske institucije BBRZ iz Linza i još više učvrstili svoj cilj. Hvala gospodi Mageru i Sabi na dodatnoj podršci našem naumu. Gospođa Benc iz Fonda za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom tom prilikom je rekla: „Vi to možete, vi to morate!“ Hvala vam, Damira, na povjerenju.

I tako je začeta naša projektna ideja.

2. studenog 2009. objavljen je natječaj za dodjelu bespovratnih sredstava (grant shema) „Poticanje intenzivnijeg uključivanja osoba s invaliditetom na tržište rada“ s rokom dostave projektnih prijedloga 2. ožujka 2010. godine. Naša znanja o pisanju projekata financiranih iz EU fondova bila su u tom trenutku minimalna. Ali, imali smo projektnu ideju i više nego jaku motivaciju da stvarajući sadržaj projektne ideje istovremeno učimo

i popunjavamo zadanu formu. Zadali smo si cilj: moramo predati projekt. Mala grupa entuzijastičnih stručnjaka URIHO-a postigla ga je i projekt smo predali dan prije roka 1. ožujka 2010.

Što je skrivala predana kuverta?

Fostering effective inclusion of the persons with disabilities into the labour market

EuropeAid/129157/M/ACT/HR

Nositelj projekta: URIHO-Ustanova za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom – Zagreb

Naziv projekta: Uvođenje modela virtualne radionice za dugotrajno nezaposlene osobe s invaliditetom s ciljem povećanja njihove zapošljivosti

Trajanje projekta: 12 mjeseci

Opći cilj projekta: Jačanje socijalne uključenosti osoba s invaliditetom kroz njihovu integraciju na tržište rada

Specifični ciljevi projekta:

1. Povećati zapošljavanje dugotrajno nezaposlenih osoba s invaliditetom grada Zagreba koje imaju administrativna, marketinško – komercijalna i financijsko – računovodstvena zanimanja, usavršavanjem njihovih znanja i vještina te stjecanjem potrebnog radnog iskustva .
2. Uvesti model virtualne radionice (vježbeničke učionice) za nezaposlene osobe s invaliditetom grada Zagreba s ciljem širenja ovog modela na cijelu Hrvatsku.

Partneri na projektu: Hrvatski zavod za zapošljavanje – Područna služba Zagreb, Grad Zagreb

Suradnik na projektu: Fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s Invaliditetom

Ciljnu skupinu čini 16 nezaposlenih osoba s invaliditetom grada Zagreba, budućih polaznika virtualne radionice, koje imaju administrativna, marketinško – komercijalna ili računovodstveno – financijska zanimanja na razini srednje, više ili visoke stručne spreme . U ciljanu skupinu također spadaju 3 nezaposlene osobe koje bi, nakon odgovarajuće selekcije i edukacije, bile treneri odnosno voditelj virtualne radionice.

Kako je evaluacija odmicala, a naš projekt pozitivno prolazio iz faze u fazu, sve smo više shvaćali da nismo samo sudionici ovog natječaja, nego i dobitnici. Postali smo ponosni grantovci 3. prosinca 2010. na Međunarodni dan osoba s invaliditetom,.

Ukupna vrijednost projekta: 142.296,88 EUR, od čega je URIHO-u odobreno
119.872,21 EUR bespovratnih sredstava EU

I ova naša priča, kao i mnoge druge, ima sretan završetak, ali i nastavak. Po isteku našeg jednogodišnjeg projekta troje mladih ljudi – osoba s invaliditetom našlo je posao. Prekrasno! Uz pomoć naših partnera i suradnika na projektu, naša virtualna radionica postigla je svoju održivost i nastavlja s radom. Model njenog rada, vjerujemo, prenijet ćemo i na ostale dijelove Lijepe naše.

URIHO ove godine slavi 65. obljetnicu kontinuiranog rada, ali ni u kom slučaju ne ide u mirovinu. I projekt Virtualne radionice je jedan od njegovih novih početaka. Već 5. prosinca 2011. dolazi nam nova grupa korisnika naše Virtualne radionice. Time naš projekt dobiva dimenziju stvarne, opipljive održivosti.

Ima li nešto ljepše u zajedničkom radu osoba s invaliditetom i tima stručnjaka!?

URIHO, Služba za rehabilitaciju

Višnja Majsec Sobota, Rukovoditeljica Službe za rehabilitaciju – Project coordinator

Sandra Vrbančić, voditeljica Virtualne radionice

Tijek projektnih aktivnosti i postignuti rezultati

Adaptacija i opremanje Virtualne radionice „Radimo-učimo“

Prvi korak u provođenju projekta bio je osiguravanje uvjeta za rad tj. adaptacija prostora i nabava opreme za Virtualnu radionicu. Kako projektom nije bilo predviđeno uređenje i adaptacija prostora, URIHO je iz svojih sredstava osigurao obnovu i prilagodbu prostora za rad i boravak osoba s invaliditetom.

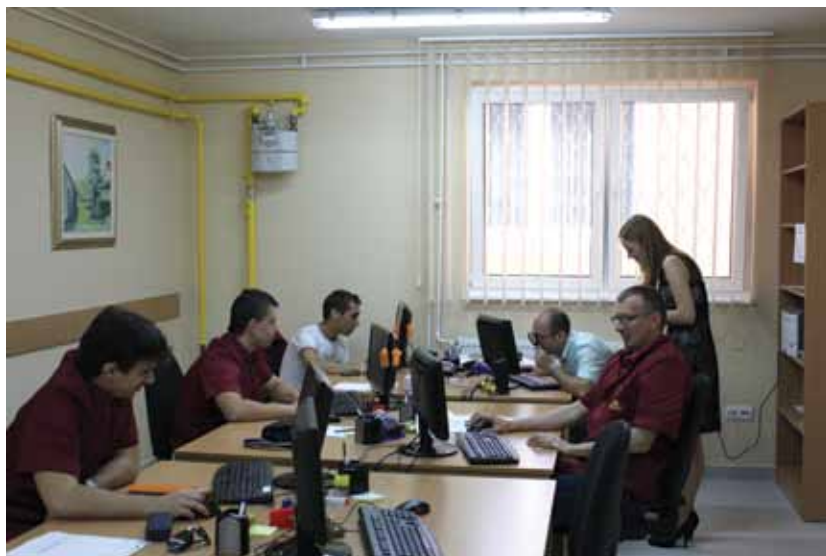
Proces sekundarne nabave za opremu odvijao se prema pravilima javne nabave EU. Paralelno se vršila nabava IT opreme, software-a i uredskog namještaja:

- izvršena je analiza tržišta za predviđenu opremu (računala, softwear i prateća oprema kako što su printeri, telefoni, server itd. te za uredski namještaj)
- izrađena je dokumentacija za 2 natječaja (IT oprema i uredski namještaj)
- poziv na prijavu na natječaje je dostavljen trima IT tvrtkama koje su, prema rezultatima analize tržišta, imale najpovoljnije ponude. Isti proces se primjenio i na ponuđače uredskog namještaja.
- nakon evaluacije pristiglih ponuda, odabran je najpovoljniji ponuđač za nabavu i instalaciju IT opreme kao i najpovoljniji pronuđač za nabavu namještaja
- s odabranim ponuđačima je potpisan ugovor te je instalacija i testiranje IT opreme kao i dostava uredskog namještaja obavljena u skladu s rokovima planiranim u projektnim aktivnostima.

Odabir i edukacija trenera i voditelja virtualne radionice

Selekcija i edukacija trenera i voditelja virtualne radionice provedna je uz manje korekcije projektnog plana. Prvotno predviđen broj trenera je bio četiri, ali je analizom stanja utvrđeno da su za provođenje planiranih aktivnosti potrebna dva trenera: jedan za područje računovodstva i financija te drugi za područje komercijale i marketinga.

Kriteriji za odabir trenera i voditelja virtualne radionice su postavljeni s obzirom na specifičnosti rada s osobama s invaliditetom te uvažavajući mjere o restrikcijama novog



zapošljavanja koju je donijelo Poglavarstvo grada Zagreba u okviru mjera štednje. Stoga su treneri i voditelj Virtualne radionice odabrani između zaposlenika URIHO-a, uz poštivanje zahtjeva i specifičnosti navedenih radnih mjesta.

Odabrani treneri i voditelj virtualne radionice su bili uključeni i uspješno su završili projektom predviđene edukacije:

1. Obrazovanje za rad s osobama s invaliditetom

Stručni tim URIHO-ve Službe za rehabilitaciju u sastavu defektog i psiholog su proveli trodnevnu edukaciju trenera i voditelja virtualne radionice na sljedeće teme: cerebralna paraliza, gluhoća i naglušost, komunikacijske vještine, socijalne vještine, timski rad. Treneri i voditelj su također bili na petodnevnom studijskom putovanju u Linz-u, Austrija gdje su se obrazovali o radu virtualnih tvrtki i vježbeničkih radionica u BBRZ-u, najvećoj austrijskoj ustanovi za profesionalnu rehabilitaciju.

2. Edukacija za usavršavanje rada na računalu

Treneri i voditelj virtualne radionice su pohađali ECDL- informatički program obrazovanja u Učilištu Algebra. Uspješno su završili edukaciju te stekli diplome ECDL-operatera.

3. Edukacija za rad u ERP-u (enterprise resource planning)

Trening korisnika u području računovodstva, financija, komercijale i marketinga po suvremenim metodama zahtijeva i upotrebu računovodstvenog programa. Stoga je planirana i provedena nabava istog te su treneri završili petodnevni tečaj korištenja programa KORWIN.

Informiranje i selekcija dugotrajno nezaposlenih osoba s invaliditetom

Partner u provođenju projekta, Hrvatski zavod za zapošljavanje – Područna služba Zagreb je proveo proces informiranja i selekcije kandidata za Virtualnu radionicu. S liste dugotrajno nezaposlenih osoba s invaliditetom u administrativnim, financijsko – računovodstvenim i komercijalno – marketinškim zanimanja odabrana je baza od šezdesetak osoba koje su informirane o ovom projektu (ciljevima i načinu rada) te su pozvane da iskažu interes za sudjelovanjem.

Selekcijski proces kandidata za Virtualnu radionicu se odvijao u nekoliko faza. Sa 62 osobe, koje su iskazale interes za sudjelovanjem, obavljen je intervju nakon čega su upućene na medicinsko i psihološko testiranje. Na kraju je učinjen odabir 16 kandidata s kojima je Hrvatski zavod za zapošljavanje – Područna služba Zagreb sklopio ugovore i uputio ih na obrazovanje / usavršavanje u URIHO-vu Virtualnu radionicu. U skladu s projektnim aktivnostima, ugovori su sklopljeni na period od 6 mjeseci tijekom kojih su korisnici ostvarili pravo na novčanu naknadu i naknadu za javni prijevoz.

Po dolasku kandidata u Virtualnu radionicu, stručni tim URIHO-ve Službe za rehabilitaciju je proveo dijagnostički tjedan u kojem su prikupljeni socijalno-anamnestički podaci, učinjena je defektološka procjena svih korisnika. Evidentirani su svi relevantni podaci o invaliditetu, temeljnom obrazovanju i prethodnom radnom iskustvu korisnika te je obavljen inicijalni intervju s psihologom.

Trening korisnika u financijsko – računovodstvenim, administrativnim i komercijalno-marketinškim zanimanjima, jačanje njihovih komunikacijskih vještina i timskog rada

Mnogobrojne su prepreke u pristupu tržištu rada za dugotrajno nezaposlene osobe s invaliditetom. Analizom situacije na području grada Zagreba kao jedna od glavnih prepreka prepoznat je nedostatak njihovog radnog iskustva. Niti jedna dugotrajno nezaposlena osoba s invaliditetom, koju je Hrvatski zavod za zapošljavanje – Područna služba Zagreb odabrao za sudjelovanje u ovom projektu, nema radnog iskustva u zanimanju

za koje je obrazovana. S obzirom na dugotrajnu nezaposlenost, znanja stečena tijekom školovanja su već pomalo zaboravljena, a i tehnologija rada u navedenim poslovima se svake godine mijenja i napreduje. Primjena IT tehnologija kao što su upotreba računala, računovodstvenih i drugih softwera, koji su neizostavni dio radnih procesa u ovim zanimanjima, dugotrajno nezaposlene osobe s invaliditetom stavlja u posebno nepovoljan položaj. Razlozi za ovakvu situaciju su sljedeći:

- tijekom njihovog školovanja IT tehnologije nisu bile toliko zastupljene u obrazovnim procesima,
- IT tehnologija se razvija tolikom brzinom da čak i oni koji su tijekom školovanja imali prilike naučiti rad na računalu i u računovodstvenim programima, nakon nekoliko godina pauze nisu više u stanju upotrijebiti ta znanja i vještine zbog razvoja suvremenijih IT programa.

Zbog nedostatka radnog iskustva, korisnici Virtualne radionice također nisu imali razvijene radno-socijalne i komunikacijske kompetencije. Nakon dugotrajne nezaposlenosti čak i sam dolazak na vrijeme na rad i to u punom radnom vremenu predstavlja svojevrsan izazov. Profesionalna odgovornost, timski rad i poslovna komunikacija također su prepoznati kao teme od velike važnosti za dugotrajno nezaposlene osobe s invaliditetom.

Iz navedenih razloga, trening korisnika Virtualne radionice osmišljen je kao kombinacija tri povezane cjeline:

1. edukacija za usavršavanje rada na računalu

Iz različitih razloga, veći je dio korisnika virtualne radionice slabijih informatičkih vještina koje su nužno potrebne za uključivanje na tržište rada, pogotovo u administrativnim zanimanjima. Upravo iz tog razloga je projektom predviđeno da se korisnici informatički obrazuju. Jedanaest korisnika je pohađalo ECDL- informatički program obrazovanja u Učilištu Algebra. Devet njih je uspješno završilo edukaciju te steklo diplome ECDL-operatera. Četiri korisnika je tu edukaciju imalo završenu od ranije. Korisnici su novostečena znanja rada na računalu uspješno primjenjivali tijekom rada u Virtualnoj radionici.

2. trening korisnika u računovodstveno-financijskom, administrativnom i komercijalno-marketinškom poslovanju

Korisnici su tijekom šest mjeseci prošli kroz teorijski i praktični dio treninga prema programu usavršavanja u trajanju od 960 sati. Osposobljavani su za samostalno svladavanje

radnih zadataka i procesa u poslovnoj organizaciji za radna mjesta u okvirima njihovog obrazovanja. U okviru treninga korisnici su bili na trodnevnom studijskom putovanju u Beču u Austriji gdje su se upoznali s radom vježbeničkih tvrtki te s istima uspostavili i kasnije realizirali poslovnu suradnju.

3. komunikacijske radionice

Cilj komunikacijskih radionica je razviti socijalne kompetencije korisnika u poslovnom okruženju. Održano je 10 grupnih susreta. Neke od tema, koje su obrađivane su: komunikacija, timski rad, donošenje odluka, rješavanje problemskih situacija, prepoznavanje i izražavanje emocija, suočavanje sa stresnim situacijama itd. Korisnici su ocijenili zadovoljstvo komunikacijskom radionicama prosječnom ocjenom 4,4.

Nakon završenog šestomjesečnog treninga, korisnici Virtualne radionice dobivaju Uvjerenje o završenom usavršavanju u URIHO-voj Virtualnoj radionici u komercijalno-marketinškim, administrativnim i financijsko-računovodstvenim poslovima gdje se navode područja rada i poslovi te vještine u kojima su se usavršavali.

Evaluacija

Jedan od ciljeva ovog projekta je uvođenje *modela* virtualne radionice (vježbeničke tvrtke) za dugotrajno nezaposlene osobe s invaliditetom te njegova diseminacija (širenje) diljem Republike Hrvatske. Stvaranje referentnog modela podrazumijeva razvoj standarda i principa djelovanja koje je moguće kvalitetno definirati jedino putem evaluacije provedenih aktivnosti. Zbog toga je evaluaciji posvećena posebna pažnja te je planirana na dvije razine: internu, tijekom implementacije projekta te eksternu/vanjsku – nakon završetka projekta.

Interni evaluacijski proces odvijao se na nekoliko nivoa:

1. Evaluacija rada i socijalnih vještina korisnika

Predmet evaluacije su bili praćenje i procjena sposobnosti i vještina korisnika virtualne radionice, procjena njihovih radnih mogućnosti i nadogradnje istih te psihosocijalna prilagodba na radno mjesto. Za provedbu evaluacijskog procesa, defektog i psiholog su razvili skale procjene te ih primjenjivali na mjesečnoj osnovi. Rezultati ovog evaluacijskog procesa su višestruko korišteni:

- u svrhu izrade mjesečnog plana rada za svakog korisnika s ciljem podizanja radne uspješnosti i povećanja psihosocijalne prilagodbe na radno mjesto
- za izvješćivanje Fonda za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom s ciljem dostave podataka na osnovi kojih će Fond pratiti i validirati rezultate rada korisnika te Virtualne radionice u cjelini
- izvješćivanje Hrvatskog zavoda za zapošljavanje – Područne službe Zagreb o napretku korisnika koje su uputili na usavršavanje u Virtualnu radionicu s ciljem povećanja njihove zapošljivosti

2. *Evaluacija programa za trening korisnika*

S obzirom na različite razine znanja i stručne spreme korisnika (od srednje stručne spreme do fakultetski obrazovanih), na mjesečnoj razini je vršena interna evaluacija programa rada kako bi se utvrdila korisnost i svrhovitost te primjenjivost programa u odnosu na prethodna znanja korisnika. Na osnovi rezultata mjesečne evaluacije, vršena je prilagodba programa u smislu da su pojedine teme obrađivane u većem obujmu, a i detaljnije. Na taj su način korisnici mogli nadoknaditi nedostatke u znanju, koji su direktna posljedica dugotrajne nezaposlenosti, budući je većina njih svoje obrazovanje završila prije dosta vremena pa su znanja koja imaju nepotpuna, nesuvremena i kao takva neprimjenjiva.

3. *Evaluacija rada trenera i voditelja virtualne radionice*

Rad sa dugotrajno nezaposlenim osobama s invaliditetom ima svoje specifičnosti pa je posao trenera i voditelja virtualne radionice evaluiran primjenom skale procjene sa svrhom definiranja njihovih uloga u razvoju modela virtualnih radionica (vježbeničkih tvrtki).

Vanjsku evaluaciju projekta proveo je suradnik na projektu Fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom. Iz njihove evaluacije proizlazi vrlo važna činjenica prema kojoj bi virtualna radionica trebala biti jezgra svakog centra za profesionalnu rehabilitaciju. Ona bi u skorju budućnosti trebala ući u knjigu standarda provođenja profesionalne rehabilitacije, primjena kojih bi bila obvezujuća za buduće regionalne centre za profesionalnu rehabilitaciju.

Suradnja s poslodavcima

Hrvatski zavod za zapošljavanje – Područna služba Zagreb napravila je selekciju potencijalnih poslodavaca te je odabrala njih dvanaest. Poslodavcima je upućena molba za suradnjom u vidu ispunjavanja upitnika te primanja na praksu korisnika Virtualne radionice.

5. Listopada 2011. organiziran je Dan otvorenih vrata Virtualne radionice za poslodavce koji su iskazali interes za suradnjom. Tom prilikom su potencijalni poslodavci detaljnije informirani o ovom projektu te radnim mogućnostim korisnika Virtualne radionice.

S 5 poslodavaca je dogovorena suradnja te je 7 korisnika kod njih obavilo praktičan rad/radnu probu. Poslodavci su također ispunili upitnik o zadovoljstvu radom korisnika Virtualne radionice. Srednja ocjena radne uspješnosti korisnika bila je 4,79. Poslodavci, kod kojih su korisnici obavili praksu/radnu probu, iskazali su interes za daljnjom suradnjom.

Zaključak

Nakon završenog treninga i evaluacije rezultata rada korisnika, unutar radnih mjesta za koje su se korisnici trenirali postignuti su sljedeći rezultati:

12 (75%) korisnika je spremno za izlazak na otvoreno tržište rada

4 (25%) korisnika bi se u okvirima svojeg zanimanja bolje snašlo u zaštićenim uvjetima

Direktan rezultat provedenog projekta je zapošljavanje 3 dugotrajno nezaposlene osobe s invaliditetom na otvorenom tržištu rada.

Ovaj oblik rada smatra se vrlo važnim u profesionalnoj rehabilitaciji osoba s invaliditetom u zemljama Europske Unije. Iz aktivnosti, rezultata i evaluacije našeg projekta vidljivo je da je on dao doprinos u uspostavljanju standarda u području profesionalne rehabilitacije te u širenju ozračja socijalno osjetljivog i društveno odgovornog poslovanja, što sve utječe na povećanje socijalne uključenosti nezaposlenih osoba s invaliditetom.

Konrad Mager

BBRZ

Linz, Austria

Uloga virtualne radionice (vježbeničke tvrtke) u procesu profesionalne rehabilitacije osoba s invaliditetom

Teze predavanja:

- Virtualna radionica kao zakonski dio profesionalne rehabilitacije unutar dualnog obrazovnog sustava
- Umrežavanje teorije i prakse
- Interna praksa – eksterna praksa kao instrumenti posredovanja
- Stvaranje odjela za posredovanje / kontakte s poduzećima / poslodavcima
- Mogućnost izgradnje kontakata s vanjskim firmama
- Izmjena metodičko – didaktičkog koncepta
- Mogućnost individualnog načina obrazovanja uz pomoć modularnog sustava
- Produženo traženje zanimanja / posla
- Potreba prilagodbe kvalifikacije pedagoga i ostalih suradnika iz vježbeničke tvrtke
- Virtualne radionice (vježbeničke tvrtke) su uglavnom pedagoški alat za posredovanje prema tržištu rada

HRVATSKI ZAVOD ZA ZAPOŠLJAVANJE

Središnja služba

Marijana Senjak, rukovoditeljica Odsjeka za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s faktorom otežane zapošljivosti

Virtualne radionice – Model stjecanja poduzetničkih kompetencija

U okviru IV Komponente IPA programa Razvoj ljudskih potencijala Hrvatski zavod za zapošljavanje proveo je projekt „Poticanje intenzivnijeg uključivanja osoba s invaliditetom na tržište rada“ u razdoblju od siječnja 2010. do ožujka 2011. godine. Opći cilj projekta bio je promicanje socijalne uključenosti osoba s invaliditetom i njihova integracija na tržište rada. Svrha ovog projekta je povećanje zapošljivosti osoba s invaliditetom, olakšavanje njihovoga pristupa tržištu rada kao i razvijanje i provedba mjera aktivne politike zapošljavanja na regionalnoj razini. U sklopu projekta je izrađena studija „Položaj i potrebe osoba s invaliditetom na tržištu rada“ čiji su zaključci i preporuke dali smjernice za izradu akcijskih planova za zapošljavanje osoba s invaliditetom u osam odabranih županija. Provedena je edukacija 89 savjetnika-posrednika na tržištu rada (od čega 67 savjetnika Zavoda) o zakonodavnom okviru u području zapošljavanja osoba s invaliditetom i učinkovitom radu s poslodavcima. Dovršena je izrada tri priručnika: priručnika za savjetnike na tržištu rada o metodama i tehnikama primjenjivim u radu s osobama s invaliditetom, priručnika namijenjenog poslodavcima za selekciju, zapošljavanje, prilagodbu radnog mjesta i adekvatno praćenje osoba s invaliditetom, te priručnika namijenjenog osobama s invaliditetom za aktivno traženje posla. U sklopu treće komponente projekta, koju provodi Fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom dovršena je izrada jedinstvenog web portala („sve na jednom mjestu“) namijenjenog osobama s invaliditetom, poslodavcima i provedena javna kampanja s ciljem podizanja svijesti javnosti o potrebi i prednostima zapošljavanja osoba s invaliditetom. U sklopu IPA projekta dodijeljeno je 19 darovnica za realizaciju projekata za unapređenje socijalnog uključivanja i zapošljavanja osoba s invaliditetom na svim područjima Republike Hrvatske.

