



# Praktično usposabljanje z delom (PUD) za dijake s posebnimi potrebami

## Podporno gradivo

Gradivo, pripravljeno v okviru projekta »Modernizacija srednjega poklicnega in strokovnega izobraževanja vključno z vajeništvom, prenova višješolskih študijskih programov ter vzpostavitev digitalno podprtih učnih mest 2022–2026«

**Januar 2025**

## **Praktično usposabljanje z delom (PUD) za dijake s posebnimi potrebami – Podporno gradivo**

Avtorice poročila:

Eva Rogina, dr. Katja Jeznik, Mateja Šantelj, Maja Zovko Stele

Urednica:

Andreja Vuk

Jezikovni pregled:

Amidas d. o. o.

Center RS za poklicno izobraževanje

Ljubljana, januar 2025

Projekt »Modernizacija srednjega poklicnega in strokovnega izobraževanja vključno z vajeništvom, prenova višješolskih študijskih programov ter vzpostavitev digitalno podprtih učnih mest« sofinancirata Republika Slovenija, Ministrstvo za vzgojo in izobraževanje, in Evropska unija – NextGenerationEU. Projekt se izvaja skladno z načrtom v okviru razvojnega področja »Pametna, trajnostna in vključujoča rast«, komponente Krepitev kompetenc, zlasti digitalnih in tistih, ki jih zahtevajo novi poklici in zeleni prehod (C3, K5), ukrepov: (1) reforme C - Modernizacija srednjega poklicnega in strokovnega izobraževanja vključno z vajeništvom, prenova višješolskih študijskih programov ter vzpostavitev digitalno podprtih učnih mest in (2) investicije G - Krepitev sodelovanja med izobraževalnim sistemom in trgom dela.

## Kazalo

Uvod .....	4
1 Dijaki s posebnimi potrebami in njihove značilnosti.....	5
1.1. Kaj so posebne potrebe.....	5
1.2. Kdo so dijaki s posebnimi potrebami .....	5
2 Srednješolski programi, ki jih obiskujejo dijaki s posebnimi potrebami.....	7
3 Skupine dijakov s posebnimi potrebami in njihove glavne značilnosti .....	10
4 Prilagajanje PUD za dijake s posebnimi potrebami .....	18
4.1. Prilagoditve pri organizaciji PUD, ki jih izvede šola .....	18
4.2. Prilagoditve procesa dela pri delodajalcu .....	20
4.3. Zaključek .....	28
5 Zaposlovanje oseb s posebnimi potrebami / invalidov .....	29
5.1. Pomen dela za invalide .....	29
5.2. Pozitivni vidiki zaposlovanja invalidov .....	30
5.3. Oblike zaposlovanja invalidov in kvotni sistem .....	31
6 Priporočena literatura za nadaljnje branje .....	35
7 Viri in literatura .....	35
8 Priloga: Motnje, težave in prilagoditve pri PUD za dijake s posebnimi potrebami .....	38

## Kazalo diagramov

<i>Diagram 1: Delež dijakov s posameznimi vrstami posebnih potreb</i> .....	6
-----------------------------------------------------------------------------	---

## Uvod

V gradivu bomo podrobneje predstavili tiste značilnosti dijakov s posebnimi potrebami, za katere je pomembno, da jih ob uvajanju teh dijakov v delovno okolje mentorji pri praktičnem usposabljanju z delom (PUD) poznate, ste nanje pozorni in jih med delovnim procesom upoštevate. Najprej bomo podali nekaj osnovnih informacij o pomenu opravljanja PUD za dijake s posebnimi potrebami. Nato vas bomo podrobneje seznanili z značilnostmi posameznih posebnih potreb ter s prilagoditvami PUD-, ki omogočajo bolj pozitivno izkušnjo tako za dijaka s posebnimi potrebami kot za mentorja. Predstavili vam bomo mogoče prilagoditve na delovnem mestu, dotaknili pa se bomo tudi storitev zaposlitvene rehabilitacije in spodbud za delodajalce.

PUD je eden prvih stikov mladih s svetom dela. Ker so prve izkušnje ključne za nadaljnji poklicni razvoj, ob tem pa tudi za odnos do dela in lastno samopodobo, je zelo pomembno, da so čim bolj pozitivne. Ker dijak z opravljanjem PUD pridobi vpogled v svet dela, se pri tem preizkusi v svojem bodočem poklicu in se nauči nekaterih osnov dela v izbranem poklicu, je pri tem ključna vloga mentorja. Ob tem se je treba zavedati, da je prehod iz šolskega v delovno okolje, tudi v obliki PUD, pogosto zahteven korak za vsakega mladostnika. Mladi s posebnimi potrebami imajo pri tem prehodu več težav kot njihovi vrstniki, zato je njihovemu PUD treba posvetiti še več pozornosti. Pri njegovem opravljanju potrebujejo podporo mentorja, ki je empatičen, torej zna prisluhniti, ustrezno voditi delovni proces za izvedbo PUD in ga prilagoditi.

Delodajalcem, ki izvajajo PUD dijakov s posebnimi potrebami, v nadaljevanju dajemo osnovne napotke za delo z njimi in primere iz prakse, ki bodo bodočim mentorjem v pomoč pri razumevanju ter izvajanju prilagoditev delovnega mesta.

## **1 Dijaki s posebnimi potrebami in njihove značilnosti**

V prvem poglavju predstavljamo posamezne skupine dijakov s posebnimi potrebami in srednješolske izobraževalne programe, v katere se le-ti lahko vključijo. Za vsako od skupin nato podajamo nekaj osnovnih informacij, ki so pomembne za razumevanje njihovih posebnosti in posledično njihovo lažje vključevanje na delovnem mestu. Na koncu sklopa sledijo kratek zaključek in vprašanja za lažje razumevanje podane vsebine.

### **1.1. Kaj so posebne potrebe**

Dijaki imajo lahko različne ovire, dolgotrajne okvare, motnje, primanjkljaje ali bolezni, kar pomeni, da stvari ne morejo delati tako kot drugi. Zato potrebujejo različne prilagoditve, da bodo kljub svojim težavam lahko pri šolanju in delu uspešni.

Posebne potrebe dijakov so zelo raznolike in individualno pogojene. Nekatere so na zunaj vidne (npr. slabovidnost in slepota, gibalna oviranost), druge pa so skrite (npr. primanjkljaji na posameznih področjih učenja, motnje avtističnega spektra, čustveno vedenjske težave). Dijakov z nevidnimi posebnimi potrebami je bistveno več kot tistih z vidnimi. Njihove posebne potrebe so v okolju manj prepoznavne, vseeno pa ti dijaki tako kot tisti z vidnimi posebnimi potrebami potrebujejo posebno pomoč in podporo.