Projekt Uvođenje modela virtualne radionice za dugotrajno nezaposlene osobe s invaliditetom s ciljem povećanja njihove zapošljivosti

Hrvatski zavod za zapošljavanje, Područna služba Zagreb i Grad Zagreb partneri su s URIHO-m, kao glavnim nositeljem, u provedbi projekta darovnice „Uvođenje modela virtualne radionice za dugotrajno nezaposlene osobe s invaliditetom s ciljem povećanja njihove zapošljivosti“ za koji su bespovratna sredstva dodijeljena u okviru IPA projekta „Poticanje intenzivnijeg uključivanja osoba s invaliditetom na tržište rada“. Cilj projekta je uspostaviti virtualnu radionicu za dugotrajno nezaposlene osobe s invaliditetom i putem tog modela učenja osposobiti ih za administrativna, komercijalna ili računovodstveno-financijska zanimanja. U virtualnoj radionici simuliraju se radne situacije, čime se korisnicima omogućuje usavršavanje znanja i vještina potrebnih za efikasno uključivanje u radnu sredinu. Navedenim modelom se uvježbavaju i „meke ili životne vještine“ kao što su: timski rad, donošenje odluka, komunikacijske vještine, suočavanje sa stresom, kreativno i kritičko mišljenje i dr. Korisnici u virtualnoj radionici stječu radno iskustvo u obavljanja različitih operacija poslovanja neophodnih za rad i vođenje svih poduzeća.

Studijski posjet Središnjem uredu vježbeničkih tvrtki (AKT)

U sklopu provedbe projekta „Virtualna radionica“, podržanom dodjelom bespovratnih sredstava na IPA projektu „Poticanje intenzivnijeg uključivanja osoba s invaliditetom na tržište rada“ čiji je glavni nositelj bila Ustanova za rehabilitaciju hendikepiranih osoba profesionalnom rehabilitacijom i zapošljavanjem (URIHO), u suradnji sa Udrugom OS-VIT organiziran je trodnevni studijski posjet Središnjem uredu vježbeničkih tvrtki (AKT) i virtualnoj radionici – vježbeničkoj tvrtki BIOMANIJA u sastavu Centra za profesionalnu rehabilitaciju BBRZ u Beču, Republika Austrija tijekom listopada 2011. godine. U studijskoj posjeti sudjelovalo je ukupno 56 sudionika, predstavnika relevantnih institucija i organizacija civilnog sektora, ali i 16 polaznika Virtualne radionice, u pratnji stručnog osoblja Ustanove za rehabilitaciju hendikepiranih osoba profesionalnom rehabilitacijom i zapošljavanjem (URIHO) ili roditelja. Direktno sudjelovanje polaznika Virtualne radionice u studijskoj posjeti, kao i dosadašnje postignuće u razumijevanju i usvajanju radnih procesa „virtualne“ vježbeničke tvrtke, ukazali su na uspješnu identifikaciju i odabir polaznika Virtualne radionice, nezaposlenih osoba s invaliditetom u Područnoj službi Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje u Zagrebu. Tijekom posjete Središnjem uredu vježbeničkih tvrtki Austrije (AKT), 26. rujna 2011. godine predstavljen je razvoj modela i ustrojstvo vježbeničkih tvrtki u Austriji, kojih ima preko 980, a od toga 3 ciljane isključivo na osobe

s invaliditetom. Središnji ured vježbeničkih tvrtki (AKT) je jedna od uprava Ministarstva obrazovanja i koordinira rad i prijenos financijskih sredstava iz državnog proračuna vježbeničkim tvrtkama u srednjem strukovnom obrazovanju i obrazovanju odraslih kao i visokoškolskom obrazovanju. Da bi se ova koordinacija i prijenos sredstava mogao nesmetano obavljati, sve vježbeničke tvrtke moraju biti članice asocijacije vježbeničkih tvrtki PEN International. Tijekom posjete Centru za profesionalnu rehabilitaciju BBRZ, studijska grupa je upoznata sa radom „virtualnih radionica“ – vježbeničkih tvrtki i putem obilaska dijelova vježbeničke tvrtke podijeljenih po radnim procesima kao što su priprema, administracija, nabava, prodaja i knjigovodstvo. U sklopu BBRZ vježbeničke tvrtke osnovano je 5 tvrtki koje imaju svoj samostalni virtualni identitet, počevši od loga, registracije, misije i ciljeva rada do predstavljanja rezultata rada i izvještavanja. Svih 5 virtualnih tvrtki posluje u području prodaje sportske opreme. U sklopu svjetske asocijacije vježbeničkih tvrtki, obavljaju poslovne virtualne transakcije.

Mogućnosti usvajanja poduzetničkih kompetencija

Model „virtualnih radionica“ – vježbeničkih tvrtki može se procijeniti vrlo korisnim obrazovnim modelom ne samo za osobe s invaliditetom, nego i za sve polaznike obrazovnih programa u području strukovnog obrazovanja i obrazovanja odraslih, a posebice u sklopu edukativnih programa kao i programa podrške samozapošljavanju i razvoju malog poduzetništva.

Grad Zagreb, Gradski ured za socijalnu zaštitu i osobe s invaliditetom

Marinka Bakula - Anđelić, pomoćnica pročelnice

Helena Majerić, stručna suradnica

Značaj virtualne radionice u realizaciji mjera i aktivnosti u području zapošljavanja osoba s invaliditetom u Gradu Zagrebu

Djelujući u skladu sa strateškim dokumentima, Grad Zagreb već niz godina provodi specifičan model djelovanja prema osobama s invaliditetom. Osnovu tog rada čini Zagrebačka strategija izjednačavanja mogućnosti za osobe s invaliditetom, koja je usklađena s domaćim i međunarodnim aktima koji reguliraju najznačajnija područja života osoba s invaliditetom. Prva Strategija donesena je 2003. godine, u isto vrijeme kada i Nacionalna strategija jedinstvene politike za osobe s invaliditetom od 2003. do 2006.. Ove godine donesena je treća po redu Strategija za period od 2011. do 2015.

Svrha Strategije je unaprjeđivanje, zaštita i osiguravanje punog i ravnopravnog uživanja svih ljudskih prava i temeljnih sloboda osoba s invaliditetom te unaprjeđivanje i poštivanje njihova uređenog dostojanstva. Kroz ukupno trinaest programskih područja, koja obuhvaćaju različite aspekte života, nastoji se osigurati potpuna integracija osoba s invaliditetom, njihovo ravnopravno sudjelovanje u političkom, javnom i kulturnom životu, kao i ravnopravnost u procesu odgoja i obrazovanja, zapošljavanja, zdravstva i rehabilitacije, socijalne zaštite, pravne zaštite i zaštite od nasilja.

Područje zapošljavanja, rada i profesionalne rehabilitacije usmjereno je na unaprjeđenje socijalnog uključivanja i povećanja zapošljivosti osoba s invaliditetom. Nadalje, učinak mjera i aktivnosti Strategije vodi k povećanju profesionalnih kapaciteta i konkurentnosti osoba s invaliditetom za sudjelovanje na tržištu rada te senzibilizaciji javnosti i poslodavaca o važnosti i potrebi zapošljavanja osoba s invaliditetom.

U Gradu Zagrebu je prema službenim podacima nešto više od 90.000 ili 11% osoba s invaliditetom, a prema evidenciji Hrvatskog zavoda za zapošljavanje aktivnih tražitelja posla je nešto više od 1500. Realno se pretpostavlja da je taj broj u stvarnosti veći. Najveća prepreka ulasku u svijet rada osoba s invaliditetom je njihova nepovoljna kvalifi-

kacijska struktura. Najčešći stupanj obrazovanja je završena srednja škola po posebnom programu, bez dodatnih znanja i vještina. Najviše teškoća u zapošljavanju imaju osobe s mentalnim i intelektualnim teškoćama te osobe s višestrukim oštećenjima koji teško ulaze na otvoreno tržište rada.

No, ipak treba znati da se sve veći broj osoba s invaliditetom zapošljava. Tijekom ove godine u Zagrebu je uz pomoć Zavoda za zapošljavanje preko 300 osoba s invaliditetom našlo svoje mjesto na otvorenom tržištu rada.

Grad Zagreb u upravi i poduzećima ima 4,9 % osoba s invaliditetom, iako u planiranju i provođenju mjera u području zapošljavanja posebice treba i mati na umu činjenicu da je od ukupnog broja osoba s invaliditetom, više od polovice u radno aktivnoj dobi. Kao posebni ciljevi u okviru ovog područja ističu se promocija zapošljavanja osoba s invaliditetom na otvorenom tržištu rada te omogućavanje sudjelovanja osoba s invaliditetom u profesionalnom procjenjivanju, usmjeravanju, naobrazbi i uslugama vezanima uz zapošljavanje.

U okviru istraživanja Kvalitete života obitelji osoba s invaliditetom u Hrvatskoj koje je 2003. godine provedeno na uzorku od 468 osoba s invaliditetom s područja cijele Hrvatske (Leutar Z.: Osobe s invaliditetom i siromaštvo, Revija za socijalnu politiku, god. 13, br. 3-4, str 293-308, Zagreb 2006), na pitanje o tome što bi društvo moglo učiniti da se poboljša položaj osoba s invaliditetom, najveći broj ispitanika opredijelio se za odgovore koji se odnose na omogućavanje zapošljavanja osoba s invaliditetom kako bi im se na taj način omogućilo da samostalno unaprijede vlastitu kvalitetu života.

Grad Zagreb ulaže znatne napore u unaprjeđenje profesionalnih kapaciteta i konkurentnosti osoba s invaliditetom za sudjelovanje na tržištu rada, s ciljem povećanja njihove zapošljivosti. Tako se u suradnji sa Razvojnoum agencijom Zagreb i Hrvatskim zavodom za zapošljavanje već niz godina organiziraju početni i napredni informatički tečajevi koje svake godine prođe stotinjak osoba s invaliditetom, a preko javnih natječaja za predlaganje programa i projekata socijalnog i humanitarnog značenja za unaprjeđivanje kvalitete života osoba s invaliditetom sufinanciraju se tečajevi stranih jezika, stjecanja poduzetničkih vještina, razvijanje socijalnih vještina i sl., koje provode udruge osoba s invaliditetom.

Jedan od koraka u pripremi osoba s invaliditetom za tržište rada bilo je i otvaranje Radnog centra u okviru URIHO-a u travnju 2009. godine. Riječ je o jedinstvenom projektu na nivou Hrvatske koji je realiziran u suradnji sa Hrvatskim zavodom za zapošljavanje i Fon-

dom za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom. Cilj je Radnog centra omogućiti dugotrajno nezaposlenim osobama s invaliditetom obnavljanje stručnih znanja i vještina, ali i socijalnih kompetencija, kako bi se na taj način povećale mogućnosti njihova ulaska na tržište rada. U okviru Radnog centra vrši se i procjena zapošljivosti osoba s invaliditetom, a upravo je profesionalna rehabilitacija uvjet koji osobi s invaliditetom stvara temelj za brže i lakše zapošljavanje. O uspjehu ove ideje svjedoči činjenica da je do sada preko 60% zapošljivih korisnika Radnog centra po završetku šestomjesečnog programa pronašlo zaposlenje na tržištu rada.

Posljednja Strategija za razdoblje od 2011. do 2015. kao obvezu navodi poticanje i pružanje aktivne potpore u apliciranju projekata i programa prema europskim fondovima, kao i pružanje stručne pomoći i aktivno sudjelovanje u provedbi projekata u kojima je Grad Zagreb partner, a za koje su dobivena sredstva europskih fondova. Sukladno navedenoj mjeri, ali prije svega i kvaliteti projektne ideje, Grad Zagreb se uključio u provedbu projekta „Uvođenje modela virtualne radionice za dugotrajno nezaposlene osobe s invaliditetom s ciljem povećanja njihove zapošljivosti“ financiranog u okviru IV. komponente IPA programa „Razvoj ljudskih potencijala“.

Cilj je ovog Projekta dugotrajno nezaposlene osobe s invaliditetom osposobiti za administrativna, komercijalna ili računovodstveno-financijska zanimanja. Novina, koju Projekt donosi, sastoji se u tome da se u sklopu Virtualne radionice simuliraju stvarni radni uvjeti, što osim stručnih znanja sa sobom donosi i trening socijalnih, komunikacijskih vještina, nošenja sa stresom, timski rad, odgovorno odlučivanje i dr. što je jedinstven pristup u osposobljavanju osoba s invaliditetom za tržište rada.

Sam model Virtualne radionice tj. Vježbeničke tvrtke nije novina u Hrvatskoj. Naime, Program Vježbenička tvrtka provodi se u srednjim ekonomskim školama tijekom posljednjih sedam godina te se polako širi i u druge obrazovne programe. U Europi ovaj oblik učenja postoji već desetak godina i postaje sve prihvaćeniji u nizu zemalja. Učenicima, koji sada postaju zaposlenici tvrtke, pruža se mogućnost međusobne suradnje i poslovanja s drugim tvrtkama preko interneta, a potrebne smjernice za poslovanje i pomoć u što vjernijoj simulaciji stvarnih poslovnih događaja im pružaju partnerske tvrtke koje posluju na realnom tržištu. Kroz takvo povezivanje škole i gospodarstva, olakšava se i ubrzava kasnije uključivanje tih učenika u stvaran poslovni svijet.

Ukupno je pri Agenciji za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih registrirano više od 200 vježbeničkih tvrtki, a URIHO, sa svojom tvrtkom „Radimo-učimo d.o.o.“ jedini

je osnivač izvan sustava srednoškolskog obrazovanja, što je rezultat velikog truda svih uključenih u Projekt.

Uz pomoć jednog od partnera na Projektu, Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, znatno je olakšano povezivanje korisnika Virtualne radionice s tržištem rada kroz stručnu praksu kod poslodavaca po završetku programa edukacije u samoj Virtualnoj radionici, što povećava šanse i za kasnije zapošljavanje.

Grad Zagreb će i nadalje, u skladu sa svojim mogućnostima, pružati stručnu i materijalnu potporu u realizaciji ovakvih i sličnih projekata kako bi se na taj način ostvario osnovni cilj svih aktivnosti usmjerenih na edukaciju i osposobljavanje osoba s invaliditetom za tržište rada, a to je postizanje njihove ekonomske neovisnosti i njihova izjednačavanja u tom značajnom životnom području, smanjivanje rizika siromaštva i jačanja osjećaja vlastitog doprinosa te pripadanja društvenoj zajednici.

Važan korak na tom putu svakako je i rad na senzibilizaciji poslodavaca kako bi postali svjesni sposobnosti i potencijala osoba s invaliditetom i mogućnosti da doprinesu kvaliteti njihova dosadašnjeg rada uz istovremenu promociju ideje društveno odgovornog poslovanja.

Značaj partnerstva Grada Zagreba u ovakvim projektima je prije svega u osiguranju održivosti projekta nakon financijske potpore iz EU fondova. To je veliki izazov prije svega za buduće planiranje mjera i aktivnosti s obzirom na proračunske, stručne i druge kapacitete Grada Zagreba.

Fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom

Jasenka Sućec, dipl.soc.radnica, pomoćnica ravnatelja Fonda za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom

Važnost virtualne radionice kao jezgre centra za profesionalnu rehabilitaciju

Vlada Republike Hrvatske je prepoznala veliki potencijal osoba s invaliditetom, kao još neotkriveni resurs radne snage, te je u posljednjih nekoliko godina vrlo intenzivno počela provoditi aktivnu politiku zapošljavanja osoba s invaliditetom usvajanjem niza međunarodnih dokumenata, njihovom ugradnjom u nacionalno zakonodavstvo, te provođenjem u praksi.

Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, je donesen još 2002. godine, kojim su postavljeni temelji za razvijanje aktivne politike zapošljavanja osoba s invaliditetom, koju iz godine u godinu osnažuje, kroz razne državne institucije, putem dostupnih instrumenata državnog proračuna.

Donošenjem Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji stvoreni su preduvjeti za osnivanje Fonda za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom. Iako je Zakon donesen još 2002. godine, Fond je osnovan Uredbom Vlade Republike Hrvatske 2003. godine, a formalno-pravno je počeo s poslovanjem u studenom 2006. godine.

Temeljna je zadaća Fonda da se ispuni osnovni cilj Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, a to je da se kroz niz aktivnosti potiču poslodavci prvenstveno na otvorenom tržištu rada da zapošljavaju osobe s invaliditetom.

Zakona uvažava, a ne zanemaruje zakonitosti tržišta rada, što je iskazano u osiguranju olakšica kao sredstva većeg zapošljavanja osoba s invaliditetom. Osnivanjem Fonda Vlada Republike Hrvatske je dodala još jedan instrument osiguranja ravnopravnog uključivanja osoba s invaliditetom na tržište rada.

Osnovne aktivnosti Fonda mogu se podijeliti u slijedeće skupine:

- provođenje politike razvitka i unaprjeđivanja profesionalne rehabilitacije i zapošljavanja osoba s invaliditetom
- financiranje ili sufinanciranje ustanova za profesionalnu rehabilitaciju i radnih centara

- isplate novčanih poticaja
- financiranje ili sufinanciranje programa i projekata za poticanje i zapošljavanja i održavanja zaposlenosti osoba s invaliditetom
- nadzor ostvarivanja prava na novčani poticaj i korištenja drugih sredstava Fonda
- drugi poslovi predviđeni Uredbom o osnivanju Fonda i Statutom Fonda

Jedna od značajnijih aktivnosti Fonda, posebice u sadašnje vrijeme, kada poradi gospodarske situacije, postoji opasnost gubitka radnih mjesta, je isplata poticaja poslodavcima koji zapošljavaju osobe s invaliditetom, s ciljem novog zapošljavanja i održavanja zaposlenosti osoba s invaliditetom.

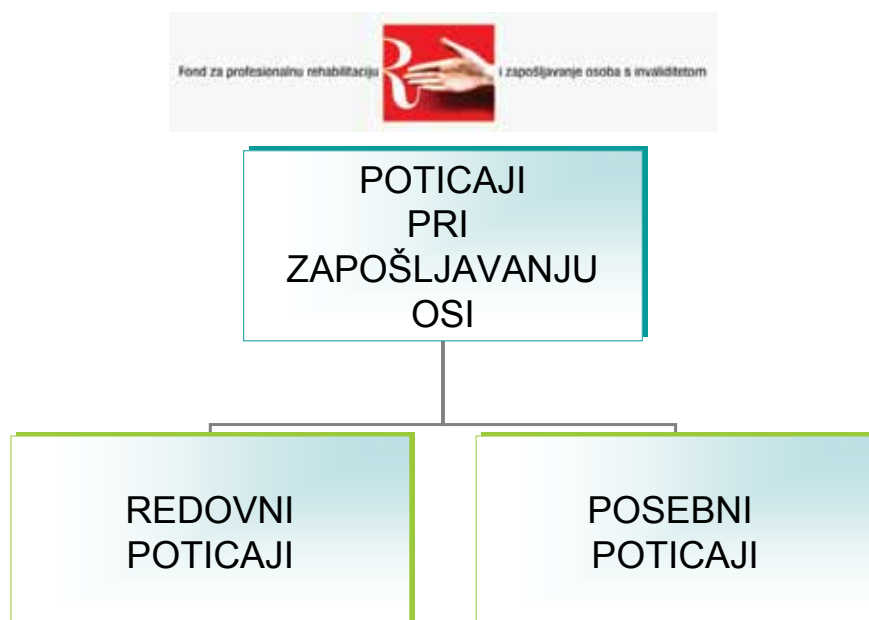
Tko je korisnik poticaja pri zapošljavanju osoba s invaliditetom

1. Poslodavac koji zapošljava osobu s invaliditetom
2. Osoba s invaliditetom koja se samozapošljava. U tu skupinu spadaju:
 - osnivanje obrta ili zadruge,
 - osnivanje djelatnosti slobodnog zanimanja (profesionalne djelatnosti),
 - osnivanje djelatnosti poljoprivrede i šumarstva čiji je osnivač osoba s invaliditetom.

Poslodavci koji zapošljavaju osobe s invaliditetom dijele se na poslodavce koji:

- su temeljem članka 10. Zakona u obvezi zapošljavanja osoba s invaliditetom – tijela državne uprave, tijela sudbene vlasti, tijela jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave, javne službe, izvanproračunski fondovi, te pravne osobe u vlasništvu ili pretežitom vlasništvu Republike Hrvatske i pravne osobe u vlasništvu ili pretežitom vlasništvu jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave (35:1) – *imaju mogućnost koristiti poticaje samo za novo zapošljavanje pod uvjetom da su ispunili kvotu (zapošljavanje od 4. kolovoza 2009.god.)*
- poslodavci koji nisu u zakonskoj obvezi zapošljavanja osoba s invaliditetom – *imaju mogućnost koristiti sve vrste poticaja kako za novo, tako i za ranije zapošljavanje*
- veliki poslodavci sa (250 i više zaposlenih, prihod 260.000.000 kn, aktiva 130.000.000 kn) – *imaju mogućnost koristiti poticaje samo za novo zapošljavanje (zapošljavanje od 14. travnja 2010. god.)*
- poslodavci koji zapošljavaju najmanje 51% osoba s invaliditetom u odnosu na ukupan broj zaposlenih (zaštitno zapošljavanje) – *imaju mogućnost koristiti sve vrste poticaja kako za novo, tako i za ranije zapošljavanje*

POTICAJI KOJE OSTVARUJU POSLODAVCI PRI ZAPOŠLJAVANJU OSOBA S INVALIDITETOM TEMELJEM ODLUKE O NAČINU OSTVARIVANJA POTICAJA PRI ZAPOŠLJAVANJU OSOBA S INVALIDITETOM (NN 8/08, 68/09, 96/09, 44/10)



I. REDOVNI POTICAJI

II.

1. NOVČANI POTICAJI – NAKNADA U VISINI UPLAĆENOG DOPRINOSA ZA OSNOVNO ZDRAVSTVENO OSIGURANJE I DOPRINOSA ZA ZAPOŠLJAVANJE (Članak 3. – 7.)

Poslodavcu koji zapošljava osobu s invaliditetom određuje se za tu osobu novčani poticaj u visini uplaćenog doprinosa za osnovno zdravstveno osiguranje i doprinosa za zapošljavanje. Osobi koja se samozapošljavanja određuje se novčani poticaj u visini za nju uplaćenog doprinosa za osnovno zdravstveno osiguranje.

2. NAKNADA RAZLIKE RADI SMANJENOG RADNOG UČINKA (Članak 8. – 13.)

Poslodavac prilikom zapošljavanja osobe s invaliditetom, koja radi svog invaliditeta ne može obavljati količinski opseg posla kao i zdravi radnik, ima za tu osobu pravo na naknadu razlike plaće radi smanjenog radnog učinka osobe s invaliditetom. Količinski opseg posla se utvrđuje prema prosječnim mogućnostima zdravih radnika.

3. SUFINANCIRANJE TROŠKOVA OSOBNOG ASISTENTA – POMAGAČA U RADU (Članak 14. – 19.)

Poslodavac, odnosno osoba koja se samozapošljava, ima pravo na sufinanciranje dijela troškova druge osobe – osobnog asistenta, koja privremeno ili trajno pomaže osobi s invaliditetom u obavljanju određenih aktivnosti koje zbog vrste, stupnja invaliditeta osoba s invaliditetom ne može samostalno izvoditi.

III. POSEBNI POTICAJI

1. JEDNOKRATNA MATERIJALNA DAVANJA – OBRAZOVANJE OSOBA S INVALIDITETOM

1.1. Obrazovanje zaposlenih osoba s invaliditetom (Članak 21. – 24.)

1.2. Osoba koja je samozaposlena odnosno poslodavac koji uputi kod njega zaposlenu osobu s invaliditetom na obrazovanje ili ako sam provodi obrazovanje ima pravo na nadoknadu 60 % iznosa utrošenih sredstava na školovanje osobe s invaliditetom.

Obrazovanje nezaposlenih osoba s invaliditetom u cilju zapošljavanja (Članak 25. – 28.)

Poslodavac, koji prije sklapanja ugovora o radu uputi nezaposlenu osobu s invaliditetom na obrazovanje, ima pravo na 60 % iznosa troškova obrazovanja. Ako je poslodavac prije stupanja u radni odnos uputio osobu s invaliditetom na obrazovanje, u roku od 60 dana po završetku školovanja obavezan je zaključiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Također, nezaposlena osoba s invaliditetom, koja u tijeku pripreme za samozapošljavanje nastavi obrazovanje, ima pravo na 60% iznosa troškova obrazovanja. Osoba koja se samozapošljava dužna je u roku od 90 dana od završetka školovanja pokrenuti poslovnu aktivnost.

2. SREDSTVA ZA PRILAGODBU RADNOG MJESTA – ARHITEKTONSKA PRILAGODBA (Članak 29. – 33.)

Poslodavac koji u radni odnos zaposli osobu s invaliditetom, odnosno osoba koja se samozapošljava, kojoj je zbog vrste i težine invaliditeta potrebno **prilagoditi radno mjesto u smislu uklanjanja arhitektonskih barijera**, imaju pravo na naknadu troškova prilagodbe radnog mjesta i uvjeta rada za tu osobu.

3. SREDSTVA ZA PRILAGODBU UVJETA RADA – TEHNIČKA PRILAGODBA (Članak 34. – 38.)

Poslodavac koji u radni odnos zaposli osobu s invaliditetom, odnosno osoba koja se

samozapošljava, kojoj je zbog vrste i težine invaliditeta potrebno **prilagoditi uvjete rada u smislu tehničke prilagodbe radnog mjesta**, imaju pravo na naknadu troškova prilagodbe radnog mjesta i uvjeta rada za tu osobu.

4. KREDITNA SREDSTVA PO POVOLJNIJIM UVJETIMA NAMIJENJENA KUPNJI STROJEVA, OPREME, ALATA ILI PRIBORA POTREBNOG ZA ZAPOŠLJAVANJE OSOBE S INVALIDITETOM (Članak 39. – 42.)

Poslodavac, odnosno osoba koja se samozapošljava, koja je korisnik namjenskog kredita za kupnju strojeva, opreme, alata ili pribora potrebnog za samozapošljavanje, odnosno zapošljavanje osobe s invaliditetom, ima pravo na subvencioniranje kamata najviše do 70 % ugovorne kamatne stope sukladno ugovoru o kreditu s poslovnom bankom. Subvencioniranje kamata traje do otplate kredita, samo pod uvjetom da na kupljenom stroju, opremi, alatu ili priboru radi osoba s invaliditetom, odnosno osoba koja se samozapošljava.

5. SUFINANCIRANJE TROŠKOVA RADNOG TERAPEUTA (Članak 43. – 47.)

Poslodavac, odnosno osoba koja se samozapošljava ima pravo na sufinanciranje dijela troškova druge osobe koja osobi s invaliditetom pomaže u savladavanju radnog procesa, i to najduže za razdoblje do 4 mjeseca od dana zaključenja ugovora o radu.

Osnovica za obračun naknade smanjenog radnog učinka, sufinanciranja troškova osobnog asistenta, prilagodbe mjesta rada, prilagodbe uvjeta rada, te sufinanciranja troškova radnog terapeuta iznosi 80% mjesečne osnovice za obračun doprinosa za obvezna osiguranja utvrđene Naredbom ministra financija. Osnovica za obračun doprinosa za obvezna osiguranja za 2011. godina utvrđena je Naredbom ministra financija u iznosu 2.679,95 kn, a 80% te osnovice je iznos od **2.143,96** kn predstavlja osnovicu za obračun prethodno navedenih poticaja.

Naknada u visini doprinosa za osnovno zdravstveno osiguranje i doprinosa za zapošljavanje isplaćuje se temeljem odobrenja za isplatu, a za sve ostale poticaje se sklapaju posebni ugovori temeljem kojih se vrši isplata.

Zahtjev za **redovne poticaje** poslodavac odnosno osoba koja se samozapošljava podnosi Fondu u pisanom obliku **u roku od 30 dana** od dana isplate zadnje plaće u tromjesečju (siječanj-ožujak, travanj-lipanj, srpanj-rujan, listopad-prosinac) za koje se traži poticaj, odnosno u roku od 30 dana od dana uplate doprinosa za zdravstveno osiguranje, kada su u pitanju osobe koje se samozapošljavaju.

Zahtjevi za prilagodbu radnog mjesta i prilagodbu uvjeta rada se podnosi svake godine od **1.travnja do 30.I ipnja** u tekućoj godini za iduću godinu.

U zahtjevu je potrebno navesti adresu poslodavca, matični broj, OIB i broj žiroračuna.

Dokumentacija koju je potrebno priložiti prvom zahtjevu za ostvarivanje prava:

1. ugovor o radu,
2. dokaz o prijavi na mirovinsko i zdravstveno osiguranje,
3. dokaz o invaliditetu,
4. kopija Rješenja o upisu tvrtke u registar Trgovačkog suda, odnosno kopija Obrtnice,
5. popis osoba s invaliditetom,
6. tablicu obračuna poticaja, koja je propisana Odlukom,
7. dokaz da su za sve radnike uplaćeni doprinosi za obavezna osiguranja,
8. dokaz da je osobi s invaliditetom isplaćena plaća.

Zahtjevi za sve navedene poticaje podnose se isključivo u pismenom obliku, a potrebno ih je uputiti na slijedeću adresu:

FOND ZA PROFESIONALNU REHABILITACIJU
I ZAPOŠLJAVANJE OSOBA S INVALIDITETOM
10000 ZAGREB, HEBRANGOVA 4

Sve dodatne informacije mogu se dobiti putem telefona (01/6040-495), interneta (www.fond.hr) ili osobno na prethodno navedenoj adresi.

Iako se glavnina poslovanja odnosi na isplatu novčanih poticaja poslodavcima, Fond se vrlo aktivno bavi i provođenjem politike razvitka i unaprjeđivanja profesionalne rehabilitacije i zapošljavanja osoba s invaliditetom, te iznalaženjem rješenja za financiranje ili sufinanciranje ustanova za profesionalnu rehabilitaciju i radnih centara.

S obzirom na nedostatnu zakonsku regulativu, nedostatak razvijenog modela profesionalne rehabilitacije, te kriterija i mjerila za provođenje profesionalne rehabilitacije, profesionalnu rehabilitaciju nije moguće provoditi na način kako je to zamišljeno Zakonom. Sukladno navedenim ograničenjima profesionalna rehabilitacija u Republici Hrvatskoj ili se provodi djelomično ili se uopće ne provodi. Pri Ministarstvu gospodarstva, rada i poduzetništva osnovana je radna skupina (u čijem radu aktivno sudjeluje i Fond) za provođenje mjera Nacionalne strategije izjednačavanja mogućnosti za osobe s invaliditetom 2007 – 2015.

Zadatak Radne skupine je:

1. utvrđivanje jedinstvene liste oštećenja za sve osobe s invaliditetom,
2. kreiranje jedinstvenog tijela vještačenja,
3. kreiranje modela i jasnih kriterija za osnivanje ustanova za profesionalnu rehabilitaciju,
4. kreiranje modela i jasnih kriterija za osnivanje radnih centara.

Na temelju rezultata Radne skupine Fond će moći provoditi aktivnosti vezane za profesionalnu rehabilitaciju. Tijekom ove godine očekujemo da će Radna skupina završiti s radom. Izjednačavanje razlika između svih sustava koji sudjeluju u rješavanju prava osoba s invaliditetom i koji, svaki za svoje potrebe, utvrđuju status osobe s invaliditetom, izuzetno je važno za kvalitetan rad i racionalno trošenje sredstava Fonda.

Jedna od ideja Fonda i Radne podskupine za profesionalnu rehabilitaciju je uspostava jedinstvenog modela profesionalne rehabilitacije u cijeloj Republici Hrvatskoj. U ovom času se nalazimo pred osmišljavanjem standarda i usluga profesionalne rehabilitacije, koji će u mnogo čemu biti od velike koristi kako za poslodavce, tako i za same osobe s invaliditetom.

Fond je pokrenuo dva projekta, koja će doprinijeti, uspostavi kvalitetne zakonodavne regulative u području profesionalne rehabilitacije:

1. Profesionalna rehabilitacija kao metoda integracije osoba s invaliditetom na hrvatskom tržištu rada (suradnja sa BBRZ iz Austrije)
2. Utvrđivanje kriterija i modela za sufinanciranje rada radnog centra (uključene dvije korisničke institucije – URIHO i Udruga za promicanje inkluzije).

Fond je u okviru svoje djelatnosti, kao suradnik, aktivno sudjelovao na projektu URIHO-a – „Uvođenje modela virtualne radionice za dugotrajno nezaposlene osobe s invaliditetom s ciljem povećanja njihove zapošljivosti“.

Projekt virtualnih radionica zaslužuje posebnu pozornost Fonda i to iz više razloga.

Fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom u svom radu ima velike probleme i to primarno zbog nepostojanja funkcionalne procjene osoba s invaliditetom. Naime, multidisciplinarna procjena radne sposobnosti bi trebala biti temelj za utvrđivanje potrebne količine poticaja, podrške i prilagodbe. Budući još uvijek nisu

osnovani centri za profesionalnu rehabilitaciju (osnivanje je bilo predviđeno Nacionalnom strategijom izjednačavanja mogućnosti za osobe s invaliditetom od 2007. do 2015. godine) u kojima bi se trebala utvrđivati smanjena radna sposobnost, potrebna podrška i prilagodba radnog mjesta, Fondu je izostala vanjska stručna podrška.

Već sada možemo reći kako iskustva dobivena u projektu Virtualne radionice unapređuju samu procjenu radne sposobnosti, te kriterije za procjenjivanje te dobivamo odgovore na ključna pitanja u procesu zapošljavanja, kao što su:

- je li osoba s invaliditetom zapošljiva ili nije zapošljiva te
- ako je zapošljiva, kakav oblik zapošljavanja bi istoj najbolje odgovarao te
- kakve su potpore u procesu zapošljavanja potrebne.

Zbog toga će rezultati ovoga projekta posve sigurno naći svoje mjesto i u kriterijima za vještačenje radne sposobnosti.

Nadalje, Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 143/02, 33/05) u članku 6. navodi mjere i aktivnosti koje obuhvaća profesionalna rehabilitacija.

Profesionalna rehabilitacija obuhvaća sljedeće mjere i aktivnosti:

- utvrđivanje preostalih radnih i općih sposobnosti,
- profesionalno informiranje, savjetovanje i procjenu profesionalnih mogućnosti,
- analizu tržišta rada, mogućnost zapošljavanja i uključenja u rad,
- procjenu mogućnosti izvođenja, razvoja i usavršavanja programa profesionalnog osposobljavanja,
- radno osposobljavanje, dokvalifikaciju, prekvalifikaciju i programe za održavanje i usavršavanje radnih i radno-socijalnih vještina i sposobnosti u razdoblju do zapošljavanja,
- informiranje i savjetovanje o pomoćnoj tehnologiji u učenju i radu,
- pojedinačne i skupne programe za unaprjeđenje radno-socijalne uključenosti u zajednicu,
- savjetodavne prijedloge o primjeni različitih tehnologija i tehnika u učenju i radu uz procjenu mogućnosti primjene,
- predprofesionalno učenje, planiranje i primjena odabrane tehnologije,
- razvoj motivacije i osposobljavanje OSI u korištenju odabrane tehnologije,
- tehničku pomoć, podršku, praćenje i procjenu rezultata,
- informiranje i podršku u izvorima financiranja.

Fond već neko vrijeme radi sa čitavim nizom suradnika na kreiranju modela, standarda i usluga profesionalne rehabilitacije, koje bi trebale provoditi ustanove za profesionalnu rehabilitaciju. Zbog toga su Fondu izuzetno značajne sve projektne aktivnosti, koje se bave u Zakonu navedenim mjerama i aktivnostima profesionalne rehabilitacije. Rezultati projektne aktivnosti koja se bavila upravo s time su od izuzetne važnosti u ovom trenutku i bit će ugrađeni u standarde usluga profesionalne rehabilitacija.

Primijenjeni model rada u virtualnoj radionici je model rada organizacije BBRZ iz Republike Austrije i nastavak je na projekt „Profesionalna rehabilitacija kao metoda integracije osoba s invaliditetom na hrvatskom tržištu rada“, koji Fond već neko vrijeme provodi u suradnji sa različitim stručnjacima iz Republike Hrvatske, te stručnjacima iz Republike Austrije. Takav model se vrlo uspješno koristi u Republici Austriji i kao takav je procijenjen od hrvatskih stručnjaka kao model izbora, jer je prije svega vrlo fleksibilan i uvažava zakonitosti tržišta rada.

Fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom, kao suradnik na projektu URIHO-ve Virtualne radionice, vršio je tijekom provođenja ovog projekta vanjsku evaluaciju postignutih rezultata. Iz nje proizlazi vrlo važna činjenica prema kojoj bi virtualna radionica trebala biti jezgra svakog budućeg centra za profesionalnu rehabilitaciju. Ova činjenica bi u skoroj budućnosti trebala ući u knjigu standarda provođenja profesionalne rehabilitacije, primjena kojih bi bila obvezujuća za sve buduće regionalne centre za profesionalnu rehabilitaciju u Republici Hrvatskoj.

Nacionalna strategija izjednačavanja mogućnosti za osobe s invaliditetom 2007. do 2015. god. govori o izjednačavanju mogućnosti osoba s invaliditetom, odnosno o stvaranju uvjeta za aktivno uključivanje i ravnopravno sudjelovanje u društvu, pa tako vezano i za rad i zapošljavanje, a projekt virtualnih radionica je u skladu sa zadanim.

Naglaskom na izjednačavanje mogućnosti odmakli smo se od koncepta zapošljavanja iz milosrđa, uzeli smo u obzir zakonitosti tržišta rada, te se u prvi plan stavljaju kompetencije za određeni posao. Važno je reći, kako niti jedan novčani poticaj nije dovoljno velik zbog kojeg bi poslodavac zaposlio osobu s invaliditetom ako isti nema kompetencije.

Suvremeno tržište rada je izuzetno zahtjevno i fokusirano na mnogo višu razinu osposobljenosti za posao nego što je to bilo ranije, te zahtijeva brzo prilagođavanje potrebama tržišta rada.

Ovaj Projekt je vodio računa upravo o tim zakonitostima, te poslodavci koji će zaposliti korisnike Projekta Virtualne radionice mogu biti sigurni da su zaposlili efikasne zaposlenike, koji se mogu odmah uključiti u radne procese.

Osobiti doprinos projekta, koji predstavlja izuzetno velik iskorak u odnosu na postojeću praksu, je osiguravanje stručne prakse na otvorenom tržištu rada kojom se otvaraju mogućnosti za zapošljavanje, te se testira sama procjena zapošljivosti korisnika, usporediva s pravim otvorenim tržištem, budući su uvjeti virtualne radionice ipak na neki način zaštićeni, simulirani uvjeti. Sami korisnici Projekta su na taj način bili u situaciji da svoje viđenje slike o sebi i o svojim sposobnostima stave u realan kontekst, koji nalaže osobnu odgovornost za svoju karijeru.

Stručna praksa na otvorenom tržištu rada otvara i novu dimenziju u komunikaciji s poslodavcima kada se ostvaruju osobni kontakti i prilika da se prikupe podaci o različitostima pojedinih radnih mjesta kod različitih vrsta djelatnosti, te detalji koje bi trebalo u osposobljavanju još bolje uvježbati. To je i prilika da se predrasude o zapošljavanju osoba s invaliditetom razbiju.

Osim toga, na taj način se izbjegava opasnost zatvorenosti u svom sustavu, te apsolutna oslonjenost na Hrvatski zavod za zapošljavanje, vezano za posredovanje kod zapošljavanja, a traženje posla počinje već početkom boravka u virtualnoj radionici.

Tijekom projekta iskustva stečena u virtualnoj radionici, neprocjenjiva su kako za stručnjake koji su radili neposredno sa korisnicima, tako i za sve koji se bave osobama s invaliditetom vezano za rad i zapošljavanje.

Voditelj projekta i izvoditelji pojedinih aktivnosti, pokazali su znanje i volju da korisnicima pomognu i preko granica postojećih zakonskih mogućnosti.

Svi usvojeni međunarodni dokumenti i Nacionalna strategija izjednačavanja mogućnosti za osobe s invaliditetom 2007. do 2015.god. govori o izjednačavanju mogućnosti osoba s invaliditetom, odnosno o stvaranju uvjeta za aktivno uključivanje i ravnopravno sudjelovanje u društvu, pa tako vezano i za rad i zapošljavanje.

Možemo reći kako je ovaj projekt ispunio ovu primarnu funkciju i stvorio potrebne uvjete, te možemo reći da smo njime pridonijeli izjednačavanju mogućnosti osoba s invaliditetom vezano za rad i zapošljavanje.

ASOO Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih

Marina Režek Cvetko, stručna savjetnica - voditeljica Središnjeg ureda vježbeničkih tvrtki

Virtualna radionica (vježbenička tvrtka) kao nezaobilazni oblik povezivanja teorijskih i praktičnih znanja na putu ka tržištu rada

Zašto je model učenja putem vježbeničke tvrtke važan za obrazovanjemladih u RH

Obrazovni sustav se na početku 21. stoljeća nalazi pod stalnim pritiskom koje uvjetuju promjene u društvu, koje kako postaje društvom učenja ima i sve veća očekivanja od obrazovanja. Škola kao odgojno-obrazovna institucija svakako ima jednu od najvažnijih uloga u formiranju moralnih vrijednosti, stajališta te usmjeravanja mladih u budućem životu, odnosno odabiru zvanja kojim će se u budućnosti baviti. Mladi ljudi više nego ikada trebaju biti sposobni brzo prihvaćati promjene i na njih se prilagođavati, no ukoliko im sustav obrazovanja to onemogućuje neće biti sposobni na njih pravovremeno i stručno reagirati, a samim time i konkurirati na ionako zahtjevnom tržištu radne snage. Europsko vijeće je definiralo osam ključnih kompetencija koje su potrebne svim pojedincima za njihovu osobnu realizaciju i razvitak, uključivanje u društvo i zapošljavanje. Jedna od ključnih kompetencija je poduzetništvo. Zbog novonastalih okolnosti nastavnici svoj rad s učenicima moraju gotovo svakodnevno prilagođavati. Moraju, dakle, u svom nastavnom procesu u središte pozornosti postaviti učenika – individualca te primjenom odgovarajućih nastavnih metoda svakoga od njih potaknuti da što više razvija osobne potencijale. Od obrazovnog sustava traži se izgradnja obrazovne kulture koja potiče inicijativu učenika i preuzimanje veće odgovornosti za vlastitu budućnost. Stoga je bilo nužno razvijati programe učenja koji će kod učenika razviti osjećaj kompetentnosti i osobne efikasnosti, samopouzdanost i samopoštovanje, kreativnost i originalnost, toleranciju na neizvjesnost i uvažavanje drugih, sposobnost razumijevanja drugih, empatiju i socijalnu inteligenciju.

Nadalje, programi bi trebali imati i mogućnost povezivanja škole s lokalnom i širom zajednicom kao i s poslovnim sektorom i industrijom. Uzimajući u obzir navedene potrebe za stalnim prilagodbama različitim potrebama koje uočavamo kod učenika i društva u

kojem živimo, kao jedna od ideja i odgovor na ukazane potrebe za reformom obrazovnog sustava javio se koncept Vježbeničke tvrtke. Osnovni cilj primjene programa je osposobiti učenika za samostalno svladavanje svih radnih zadataka i procesa u poslovnoj organizaciji te razviti vještine timskog rada, odgovornog odlučivanja, omogućiti učenicima prepoznavanje i razumijevanje vlastitih talenata, sposobnosti i sklonosti, razvijati svijest o društveno odgovornom poduzetništvu uz simulaciju osnivanja i vođenja poslovanja kako bi bolje razumjeli sustav tržišnog gospodarstva uz primjenu vlastite kreativnosti nužne za poticanje poduzetničkog duha i interes za samostalno vođenje i obavljanje poslova u stvarnome poslovnom svijetu.