Zavedati se je treba, da sta ovira, primanjkljaj oziroma bolezen dijaka in iz tega izhajajoča posebna potreba le dve značilnosti posameznika. Tudi oni so v prvi vrsti dijaki s svojimi močnimi in šibkimi področji ter imajo tako kot vsi drugi dijaki pravico do enakih možnosti in priložnosti.

### **1.2. Kdo so dijaki s posebnimi potrebami**

Dijaki s posebnimi potrebami so dijaki, ki imajo posebne potrebe na enem ali več od naslednjih področij (ZUOPP-1, 2012):

- motnje v duševnem razvoju,
- slepota in slabovidnost oziroma okvara vidne funkcije,
- gluhotata in naglušnost,
- govorno-jezikovne motnje,

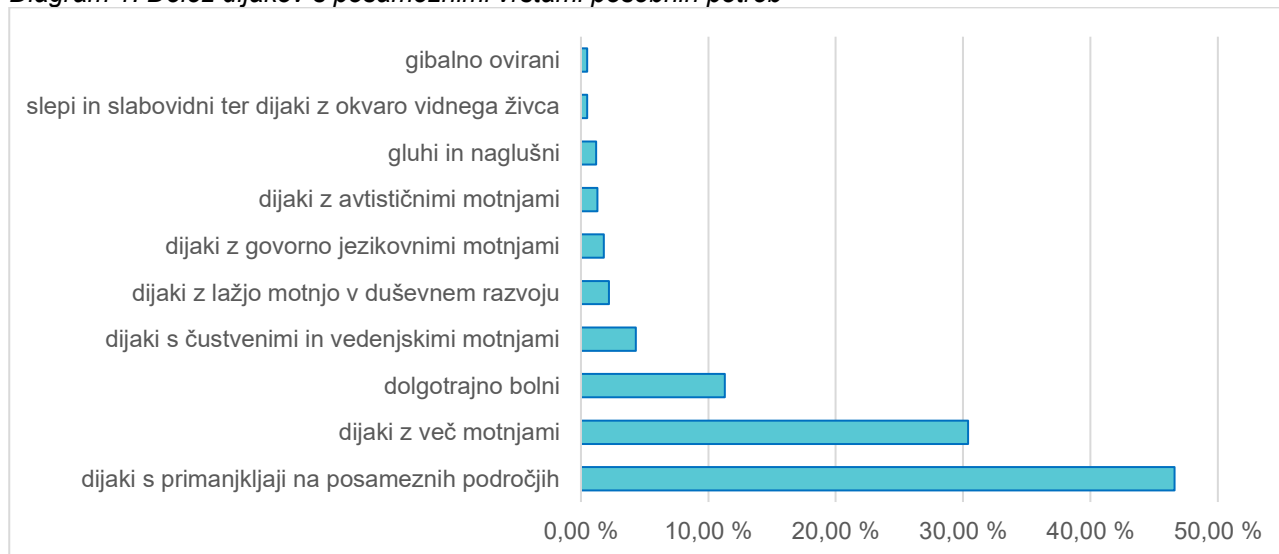
- gibalna oviranost,
- dolgotrajna bolezen,
- primanjkljaji na posameznih področjih učenja,
- avtistične motnje,
- čustvene in vedenjske motnje,

ter potrebujejo prilagojeno izvajanje programov vzgoje in izobraževanja, zato so usmerjeni v enega od programov srednješolskega izobraževanja, ki so predstavljeni v naslednjem podpoglavju.

Iz podatkov Ministrstva za vzgojo in izobraževanje (2024) glede števila dijakov s posebnimi potrebami od šolskega leta 2010/2011 do danes lahko razberemo, da z leti število narašča. V šolskem letu 2010/2011 je bilo 2780 dijakov s posebnimi potrebami (3,4 %), leta 2017/2018 jih je bilo 4768 (6,4 %), v šolskem letu 2023/2024 pa že 7252 (9 %). V skupni populaciji je delež dijakov s posebnimi potrebami v šolskem letu 2023/2024 znašal 9,77 %, torej predstavljajo skoraj desetino vseh dijakov. Med vsemi dijaki nižjega poklicnega izobraževanja je 24,9 % oziroma 290 dijakov s posebnimi potrebami, v programu srednjega poklicnega izobraževanja je teh dijakov 19,6 % oziroma 2373, v srednjem strokovnem izobraževanju 9,9 % oziroma 3052 dijakov, v poklicno-tehničnem izobraževanju 7,2 % oziroma 277 dijakov ter v gimnazijskih programih 4,9 % oziroma 1258.

Če pogledamo podatke za šolsko leto 2023/2024 o številu oziroma odstotku dijakov s posebnimi potrebami glede na posamezno posebno potrebo, vidimo, da je največ dijakov s primanjkljaji na posameznih področjih učenja, sledijo pa jim dijaki z več motnjami.

*Diagram 1: Delež dijakov s posameznimi vrstami posebnih potreb*



Vir: Ministrstvo za vzgojo in izobraževanje (2024)

Razlogi za naraščanje števila dijakov s posebnimi potrebami so različni. Dejstvo je, da so danes na skoraj vsaki srednji šoli v izobraževalni proces vključeni dijaki s posebnimi potrebami, zato je izredno pomembno, da so na to pripravljeni tako učitelji in drugi strokovni delavci na šoli kakor mentorji v podjetjih, ki se v določeni fazi izobraževanja srečajo z njimi.

## **2 Srednješolski programi, ki jih obiskujejo dijaki s posebnimi potrebami**

Dijaki s posebnimi potrebami se v srednjih šolah izobražujejo v izobraževalnih programih s prilagojenim izvajanjem in dodatno strokovno pomočjo, ki jih izvajajo redne srednje šole, ali v prilagojenih izobraževalnih programih, ki jih izvajajo zavodi za vzgojo in izobraževanje otrok in mladostnikov s posebnimi potrebami. Vključitev v programe srednjega splošnega, strokovnega in poklicnega izobraževanja daje dijakom s posebnimi potrebami možnost, da pridobijo enakovreden izobrazbeni standard kot vrstniki. Obstajajo tudi programi nižjega poklicnega izobraževanja, ki so namenjeni pridobivanju osnovnih poklicnih spretnosti in kompetenc, ki dijakom omogočajo hitrejši prehod na trg dela ali nadaljevanje izobraževanja v programih srednjega poklicnega izobraževanja. Poudarek je na praktičnem usposabljanju in podpori posamezniku, da razvije svoje potenciale v skladu s svojimi zmožnostmi.

### **Izobraževalni programi s prilagojenim izvajanjem in dodatno strokovno pomočjo**

Ti programi se izvajajo na srednjih šolah, vanje pa so usmerjeni dijaki, za katere komisije za usmerjanje ocenijo, da imajo takšne razvojne in učne zmožnosti, da bodo s prilagojenim izvajanjem pouka in dodatno strokovno pomočjo dosegli vsaj minimalne cilje oziroma standarde znanja, ki so določeni v učnih načrtih.

Dijak s posebnimi potrebami ima že v odločbi o usmeritvi, ki jo izda Zavod RS za šolstvo, opredeljene prilagoditve, ki jih v šoli potrebuje, podrobneje pa so opredeljene v individualiziranem programu, ki ga za vsakega dijaka s posebnimi potrebami pripravi strokovna skupina na šoli. Pri pripravi individualiziranega programa sodelujejo tudi dijak in njegovi starši, ključno pa je, da vsi učitelji, ki so vključeni v poučevanje dijaka s posebnimi potrebami, pri svojem delu prilagoditve tudi upoštevajo. Nekatere prilagoditve so takšne, da so primerne tudi za dijake, ki posebnih potreb nimajo, zato so lahko v korist vsem dijakom.

Prilagoditve se lahko nanašajo na:

- prostorske prilagoditve (sedežni red, organizacija prostora v učilnici, osvetlitev, posebne označbe, po potrebi umik iz učilnice ...),
- didaktične pripomočke in opremo (uporaba različnih tehničnih pripomočkov, kot so kalkulator, računalnik, posnetki gradiva, fotokopiranje zapiskov, povečan tisk),
- časovne prilagoditve (podaljšan čas za pridobivanje znanja in dokončanje nalog ...),
- prilagoditve pri samem poučevanju (jasna navodila, preverjanje razumevanja, multisenzorno učenje, razdelitev kompleksnih nalog, več odmorov med nalogami ...),
- prilagoditve pri preverjanju in ocenjevanju znanja (poudarek na pisnem ali ustnem preverjanju znanja, podaljšan čas pri pisanju testov, pisanje testov v individualni situaciji ...) ali
- druge prilagoditve, ki jih dijak potrebuje za optimalno funkcioniranje v šolskem okolju.

Tudi obseg in način izvajanja dodatne strokovne pomoči se določita z odločbo o usmeritvi, podrobnejši način izvajanja pa v individualiziranem programu. Dijaki so lahko deležni največ 5 ur dodatne strokovne pomoči na teden.

Dodatna strokovna pomoč se lahko izvaja kot:

- pomoč za premagovanje primanjkljajev, ovir oziroma motenj,
- učna pomoč in
- svetovalna storitev.

Dijaki s posebnimi potrebami se lahko ob upoštevanju prilagojenega izvajanja in dodatne strokovne pomoči vključijo v vse nivoje srednješolskega izobraževanja, in sicer v:

- nižje poklicno izobraževanje,
- srednje poklicno izobraževanje,
- srednje strokovno izobraževanje,
- poklicno-tehniško izobraževanje,
- srednje splošno izobraževanje (splošne in strokovne gimnazije) in v
- poklicni tečaj.



## **Prilagojeni izobraževalni programi**

Prilagojeni izobraževalni programi so nekateri programi nižjega poklicnega izobraževanja, srednjega poklicnega izobraževanja in poklicno-tehniškega izobraževanja. Prilagojeni programi imajo enakovreden standard in dijaki pridobijo enako izobrazbo kot dijaki, ki se izobražujejo v rednih programih. V skladu z Zakonom o poklicnem in strokovnem izobraževanju so za dijake prilagojeni predmetnik, organizacija, trajanje, način preverjanja in ocenjevanja znanja, napredovanje in časovna razporeditev pouka. Predmetnik je prilagojen tako, da je povečano število ur (kreditne točke ostajajo enake), trajanje večine prilagojenih programov (razen poklicno-tehniškega izobraževanja) pa je podaljšano za eno leto. Programi so prilagojeni za posamezne skupine, in sicer za:

- gibalno ovirane dijake,
- slepe in slabovidne dijake,
- gluhe in naglušne dijake ter dijake z govorno-jezikovnimi motnjami,
- dijake z motnjo avtističnega spektra – lahko se vključujejo na Zavod za gluhe in naglušne Ljubljana (ZGNL).

Prilagojene programe za dijake s posebnimi potrebami izvajajo v naslednjih zavodih:

- Center IRIS – Center za izobraževanje, rehabilitacijo, inkluzijo in svetovanje za slepe in slabovidne,
- Zavod za gluhe in naglušne Ljubljana,
- Center za izobraževanje, rehabilitacijo in usposabljanje Kamnik – CIRIUS Kamnik,
- Zavod za vzgojo in izobraževanje Logatec,
- Strokovni center Planina in
- Strokovni center Višnja Gora.

Dijak mora imeti za vpis v prilagojen program ustrezno odločbo o potrebni usmeritvi.

### 3 Skupine dijakov s posebnimi potrebami in njihove glavne značilnosti

Ker gre pri dijakih s posebnimi potrebami za izjemno heterogeno skupino mladih, ki se med seboj zelo razlikujejo, ni mogoče podati enotnih usmeritev za delo z njimi. Za vse dijake s posebnimi potrebami je izjemno pomembno, da mentorji pri PUD poznajo njihova močna področja in tudi omejitve, ki izhajajo iz posebnih potreb. V nadaljevanju bomo zato podali nekaj glavnih značilnosti za posamezne skupine posebnih potreb. Čeprav bo poudarek na težavah, ki jih lahko povzroča motnja, in prilagoditvah, ki so zaradi tega potrebne, je pomembno razumeti, da te težave niso prisotne pri vsakem dijaku. Poleg tega imajo vsi dijaki s posebnimi potrebami tudi številna močna področja, na katerih je mogoče in vredno graditi. Besedilo je nastalo na osnovi priročnika Kriteriji za opredelitev vrste in stopnje primanjkljajev, ovir oziroma motenj otrok s posebnimi potrebami (Vovk-Ornik, ur., 2015), priročnika Poučevanje študentov s posebnimi potrebami (Jakšič Ivančič, Fricelj, Košak Babuder in Knez, 2020) ter na podlagi lastnih izkušenj pri delu z mladimi s posebnimi potrebami znotraj projekta Prehod mladih na trg dela.

#### **Dijaki z motnjami v duševnem razvoju**

Motnja v duševnem razvoju je nevrolško pogojena razvojna motnja, ki se kaže v:

- pomembno nižjih intelektualnih sposobnostih ter hkrati
- primanjkljajih na dveh ali več od naslednjih področjih: komunikacija, skrb zase, življenje v družini, socialne veščine, kako se znajde v širšem okolju, samoodločanje, zdravje in varnost, funkcionalna znanja.