Učenje putem vježbeničkih tvrtki razvijeno je u Europi već desetak godina, a danas ga provode gotovo sve europske države. Kolika je korisnost ovakvog modela učenja govori nam i podatak da na svijetu ima oko sedam tisuća vježbeničkih tvrtki koje međusobno posluju na nacionalnom i međunarodnom nivou.

S obzirom da je program prepoznat kao koristan oblik učenja u razvoju novih kvalifikacija uključen je u kurikulume različitih zanimanja. Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih nastoji i nastojat će u budućnosti uključiti sve strukovne škole i ostale institucije, koje su direktno ili indirektno uključene u obrazovanje i u njihovo osposobljavanje. Svrha takve uključenosti je nadopuna programa poduzetničkim sadržajima, stjecanje poduzetničkih znanja, razvijanje poduzetničkih vještina i poticanje poduzetničkog duha, odnosno priprema učenika i odraslih osoba svjesnih važnosti i uključenosti u cjeloživotno učenje za samostalno pokretanje poduzeća, obrta ili slobodne profesije, odnosno pripremu za tržište rada.

U hrvatskim ekonomskim školama, početkom devedesetih godina, nailazimo na neke pionirske pothvate u oblicima poučavanja sličnim današnjima, a koji se primjenjuju u provedbi programa vježbenička tvrtki. Jedna od spomenutih ideja, odnosno oblika poučavanja, je bilo osnivanje mini tvrtki koje su fiktivno osnivale skupine učenika. Drugi oblik koji se spominje je učenička tvrtka kao koncept učenja samostalnog poduzetničkog pothvata. Oba koncepta imala su za cilj vježbanje poduzetničkih aktivnosti igranjem uloga uz primjenu teorijskih sadržaja.

Suvremena ideja Vježbeničke tvrtke u Hrvatskoj javlja se sredinom devedesetih prošloga stoljeća zahvaljujući angažmanu pojedinih nastavnika i ravnatelja. Uspostavlja se suradnja s vježbeničkim tvrtkama u Austriji te osnivaju prve vježbeničke tvrtke i održavaju prva stručna usavršavanja nastavnika u programu Vježbenička tvrtka. Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva od 2000. godine u okviru Nacionalne strategije za izobrazbu poduzetnika, podupre osnivanje vježbeničkih tvrtki u školama.

2003. godine Ministarstvo znanosti, obrazovanja i športa pristupa ECO NET projektu s ciljem sustavnog poticanja i širenja ideje Vježbeničke tvrtke u hrvatskim školama. Projekt su zajednički provodile Vlada Republike Hrvatske preko Ministarstva znanosti, obrazovanja i športa odnosno Agencije za strukovno obrazovanje te Vlada Republike Austrije. Širenje koncepta Vježbenička tvrtka kroz ECO NET projekt nastojalo se provesti kroz stručna usavršavanja nastavnika i nastavnica iz četiri pilot škole, kojima su se naknadno pridružili i nastavnici ostalih hrvatskih škola, uvođenjem nastavnih metoda usmjerenih na praksu i djelovanje, izradom novih nastavnih materijala usmjerenih na učenike, opremanjem škola neophodnom opremom za rad vježbeničke tvrtke, izgradnjom Središnjeg ureda vježbeničkih tvrtki, poticanjem međunarodne trgovine te organizacijom nacionalnih i međunarodnih sajmova. Završetak ECO NET projekta rezultirao je sa 30 održanih stručnih skupova u koje je bilo uključeno 47 nastavnika iz 15 škola diljem RH. Osam nastavnika osposobljeno je za ulogu multiplikatora – stručnjaka u području rada vježbeničke tvrtke, a četiri pilot škole opremljene su kompletnom opremom nužnom za rad. U studenome 2009. godine Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih je izdala priručnik za nastavnike „Vježbenička tvrtka – vrata u svijet poduzetništva“. Priručnik je zbirka materijala u kojima su stečena primjenjiva znanja nastavnika koji su ih dugo godina stjecali vlastitim istraživanjem i radom, primjenom tuđih iskustava i znanjem stečenim kroz projekt ECO NET. Osmišljen je kao pomoć i potpora svima koji program tek započinju provoditi ili ga provode već duže vrijeme.

Od 2006. godine do danas, Ministarstvo znanosti, obrazovanja i športa i Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih organizirali su šest Državnih smotri/sajmova vježbeničkih tvrtki.

2007. uspostavljeno je koordinacijsko tijelo, odnosno Središnji ured za vježbeničke tvrtke, u sklopu Agencije za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih, kojem je uloga povezivanje svih vježbeničkih tvrtki Republike Hrvatske. U sklopu Središnjeg ureda izrađen je informacijski modul SUVTVT kao potpora radu svim učenicima svake strukovne škole koja u okviru nastavnog plana i programa izvodi program Vježbenička tvrtka. Kako bi se program proveo u uvjetima što sličnijim pravim gospodarskim situacijama, SUVTVT im osigurava usluge nužne za njihovo poslovanje uz simulaciju Trgovačkog suda, Zavoda za statistiku, Zavoda za mirovinsko i zdravstveno osiguranje, Porezne uprave, Poslovne banke (Internet bankarstvo) i REGOS-a, uz upotrebu obrazaca koji se u stvarnosti na određenim institucijama i koriste.

Središnji ured između ostaloga razvija standarde kvalitete za rad u VT-a uzimajući u obzir iskustva međunarodnih partnera i samih VT-a u Hrvatskoj, sudjeluje u razvoju strategije

za implementaciju rada VT-a u srednjim školama te podupire nastanak i razvoj nastavnih planova i programa.

U Registar Središnjeg ureda vježbeničkih tvrtki danas su uključene gotovo sve vježbeničke tvrtke u RH (registrirano ih je 200), sa svim njihovim osnovnim podacima počevši od naziva, sjedišta, djelatnosti, kontakt podataka i sl. te su dostupne svim zainteresiranim partnerima ili onima koji to žele postati, na mrežnoj stranici www.asoo.hr.

Nadalje, uloga Središnjeg ureda je i poticanje i koordiniranje poslovanja vježbeničkih tvrtki u Republici Hrvatskoj, analiza poslovanja te informiranje o pravnim propisima važnim za poslovanje pravnih subjekata u RH, provođenje stručnog usavršavanja nastavnika – voditelja vježbeničke tvrtke (VT) kao i provođenje Smotre/ sajma vježbeničkih tvrtki.

Kao potpora u radu učenicima i nastavnicima koji provode program ili ga tek žele provoditi, osmišljena je i stavljena u funkciju mrežna stranica SUVT-a koja sadrži korisne informacije o programu i radu Središnjeg ureda odnosno uslugama koje pruža.

Suradnja Agencije za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih, strukovnih škola i poslovnog okruženja te stručna usavršavanja nastavnika u Programu vježbenička tvrtka

Provedba nastave u programu Vježbenička tvrtka zahtijeva od nastavnika primjenu različitih metoda koje se inače u „klasičnoj“ nastavi rijetko koriste, a sve zbog toga što se u vježbeničkoj tvrtki nastavnik mora iz uloge predavača prebaciti u ulogu radnika u timu, iz uloge nadređenoga u ulogu savjetnika i sl. Zbog toga se veliki naglasak stavlja na stručno usavršavanje nastavnika koje u svojoj suštini predstavlja nadogradnju već stečenih znanja, vještina i stavova. Kako bi se nastavnicima omogućilo stručno usavršavanje u spomenutim područjima, Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih na godišnjoj razini organizira i provodi više stručnih skupova za nastavnike voditelje Vježbeničkih tvrtki s ciljem unaprjeđenja kompetencija poduzetničkog poduhvata te razvoja vještina zapošljivosti kroz poduzetničku inicijativu.

Koncept vježbenička tvrtka pruža mogućnost suradnje škole i poslovnih organizacija u okviru lokalne zajednice pa i šire. Suradnja se ostvaruje kroz oblik partnerstva koji je nužan za uspješnu simulaciju rada u vježbeničkoj tvrtki. Uloga stvarne „Partner“ tvrtke je pružanje informacija, stručnih konzultacija i drugih oblika pomoći ovisno o mogućnosti tvrtke. Ovakav oblik suradnje između škole i stvarne tvrtke, koja podupire poduzetničku kulturu, pruža priliku za učenje učenicima i stručno usavršavanje nastavnicima, olakšava se proces prikupljanja informacija iz poslovnog svijeta koje se prenose na učenike i upućuju ih na praćenje gospodarske prakse kao izvora učenja. Nadalje, stvarne tvrtke kroz

ovaj oblik suradnje ostvaruju i određenu prednost/korisnost u smislu smanjenja samih troškova izobrazbe za početnike, povećanju poznatosti u krugu budućih poduzetnika te stvaranjem pozitivnog imidža tvrtke.

Dosadašnja razina ostvarene suradnje u svim segmentima obrazovanja i učenja za poduzetništvo osigurava nam kvalitativnu potporu u kreiranju vlastitih rješenja. Stečena iskustva, spremnost na suradnju kao i primjeri dobre prakse olakšavaju nam realizaciju vlastitih promišljanja i integraciju u obrazovni prostor Europske Unije.

Smotra/sajam vježbeničkih tvrtki

Jednom godišnje u organizaciji Agencije za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih, uz suradnju i pomoć škole domaćina državnih natjecanja/smotri učeničkih radova, provodi se Smotra/sajam vježbeničkih tvrtki. Smotra/sajam vježbeničkih tvrtki predstavlja krunu poslovanja svake tvrtke jer daje mogućnost da se učenici uživo susretnu s poslovnim partnerima (vježbeničkim tvrtkama) u odnosu na virtualne kontakte koje su imali tijekom pohađanja programa. Dati učenicima priliku da upoznaju i istražuju rad drugih tvrtki, često i konkurentskih, istražuju tržište vježbeničkih tvrtki, prezentiraju svoj rad, proizvode odnosno usluge, sklapaju kupoprodajne ugovore, nije zanemariva stvar i zasigurno je događaj koji se pamti. Postoje određeni kriteriji koje škola, odnosno učenici koji predstavljaju tvrtku na smotri/sajmu, trebaju zadovoljiti. Jedan od kriterija je da su polaznici programa te da se tvrtka nalazi u Registru tvrtki Središnjeg ureda. Svaku školu, koja izvodi program Vježbenička tvrtka, predstavlja jedna tvrtka odnosno tim od troje učenika. Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih snosi sve troškove sudjelovanja na smotri/sajmu. Štand, koji udovoljava svim standardima sajamske opreme, učenici samostalno uređuju vođeni vlastitom kreativnošću opremajući ga promidžbenim materijalima i proizvodima koje su sami pripremili/izradili tijekom pohađanja programa. Poslove koje sklope na smotri/sajmu, dužni su realizirati po povratku. Sudjelovanje na smotri/sajmu zapravo predstavlja rezultat planiranja i temeljitih priprema, isplativo je ukoliko se zadani ciljevi i realiziraju, a bit poduzetničkog ponašanja je prepoznavanje prilika i ostvarivanje ideja.

Uvođenje programa Vježbenička tvrtka u hrvatske škole – od ideje do realizacije

U Hrvatskoj se rad u vježbeničkoj tvrtki proširio u okviru nastavnog predmeta „strukovne vježbe“ u školama koje obrazuju učenike za stjecanje kvalifikacije komercijalist kao redovni predmet u trećoj i četvrtoj godini obrazovanja, te u školama koje obrazuju

učenike za stjecanje kvalifikacije ekonomist u trećoj i četvrtoj godini, kao izborni predmet. Planirani koraci i nastojanja da se predmet uvede kao obvezni, realizirana su od školske godine 2011./2012. donošenjem izmjena i dopuna posebnog stručnog dijela nastavnog plana i programa za zanimanje ekonomist. Program vježbenička tvrtka do danas je provodilo gotovo 74 % ekonomskih škola u državi, a u budućnosti će ga provoditi sve škole koje obrazuju za navedene kvalifikacije. Takvo obrazovanje novim naraštajima trebalo bi omogućiti brže i kvalitetnije uključivanje u svijet rada kao i olakšanu mogućnost cjeloživotnog učenja.

Novim programiranjem „poduzetnička kompetencija“, kao jedno od ključnih područja učenja, uključena je u Nacionalni okvirni kurikulum (NOK). Stoga će poduzetništvo poprimiti važnu ulogu u odgoju i obrazovanju učenika osnovnoškolskog i srednjoškolskog obrazovanja. Projektne aktivnosti, kojima se potiče obrazovanje za poduzetništvo u srednjim strukovnim školama, Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih provodi kroz IPA Projekt „Jačanje institucionalnog okvira za razvoj strukovnih standarda zanimanja, kvalifikacija i kurikuluma“. U sklopu njega razvila je 26 standarda kvalifikacija u koje su integrirane i kompetencije poduzetničkog poduhvata te razvoja vještina zapošljivosti kroz poduzetničku inicijativu.

Što podrazumijevamo pod pojmom Vježbenička tvrtka?

Ako želimo kratko definirati pojam vježbenička tvrtka opisali bismo ga kao model realne tvrtke namijenjen učenju. Vježbenička tvrtka povezuje teoriju sa stvarnom poslovnom praksom. Kroz ovakav model učenja omogućuje se provedba svih aktivnosti koje se obavljaju u stvarnoj tvrtki na različitim stupnjevima zahtjevnosti. Koncept vježbeničke tvrtke zasniva se na principu “poslovanja na rubu stvarnosti”, što znači da tvrtke osnovane u školama rade sve što i realne tvrtke u stvarnom poslovnom svijetu, osim što posluju fiktivnom robom i fiktivnim financijama. U tvrtki se uče “poslovanju” od početka osnivanja do zatvaranja tvrtke, zaokružujući tako svoje znanje i vještine potrebne za suvremeno poslovanje. Osnovni cilj primjene programa je osposobiti učenike za samostalno svladavanje svih radnih zadataka i procesa u poslovnoj organizaciji, te razviti vještine timskog rada i odgovornog odlučivanja, omogućiti učenicima prepoznavanje i razumijevanje vlastitih talenata, sposobnosti i sklonosti, razvijati svijest o društveno odgovornom poduzetništvu uz simulaciju osnivanja, vođenja poslovanja, kako bi bolje razumjeli sustav tržišnog gospodarstva, a uz primjenu vlastite kreativnosti nužne za poticanje poduzetničkog duha i interesa za samostalno vođenje i obavljanje poslova u stvarnome svijetu. Učenje kroz

vježbeničku tvrtku, uz primjenu demonstracije radnih operacija odnosno simulaciju poslovanja, je zaista pravi način učenja jer zahtijeva aktivno uključivanje učenika u proces. Učenje je pri tome iskustveno, a pamćenje dugoročno. Radom u vježbeničkoj tvrtki 90% naučenog se nauči iz onoga što sami kažemo i učinimo. Jer ... nije dovoljno znati, važno je poduzeti.

Metodika nastave Vježbeničke tvrtke

Program vježbenička tvrtka provodi se u učionici opremljenoj kao ured. Potrebno je simulirati poslovanje poslovne organizacije raspodjelom radnih mjesta po odjelima: administracije, nabave, prodaje i marketinga, proizvodnje (ovisi o odabiru djelatnosti), financija i računovodstva. Ured, odnosno učionicu, kao i u praksi treba opremiti svim suvremenim informatičkim i komunikacijskim uređajima. Obveza škole je osigurati učenicima, koji pohađaju program, mogućnost mjesečnog financiranja troškova uredskog poslovanja. Tijekom pohađanja programa učenici rade u skupini od po 15-16 učenika kako bi simuliranje poslovanja bilo lakše, praktičnije i bliže stvarnosti uz usmjeravanje nastavnika/voditelja vježbeničke tvrtke. Nastavnik/voditelj vježbeničke tvrtke postupno prenosi odgovornosti i radne zadatke na učenike/radnike vježbeničke tvrtke koji tijekom rada postaju samostalniji, sigurniji i vještiji u izvođenju pojedinih radnih zadataka uz uporabu opreme i potrebne dokumentacije. Međusobno poslovanje između tvrtki obavlja se putem interneta, a informacije o vježbeničkoj tvrtki kao poslovnom subjektu daju se putem internetske stranice koju učenici samostalno izrađuju.

Suradnja URIHO-a i Agencije za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih

Na naše veliko zadovoljstvo početkom ove godine ostvarena je suradnja dviju značajnih institucija u području obrazovanja i osposobljavanja, Agencije za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih, u čiju djelatnost ulaze poslovi planiranja, razvijanja, organiziranja, provedbe, praćenja i unapređivanja sustava strukovnog obrazovanja i obrazovanja odraslih, te URIHO-a, vodeće institucije u području obrazovanja i osposobljavanja osoba s invaliditetom, posebno u dijelu koji se odnosi na poslove profesionalne rehabilitacije i zapošljavanja, te osposobljavanja djece i mladeži s teškoćama u razvoju različitih struka i zanimanja. Podržavajući ideju URIHO-a, realiziranu kroz projekt „Uvođenje modela virtualne radionice za dugotrajno nezaposlene osobe s invaliditetom s ciljem povećanja njihove zapošljivosti“, ne samo da smo prepoznali partnera u projektu koji pokušavamo integrirati u obrazovni sustav već duži niz godina, nego i mogućnost da ideje provedemo

u djelo. Stalnim naglašavanjem društvene odgovornosti u rješavanju društvenih problema, usko vezanih uz integraciju osoba s invaliditetom na tržište rada, smatramo da će projekt „Uvođenje modela virtualne radionice za dugotrajno nezaposlene osobe s invaliditetom s ciljem povećanja njihove zapošljivosti“ zasigurno pridonijeti unapređenju sustava, jer predstavlja uvođenje novog pristupa u rješavanju problema čiji krajnji cilj nije profit, već generiranje društvenih vrijednosti i osobnog razvitka. Kako su specifični ciljevi projekta usko vezani uz Projekt Vježbenička tvrtka kojiod svog osnutka Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih provodi kroz obrazovni sustav, bila nam je izuzetna čast omogućiti URIHO-u i njegovim korisnicima pružanje usluga koje nudimo putem informacijskog modula SUVT u dijelu koji je usko vezan za poslovanje virtualnih tvrtki i na taj način pomoći u pripremi i osposobljavanju odraslih osoba s invaliditetom za lakše uključivanje na tržište radne snage na kojem je nužno pronaći mjesto za svakog pojedinca, bez obzira na predispozicije koje posjeduje.

Svakako treba naglasiti i pohvaliti veliki angažman svih osoba uključenih u projekt „Uvođenje modela virtualne radionice za dugotrajno nezaposlene osobe s invaliditetom s ciljem povećanja njihove zapošljivosti“, koji su pokazali veliki interes i potrebu za stručnim usavršavanjem koje provodi Agencija na području Vježbeničke (virtualne) tvrtke te pronašli način za njihovim uključivanjem, ustupajući nam pritom na korištenje prostorije URIHO-ve Virtualne radionice. Stručnom skupu, na kojem je sudjelovalo preko dvadeset nastavnika ostalih strukovnih škola u RH, priključio se cijeli URIHO-v tim pri čemu je pokazana zavidna razina znanja u području programa Vježbenička tvrtka. Ovakav pristup zahtijeva temeljite promjene u razmišljanjima, promjene u stavovima i odnosu prema različitosti. Stoga nam je jedan od zajedničkih ciljeva, koji smo željeli ostvariti održavanjem stručnog usavršavanja u sklopu virtualne radionice za dugotrajno nezaposlene osobe s invaliditetom, bio povezivanje i razmjena iskustava različitih ustanova odnosno škola/nastavnika i ustanova koje rade na integraciji osoba sa invaliditetom, s ciljem uočavanja postojećih resursa i pokretanja novih mogućnosti za suradnju i istraživanje. Iako treba još mnogo toga učiniti da bi se u Hrvatskoj poboljšao pristup obrazovanju i zapošljavanju osobas invaliditetom, za svaku je pohvalu uvođenje ovakvog modela osposobljavana koji zasigurno predstavlja primjer dobre prakse. Gradeći model na takvim iskustvima mogu se svladati prepreke te tako ostvariti dugoročan napredak društva u cjelini.

Suradnja Agencije i URIHO-a zasigurno će se nastaviti u budućnosti jer predstavlja prije svega platformu za pružanje i razmjenu informacija o specifičnim problemima vezanim

uz socijalne, obrazovne i radne integracije osoba sa invaliditetom ne samo u sustav obrazovanja već i na tržište radne snage, o konkretnim iskustvima (kroz radionice, seminare i sl.) te protokom informacija prema drugim instancama, s ciljem upoznavanja krajnjeg korisnika. Na taj način stvaramo mogućnost za razvoj novih metoda i pristupa u obrazovanju i osposobljavanju koji će omogućiti osnove za buduća praktična djelovanja na polju poboljšanja zapošljivosti dugotrajno nezaposlenih osoba sa invaliditetom.

Matija Arapović, direktor

Prima Solvent d.o.o., Zagreb

Iskustva tvrtke Prima Solvent u pružanju mogućnosti prakse za korisnike URIHO-ve Virtualne radionice te u zapošljavanju osoba s invaliditetom

Smatramo da je zapošljavanje osoba s invaliditetom veliki problem našeg društva. Vrijeme i okvir poslovanja tvrtki na hrvatskom tržištu, postojeći porezni i drugi zakoni te povezane obveze, popriličan su teret poduzetnicima. Zbog toga oni nerijetko nemaju vremena upoznati se s navedenom problematikom te su najčešće fokusirani samo na osnovnu potrebu za opstankom. Kriza, koja se odrazila na veliki broj nezaposlenih, dodatni je teret koji spomenuto zapošljavanje osoba s invaliditetom još više stavlja u drugi plan.

Tvrtka Prima Solvent se od samog početka rada senzibilizirala za probleme osoba s invaliditetom. Kroz edukaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom dali smo mali doprinos rješavanju ovog problema. Ono što u samo vrijeme pokretanja ideje o zapošljavanju osoba s invaliditetom možda i nismo znali je činjenica da smo odabirom takvih djelatnika dobili odgovorne, marljive i odane kolege koji su danas stručnjaci u svojim domenama rada te ih ne bi nipošto mijenjali. Tvrtka Prima Solvent marljivo radi i raste te sukladno svojim mogućnostima participira u razvoju i radu osoba s invaliditetom.

URIHO-v projekt Virtualne radionice je jedan od projekata koji će osobama s invaliditetom dati prijeko potrebno znanje iz raznih disciplina, a ujedno i približiti problematiku te senzibilizirati potencijalne poslodavce. Na taj način smo i mi sudjelovali u projektu i uvidjeli da predložene osobe, korisnici Virtualne radionice, mogu biti važan dio našeg tima. To smo dodatno potvrdili zapošljavanjem dvojice predloženih kandidata.

Na posljetku se želimo zahvaliti timu ljudi koji su radili na ovom URIHO-vom projektu te svima zaželjeti još puno jednako uspješnih projekata.

URIHO, Služba za rehabilitaciju

Bojana Dražić, prof. def.

Ivana Bašić, dipl.soc. rad.

Važnost dijagnostičkog tjedna za rad u Virtualnoj radionici

Upoznali smo se sa dijagnostičkim tjednom prilikom provođenja hrvatsko – austrijskog partnerskog projekta „ Profesionalna rehabilitacija kao metoda integracije osoba s invaliditetom na hrvatsko tržište rada „. U projekt je s austrijske strane bio uključen Centar za rehabilitaciju BBRZ iz Linza, a s hrvatske Fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom, Hrvatski zavod za zapošljavanje, URIHO i Udruga OSVIT.

Cilj ovog projekta bio je izraditi model profesionalne rehabilitacije u Republici Hrvatskoj. Kako proces profesionalne rehabilitacije, prema BBRZ-ovom modelu, započinje provedbom dijagnostičkog tjedna, jedna od projektnih aktivnosti bila je upoznavanje hrvatskih stručnjaka s načinima izvođenja dijagnostičkog tjedna. S obzirom da stvaranje novog modela profesionalne rehabilitacije zahtijeva promjenu i prilagodbu različitih sustava koji u Republici Hrvatskoj pokrivaju područje profesionalne rehabilitacije (Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje, Hrvatski zavod za zapošljavanje, Fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom), ono bi trebalo biti popraćeno i izmjenom zakonske regulative. S obzirom da do toga do sada nije došlo, još uvijek nismo u mogućnosti cjelovito provesti aktivnosti dijagnostičkog tjedna u njegovom izvornom obliku. Neovisno o tome, s puno motivacije i stručnog multidisciplinarnog rada, te prilagođeno našim potrebama, austrijska iskustva i metodu dijagnostičkog tjedna primjenjujemo i u Radnom centru i u Virtualnoj radionici.

Glavni cilj u provođenju dijagnostičkog tjedna je dobiti što više informacija o korisniku, utvrditi njegovu početnu poziciju i što bolje izraditi plan i program usavršavanja. Stoga je vrlo bitna interdisciplinarna obrada od strane različitih stručnjaka – socijalnog radnika, defektologa, psihologa. Iako u izvornom obliku dijagnostički tjedan traje pet dana i u njemu veliku ulogu igra i liječnik te kvalitetna medicinska obrada, kod nas još uvijek

nisu osigurani uvjeti za takav način rada. Naša dosadašnja iskustva uključivala su interdisciplinarni način rada, individualni pristup u radu s korisnicima te zajedničke sinteze stručnog tima, a znanja koja smo stekli slušajući o dijagnostičkom tjednu, pomogla su nam kod uvođenja tih, za nas, na novi način strukturiranih aktivnosti.

Svaki od navedenih stručnjaka koristi vlastite metode rada. Tako, socijalni radnik koristi obrasce kojima prikuplja socijalno-anamnestičke podatke, defektolog koristi radnu anamnezu i esej o radnim iskustvima, psiholog psihološke testove i intervju.

Socijalno anamnestički obrazac obuhvaća devet područja korisnikova života: opće podatke, podatke o obrazovanju, financijskoj situaciji, stambenim i obiteljskim prilikama, mobilitetu (pokretljivosti), podatke o invaliditetu i zdravstvenom stanju, osobnoj situaciji i slobodnom vremenu. Korisnik samostalno, u grupnom radu, ispunjava socijalno anamnestički obrazac. Na taj način se procjenjuje može li samostalno odgovoriti na postavljena pitanja te bez sugestija ispuniti obrazac. Pri tome je uvijek na raspolaganju osoba koja može pomoći u slučaju nejasnoća. Nakon toga, korisnik ide na individualni razgovor sa socijalnim radnikom, koji detaljnije, još jednom, zajedno s korisnikom prolazi kroz prikupljene socijalno-anamnestičke podatke. Procjenjuje se postoji li na bilo kojem od navedenih područja problematična situacija koja korisniku može otežati proces rehabilitacije. Ukoliko ona postoji, uz dozvolu i suradnju s korisnikom, pokušava ju se razriješiti. Zato je od izuzetne važnosti i suradnja socijalnog radnika s drugim institucijama iz sustava socijalne skrbi u suradnji s kojima se mogu razriješiti eventualni problemi. Zbog svega navedenog vrlo je bitna dobra procjena općeg korisnikova stanja koja može utjecati na ostvarivanje njegovog punog radnog potencijala.

Jednako tako, važna je i radna anamneza koju provodi defektolog. Radna anamneza uključuje detaljno upoznavanje s korisnikovim stečenim znanjima i stupnjem obrazovanja. U njoj se ispituje sve o mogućim bivšim poslovima korisnika, od mjesta na kojem je radio do detaljnog opisa poslova koje je tamo obavljao. Unutar radne anamneze dobro je obratiti pažnju na korisnikovu motivaciju za rad u određenom zanimanju, kao i na moguće objektivne i subjektivne prepreke u obavljanju različitih poslova. Iako se, pri ulasku korisnika bilo u Virtualnu radionicu ili u Radni centar, najviše pažnje obraća na vještine i sposobnosti, u radnoj anamnezi se treba obratiti pažnja i na sam invaliditet te na stupanj i vrstu oštećenja, kako bi što lakše utvrdili metode i smjer usavršavanja. To nam je od velike pomoći i zbog informacija o specifičnostima u motoričkom i senzornom funkcioniranju, koje nam ipak postavljaju određena ograničenja, ali i uvelike olakšavaju procjenu radnih sposobnosti u daljnjem boravku u Virtualnoj radionici. Imajući to na

umu, u svakom trenutku procjene, možemo lakše odrediti smjer programa, očekivanja od samog korisnika, kao i tijek procjene.

U radnoj anamnezi, uzimaju se i podaci o mobilnosti korisnika, kao i o provođenju slobodnog vremena. Osim svega ovoga, korisnik pri ulasku u Virtualnu radionicu i Radni centar, piše i esej o svojem školovanju, bivšim poslovima i eventualnim budućim poslovima unutar svog zanimanja. Taj dio nam je važan, jer se dobivaju informacije ne samo o profesionalnim usmjerenjima korisnika, već i o njihovom stilu pisanja, pismenom izražavanju, (ne)pismenosti, gramatici i pravopisu, smislenosti u pisanju, kao i načinu razmišljanja i viđenja svog profesionalnog angažmana. Tu je važno da se korisnik izrazi o svojim osobnim stavovima i emocijama, o vlastitom obrazovanju i prijašnjim poslovima, kako bismo dobili konkretne informacije o pravoj motivaciji i spremnosti za rad. Kod uzimanja radne anamneze važno je obratiti pažnju i na stav korisnika prema vlastitom invaliditetu te procijeniti je li ga korisnik proradio na ispravan način.

U tom dijelu je vrlo važna uloga psihologa koji tijekom dijagnostičkog tjedna provodi inicijalni intervju kako bi dobio bolji i cjelovitiji uvid u osobne karakteristike korisnika te stekao dojam o tome kako osoba doživljava svoj invaliditet, o načinima kako se nosi sa svojim invaliditetom te procijenio podršku koju osoba ima u socijalnoj okolini, motivaciju za sudjelovanje u programu usavršavanja, individualne ciljeve, te očekivanja od programa usavršavanja. (Psihologijsko testiranje korisnika, za sada se još uvijek obavlja u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje – Područna služba Zagreb.)

S drugom grupom korisnika Virtualne radionice predviđeno je i testiranje hrvatskog jezika i matematike, kao i osnova rada na računalu. Od velike je važnosti da i ta područja budu pokrivena, jer su i to važni podaci na kojima možemo graditi profesionalno usmjeravanje korisnika. Neki od korisnika su pokazali da, iako je navedeno da se služe računalom, u stvarnim radnim situacijama ne pokazuju očekivane IT vještine. Želimo naglasiti da se kroz provjeru tih vještina dobiva cjelovitija slika o temeljnim znanjima korisnika, nedostatak kojih može izravno utjecati na radne rezultate. Prepoznavanjem njihovih radno – obrazovnih mogućnosti možemo se usmjeriti na potencijale, koje dalje usmjeravamo i koristimo kako bi ih što bolje pripremili za tržište rada.

Nakon provedbe dijelova dijagnostičkog tjedna, održava se sastanak interdisciplinarnog tima. Taj sastanak ima za cilj dobivanje što točnije i detaljnije slike o svakom koris-

niku. Na svakom timskom sastanku razmjenjuju se informacije između različitih profila stručnjaka, a koje pokrivaju različite aspekte korisnikova života, obrazovanja, funkcioniranja... Uz pomoć tih podataka dobiva se cjelovita slika o svakom korisniku, njegovim mogućnostima i potencijalima.

Najveća važnost, koju smo uočili u provedbi dijelova dijagnostičkog tjedna, kao i sastanka interdisciplinarnog tima, je u tome što nam on uvelike određuje daljnje načine postupanja s korisnikom kao i metodologiju i sadržaj rada te znanja i vještine koje želimo izvježbati. Pokazalo se da se bez korištenja te metodologije pojavljuju problemi u daljnjem radu s korisnicima, izvođenju programa usavršavanja, što uvelike otežava procjenu stvarnih radnih sposobnosti i individualnog napredovanja. Vrlo je važno da je rad u dijagnostičkom tjednu izrazito strukturiran, jer i sama stroga struktura i poprilično naporan raspored daju nam određene podatke o korisniku (kako reagira pod pritiskom, kolika mu je koncentracija itd.).



Možemo zaključiti da je dijagnostički tjedan važan početak obrade korisnika. On nas usmjerava prema odgovarajućem programu te nam pokazuje koliko možemo očekivati od svakog korisnika individualno. Isto tako nam pokazuje smjer u procjeni kori-

snikova rada te nam daje cjelovitu sliku o svim aspektima korisnikova života i njegovih potencijala. Ovakvim pristupom korisnik ima mogućnost pokazati i razviti svoje potencijale u specifičnim područjima svog zanimanja do razine koju mu realno omogućuju njegovi osobni potencijali.

URIHO, Služba za rehabilitaciju

Lidija Bešlagić, trenerica za financije i računovodstvo

Jasna Kešina, trenerica za komercijalu i marketing

Uloga trenera u radu s korisnicima Virtualne radionice

Uvod

Virtualna radionica „RADIMO-UČIMO“ usmjerena je na povećanje zapošljivosti dugoročno nezaposlenih osoba s invaliditetom. Prednost rada i učenja u Virtualnoj radionici prvenstveno je u tome što se simuliraju pravi poslovni procesi, korisnici se upoznaju s pravim poslovnim svijetom, procesima u poslovnoj organizaciji, radnim mjestima, poslovnom kulturom i komunikacijom. Korisnici se osposobljavaju za samostalno i kvalitetno obavljanje radnih zadataka te se uče efikasnom i kvalitetnom radu. U Virtualnoj radionici se istražuje tržište, izrađuju katalogi i cjenici, kupuje i prodaje roba i usluge, vodi skladište, isplaćuju plaće, obračunava PDV, plaćaju porezi, knjiže izlazne i ulazne fakture, likvidiraju računi, isplaćuju putni nalozi itd.

Ciljevi, zadaci i uloga trenera u Virtualnoj radionici

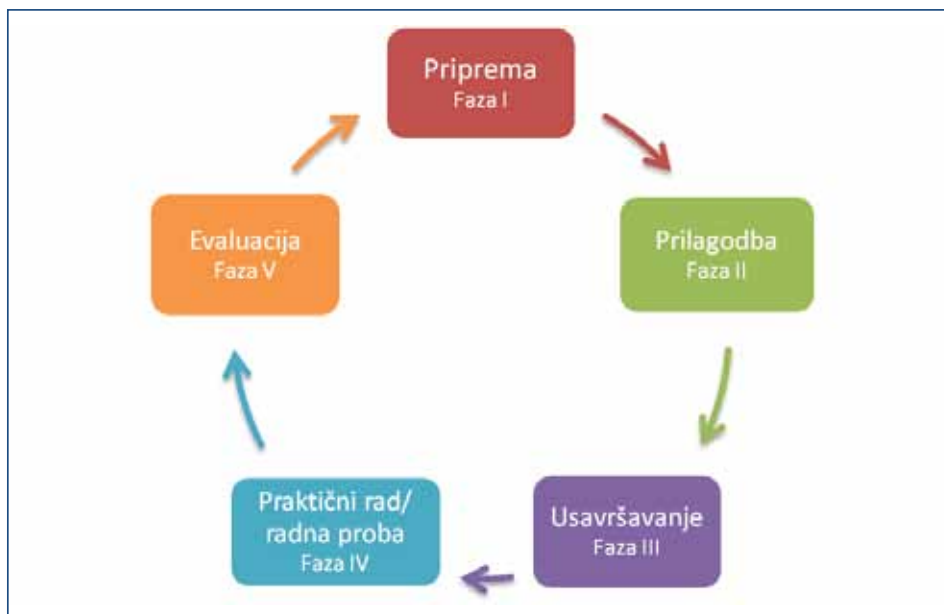
Cilj trenera je da kroz planirano vrijeme usavršavanja i individualno prilagođenu metodiku rada kod korisnika razvije vještinu rada, donošenja odluka te rješavanje poslovnih problema. Uspjeh svakog trenera ovisi o povratnoj informaciji poslodavca (koji korisnika primi na praktični rad/radnu probu ili ga naknadno zaposli) te o postignutim rezultatima korisnika za vrijeme usavršavanja. **Zadatak** trenera Virtualne radionice je naučiti korisnike:

- razumijevanju poslovnih procesa,
- razumijevanju strukture organizacije (ustrojstvo tvrtke)
- razumijevanju kolanja dokumentacije,
- razviti vještine timskog rada, samoinicijativu, kreativnost,
- steći osjećaj odgovornosti za svoje poslove i rezultate,
- steći preciznost i kvalitetu u radu,
- znati pravilno reagirati i snaći se u rješavanju različitih problema u poslovnom okruženju,

- razviti korektan odnos s nadređenima i kolegama.

Uloga trenera je poticanje korisnika na samostalno poslovanje i donošenje vlastitih odluka u skladu s postojećim pravilima poslovanja i zakonskim propisima.

Procesi rada u Virtualnoj radionici



Faza I – Priprema za rad Virtualne radionice s korisnicima

Prije početka rada treneri se putem predavanja defektologa i psihologa upoznaju s vrstama invaliditeta potencijalnih korisnika. Ovaj korak ističemo kao važan jer služi za određivanje metoda rada. Razvijanju vještina kod korisnika virtualne radionice pristupa se individualno, a to ovisi o nizu čimbenika:

- stupnju i vrsti invaliditeta,
- predznanju stečenom tijekom školovanja,
- individualnim željama korisnika.

Faza II – Prilagodba

Kako su Virtualnoj radionici osobe s različitim vrstama i težinama invaliditeta, u skladu s tim prilagođena su izlaganja i način rada. Osobama s oštećenim vidom svi materijali su printani s većim fontom slova. Također je izvršena i prilagodba na računalima (boja radne površine, veličina fonta i ikona na radnoj površini). Osobama s oštećenim sluhom izvršena je prilagodba tako što su tijekom izlaganja ili konverzacije treneri bili okrenuti direktno prema njima, govorili su sporije, kako bi ih korisnici što bolje razumjeli. Osobe

s tjelesnim invaliditetom (u invalidskim kolicima) trebale su arhitektonsku prilagodbu što je realizirano prethodnom adaptacijom i arhitektonskom prilagodbom prostora namijenog Virtualnoj radionici.

Prva dva mjeseca provedena u Virtualnoj radionici korisnici su imali period adaptacije na radne obveze: dolazak na vrijeme na posao, rad od nekoliko sati u kontinuitetu, aktivno sudjelovanje u radnome procesu. Korisnicima su u tom razdoblju bile omogućene češće pauze u radu kako zbog privikavanja na radni proces, tako i zbog zdravstvenih poteškoća pojedinaca. Tijekom mjesečnih praćenja kod nekih korisnika ukazala se potreba za osobnim i radnim asistentom što je ubuduće potrebno realizirati na odgovarajući način.

Faza III – Usavršavanje

U početku rada svi korisnici su imali isti program. Primjenjivao se frontalni način rada. Sa završetkom teoretskog dijela prešlo se na grupni i timski način rada. Nakon dva mjeseca rada u Virtualnoj radionici korisnici se podijelilo na različita radna mjesta s obzirom na njihov stupanj znanja te shvaćanja gradiva kojeg su prethodno prošli. S obzirom na razinu prethodnih i znanja stečenih tijekom prva dva mjeseca usavršavanja, korisnici su podijeljeni na odgovarajuća radna mjesta te se počelo s primjenom individualnog načina rada. Korisnicima, koji su pokazali visok stupanj znanja i motivacije te su uspješno svladali program vezan za njihovo radno mjesto, omogućeno je da prošire znanja stjecanjem znanja i usavršavanjem i za druga radna mjesta.

Kako bi se postigla što realnija slika poslovanja, Virtualna radionica "RADIMO – UČIMO" postala je član Središnjeg ureda vježbeničkih tvrtki RH Agencije za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih (VETIS) te je ušla u njihov registar vježbeničkih tvrtki. Time je stekla mogućnost poslovanja s vježbeničkim tvrtkama diljem Hrvatske. Također je ostvarena suradnja s vježbeničkim tvrtkama u Beču i Linzu.

Faza IV – Praktični rad / radna proba

Korisnicima, koji su uspješno svladali program usavršavanja u Virtualnoj radionici, pružena je mogućnost odlaska na praktični rad / radnu probu kod poslodavaca koji su izrazili interes za tom vrstom suradnje. Na taj način korisnici su imali priliku poslovne procese koje su svladali u Virtualnoj radionici primijeniti u pravom poslovnom okruženju, produbiti svoje znanje, predstaviti se poslodavcu i svojim angažmanom otvoriti vrata eventualnom zapošljavanju.

Faza V – Evaluacija

Na temelju svakodnevne opservacije, uz stručni tim od defektologa, psihologa i socijalnog radnika, jednom mjesečno vrši se praćenje i procjena korisnika. U individualnoj procjeni korisnika veoma bitan faktor je i program po kome korisnik radi te njegova složenost i opsežnost.

Suradnja trenera a defektologom uključuje procjenu korisnika sa slijedećih aspekata:

- radna motivacija, mogućnost usvajanja novih znanja, vještina, samostalnost, kvaliteta, efikasnost, komunikacija, poteškoće i samoinicijativa.

Suradnja trenera s psihologom uključuje procjenu korisnika sa slijedećih aspekata:

- radna uspješnost, ustrajnost u radu, motivacija, sposobnost za timski rad, komunikacija i socijalne vještine (komunikacija s kolegama, komunikacija s nadređenima/autoritetom), uključenost u skupinu i emocionalna stabilnost.

Zaključak

Prva grupa korisnika provela je 6 mjeseci na usavršavanju u Virtualnoj radionici. Na osnovi rezultata provedenog treninga pokazalo se da je period od 6 mjeseci prekratak te da bi radom korisnika u Virtualnoj radionici u trajanju od 12 - 18 mjeseci rezultati treninga bili znatno bolji. Ova procjena je u skladu i s praksom drugih ustanova koje imaju vježbeničke tvrtke i koje se također bave profesionalnom rehabilitacijom, kao što je na primjer BBRZ iz Linza, koji ima dugogodišnje iskustvo u ovom području.



URIHO, Služba za rehabilitaciju

Smiljana Borko, prof. def.

Bojana Dražić, prof. def.

Vera Rašeta, prof. def.

Josip Tomašković, tehn.

Procjena uspješnosti korisnika u Virtualnoj radionici

Osnovni zadatak i cilj timske procjene u Virtualnoj radionici je tijekom usavršavanja korisnika u Virtualnoj radionici procijeniti nivo njihovih znanja i vještina, stečenih prethodnim školovanjem, odnosno učenjem novih znanja i pripremom za efikasno uključivanje u stvarnu radnu sredinu.

Polaznici VR-a su osobe s invaliditetom. različitog stupnja obrazovanja. Zbog toga je potrebno provesti sljedeće faze priprema za usavršavanje kao i za praćenje tijeka njihove uspješnosti u primjeni znanja i vještina stečenih školovanjem:

- detaljno upoznavanje polaznika,
- izrada programa usavršavanja,
- detaljno razrađen program usavršavanja i metodologija praćenja uspješnosti u primjeni stečenih znanja, kao i spremnost i mogućnosti usvajanja novih znanja i vještina,
- tehničko - tehnološki opremljen i prilagođen prostor.

Procjenu uspješnosti usavršavanja vrši defektolog u suradnji s trenerima i drugim članovima stručnog tima.

Procjena radne sposobnosti korisnika počinje već prvi dan po dolasku korisnika u Virtualnu radionicu. Kako se i Virtualna radionica i Radni centar temelje na sličnim principima, početne radnje su vrlo slične. Pri samom ulasku u Virtualnu radionicu, korisnik prolazi dijelove dijagnostičkog tjedna, u kojem se dobivaju prve informacije o njegovom obrazovanju i radnim iskustvima, kao i o socijalnom, zdravstvenom i psihološkom stanju. To je dobar temelj na kojem je potrebno graditi plan i program rada svakog korisnika. Naravno, tijekom samog boravka taj plan i program će se prilagođavati, kako bi se korisniku omogućilo napredovanje. Važno da se svakom korisniku pristupi individualno te da se maksimalno koriste njegova prethodno stečena znanja i sposobnosti. Na taj način upoznajemo sposobnosti korisnika koje će omogućiti uspješno svladavanje postavljenih

radnih zadataka i usvajanje novih znanja i vještina. Jednako tako trebamo poznavati i vrstu i težinu invaliditeta, specifičnosti u motoričkom i senzornom funkcioniranju, ograničenja u radu koja invaliditet postavlja te posljedice oštećenja na socijalnom, psihološkom i pedagoškom planu.

Plan opservacije korisnika tijekom usavršavanja izrađuje se u suradnji s trenerom, psihologom i drugim stručnjacima koji sudjeluju u timskom radu.