Glede na stopnjo motnje v duševnem razvoju ločimo otroke oziroma mlade z lažjo, zmerno, težjo in težko motnjo v duševnem razvoju. Pri dijakih se srečujemo predvsem s tistimi z lažjo motnjo v duševnem razvoju, za katere je značilno:

- imajo znižane sposobnosti za učenje in usvajanje splošnih znanj,
- imajo težave pri načrtovanju, organizaciji, odločanju in izvedbi dejavnosti,
- razmišljajo na konkretni, in ne na abstraktni ravni,
- uporabljajo preprostejši jezik,
- nagibajo se k nezrelemu presojanju in odzivanju v socialnih okoliščinah,
- ob individualnem pristopu ter s prilagoditvami v učnem procesu lahko dosežejo

temeljna znanja in kompetence izobraževalnega programa, ki pa ne zadostujejo minimalnim standardom znanja,

- lahko se usposobijo za manj zahtevno poklicno delo,
- lahko se usposobijo za samostojno socialno življenje.

### **Gluhi in naglušni dijaki**

Izguba sluha vpliva na različna področja življenja: na sporazumevanje, socializacijo in izobraževanje. Na nivo funkcioniranja osebe z izgubo sluha vplivajo številni dejavniki, kot so vrsta in stopnja izgube sluha, čas nastanka izgube, zgodnja obravnava, kognitivne, osebnostne in druge lastnosti. Ker je slušna pot izjemno pomembna pri pridobivanju informacij, ima tudi delna izguba sluha lahko resne posledice.

Glede na stopnjo izgube sluha ločimo:

- naglušnost (lažja, zmerna in težka izguba sluha) in
- gluhoto (najtežja in popolna izguba sluha).

Gluhi in naglušni dijaki imajo pogosto težave na področju razumevanja in uporabe jezika, gradnje besednega zaklada in s tem povezanih jezikovnih funkcij ter sprejemanjem informacij iz okolja.

Gluhota spada med nevidne primanjkljaje, ki ga ljudje na prvi pogled ne opazijo. Pogosto se zgodi, da se ne zavedamo posebnih komunikacijskih potreb gluhih dijakov, dokler z njimi nismo v stiku. Veliko gluhih in naglušnih lahko povsem razumljivo govori, kar lahko sogovornika zavede, saj misli, da tudi običajno sprejemajo govor. Zato imajo gluhe in naglušne osebe velike težave pri vključevanju v okolje ter sporazumevanju v različnih vsakodnevnih in življenjskih situacijah.

Nekateri gluhi dijaki za sporazumevanje uporabljajo znakovni jezik (sporazumevanje z gibi rok, obraza, oči, ustnic in telesa), zato najlažje komunicirajo ob pomoči tolmača za slovenski znakovni jezik. Nosijo lahko slušni aparat ali imajo vstavljen polžev vsadek, ki pa ne odpravi vseh težav, povezanih z izgubo sluha, zato dijaki vseeno potrebujejo določene prilagoditve na področju komunikacije.

Pomembno je tudi vedeti, da gluhe in naglušne dijake pozorno poslušanje utruja, kar vpliva na njihovo zbranost, zato je njihova potreba po miselnem počitku večja. Poleg tega lahko nepravilno zaznavajo informacije, slabše razumejo vprašanja, slabo sklepajo na podlagi več dejstev in slabše sledijo verbalnim navodilom. Sprejem in tempo predelovanja jezikovnih informacij sta počasna. Imajo težave pri oblikovanju, organiziranju in urejanju

jezikovnega sporočila ter z razumevanjem metafor, posebnih stilov, besednih iger in humorja, zato so mogoče težave pri socialnih veščinah, kar je treba upoštevati tudi na delovnem mestu.

### **Slepi in slabovidni dijaki ter dijaki z okvaro vidne funkcije**

Slepi in slabovidni dijaki ter dijaki z okvaro vidne funkcije so dijaki, ki imajo zmanjšano ostrino vida, zoženo vidno polje ali drugače okvarjen vid. Težave z vidom v procesu izobraževanja pomenijo precejšnjo oviro, saj z vidom pridobimo več kot 75 % informacij. Za dijake učenje predstavlja velik izziv, saj za aktivno sodelovanje v izobraževalnem procesu potrebujejo prilagojene informacije. Ločimo tri podskupine:

- Slabovidni dijaki imajo lahko težave z vidom na blizu/daleč, morda ne vidijo delcev slik in vidijo samo centralni ali periferni del slike. Imajo od 5 do 30 % ostrine vida. Za funkcioniranje v okolju se primarno zanašajo na vid. Težko slabovidni dijaki so lahko pri branju počasnejši, saj ne morejo brati običajnega tiska.
- Slepi dijaki pri življenju uporabljajo druga čutila. Berejo v Braillovi pisavi in potrebujejo prilagojene učne pripomočke.
- Dijaki z okvaro vidne funkcije imajo lahko težave z vidno pozornostjo, z vidno kompleksnostjo, motnje pogleda in fiksacije ipd.

Dijaki s slepoto, slabovidnostjo ali okvaro vidne funkcije se med seboj zelo razlikujejo. Mogoče so kombinacije različnih težav. Nekaterih omejitve ne ovirajo bistveno v vsakdanjem življenju in delu, drugi pa imajo lahko posledice tudi na drugih področjih življenja, kot so kognitivni razvoj, motorični razvoj, razvoj govora, socializacija in emocionalni razvoj.

### **Dijaki z govorno-jezikovnimi motnjami**

Dijaki z govorno-jezikovnimi motnjami imajo zmanjšano zmožnost usvajanja, razumevanja, izražanja in/ali smiselne uporabe govora, jezika in komunikacije ter posledično težave pri usvajanju znanj in razumevanju navodil za delo. Na govornem področju lahko napačno izgovarjajo glasove, imajo težave s samim glasom ali s hitrostjo in tempom govora. Na jezikovnem področju pa imajo lahko težave z izražanjem in razumevanjem. Ena pogostejših govorno-jezikovnih motenj je jecljanje, ki pomembno vpliva na funkcioniranje osebe.

Tudi pri govorno-jezikovnih motnjah obstaja cel spekter motenj, od lažjih, zmernih pa vse do težkih govorno-jezikovnih motenj.

Posledice govorno-jezikovnih motenj se kažejo na širšem področju funkcioniranja dijaka. Motnja se lahko izraža v težavah pri usvajanju in izkazovanju šolskih znanj in veščin, medosebnih odnosih, vedenju in čustvovanju. Pri otrocih z govorno-jezikovnimi motnjami praviloma obstajajo neskladja med besednimi in nebesednimi sposobnostmi, pri čemer so nebesedne običajno boljše od besednih.

### **Gibalno ovirani dijaki**

Gibalno ovirani dijaki imajo prirojene ali pridobljene okvare gibalnega aparata, centralnega ali perifernega živčevja. Posledično imajo težave pri vključevanju v dejavnosti in sodelovanju. Glede na gibalno oviranost razlikujemo dijake z lažjo, zmerno, težjo in težko gibalno oviranostjo. Vzroki za gibalno oviranost so na primer cerebralna paraliza, spina bifida, različna mišična in živčno-mišična obolenja, multipla skleroza ter različna stanja po poškodbi glave ali hrbtenice.