Za procjenu korisnika je vrlo važno da bude kontinuirana te da se ne propušta niti jedan segment kao i da bude visoko individualna. Postoji nekoliko točaka u šestomjesečnoj opservaciji korisnika, koje nam, osim samih opažanja u radu i mjesečnih praćenja, služe u timskom sagledavanju šire slike o korisniku. One nam ujedno pomažu i u njegovom usmjeravanju na one radne procese, u kojima je najuspješniji.

Te točke su:

- ulaz korisnika u Virtualnu radionicu i dijagnostički tjedan,
- tromjesečni izvještaj,
- završno izvješće.

Procjena se vrši mjesečno. Dvotjedno se vrši praćenje korisnika i njihovo ocjenjivanje prema uputama za procjenjivanje. Te upute su donesene na temelju uputa za procjenjivanje koje je Fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom ponudio kao bazične pri procjeni korisnika Radnog centra. Kako u Radnom centru pratimo pomoćna zanimanja, nije bilo moguće po istim kriterijima procjenjivati korisnike u Virtualnoj radionici. Stoga su upute za procjenjivanje doživjele prilagodbu te je primijenjen nešto drugačiji pristup u ocjenjivanju korisnika Virtualne radionice. Ipak, same kategorije su slične i bilo nam je od velike pomoći imati već gotov predložak.

Upute koje smo izradili sastoje se od deset kategorija procjenjivanja. Svaka kategorija je važna i niti jednu ne smijemo izostaviti pri procjeni kvalitete izvođenja radnih procesa od strane pojedinog korisnika. Prilagođene su populaciji koja se procjenjuje. Kako je svaki radni proces individualan, kod različitih zanimanja, različite kategorije su važne. One su sljedeće:

- radna motivacija,
- mogućnost usvajanja novih znanja,
- vještina,
- samostalnost,

- kvaliteta rada,
- efikasnost,
- stabilnost radnog funkcioniranja,
- komunikacija,
- poteškoće pri radu,
- samoinicijativa.

Svaka od tih kategorija ima četiri stupnja na temelju kojih se svaki korisnik pozicionira i dobiva određeni broj bodova. Ovdje je jako važna dobra suradnja defektologa prvenstveno sa trenerima, a onda i sa cijelim stručnim timom. Ipak, treba imati na umu da se ne može baš svaki korisnik pozicionirati unutar samo jednog stupnja, već je potreban visoko individualizirani pristup i narativno objašnjenje rezultata, koje svaki mjesec piše defektolog.

Ono što je možda i najvažnije, gledajući mjesečnu procjenu, su radni procesi koji su u promatranom periodu uvježbani. Oni su ti koji ponajviše utječu na mjesečnu procjenu korisnikova rada i koji nam daju najbolje smjernice za nastavak usavršavanja. Isto tako, važan dio procjene je i slijed kojim korisnik vježba radne procese, povezuje ih u cjelinu i shvaća ih u potpunosti. Dobar pokazatelj je i motivacija i samoinicijativa. Naime, iz prethodnog iskustva u Radnom centru znamo da je to vrlo bitno, pa čak i presudno pri odabiru radnog mjesta ili čak potrebe za eventualnom promjenom zanimanja.

Na temelju mjesečnih ocjenjivanja, pišu se tromjesečni izvještaji. Tromjesečnim izvještajem iskazuju se svi rezultati koji su se pokazali relevantnim u promatranom periodu, kao i radne operacije koje su uvježbane. To je važno jer nam daje rezultate nakon kojih možemo vršiti procjene o daljnjem tijeku uvježbavanja korisnika te ga usmjeriti na neke druge poslove, koji su više usklađeni s njegovim sposobnostima i vještinama.

Na kraju boravka i rada korisnika u Virtualnoj radionici, piše se završni izvještaj, koji u sebi sadrži kompletnu obradu stručnog tima za svakog pojedinog korisnika. Tu se najviše stavlja naglasak na radne sposobnosti, radne mogućnosti i vještine koje je korisnik pokazao, kao i na njegovo funkcioniranje u radnoj sredini, pridržavanje pravila te na odnos korisnika prema autoritetu, dok se manje usmjerava na ograničenja i invaliditet. Isto tako, važan se naglasak stavlja i na komunikaciju korisnika s ostalim kolegama te na njegovo pozicioniranje u grupi. U tom izvještaju se daje mišljenje o korisnikovoj (ne)zapošljivosti kao i prijedlog, kako Fondu za profesionalnu rehabilitaciju, tako i Hrvatskom zavodu za

zapošljavanje, što bi bilo najbolje za korisnika u njegovom daljnjem profesionalnom životu. Na taj se način korisnik usmjerava na specifično područje rada i njegovog zanimanja.

Neki korisnici, zbog svojih sposobnosti, nisu u mogućnosti pratiti brzinu izvođenja programa. Unatoč tome, pokazuju motivaciju, vlastiti tempo i zadovoljavajuće rezultate. Na temelju toga i na temelju individualizirane procjene, mišljenja smo da je tim korisnicima u interesu produljiti boravak u Virtualnoj radionici (do godine dana, pa ako treba i dulje), kako bi u potpunosti svladali program i što više i bolje razvili sve svoje potencijale.

Nakon uspješno završenog programa u Virtualnoj radionici, korisnici dobivaju *Uvjerenje o završenom usavršavanju u URIHO-voj Virtualnoj radionici u komercijalno – marketinškim, administrativnim i financijsko – računovodstvenim poslovima.*



URIHO, Služba za rehabilitaciju

Ivana Matoš, dipl. psih.

Mirna Brkić, dipl. psih.

Višnja Majsec Sobota, prof. psih.

Psiholog kao član tima u Virtualnoj radionici

Zaposlenost, odnosno nezaposlenost u velikoj mjeri utječe na čovjekov život. Zapošljavanjem se ne osigurava samo preživljavanje pojedinca, nego i očuvanje njegove psihološke ravnoteže i dostojanstven status u društvu. Invaliditet, općenito pa tako i na području zapošljavanja, predstavlja prepreku koju nije lako savladati. Životne okolnosti osoba s invaliditetom ostavljaju trag na njihovoj ličnosti. Stoga, potrebno je osmisliti aktivnosti kojima se može utjecati na povećanje njihove motivacije, samopouzdanja te time i na efikasnije uključivanje na tržište rada.

Upravo s tim ciljem osmišljen je projekt Virtualne radionice. Usavršavanjem i nadogradnjom postojećeg znanja i vještina kroz rad pružena im je mogućnost za razvijanje osobnih interesa i potencijala, stjecanje informacija i znanja koja im omogućavaju uspješnije uključivanje u socijalnu sredinu, te općenito mogućnost stjecanja novih pozitivnih životnih iskustava u podupirućem okruženju.

Nekoliko je faza i područja djelovanja psihologa na ovom projektu.

Prije uključivanja u programe rada s korisnicima psiholog je, u uskoj suradnji s defektologom, proveo edukaciju trenerica i voditeljice Virtualne radionice. Svrha edukacije bila je priprema za rad s korisnicima s obzirom na njihovu vrstu (tjelesni invaliditet, oštećenje vida i oštećenje sluha) i stupanj invaliditeta. U edukaciji je jedan segment dodatno naglašen, s obzirom da predstavlja izazov profesionalnom pristupu osobama s invaliditetom. To je psihološki proces empatije – uživljanja u psihički svijet pojedinca, u odnosu na proživljavanje njegovog stanja te stvaranju simpatije, procesa koji može utjecati na objektivnost trenerica u njihovoj procjeni radne uspješnosti i prilagodbe korisnika u radnoj sredini.

Drugi segment suradnje s trenericama uključuje psihologijsko praćenje. U tu svrhu, provedeno je upoznavanje s elementima i načinom psihologijske procjene.

U slijedećoj fazi projekta proveden je dijagnostički tjedan s ciljem formiranja mišljenja o korisnikovom trenutnom radnom i psihosocijalnom funkcioniranju, te njegovim mogućnostima, potencijalima, interesima i ograničenjima u svrhu što kvalitetnijeg individualnog pristupa.

S obzirom da je partner u provođenju ovog projekta Hrvatski zavod za zapošljavanje – Područna služba Zagreb, njihovi stručnjaci provode potrebne psiho-dijagnostičke postupke prije uključenja korisnika u naš program (psihologijska testiranja i sl.).

Tijekom dijagnostičkog tjedna u Virtualnoj radionici psiholog provodi inicijalni intervju kako bi dobio bolji i cjelovitiji uvid u osobnu situaciju korisnika, odnosno stekao dojam o tome kako osoba doživljava svoj invaliditet, načinima kako se nosi sa svojim invaliditetom, procjenjuje podršku koju osoba ima u socijalnoj okolini, motivaciju za sudjelovanje u programu usavršavanja, individualne ciljeve, te očekivanja od programa usavršavanja.

S početkom usavršavanja počinje nova faza u radu psihologa, a to je psihologijsko praćenje kojemu je osnovni cilj procjena adaptacijskih sposobnosti, te trenutnog radnog i psihosocijalnog funkcioniranja korisnika. Psiholog provodi samostalne opservacije, odnosno opažanja u različitim radnim i socijalnim situacijama, te jednom mjesečno provodi psihologijsko praćenje u suradnji sa trenericama. Temeljem informacija dobivenih na takav način te formiranog psihologijskog mišljenja, u suradnji s drugim članovima stručnog tima, psiholog sudjeluje u mjesečnoj, tromjesečnoj te završnoj procjeni radne uspješnosti i prilagodbe korisnika u radnom okruženju. Konačni cilj je individualna procjena uspješnosti svakog korisnika te izvještavanje partnerskih institucija – Hrvatskog zavoda za zapošljavanje – Područna služba Zagreb i Fonda za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom o tijeku programa usavršavanja za svakog korisnika. Kategorije koje su predmet procjene psihologa su:

- radna uspješnost
- ustrajnost u radu
- motivacija
- sposobnost za timski rad
- komunikacija i socijalne vještine:
 - komunikacija s kolegama
 - komunikacija s nadređenima/autoritetom
- uključenost u skupinu / uključivanje u socijalne interakcije u skupini
- emocionalna stabilnost

Sve navedeno potrebno je kako bismo dobili što cjelovitiju sliku funkcioniranja pojedinca u radnoj sredini te donijeli procjenu o tome je li i pod kojim uvjetima određena osoba zapošljiva / nezapošljiva.

Razina skrbi, odnosno mogućnosti koje pružamo ne odnose se samo na profesionalno usavršavanje i nadogradnju, nego i na cjelokupno poboljšanje kvalitete života korisnika. U tu svrhu, ukoliko se pokaže potreba, psiholog provodi i individualna savjetovanja. Kroz individualno savjetovanje korisnici su u mogućnosti sagledati vlastitu situaciju, čimbenike koji na nju utječu, proraditi vlastite probleme i utjecati na njihovo rješavanje.

Kako bi osobe s invaliditetom što uspješnije integrirali na tržište rada, potrebni su treninzi životnih vještina kojima je cilj povećanje kompetencije i samopoštovanja korisnika kao i dodatno uvježbavanje komunikacijskih i socijalnih vještina. Do sada se pokazalo da mnoge osobe s invaliditetom pokazuju izraziti manjak samopouzdanja, a neki i manjak socijalnih i komunikacijskih vještina. Ti problemi mogu utjecati na njihov radni učinak, čime nam oni daju krivu sliku onoga što zaista mogu. Stoga je dodatno sredstvo rada, unutar kojeg postoji mogućnost dobivanja šire slike o svakom korisniku, bio grupni rad u formi komunikacijskih radionica pod nazivom "Trening životnih vještina".

U sklopu projekta odrađeno je 10 radionica koje su vodili defektolog i psiholog. Teme radionica oblikovane su na osnovi strukture i potreba grupe. Kroz radionice omogućeno je učenje učinkovitijih načina komuniciranja s okolinom, razvijanje timskog rada, širenje mogućnosti izbora ponašanja u socijalnim situacijama, učenje različitih strategija suočavanja s problemskim situacijama te osvještavanje načina na koji osoba sebe doživljava.

Psiholog je, u suradnji s defektologom, poticao prepoznavanje vlastitih ponašanja koja doprinose samopoštovanju te kod korisnika uvježbavao vještine uvažavanja i samouvažavanja. Također, uvježbavali su se i načini učinkovitijih donošenja odluka, izražavanja emocija i nošenja sa stresom. Dosadašnji rezultati su pokazali da su se neki korisnici, koji su u početku bili sramežljivi i zatvoreni, nakon radionica životnih vještina pokazali sigurnijima i otvorenijima. Pojedine radionice prilagođavane su potrebama i mogućnostima osoba s različitim vrstama invaliditeta. Neke tehnike opuštanja prilagođavale su se gluhim osobama, dok su se vježbe, u kojima je potrebno kretanje po prostoru, potpuno izbacile zbog osoba koje su u invalidskim kolicima. Kako bismo na najbolji mogući način premostili jaz između čujućih i naglušnih osoba u našem radnom okruženju, te poboljšali kvalitetu naše komunikacije, u sklopu radno – socijalnih aktivnosti održana je edukacija

iz osnova znakovnog jezika, koju su osmislila i provela naša dva korisnika, nagluhe osobe. Kroz edukaciju su korisnike i stručni tim, osim sa znakovnim jezikom, upoznali i sa zabudama i predrasudama koje se vežu uz gluhe i nagluhe osobe kao i s njihovom kulturom.

U konačnici, jedan od zadataka psihologa, koji obavlja u suradnji sa socijalnim radnikom, jest posredovanje u pronalaženju adekvatnih potencijalnih poslodavaca i radnih mjesta za korisnike Virtualne radionice. Cilj je omogućiti korisnicima primjenu znanja stečenih u Virtualnoj radionici, te stjecanje dodatnog radnog iskustva u realnoj radnoj sredini kroz praksu / radnu probu. Uz to, na taj način upoznajemo potencijalne poslodavce s potrebama i radnim mogućnostima korisnika / osoba s invaliditetom, omogućavamo im da sami procijene njihove radne kompetencije i odaberu potencijalne zaposlenike. Sve to doprinosi formiranju pozitivnih stavova prema osobama s invaliditetom te stvaranju organizacijske klime obogaćene socijalno osjetljivim i društveno odgovornim ponašanjem.



URIHO, Služba za rehabilitaciju

Ivančica Bašić, dipl. soc. rad.

Mija Glasnović, dipl. soc. rad.

Ivana Matoš, dipl. psih.

Žarka Pintač, soc. rad.

Praksa i radna proba kod poslodavca kao važna odskočna daska ka tržištu rada

Sam naziv Projekta „Uvođenje modela virtualne radionice za dugotrajno nezaposlene osobe s invaliditetom s ciljem povećanja njihove zapošljivosti“ upućuje na ciljanu skupinu, s naglaskom na dugotrajno nezaposlene osobe s invaliditetom. Pod dugotrajnom nezaposlenošću podrazumijeva se da nezaposlena osoba treba biti prijavljena na Hrvatskom zavodu za zapošljavanje dulje od godinu dana. Ako uzmemo u obzir da osobe s invaliditetom ulaze u skupinu teže zapošljivih osoba, dugotrajna nezaposlenost predstavlja dodatan otežavajući faktor za ovu izrazito osjetljivu skupinu. Stoga ne čudi činjenica da velik broj osoba s invaliditetom smatra da bi se bolje snašli u radu u zaštićenim uvjetima. Prema istraživanju (Kiš Glavaš, Majsec Sobota i suradnici,¹ 2008) čak 40% ispitanika, nezaposlenih osoba s invaliditetom, preferira zapošljavanje u zaštićenim uvjetima.

Upravo iz tog razloga, prilikom odabira poslodavaca kod kojih će korisnici biti upućivani na praksu / radnu probu, fokusirali smo se na one s otvorenog tržišta rada. Uspostavili smo kontakt s poslodavcima koji su pokazali socijalnu osjetljivost i upućenost u problematiku zapošljavanja osoba s invaliditetom i koriste poticaje koje ostvaruju prilikom njihovog zapošljavanja. To je ostvareno u suradnji sa Hrvatskim zavodom za zapošljavanje i Fondom za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom. Uz to, posebno nam je interesantna bila i skupina poslodavaca koja nije imala iskustva u zapošljavanju osoba s invaliditetom. Pri tome smo bili vođeni idejom da i njima predstavimo osobe s invaliditetom kao neotkriveni resurs radne snage i pomognemo u rušenju barijera koje stvaraju predrasude prema zapošljavanju i radu osoba s invaliditetom.

Kako bismo facilitirali, osnažili proces informiranja poslodavaca o svrsi i načinu rada URIHO-ve Virtualne radionice, te im pružili priliku da se upoznaju sa korisnicima, organizirali

1 Lelia Kiš Glavaš, Višnja Majsec Sobota, Kristijana Sokač, Aleksandra Gavrilović, Ivan Sobota, 2008.- Zapošljivost nezaposlenih osoba s invaliditetom

smo “Dan otvorenih vrata Virtualne radionice”. Tom prigodom odazvale su se tvrtke: Pučko otvoreno učilište Invictus, Zagrebačke pekarnice Klara i Erste Card Club. Konačnu suradnju, u smislu upućivanja na praksu i radnu probu naših korisnika, uspostavili smo s tvrtkama: Prima Solvent, Pučko otvoreno učilište Invictus, Zagrebačke pekarnice Klara, Zagrebparking, Kuehne&Nagel.

Metodom interdisciplinarnog pristupa, tim za kontakte s poslodavcima kojeg čine socijalne radnice i psihologinja, u dogovoru s trenericama i defektologinjom, donio je odluku koji će od korisnika biti upućeni na praksu i kod kojeg poslodavca. Ta se odluka donijela na temelju procjene radne uspješnosti korisnika, tj. procjene njegove sposobnosti da udovolji zahtjevima pojedinog radnog mjesta. Procjena radne uspješnosti bila je rezultat suradnje između trenerica i defektologa, a formirala se na kraju svakog mjeseca. Dodatni elementi koji utječu na odluku o upućivanju korisnika na praksu su iskazana motivacija za rad, te psihosocijalna prilagodba korisnika u radnom okruženju.

S obzirom na program usavršavanja, a u skladu s projektnim aktivnostima, odrađivanje prakse / radne probe predviđeno je pred kraj usavršavanja. Svrha odlaska na praksu / radnu probu je višestruka. Omogućava korisnicima primjenu stečenog znanja u Virtualnoj radionici, stjecanje dodatnih znanja i iskustva, te upoznavanje s novim načinima rada. U konačnici, na ovaj im je način omogućeno da se poslodavcu predstave kao potencijalni kandidati za zapošljavanje. Uz to, korisnik dobiva mogućnost uvida u vlastite sposobnosti i mogućnosti da stečena znanja u Virtualnoj radionici primjeni u stvarnoj radnoj sredini. Stoga se, prilikom odabira radnog mjesta, kod poslodavca vodilo računa da ono bude u skladu s istim ili sličnim poslovima na kojima se korisnik usavršavao u Virtualnoj radionici. Istovremeno, naš tim stručnjaka pružio im je i sve potrebne informacije o poticajima koji se nude za zapošljavanje i održavanje zapošljavanja osoba s invaliditetom te radnu i osobnu asistenciju za osobe s invaliditetom.

Na praksu / radnu probu upućeno je sedam korisnika. Trajanje prakse / radne probe bilo je od 5 – 10 dana, ovisno o poslodavcu.

Iz “Upitnika zadovoljstva odrađenom praksom / radnom probom”, koji su ispunjavali korisnici, vidljivo je da su oni vrlo zadovoljni odabirom poslodavaca i načinom na koji je praksa / radna proba bila organizirana. Kategorije za procjenu bile su:

1. Prijem prilikom dolaska kod poslodavca
2. Kvaliteta komunikacije poslodavca s Vama
3. Kvaliteta komunikacije kolega /kolegica s Vama
4. Profesionalnost poslodavca

5. Kvaliteta organizacije prakse od strane poslodavca
6. Cjelokupna radna atmosfera
7. Raznovrsnost radnih zadataka
8. Korisnost radnih zadataka
9. Radni zadaci su bili jasno objašnjeni
10. Mogućnost primjene znanja stečenog u Virtualnoj radionici
11. Mogućnost za stjecanje novih znanja
12. Odrađena praksa ispunila je Vaša očekivanja
13. Količina radnih zadataka
14. Rad u Virtualnoj radionici bio je dobra priprema za praksu/ radnu probu

Procjena se vršila na skali od 1 – 5 gdje je 1 – nezadovoljan/nezadovoljna sam... 5 – jako zadovoljan/zadovoljna. Srednja ocjena zadovoljstva odrađenom praksom / radnom probom bila je 4,6.

S obzirom na vremenski period trajanja prakse, neki od korisnika smatraju da je mogla trajati duže, odnosno da je period od 10 dana prekratak da bi se ovladalo svim specifičnostima pojedinog odjela u kojem je korisnik radio. Uzevši u obzir da svaka tvrtka ima specifičan način rada, glavni rezultat zbog kojeg možemo biti zadovoljni, jest činjenica da su znanja i radna iskustva, koja su korisnici stekli u Virtualnoj radionici, primjenjiva u stvarnoj radnoj sredini.

Isto tako, vrlo nam je bitna povratna informacija poslodavaca o radnoj uspješnosti korisnika upućenih na praksu / radnu probu. Ta procjena uzimala se u obzir prilikom formiranja završnog mišljenja o radu korisnika. Kategorije za procjenu bile su:

1. Redovitost dolaska na posao
2. Točnost dolaska na posao
3. Odnos prema kolegama / kolegicama
4. Odnos prema pretpostavljenima
5. Motivacija za rad
6. Stupanj predznanja
7. Razumijevanje uputa za rad
8. Kvaliteta učinjenog
9. Efikasnost u radu
10. Stupanj samoinicijative
11. Samostalnost pri radu
12. Snalaženje u radnom procesu

Procjena se vršila na skali od 1 – 5 gdje je 1 – nezadovoljan/nezadovoljna sam... 5 – jako zadovoljan/zadovoljna. Srednja ocjena radne uspješnosti korisnika bila je 4,79.

Budući da nam je prioritet kvalitetno usavršavanje naših korisnika i priprema za otvoreno tržište rada, možemo opravdano zaključiti da upućivanje korisnika na praksu kod poslodavca te rezultati procjene ovih aktivnosti, daju potporu programu usavršavanja koji se provodi u Virtualnoj radionici.