Zaradi gibalne oviranosti so lahko pri dijaku prisotne težave pri hoji, pri premikanju po prostoru ter pri izvajanju določenih telesnih gibov. Prav tako je lahko omejena uporaba rok. Mogoče so tudi posebnosti v senzoriki, govoru in komunikaciji.

Pomembno je vedeti, da morajo dijaki, ki so gibalno ovirani, v izvajanje aktivnosti vlagati bistveno več fizičnega napora, zato se tudi hitreje utrudijo. To lahko vpliva na njihovo zbranost ter poveča potrebo po počitku, kar je treba upoštevati tudi na delovnem mestu.

### **Dijaki s primanjkljaji na posameznih področjih učenja (PPPU)**

Dijaki s PPPU so dijaki s težjo obliko specifičnih učnih težav, pri katerih se zaradi motenj ali razlik v delovanju centralnega živčnega sistema pojavljajo izrazite težave pri branju, pisanju, pravopisu in/ali računanju. Dijaki s PPPU imajo povprečne ali celo nadpovprečne intelektualne sposobnosti, pri njih pa so pogosto prisotne motnje pozornosti, pomnjenja, mišljenja, koordinacije, komunikacije, socialnih sposobnosti in/ali emocionalnega dozorevanja.

Med PPPU uvrščamo več vrst motenj:

- **Disleksija** je motnja branja, za katero so značilne težave pri avtomatizaciji branja in razumevanju prebranega. Dijaki z disleksijo pogosto težko upoštevajo pravopisna pravila, imajo slabše bralne in pisne sposobnosti, težave z zaporedji (npr. meseci v letu, koraki nalog), šibkejši delovni spomin ter težave s prostorsko in časovno orientacijo.

- **Disgrafija** je motnja pisanja, ki vključuje težave s hitrostjo in tekočnostjo pisanja, finomotorične/grafomotorične težave ter težave z vidno-motorično koordinacijo.
- **Disortografija** je pravopisna motnja, ki se kaže v številnih napakah, težavah z ločili, oblikovanjem in strukturo besed.
- **Diskalkulija** je specifična učna težava, zaradi katere imajo dijaki težave s številkami, osnovnimi matematičnimi operacijami (npr. seštevanje, odštevanje), razumevanjem časa (npr. branje ure) ter ravnanjem z denarjem.
- Dijaki z **neverbalnimi specifičnimi učnimi težavami** imajo težave pri razumevanju prostora in vizualnih informacij, kar vpliva na njihovo organizacijo in koordinacijo gibov. Pogosto težko prepoznavajo socialne signale, kot sta mimika in ton glasu, ter imajo težave z abstraktnim razmišljanjem, čeprav imajo običajno dobro razvite jezikovne in spominske sposobnosti.
- **Dispraksija** je motnja koordinacije gibov, ki otežuje učenje osnovnih motoričnih spretnosti, kot so zavezovanje čevljev, uporaba pribora ali vožnja s kolesom. Dijaki z dispraksijo imajo pogosto težave pri usklajevanju gibov, razumevanju prostora in izvajanju nalog, ki zahtevajo več zaporednih korakov.

### Dijaki z dolgotrajno boleznijo

V skupino dolgotrajno bolnih otrok uvrščamo dijake, katerih bolezni ne izzveni najmanj v treh mesecih. Bolezen lahko v določenem obdobju miruje, potem pa lahko v nekem trenutku spet izbruhne in pride do poslabšanja zdravstvenega stanja. Med dolgotrajne bolezni spadajo kardiološke, endokrinološke, gastroenterološke, alergološke, revmatološke, nefrološke, pulmološke, onkološke, hematološke, dermatološke, psihiatrične in nevrološke bolezni, bolezni imunskih pomanjkljivosti ter motnje pozornosti in hiperaktivnosti. Dijaka lahko opredelimo kot dolgotrajno bolnega le, če ima postavljeno diagnozo zdravnika specialista določenega področja ter bolezni, zdravljenje in posledice obojega pomembno vplivajo na njegovo funkcioniranje v vzgojno-izobraževalnem procesu.

Prilagoditve pri delu lahko potrebujejo tudi dijaki, pri katerih je zdravljenje že končano, saj jih potrebujejo zaradi posledic bolezni in zdravljenja. Nekateri dijaki z dolgotrajno boleznijo imajo lahko z boleznijo povezane zdravstvene potrebe, ki jih je treba upoštevati tudi na delovnem mestu (npr. jemati morajo zdravila, si meriti vrednosti krvnega sladkorja, prekiniti je treba njihove epileptične napade).

Med dijaki je kot dolgotrajna bolezen velikokrat opredeljena motnja pozornosti in hiperaktivnosti oziroma ADHD. Osnovne značilnosti dijakov z ADHD lahko vključujejo:

- **Težave s pozornostjo:** dijaki z ADHD pogosto težko ohranjajo pozornost predvsem pri dolgotrajnih nalogah in nalogah z veliko podrobnostmi ter se hitro zmotijo, kar vpliva na njihovo sposobnost sledenja navodilom.
- **Impulzivnost:** pogosto delujejo brez razmisleka, hitreje sprejemajo odločitve, se vpletajo v pogovore, ne da bi počakali, da jim drugi dajo besedo, in težko nadzorujejo svoje impulzivne odzive.
- **Hiperaktivnost:** dijaki z ADHD so lahko nemirni, nenehno v gibanju, težko sedijo pri miru ali se osredotočijo na naloge, ki zahtevajo dolgotrajno pozornost.
- **Težave z organizacijo in načrtovanjem:** imajo težave pri načrtovanju nalog, organiziranju potrebščin, dokončanju nalog v času ali sledenju zaporedju korakov v nalogah.
- **Pozabljivost:** pogosto pozabijo na naloge, obveznosti ali pomembne informacije, kar lahko vpliva na njihovo šolsko in delovno uspešnost.
- **Čustvene in socialne težave:** zaradi impulzivnosti in težav z nadzorovanjem vedenja lahko doživijo socialne težave in čustvene izzive, kot so frustracije in težave z obvladovanjem konfliktov.

Pomembno se je zavedati, da imajo dijaki z ADHD vrsto pozitivnih lastnosti, ki izhajajo iz njihove motnje in so lahko zelo zaželeni tudi na trgu dela. Med temi lastnostmi so na primer: izjemna osredotočenost na naloge, ki jih zanimajo, hitrost razmišljanja in delovanja, kar je koristno v dinamičnih okoljih, kjer je treba hitro reševati probleme; kreativnost in drugačen pogled na težave, kar spodbuja inovativnost in iskanje netradicionalnih rešitev; prilagodljivost in sposobnost opravljanja več nalog hkrati, še zlasti ko je potrebno hitro preklapljanje med nalogami; energičnost in motivacija, ki ju lahko usmerijo v projekte, ki jih navdušujejo. S pravimi prilagoditvami in razumevanjem njihovega delovnega stila lahko posamezniki z ADHD postanejo izjemno dragoceni sodelavci.