S obzirom na rezultate evaluacije možemo, također zaključiti da su se poslodavci, koji do sada nisu imali iskustva u radu s osobama s invaliditetom, uvjerali u njihove radne sposobnosti, kompetencije i realne radne mogućnosti te su spoznali da invaliditet nije ograničenje, nego da osobe s invaliditetom imaju kompetencije za kvalitetno udovoljavanje zahtjevima radnog mjesta.

Osnovni ciljevi upućivanja korisnika na praksu / radnu probu bili su:

1. procjena radnih mogućnosti korisnika u stvarnoj radnoj sredini i snalaženje korisnika u radnom procesu na otvorenom tržištu rada.
2. pružanje mogućnosti poslodavcima da se sami uvjere u radne kompetencije osoba s invaliditetom na konkretnim radnim zadacima te da procijene zadovoljava li korisnik njihove kriterije za zapošljavanje.

Ovakvim pristupom uspjeli smo prije kraja projekta zaposliti tri korisnika, što smatramo više nego dobrim rezultatom. Ostalim korisnicima, koji su bili na praksi, otvorili smo vrata u svijet rada te smo zajedno ostvarili pozitivno ozračje za buduću realizaciju profesionalnih očekivanja.



URIHO, Služba za rehabilitaciju

Ivana Bašić, dipl. soc. rad.

Ivana Matoš, dipl. psih.

Ivan Sobota, prof. psih.

Rezultati anketiranja poslodavaca

Uvod

Jedan od osnovnih ciljeva našeg projekta bio je povećati zapošljavanje dugotrajno nezaposlenih osoba s invaliditetom. Zbog toga nastojali smo se povezati s poslodavcima i uključiti korisnike naše Virtualne radionice u realne uvjete rada te time upoznati poslodavce sa stvarnim mogućnostima rada osoba s invaliditetom. Kako bismo te aktivnosti što uspješnije organizirali i proveli, htjeli smo saznati kakva su dosadašnja iskustva poslodavaca sa zapošljavanjem osoba s invaliditetom, kakve stavove prema zapošljavanju osoba s invaliditetom imaju, kakva su potencijalna očekivanja te što je potrebno učiniti kako bi se povećao broj zaposlenih osoba s invaliditetom. Odlučeno je da se do tih podataka pokuša doći primjenom za tu svrhu konstruiranog anketnog upitnika.

Postupak

- Sastavljen je anketni upitnik s 22 pitanja usmjerenih na sadržaje koji su navedeni u uvodu.
- Anketiranje određenog (manjeg) broja poslodavaca o eventualnim iskustvima i drugim aspektima zapošljavanja osoba s invaliditetom. Anketni upitnik upućen je na adrese 12 poslodavaca različite veličine (odnosno ukupnog broja zaposlenika).
- Odgovorilo je 8 poslodavaca. Dakako, radi se o premalom broju anketiranih, a da bi se od rezultata mogla očekivati statistička značajnost i reprezentativnost, ali odgovori anketiranih poslodavaca ipak mogu biti indikativni i na taj način korisni. Stoga su odgovori analizirani i međusobno uspoređeni.

Rezultati i njihovo razmatranje

Razmotrimo li već i sam odaziv na anketu, mogli bismo reći, s obzirom da se radilo o tzv. „poštanskoj anketi“, da je takav omjer broja odgovoreno : neodgovoreno relativno

uobičajen. Ipak, možda ukazuje i na to da nisu odgovorili oni poslodavci koji nemaju iskustva sa zapošljavanjem osoba s invaliditetom, a možda imaju i negativni stav prema takvom zapošljavanju.

U kojoj mjeri anketirani poslodavci zapošljavaju i osobe s invaliditetom?

Na anketu su odgovorili poslodavci vrlo različitih veličina (ukupnog broja zaposlenih) – od 4 zaposlenika do 8900 zaposlenih. Gledano skupno, anketirani poslodavci zapošljavaju ukupno 11.682 zaposlenika, od toga 427 osoba s invaliditetom. Dakle, osobe s invaliditetom čine oko 3,7% od ukupnog broja zaposlenih kod ovih poslodavaca. Međutim, stvarna odstupanja od ovog skupnog postotka su ogromna – od poslodavca koji na 685 zaposlenika ima zaposlenu samo jednu osobu s invaliditetom (0,15%), do poslodavca koji od 103 zaposlenika ima zaposlene 33 osobe s invaliditetom (32%)! Razumljivo je da mogućnost zapošljavanja osoba s invaliditetom ovisi i o djelatnosti poslodavca, ali ovakve razlike ipak najviše govore o tome koliko je poslodavac spoznao stvarne mogućnosti rada osoba s invaliditetom, pa i dodatne koristi od njihovog zapošljavanja.

Uobičajeni načini traženja novih zaposlenika i eventualne poteškoće

Većina anketiranih poslodavaca, u slučaju potrebe za novim zapošljavanjem, oglašava potrebe za radnicima u medijima, a vodi i vlastitu bazu životopisa potencijalnih kandidata. Oko pola anketiranih pri zapošljavanju koriste i osobna poznanstva i preporuke, a manje od pola koristi i usluge posredovanja Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, odnosno, podjednak broj koristi posredovanje privatnih agencija za zapošljavanje. Poneki posjećuju i obrazovne ustanove te koriste i neke druge načine kako bi upoznali potencijalne kandidate za zapošljavanje.

S pronalaženjem potrebnih radnika većina anketiranih poslodavaca nema nekih većih poteškoća. Poneki ipak navode da imaju poteškoća npr. pri nalaženju potrebnih IT stručnjaka ili drugih stručnjaka za pozicije koje zahtijevaju specifična znanja i iskustva. Jedan od poslodavaca navodi i da zaposlenici pokatkad pružaju i otpor prema stalnom učenju koje je, u današnjim uvjetima poslovanja, neophodno.

Anketirani poslodavci su uglavnom prilično zadovoljni kvalifikacijskom strukturom svojih zaposlenika, a isto tako i njihovom ukupnom kvalitetom.

Iskustva u zapošljavanju osoba s invaliditetom

Velika većina anketiranih ima iskustva sa zapošljavanjem osoba s invaliditetom. Većina njih ujedno procjenjuje da su osobe s invaliditetom bile odmah potpuno prihvaćene od strane ostalih radnika, a to su i sada. Sami poslodavci pozitivno procjenjuju radnu motivaciju i profesionalne kompetencije većine svojih zaposlenih osoba s invaliditetom. Nitko od anketiranih poslodavaca, koji zapošljavaju osobe s invaliditetom, nije ih u tom pogledu procijenio lošijima od ostalih radnika – u najmanju ruku procjenjuju ih jednakima kao što su i radnici bez invaliditeta, ali većinom ih procjenjuju i boljima. Najčešće ih opisuju „predanima, savjesnima, skromnima, radišnima, pouzdanima“. Jedan poslodavac, kao iskaz njihove motiviranosti za posao, citira svoju zaposlenicu – osobu s invaliditetom, koja kaže: „Volim ponedjeljak!“

Većina poslodavaca navodi da prilikom zapošljavanja osoba s invaliditetom nije imala poteškoća. Međutim, jedan poslodavac navodi da teškoće proizlaze iz toga što mnoge osobe s invaliditetom odustaju od zapošljavanja zbog straha da će izgubiti neka prava koja imaju kao nezaposleni.

Pozitivan stav anketiranih poslodavaca prema osobama s invaliditetom pokazuje se i u njihovoj spremnosti na određene prilagodbe uvjeta i načina rada. Pola od anketiranih poduzeća ima arhitektonske, tehničke i druge prilagodbe za osobe s invaliditetom: kosine i pristupne rampe, dizala, prilagođen WC, ergonomske prilagodbe radnog mjesta, radnog vremena, pa sve do programskih prilagodbi i rada kod kuće.

Većina poslodavaca nije kod zapošljavanja osoba s invaliditetom koristila tzv. radnu asistenciju (dva poslodavca jesu).

Upoznatost poslodavaca s problemima osoba s invaliditetom i poticajima za njihovo zapošljavanje

Iz odgovora poslodavaca može se zaključiti da se smatraju donekle upoznatima s karakteristikama pojedinih vrsta tjelesnih, mentalnih i osjetilnih oštećenja i invaliditeta, a neki i sami vjeruju da je njihovo poznavanje ovih problema nedovoljno. Vjerojatno bi sustavno trebalo raditi na dodatnom informiranju poslodavaca o osobama s invaliditetom, posebno onih koji nemaju ni iskustava s njihovim zapošljavanjem, jer je oskudno znanje najbolja podloga za stvaranje predrasuda i stereotipa.

Veći broj poslodavaca navodi da je upoznat s financijskim potporama HZZ-a i Fonda za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom koje može koristiti prilikom i tijekom zapošljavanja osoba s invaliditetom. No, u prihvaćanju te činjenice o informiranosti o potporama treba uzeti u obzir da se radi o poslodavcima koji upravo i zapošljavaju osobe s invaliditetom. Među anketiranim, da nisu informirani, izjavili su oni koji imaju zaposlen minimalni broj osoba s invaliditetom. No, i oni koji su o tome informirani, ne koriste u ovom trenutku te poticajne mjere. Oni, koji ih koriste, uglavnom koriste povrat doprinosa za zdravstveno osiguranje i doprinosa za zapošljavanje te sufinanciranje osobnog asistenta, radnog terapeuta te poticaj za smanjeni radni učinak.

Praktično svi anketirani izjavili su svoju spremnost da osobu s invaliditetom prime na praksu i radnu probu u svoju organizaciju. Ovaj rezultat bio nam je od osobite praktične važnosti.

Smisao projekta Virtualne radionice je stjecanje relativno realnog radnog iskustva. Namijenjena je nezaposlenim osobama s invaliditetom koje imaju završenu srednju, višu ili visoku stručnu spremu financijsko-računovodstvenog, komercijalno-marketinškog ili administrativnog smjera. Stoga nas je zanimalo mišljenje poslodavaca o potrebi radnog iskustva kandidata za zapošljavanje. Pokazalo se da odgovor na to pitanje (kao što je doslovno i napisao jedan od anketiranih poslodavaca) ne može biti jednoznačan – kod nekih poslova prethodno radno iskustvo je svakako potrebno, jer uključuju znanja i vještine koje se stječu isključivo radom. Kod drugih, uglavnom jednostavnijih poslova, radno iskustvo ne mora biti bitno, ali ipak je dobrodošlo, jer se, kako navodi jedan poslodavac, „osobe s iskustvom brže uvode u posao“.

URIHO, Služba za rehabilitaciju

Vesna Zečirević, prof. rehabilitator

Komparacija rezultata početne i finalne primjene Upitnika zadovoljstva radom u Virtualnoj radionici URIHO-a

2. svibnja 2011. godine započela je svoj boravak u Virtualnoj radionici prva grupa korisnika, koji su prije dolaska u Virtualnu radionicu bili dugotrajno nezaposlene osobe. Dugotrajna nezaposlenost ima negativne posljedice na psihičko i fizičko zdravlje.

U Virtualnoj radionici dugotrajno nezaposlenim osobama omogućeno je obnavljanje stručnih vještina koje su tijekom vremena pod utjecajem dugotrajne nezaposlenosti oslabile, kao i unapređenje tzv. „životnih vještina“ kroz radionice „Trening životnih vještina“. Na ovaj način korisnicima je također omogućeno unapređenje zapošljivosti.

Tijekom osposobljavanja u Virtualnoj radionici korisnici na različite načine iskazuju zadovoljstvo (izjave korisnika u radnim situacijama, opažanja stručnjaka, itd).

Cilj primjene Upitnika zadovoljstva radom u Virtualnoj radionici bio je ispitati stupanj zadovoljstva različitim aspektima boravka u Virtualnoj radionici na početku i na kraju njihovog osposobljavanja u Virtualnoj radionici.

Upitnik sadrži 32 tvrdnje koje se odnose na različite aspekte mogućeg zadovoljstva: radna situacija, program radionice „Trening životnih vještina“, međuljudski odnosi – odnosi s osobljem, drugim korisnicima, zadovoljstvo sobom. Stupanj slaganja s pojedinim tvrdnjama ispitanici su označavali na skali brojevima od 1 do 5 (1 – uopće ne, 2 – malo, 3 – srednje, 4 – u velikoj mjeri, 5 – potpuno).

Upitnik je bio primijenjen na početku boravka korisnika u Virtualnoj radionici, radi početnog uvida u zadovoljstvo korisnika. Isti upitnik upotrijebljen je ponovno krajem boravka korisnika u Virtualnoj radionici, kako bi se dobiveni rezultati usporedili sa rezultatima dobivenim inicijalnim ispitivanjem.

Napominjemo da su prilikom inicijalnog ispitivanja za neke procjenjivane aspekte korisnici imali vrlo ograničeno iskustvo. Npr. procjena zadovoljstva radionicama „Trening životnih vještina“ izvršena je nakon samo jedne održane radionice, a svega tri od ukupno šesnaest korisnika je do popunjavanja Upitnika koristilo uslugu individualnog savjetovanja.

Nakon šest mjeseci boravka u Virtualnoj radionici korisnici su ponovno ispunjavali Upitnik zadovoljstva. Tijekom osposobljavanja imali su svakodnevni kontakt s trenericama u radnim situacijama, sudjelovali na deset komunikacijskih radionica, a četiri korisnika je koristilo mogućnost individualnog savjetovanja. Na taj način su odgovori koje su davali prilikom finalnog ispitivanja, rezultat šestomjesečnog iskustva pojedinim ispitivanim aspektima zadovoljstva.

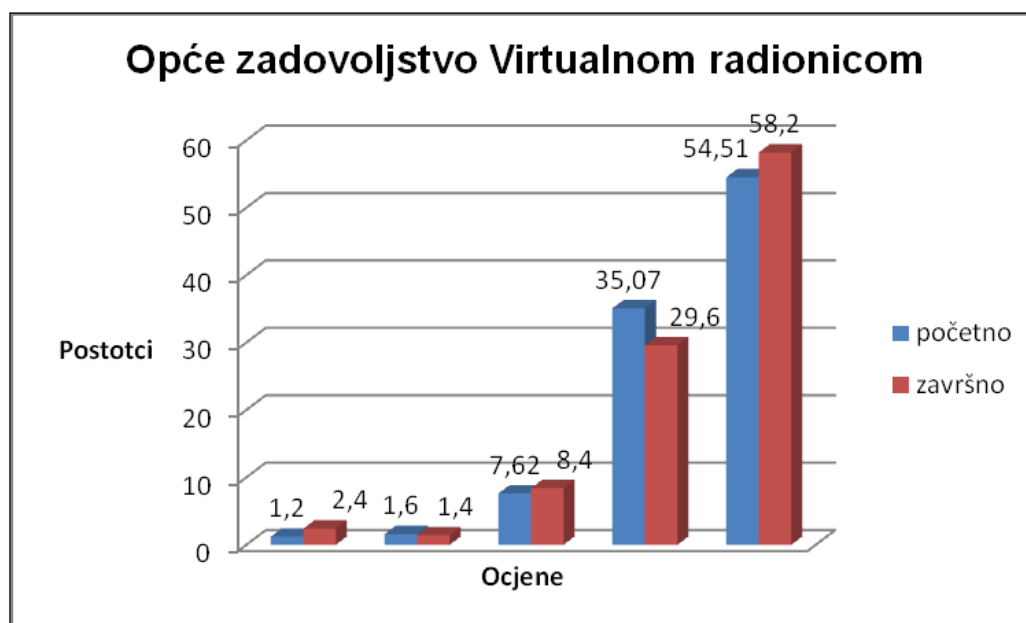
Upitnik je primijenjen na 16 ispitanika (N = 16).

Analiza odgovora ukazuje na visoki stupanj zadovoljstva korisnika boravkom i radom u Virtualnoj radionici. Naime, najčešća ocjena slaganja sa tvrdnjom koju su davali je 5, zatim 4 i 3.

Napomena: Ukupan broj odgovora svih ispitanika na sve tvrdnje je 500 (16 ispitanika X 31 tvrdnja + 4 ispitanika X 1 tvrdnja).

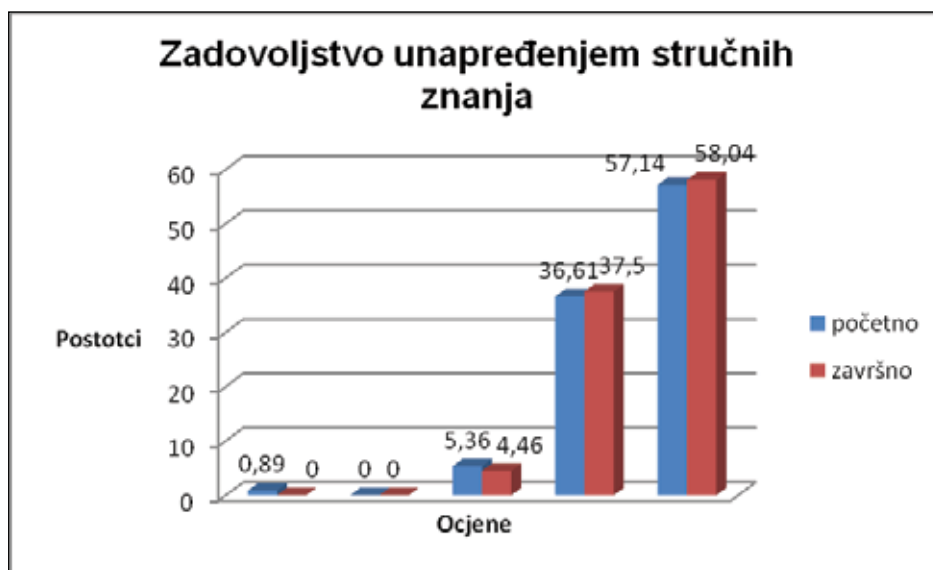
U nastavku slijedi **komparativna analiza podataka o zadovoljstvu korisnika pojedinim aspektima rada u Virtualnoj radionici:**

1. Opće zadovoljstvo



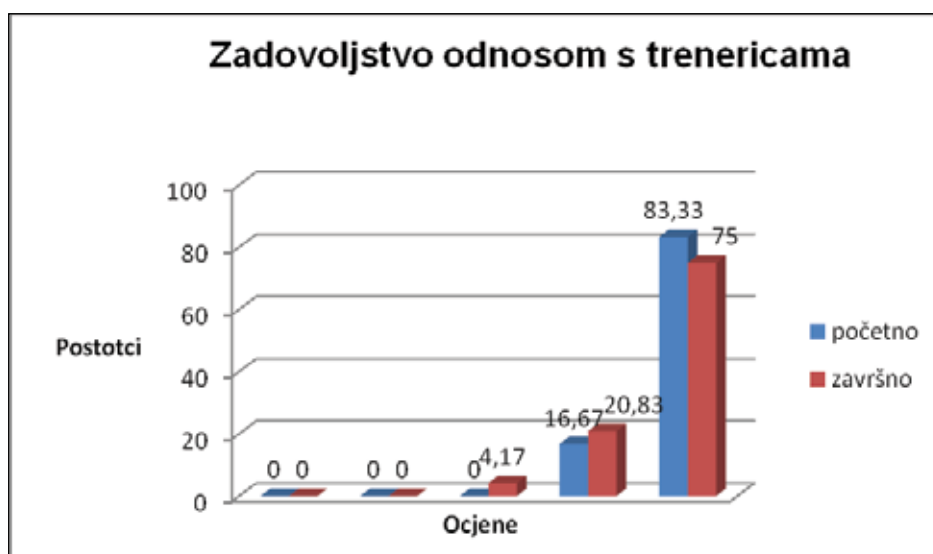
Prosječna vrijednost stupnja zadovoljstva korisnika svim ispitivanim aspektima boravka u Virtualnoj radionici na početku i na kraju ostala je jednaka ($M=4.4$). Analiza ocjena stupnja zadovoljstva pokazuje nešto veću raspršenost rezultata prema krajnjim vrijednostima na kraju boravka, uključujući i povećanja postotka korisnika koji su dali ocjenu 5 (54.5% na početku i 58.2% na kraju).

2. Zadovoljstvo unapređenjem stručnih znanja



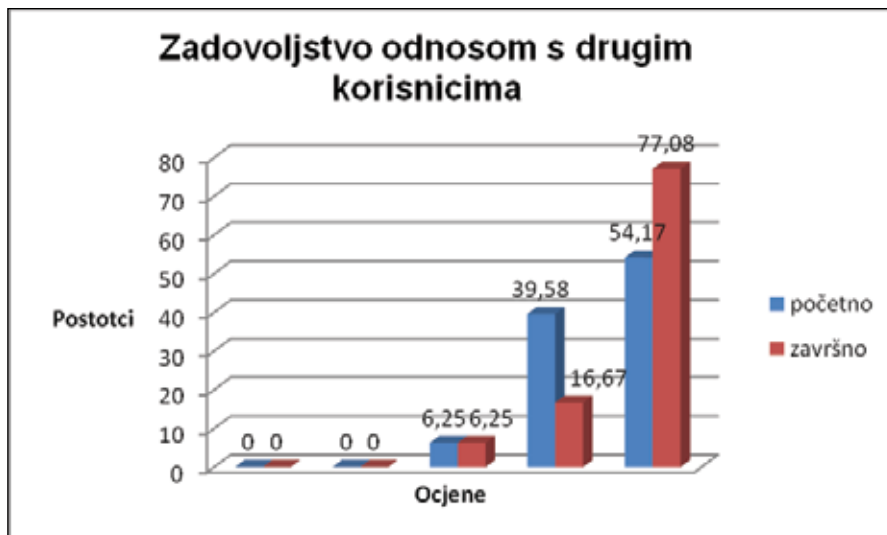
Srednje vrijednosti blago su povećane sa $M=4.49$ na $M=4.54$, što govori u prilog tvrdnji da su korisnici učvrstili uvjerenje o korisnosti Virtualne radionice za unapređenje stručnih znanja.