### **Dijaki s čustvenimi in vedenjskimi motnjami**

Čustvene in vedenjske motnje, katerih pogoste posledice so težave v socialni integraciji, razporejamo v spekter. Dijaki s čustvenimi in vedenjskimi motnjami imajo lahko:

- težave v čustvovanju (doživljanje hude notranje stiske, bojazni, tesnoba, depresivnost, ipd.),

- težave v vedenju (razdražljivost, jeza, agresija, burni odzivi ipd.) in
- težave z zunanjimi okoliščinami (npr. smrt v družini, nasilje, revščina).

Čustvene in vedenjske motnje oziroma psihosocialne težave, kot jih lahko imenujemo, vplivajo na vsakodnevno funkcioniranje posameznika. Vplivajo na skrb zase, socialne interakcije, prilagajanje, uspešnost v šoli ipd. Dijaki imajo pogosto nizko samopodobo, zmanjšano samospoštovanje, občutke nemoči, pomanjkanje energije, interesov in koncentracije. Če dijak s psihosocialnimi težavami dobi ustrezno podporo in pomoč, se lahko težave znatno zmanjšajo. Prav tako imajo lahko dijaki s čustvenimi težavami povprečne ali nadpovprečne sposobnosti in številna močna področja.

### **Dijaki z avtističnimi motnjami**

Dijaki z motnjami avtističnega spektra imajo kompleksno, vseživljenjsko nevrolško pogojeno razvojno posebnost, ki vpliva na to, kako posameznik doživlja sebe in svet okoli sebe.

Pri vsakem posamezniku se glavne značilnosti (težave s socialnimi interakcijami, komunikacijo, imaginacijo in fleksibilnostjo mišljenja) izražajo drugače, v različnih kombinacijah in različnih stopnjah. Zato pravimo, da se avtizem pojavlja na spektru oziroma govorimo o motnjah avtističnega spektra.

Dijaki z avtističnimi motnjami izkazujejo primanjkljaje, ovire oziroma motnje na področjih:

- socialne komunikacije in socialne interakcije, ki se kažejo kot težave v verbalni in neverbalni komunikaciji, socialno-čustvenih izmenjavah, pri vzpostavljanju socialnih odnosov, njihovem razumevanju in vzdrževanju,
- vedenja, interesov in aktivnosti, ki se kažejo kot ponavljajoča se in stereotipna gibanja, kot uporaba predmetov na neobičajen in vedno enak način, stereotipen in ponavljajoč govor, rigidnost v mišljenju in vedenju, nagnjenost k rutinam in ritualom, preokupiranost z interesnim področjem, ki je lahko nenavadno, ter kot neobičajni odzivi na senzorne dražljaje.

Primanjkljaji, motnje oziroma ovire dijakov z avtističnimi motnjami se na navedenih področjih izkazujejo v različnih stopnjah in v različnih kombinacijah intenzivnosti ter povzročajo bolj ali manj slabo prilagodljivost zahtevam socialnega okolja. Dijaki z avtističnimi motnjami imajo tako ne glede na kognitivni potencial različno znižane zmožnosti za



prilagajanje zahtevam okolja, v katerem živijo in se šolajo. Stopnja izraženosti težav se spreminja v različnih življenjskih obdobjih in v različnih socialnih kontekstih.

Sočasno so lahko dijaki z avtističnimi motnjami izredno dobri pri ohranjanju intenzivne osredotočenosti, pri iskanju inovativnih rešitev, pri prepoznavanju povezav, posebnosti ali napak v množici podatkov, imajo fotografski spomin, ki je lahko izredno natančen, ter tudi na številnih drugih področjih.

---

Vprašanja za  
preverjanje  
razumevanja

- S katerimi skupinami dijakov s posebnimi potrebami ste se že srečali?
  - Kaj so posebne potrebe?
  - Katere skupine dijakov s posebnimi potrebami obstajajo?
  - V katere programe se lahko vključujejo dijaki s posebnimi potrebami?
  - Kaj je najpomembneje upoštevati pri delu z dijaki s posebnimi potrebami?
-

## **4 Prilagajanje PUD za dijake s posebnimi potrebami**

Poudarek drugega poglavja je na prilagoditvah, ki so potrebne za uspešno opravljen PUD pri dijakih s posebnimi potrebami. Pri tem razlikujemo med prilagoditvami pri organizaciji PUD, ki jih izvede šola, ter prilagoditvami samega delovnega procesa.

### **4.1. Prilagoditve pri organizaciji PUD, ki jih izvede šola**

Iz izkušenj pri delu z dijaki s posebnimi potrebami vemo, da imajo ti pogosto večje težave kot njihovi vrstniki tako pri pridobivanju ustreznega delodajalca oziroma dela kakor pri samem opravljanju PUD. V nadaljevanju bomo pogledali, zakaj do teh težav prihaja in kaj lahko šola oziroma organizator PUD naredi, da jih prepreči ali omili.

Dijakom s posebnimi potrebami je pogosto težko pridobiti delodajalca, ki bi jih bil pripravljen sprejeti v svoje delovno okolje. Zato del dijakov s posebnimi potrebami PUD opravi v šoli, ki jo obiskujejo. Toda s tem dijak ne pridobi izkušenj iz realnega sveta dela, kar pa je eden od namenov PUD. Obstajajo tudi dijaki s posebnimi potrebami, ki ravno zaradi neopravljenega PUD niso zaključili srednješolskega izobraževanja. Najpogostejši razlog, iz katerega se delodajalci ne odločijo, da bi v svoje delovno okolje vključili dijaka s posebnimi potrebami, je strah pred morebitnimi težavami in zapleti, do katerih bi lahko prišlo. Podlaga za strah so včasih predsodki do oseb s posebnimi potrebami in prepričanje, da so manj učinkoviti ali celo neučinkoviti in da potrebujejo veliko več pomoči kot drugi, še pogosteje pa je pri delodajalcih prisoten strah zaradi nepoznavanja področja posebnih potreb (Ju, Roberts in Zhang, 2013, Hernandez, Keys in Balcazar, 2000).

Tudi ko dijak s posebnimi potrebami pridobi delodajalca, ki ga bo sprejel v PUD, zelo pogosto pride do težav pri sami izvedbi. Te se največkrat pojavijo zato, ker delodajalci ne vedo, kako delo prilagoditi, da bo dijak pri delu uspešen. Zato je izredno pomembno delodajalca na primeren način in ob strinjanju dijaka seznaniti s potrebnimi prilagoditvami delovnega procesa ter s posebnostmi v funkcioniranju dijaka. Če delodajalec ni seznanjen s posebnimi potrebami dijaka, delovnega procesa ne more ustrezno prilagoditi. Neprilagojen delovni proces pa poleg tega, da vpliva na uspešnost opravljenega PUD, lahko celo negativno vpliva na dijakovo zdravje in še okrepi obstoječe težave. Prav tako se lahko zgodi, da če delodajalec ne upošteva prilagoditev delovnega procesa, pri dijaku pride do sekundarnih težav.

Če želimo, da bi v čim večji meri preprečili ali vsaj omilili težave pri pridobivanju delodajalcev in izvedbi PUD za dijake s posebnimi potrebami, je zelo pomembno, da organizator PUD pozna značilnosti in posebne potrebe vsakega dijaka s posebnimi potrebami, ki se vključuje v praktično usposabljanje. Da pridobi potrebne informacije o dijaku, mora organizator PUD tesno sodelovati z učitelji praktičnega pouka v šoli, saj mu ti lahko dajo konkretne informacije o delu dijaka, kaj zmore in kje potrebuje prilagoditve. Izjemno pomembno je tudi dobro sodelovanje s svetovalno službo oziroma z drugimi šolskimi strokovnimi delavci, ki dijaka najbolj poznajo. Prav tako je ob tem nujno ustrezno sodelovanje s samim dijakom in njegovimi starši oziroma skrbniki. Le če dijaka dobro pozna, lahko organizator predlaga opravljanje PUD pri delodajalcu, katerega delo ustreza interesom dijaka, ter takšnega delodajalca, ki bo upošteval njegove posebne potrebe in potrebne prilagoditve delovnega procesa. Priporočljivo je, da ima šola med naborem delodajalcev, ki njihovim dijakom ponujajo opravljanje PUD, tudi takšne, ki so naklonjeni usposabljanju dijakov s posebnimi potrebami. Izredno pomembna je tudi odprta komunikacija z delodajalcem, ki mu je treba predstaviti dijaka, njegova močna področja in tudi prilagoditve, ki so potrebne za uspešno vključevanje v delovni proces. V pomoč so lahko številni pozitivni primeri dobrih praks, ki dokazujejo, da so tudi dijaki s posebnimi potrebami lahko enako uspešni kot drugi. Nekaj primerov je predstavljenih v nadaljevanju, več pa v priporočeni literaturi.

*Primer: Dijak, ki ima sladkorno bolezen, potrebuje pogostejše odmore in prostor za doziranje zdravil. Izredno pomembno je, da organizator PUD pozna dijakove specifične posebne potrebe in prilagoditve, ki jih bo v delovnem okolju potreboval. Z njimi mora ob dovoljenju dijaka ustrezno seznaniti delodajalca. Če delodajalec tega ne ve, mu ne bo zagotovil potrebnih prilagoditev. Dijak bo posledično pri delu manj učinkovit, delodajalec nezadovoljen z njegovim delom, najbolj negativna posledica pa bo dijakovo zdravstveno stanje, ki se bo zaradi neustrezno obvladovane sladkorne bolezni še poslabšalo. Za veliko večino delodajalcev omogočanje krajših odmorov pri delu in prostora za doziranje zdravil ne bi pomenilo večje ovire. S tem bi hkrati poskrbeli za dijakovo zdravje ter mu omogočili, da PUD opravi kar se da uspešno. Zato je izredno pomembno delodajalca pred nastopom dela seznaniti z vsemi posebnostmi, ki bi lahko vplivale na delovni proces.*

*Primer: Dijakinja s čustvenimi motnjami in motnjo avtističnega spektra je morala*

*za dokončanje šolanja opraviti večmesečni PUD pri delodajalcu. Delodajalec ji je določil stalno mentorico, ki je bila pozorna na to, da je dijakinja dajala konkretna in natančna navodila, ji postavljala meje ter se z njo pogovarjala tudi o nenapisanih pravilih, ki veljajo v času malice. Ker je imela dijakinja zaradi prilagoditve na novo okolje večkrat stiske, so določili prostor za umik in osebo, ki jo je o tem obvestila. V delovni proces so vključili tudi dodatne krajše odmore in možnost nadomeščanja manjkajočih ur ob predčasnem odhodu z dela. Dijakinja je PUD pri delodajalcu uspešno zaključila.*

## **4.2. Prilagoditve procesa dela pri delodajalcu**

V tem podpoglavju bomo navedli nekatere najpogostejše prilagoditve za posamezne skupine dijakov s posebnimi potrebami in jih ponazorili s konkretnimi primeri iz prakse. Prilagoditve so povzete iz priročnika Poučevanje študentov s posebnimi potrebami (Jakšič Ivančič, Fricelj, Košak Babuder in Knez, 2020), iz priročnika V pomoč delodajalcem, prilagoditve delovnega mesta za posamezne skupine oseb s posebnimi potrebami (2020) ter na podlagi izkušenj iz programa zaposlitvene rehabilitacije in projekta Prehod mladih na trg dela. Poudariti je treba, da vse našteje prilagoditve niso primerne za vse dijake s posamezno vrsto posebnih potreb. Ključno je individualno načrtovanje prilagoditev.

### **Prilagoditve za dijake z motnjami v duševnem razvoju**

Nekaj splošnih prilagoditev delovnega procesa in mentorjevega vedenja, ki bodo dijakom z motnjami v duševnem razvoju v pomoč:

- navodila dajte v kratkih, preprostih stavkih, s poudarkom na ustnem podajanju in praktičnem prikazu;
- dajajte manj kompleksne informacije;
- pisna navodila in usmeritve naj bodo jasna, po možnosti opremljena s slikami;
- ker ti dijaki potrebujejo več časa za razumevanje in usvajitev novih informacij, znanj in veščin (več ponovitev, razlage, vaje), bodite z njimi potrpežljivi;
- pri spoznavanju novega je treba vključiti čim več čutil (npr. slikovni material, besedna razlaga in praktični prikaz);
- če se oseba vrne po dodatna navodila in informacije, ji te potrpežljivo in razumljivo še enkrat podajte.