3. Zadovoljstvo odnosom s trenericama



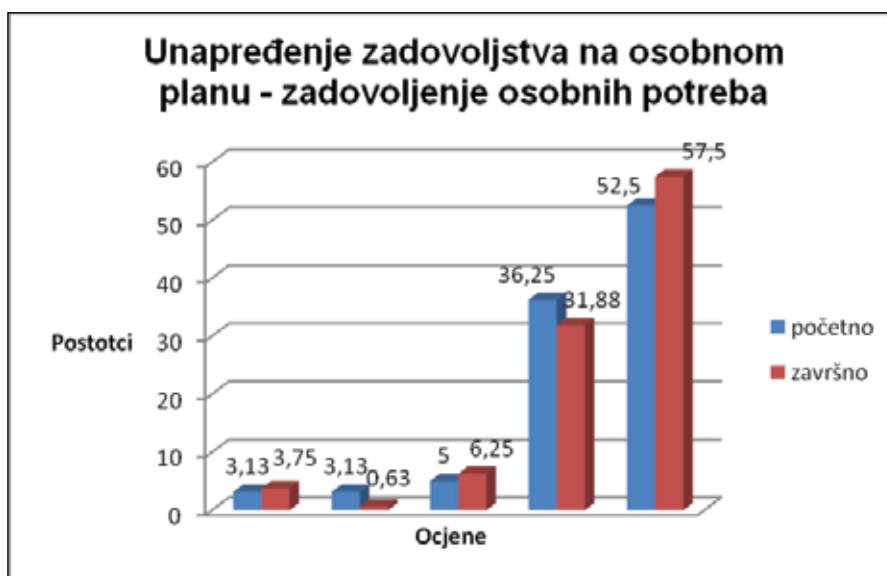
Usporedbom ocjena na početku i kraju zamjećuje se blagi pad srednjih vrijednosti (**M1=4.83; M2=4.71**). Ova je razlika očekivana i može se pripisati povećanjem zahtjevnosti procesa usvajanja novih znanja koje su često praćene frustracijama onih koji uče.

4. Zadovoljstvo odnosom s drugim korisnicima



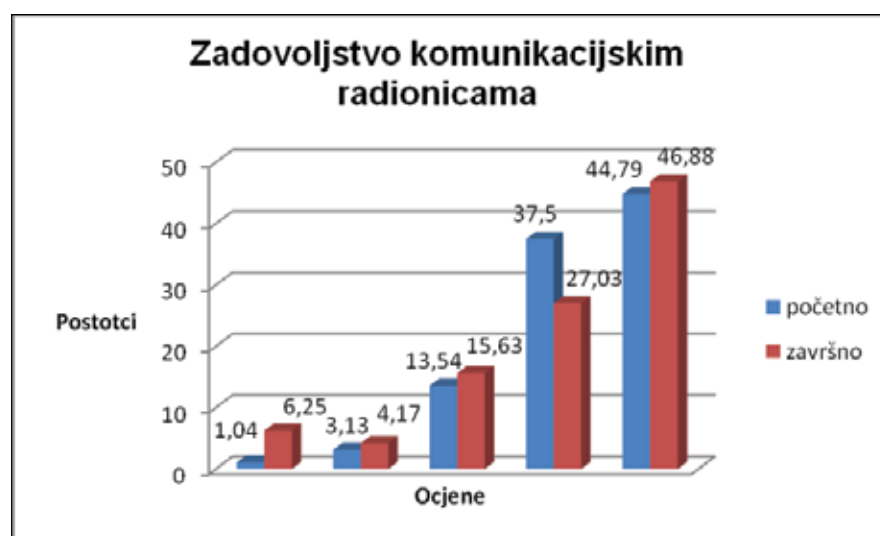
Došlo je do povećanja zadovoljstva odnosom s drugim korisnicima (**M1=4.48; M2=4.79**) što govori u prilog činjenici da se u Virtualnoj radionici podržava međusobna suradnja i dobra radna klima, odnosno unapređenje međusobnih odnosa.

5. Unapređenje zadovoljstva na osobnom planu – zadovoljenje osobnih potreba



Srednje vrijednosti na kraju boravka nešto su smanjene (**M1=4.32; M2=4.04**). Zamjetna je tendencija većeg raspršenja rezultata prema krajnjim vrijednostima na kraju boravka u odnosu na početak, uključujući i povećanje postotka korisnika koji su se odlučili za ocjenu 5. Ovo se pripisuje procesu adaptacije i jasnijem odnosu prema mogućnostima koje pruža Virtualna radionica, koji za najveći broj korisnika uključuje povećanje mogućnosti zadovoljenja osobnih potreba, ali je za jedan manji broj korisnika vezan uz frustraciju i doživljaj ugroženosti osobnog zadovoljstva.

6. Zadovoljstvo komunikacijskim radionicama

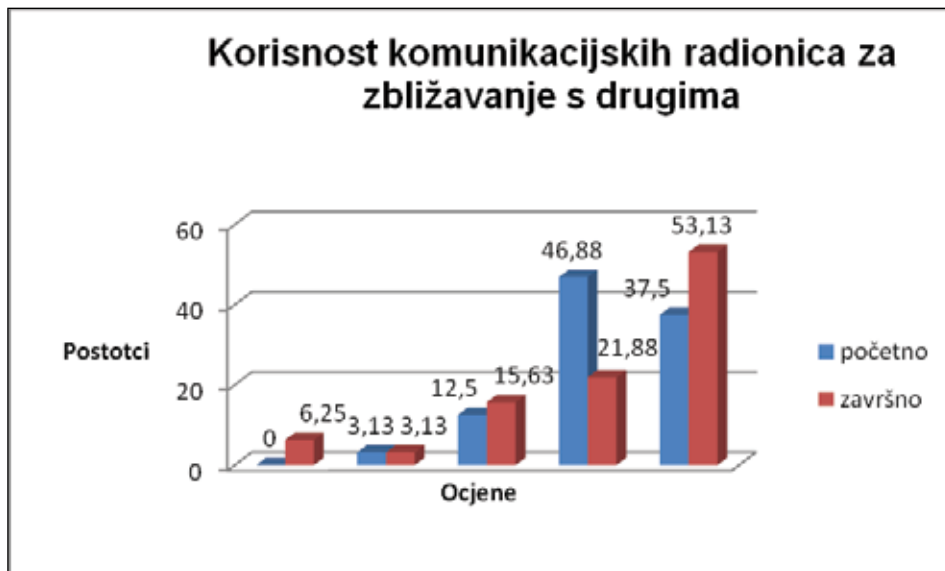


Srednje vrijednosti finalne evaluacije blago su smanjene nakon desete komunikacijske radionice u odnosu na početnu koja je provedena nakon prve radionice (**M1=4.21; M2=4.04**). Ovo je očekivan rezultat s obzirom na okolnost da se tijekom radionica razvija grupna dinamika koja znači učenje temeljem obrađivanih tema uz osvještavanje i promjenu obrazaca ponašanja, suočavanje s vlastitim i tuđim ponašanjima, pri čemu je i sukob unutar grupe sastavni dio grupnog procesa.

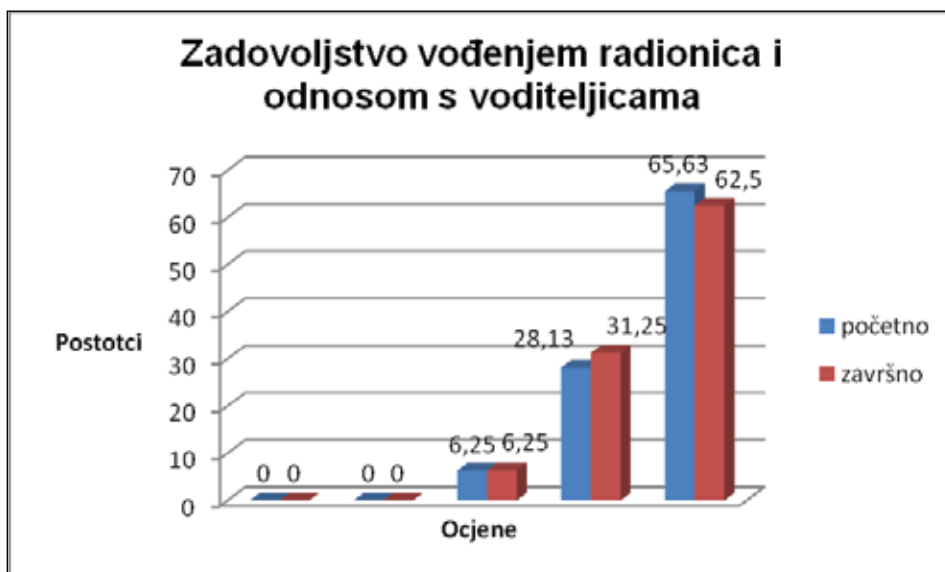
6a. Korisnost komunikacijskih radionica za zблиžavanje s drugima

Značajan je porast postotka korisnika koji na kraju ciklusa radionica daju ocjenu 5 u odnosu na početnu evaluaciju (53.13%). Analiza ocjena stupnja zadovoljstva pokazuje veću raspršenost rezultata prema krajnjim vrijednostima na kraju boravka. Srednja ocjena na kraju ciklusa radionica nešto je niža od srednje vrijednosti nakon prve radionice (**M1=4.41; M2=4.13**) zbog iskustva grupne dinamike u radionicama koje uključuju i

mogući sukob među članovima kao znak napredovanja grupe i spremnosti na iznošenje vlastitih stavova.

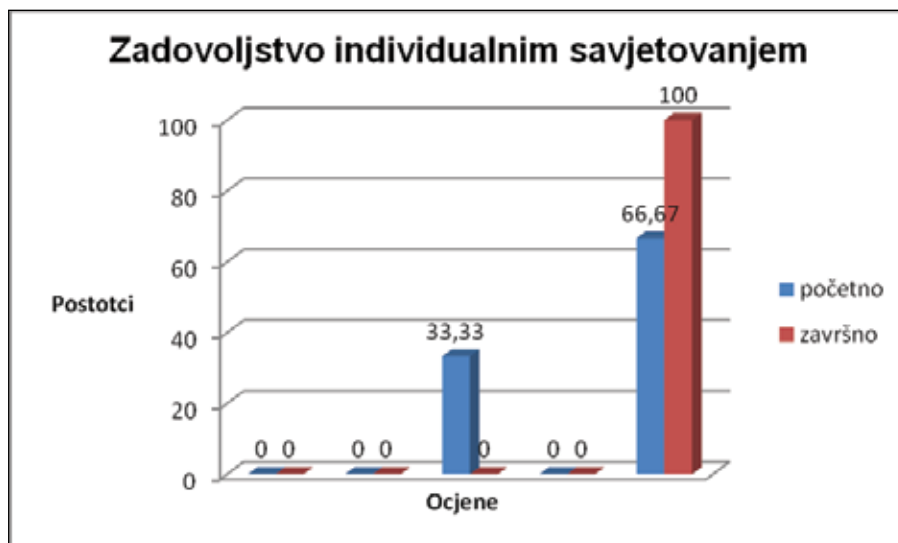


6b. Zadovoljstvo vođenjem komunikacijskih radionica i odnosom s voditeljicama



Stupanj zadovoljstva iskazan srednjom ocjenom ostao je praktički nepromijenjen i vrlo visok za ovaj tip grupnoga rada ($M1=4.59$; $M2=4.56$) koji podrazumijeva usmjeravanje grupne dinamike i stvaranje uvjeta za istodobno zadovoljavanje individualnih potreba svih 16 članova grupe.

7. Zadovoljstvo individualnim savjetovanjem



Mogućnost individualnog savjetovanja za vrijeme boravka u Virtualnoj radionici koristila su 4 korisnika (3 do inicijalnog ispitivanja). Srednja ocjena zadovoljstva u finalnoj evaluaciji je **5.00**, dok je kod početne iznosila **4.33**.



Riječ korisnika URIHO-ve Virtualne radionice

1) Koje profesionalne kompetencije (znanja i vještine) ste stekli / usavršili tijekom rada u Virtualnoj radionici?

2) Koliko i kako će Vam stečena znanja i vještine pomoći u budućem radu?

Tijekom šestomjesečne prakse u Virtualnoj radionici „Radimo-učimo“ sam obnovio, poboljšao kao i naučio mnoge nove radne procese vezane za knjigovodstvo i komercijalu. Prvenstveno bih istaknuo individualno poboljšanje u brzini izvođenja radnih zadataka i njihovo bolje razumijevanje jer smo izradili puno zadataka vezanih za samu praksu.

U raspodjeli zanimanja / radnih mjesta, koja je provedena prije dva mjeseca, dodijeljeno mi je radno mjesto fakturiste, pa se nadam da će mi uz ostala stečena znanja u Virtualnoj radionici „Radimo-učimo“ pomoći u pronalaženju radnog mjesta.

Milan

Stekla sam dojam kako je raditi u tvrtki. Naučila sam komercijalne poslove i upoznala se s poslovima u računovodstvu i financijama (iako računovodstvene i financijske poslove uz sav svoj trud nisam uspjela savladati zbog svog hendikepa. Kada ima puno brojki, kod mene dolazi do pada koncentracije, pa ne mogu dovšiti zadatak).

Naučila sam sve poslove koji se rade u komercijalnoj službi, ali najbolje mi ide posao administratora, jer nema puno brojki.

Sada svoje poslovne probleme rješavam samostalno i postala sam odgovornija i savjesnija.

Nadam se da će mi stečeno znanje i vještine pomoći pri zapošljavanju i pri obavljanju poslova na budućem radnom mjestu.

Eleonora

Naučio sam poslove blagajnika, znači sve što spada pod taj djelokrug (bar tako ja smatram), ali mi još fali malo prakse, bar tjedan dana, da si poboljšam koncentraciju jer znam pogriješiti tu i tamo.

Od vještina mogu reći da sam poboljšao svoju organizaciju, brzinu i ažurnost.

Naučeni poslovi blagajnika će mi pomoći pri zapošljavanju, dakle, imam mogućnost birati između dva moguća zvanja: blagajnik te upravni referent a stečene vještine će mi pomoći u radu u tim zanimanja, kad se zaposlim.

Petar

Znanje u području rada u komercijali (javljanje na natječaj, način i redoslijed razmjene dokumenata u procesu nabave i prodaje robe) i računovodstvu (blagajničko poslovanje, putni nalozi, obračun plaće), poznavanje rada u programima Word i Excel te upotpunjeno znanje slanja e-mail-a. Zatim sam naučio kako se kopira, printa, skenira.

Znanje i vještine koje sam stekao u Virtualnoj radionici će mi uvelike pomoći u budućem radu jer sada sam informatički obrazovaniji, a poznavanje rada na računalu je prednost na tržištu rada.

Marko

Stekao sam znanja, pogotovo iz knjigovodstva, jer ga uopće nisam poznao dok nisam došao u Virtualnu radionicu, dok sam u komercijali usavršio ono što sam učio tokom srednje škole. Naravno, naučio sam i znakovni jezik, doduše, u malim količinama.

Ne bih znao konkretan odgovor na ovo pitanje, ali se nadam da će mi u svakom slučaju pomoći ako ću raditi posao koji zahtjeva znanja koje smo ovdje usavršavali.

Damir

Stekla sam znanje iz knjigovodstva, koje sam htjela i naučiti. Zatim sam naučila pisanje dopisa, ugovora, prigodnu komunikaciju, nešto malo iz prodaje i nabave te slanje ponuda i upita.

Stekla sam i puno dobrih prijatelja i naučila puno novih, korisnih i zanimljivih stvari.

Stečena znanja i vještine će mi puno pomoći u budućem poslu i mojoj budućnosti.

Željka

Dolaskom u Virtualnu radionicu, te edukativnim programom koji se provodio u istoj, stekao sam znanja vezana uz rad u računalnom sustavu „Korwin“, koji se odnosi na sastavljanje i izradu službenih obrazaca (ponuda, upita, predračuna, R1 računa, otpremnica, primki...). Edukacijom obuhva

ene su i vještine izrada službenih dopisa, marketinških programa, promotivnih materijala i ostalih reklamnih sadržaja. U sektoru računovodstva stekao sam znanja za izračun plaća zaposlenika, sastavljanja dnevnika izlaznih i ulaznih računa i sastavljanje obrazaca za službena putovanja, dok je komercijalni sektor bio vezan uz poslove javne nabave, natječaja i slično.

Vjerujem da će mi znanja koja sam stekao u Virtualnoj radionici uvelike pomoći u budućem radu ukoliko će poslovi biti vezani uz istoimenu tematiku odnosno ako će zahtijevati komercijalno - računovodstvene vještine.

Nikola

Tijekom rada u VR usavršila sam slanje i pospremanje e-pošte što mi je bio nedostatak jer to nisam znala.

Naučila sam da se moram kontrolirati nakon napisanog teksta jer se zalome greške.

Naučila sam također pisati razne dopise i službena pisma, služiti se Wordom i Excelom na produktivniji način.

Veoma zanimljivo mi je bilo kad smo radili javljanja na natječaje. Ne mogu reći da sam to usavršila, ali mi je jako bilo zanimljivo.

Ne znam koliko će mi stečena znanja pomoći, ali vještine koje sam savladala, pomoći će mi tako jer kada dođem u firmu znat ću da sam se s tim ili sličnim stvarima susrela i bit će mi lakše snaći se. Čak eventualno i nešto što nismo prošli bit će mi lako jer ću otprilike znati gdje trebam potražiti.

Ankica

Tijekom rada u Virtualnoj radionici sam stekao znanja vezane uz rad komercijale (javne nabave, natječaja i slično), te računovodstva (saldo-konti, blagajničko poslovanje, putni nalozi, obračun plaće, sastavljanja dnevnika izlaznih i ulaznih računa) preko Worda i Excela. Također sam stekao znanja vezana uz rad u programu „Korwin“ gdje sam naučio kako sastaviti i izraditi službeni obrazac (ponuda, upit, predračun,...), te iskontirati i knjižiti ulazne i izlazne račune (saldo-konti) i kreirati automatske temeljnice.

Znanje i vještine koje sam stekao u Virtualnoj radionici će mi doista uvelike pomoći u budućem radu jer sada znam kakvi su poslovi u drugoj firmi tako da im mogu prenijeti svoje stečeno znanje.

Dejan

Tijekom rada u VR stekla sam znanje u izradama javnih natječaja kako malih tako i velikih, cjelokupni proces prodaje, nabave u poslovanju jedne firme, istraživanje tržišta, usporedbe cijena i konkurentnosti na tržištu.

Stečena znanja će mi uvelike pomoći u budućem radu, zbog samostalnosti koju sam stekla, snalaženje na računalu i brzog rješavanja problema.

Petra

Tijekom rada u Virtualnoj radionici stekao sam dosta znanja iz komercijale i računovodstva. Ovdje sam se bavio najviše računovodstvom, odnosno blagajnom. Što se tiče vještina, tu sam dobro usavršio komunikaciju s drugim ljudima.

Stečena znanja i vještine će mi dobro pomoći u budućem radu. Nadam se da će mi to sve pomoći u pronalasku posla.

Domagoj

Ja sam dosta naučio u ovih proteklih šest mjeseci. Drago mi je što sam imao priliku obnoviti svoja znanja, a i usvojiti nova. Znanje koje sam stekao je ECDL tečaj, gdje sam se upoznao s dosta zanimljivih stvari. Drago mi je što sam se imao prilike pobliže upoznati s komercijalom i to u praksi.

Kako će mi ova znanja u budućnosti koristiti, ne znam. To ovisi o budućim izazovima, ali ja smatram da će mi biti od velike koristi.

Želim Vam zahvaliti na trudu i susretljivosti u ovih proteklih mjeseci.

Tomislav

Od profesionalnih kompetencija koje sam stekla je sljedeće: napisati zahtjev za nabavu, upit, ponudu, narudžbenicu, otpremnicu, predračun, račun, primku te koristiti se programom "Korwin".

Ovisno što će zahtjevati moje buduće radno mjesto. Svako znanje dobro dođe.

Andreja

Tijekom rada u Virtualnoj radionici sam usavršio znanje u računovodstvu, ali i praksi u tom području.

Te vještine i stečena znanja će mi dosta pomoći da se bolje snalazim u budućem radu, ali ne u velikoj mjeri kako sam mislilo.

Zorko

Usavršio sam rad na računalu te u prodaji (izrada ponuda i upita).

Rad u virtualnoj radionici će mi pomoći u zapošljavanju.

Josip

Kompetencije i znanja: tajničko-administrativni poslovi, operater na računalu, rad u Wordu, oblikovanje teksta, prijepis, dopisi, upiti, ponuda, otpremnica, narudžbenica, izrade tabela. Upoznala sam se Korwin programom za računovodstvo. Prezentacija stečenih znanja će mi sasvim sigurno pomoći u budućem radu.

Stjecanje znanja i vještina u Virtualnoj radionici dala su nam bazu i temelj za rad u svakoj radnoj okolini, s veoma velikom dozom samostalnosti, odgovornosti, stručnosti i profesionalnosti u radu. Međusobna komunikacija i snalažljivosti u poslu su pozitivne moralne vrijednosti koje sam stekla u pohađanju Virtualne radionice.

Ružica

Umjesto zaključka

URIHO ove godine slavi 65. obljetnicu kontinuiranog rada, ali ni u kom slučaju ne ide u mirovinu. I projekt Virtualne radionice je jedan od njegovih novih početaka.

5. prosinca 2011. dolazi nam nova grupa korisnika naše Virtualne radionice.

Time naš projekt dobiva dimenziju stvarne, opipljive održivosti.

Ima li nešto ljepše u zajedničkom radu osoba s invaliditetom i tima stručnjaka!?



Podaci o autorima

Konrad Mager – BBRZ Linz - Austria	konrad.mager@bbrz.at
Jasenka Sućec - Fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom	jsucec@fond.hr
Marijana Senjak – HZZ Središnja služba	marijana.senjak@hzz.hr
Marinka Bakula Anđelić – Grad Zagreb	marinka.bakula@inet.hr
Marina Režek Cvetko – ASOO	marina.rezek.cvetko@asoo.hr
Matija Arapović – Prima Solvent	matija.arapovic@primasolvent.hr
Ivan Sobota – prof.psihologije	ivo.sobota@gmail.com
Višnja Majsec Sobota – URIHO Zagreb	visnja.majsec-sobota@uriho.hr
Sandra Vrbančić - URIHO Zagreb	sandra.vrbancic@uriho.hr
Bojana Dražić - URIHO Zagreb	bojana.drazic@uriho.hr
Ivana Bašić - URIHO Zagreb	ivana.basic@uriho.hr
Mija Glasnović - URIHO Zagreb	mija.glasnovic@uriho.hr
Ivana Matoš - URIHO Zagreb	ivana.matos@uriho.hr
Smiljana Borko - URIHO Zagreb	uriho-b.smiljana@uriho.hr
Vera Rašeta - URIHO Zagreb	uriho-v.raseta@uriho.hr
Josip Tomašković - URIHO Zagreb	uriho-j.tomaskovic@uriho.hr
Vesna Zečirević - URIHO Zagreb	vesna.zecirevic@uriho.hr
Lidija Bešlagić – URIHO Zagreb	lidija.beslagic@uriho.hr
Jasna Kešina - URIHO Zagreb	jasna.kesina@uriho.hr
Mirna Brkić - URIHO Zagreb	mirna.brkic@uriho.hr
Žarka Pintač - URIHO Zagreb	zarka.pintac@uriho.hr