*Primer: Dijak z lažjo motnjo v duševnem razvoju se je vključil v delovni proces v podjetju, kjer opravljajo lažja ročna dela. Delodajalec mu je delovni proces prilagodil tako, da se je vključeval le v eno- do dvofazne naloge, imel je pomoč pri organizaciji dela ter zelo jasna in natančna navodila, ki so mu jih večkrat ponovili. Ob upoštevanju prilagoditev je bil pri delu uspešen.*

### **Prilagoditve za gluhe in naglušne za dijake**

Priporočene prilagoditve delovnega procesa in komunikacije z gluхими in naglušnimi dijaki:

- po potrebi omogočite prisotnost tolmača za slovenski znakovni jezik;
- uporabljajte jasen in razločen govor, s počasnim ritmom;
- pri mimiki ne pretiravajte;
- čim več komunicirajte ena na ena;
- ustne informacije dajajte individualno;
- pomembne informacije podajte tudi pisno;
- vedno preverite, ali je dijak razumel povedano;
- govori naj le ena oseba naenkrat;
- sestanke organizirajte v tišjem prostoru, da se izognete motečim dejavnikom v okolju;
- k posamezniku ne pristopajte izza hrbta/od zadaj;
- po potrebi vprašanje ali razlago ponovite;
- omogočite primerno svetlobo;
- dijak naj ne sedi pred izvorom svetlobe, ampak s hrbtom proti svetlobi;
- kompleksne vsebine razdelite na smiselne krajše celote;
- navodila, zlasti kompleksnejša, dajte tudi v pisni obliki;
- pri izvajanju praktičnega pouka vedno zagotavljajte zdravo in varno ravnanje z orodji in pripomočki.
- dijak naj uporablja pripomočke in orodja, ki mu lahko olajšajo komunikacijo.

*Primer: Dijak z izgubo sluha se je vključil v delovni proces. Delodajalca je bilo treba pred nastopom PUD opozoriti na posebnosti v komunikaciji, predvsem na potrebo po mirnem delovnem okolju in po tem, da naj mentor uporablja jasen govor in se vedno prepriča, da je dijak navodila ustrezno razumel.*

### **Prilagoditve za slepe in slabovidne dijake ter za dijake z okvaro vidne funkcije**

Pomembno je, da se delodajalec, ki v svoj delovni proces vključi dijaka s slepoto, slabovidnostjo oziroma z okvaro vidne funkcije, informira o okvari vida, izvede določene prilagoditve prostora, omogoči osebi stalno mentorstvo in prilagodi način komunikacije. Nujno je vzpostaviti dober ter učinkovit sistem sodelovanja in prenosa informacij.

Tudi dijak s slepoto, slabovidnostjo oziroma okvaro vidne funkcije se mora pripraviti na vstop v delovno okolje. Pri tem je pomembno, da:

- se nauči poti do delovnega mesta in orientacije v notranjih prostorih;
- zna izraziti potrebe po prilagoditvah in jih delodajalcu pomaga pridobiti;
- se seznani s svojimi pravicami in dolžnostmi na delovnem mestu;
- se zaveda, kakšne so njegove omejitve pri opravljanju različnih nalog;
- zna zaprositi za pomoč.

Nekatere najpogostejše prilagoditve delovnega mesta za slepe, slabovidne in osebe z okvaro vidne funkcije so:

- poskrbeti je treba, da dijak mentorja dobro sliši in da ni motečega hrupa;
- zagotovite potrebne tehnične pripomočke (zaslonski bralnik, programska oprema, ki pretvarja napisano v govor, Braillova vrstica ...);
- če dijak uporablja tehnične pripomočke, naj ima v bližini vtičnico;
- njegov delovni prostor naj bo primerno osvetljen in ne povzroča bleščanja;
- dijaka opozorite, če bo treba prostor preurediti;
- pri razlagi bodite čim bolj konkretni (namesto »tu« recite »levo zgoraj«);
- govorite razločno in počasi;
- če je mogoče, zagotovite zvočne posnetke pomembnih navodil;
- vizualno prikazane informacije (slike, grafe) opišite;
- v diskusiji naj govori le ena oseba naenkrat;
- vnaprej posredujte gradiva, ki se bodo uporabljala pri delovnem procesu;
- pri gradivu povečajte pisavo (ne povečujte formata, saj to poveča težave z orientacijo);
- preverite razumevanje in dijaka vprašajte, ali potrebuje dodatno razlago;
- poskušajte zagotoviti mirno okolje.

*Primer: Slabovidna dijakinja je opravljala PUD na področju administrativnih del. Kot edino potrebno prilagoditev je delodajalec na računalnik, ki ga je uporabljala pri delu, naložil brezplačen program za povečavo besedila ter program VoiceOver za pretvarjanje besedila v govor.*

### **Prilagoditve za dijake z govorno-jezikovnimi motnjami**

Pri vključevanju dijakov z govorno-jezikovnimi motnjami se priporočajo naslednje prilagoditve:

- govori naj le ena oseba naenkrat;
- povzemajte razlage in ključne točke;
- razložite neznane pomembne strokovne besede;
- ponudite možnost individualnih sestankov;
- postavljajte jasna, preprosta navodila in vprašanja ter preverjajte njihovo razumevanje;
- dijaka, ki jeclja, ne prekinjajte in počakajte, da svojo pripoved konča;
- ne končujte dijakovih povedi in mu ne vsiljujte besed;
- govorite sproščeno in počasi, vendar še vedno naravno.

*Primer: Dijak z govorno-jezikovnimi motnjami (jecljanje) je opravljal PUD z delom v računalniškem podjetju, kjer je bil zadolžen za različna dela (brisanje podatkov iz stare računalniške opreme, administrativna dela ...). Ker se lahko jecljanje še bolj izrazi v novih situacijah, kot je vključitev v novo delovno okolje, je bilo treba mentorja opozoriti na ohranjanje miru in sproščenosti v pogovoru z dijakom ter da naj ne zaključuje besed in stavkov namesto dijaka. Ker lahko jecljanje negativno vpliva tudi na čustva dijaka (npr. neugodje, strah pred govorjenjem), je bilo treba mentorja spodbuditi, da se z dijakom na samem pogovori o njegovem počutju in potrebah v skupini. Jecljanje naj ne bo nekaj, česar bi se moral dijak, ki jeclja, sramovati. O jecljanju je treba odprto govoriti.*

### **Prilagoditve za gibalno ovirane dijake**

Za nemoteno vključevanje v delo je za težje gibalno oviranega dijaka treba zagotoviti fizično dostopnost delovnega mesta (npr. vstop v stavbo brez ovir, klančine, dvizhne ploščadi in prilagojena dvigala, dosegljive kljuke na vratih, vrata na senzor, dosegljiva in uporabna stikala za luč in priklic dvigala, gladke in ravne talne površine, prilagojene sanitarije) ter

ergonomske prilagoditve (prilagojene mize in stoli, orodja za delo), kar je pogosto težje izvedljivo samo za potrebe izvedbe PUD. Fizična dostopnost delovnega mesta pa je pomembna tudi za vse druge delavce, ki se lahko v določenih življenjskih okoliščinah znajdejo v položaju, ko potrebujejo prilagoditve (npr. starejši delavci, delavci po različnih poškodbah). Vsem delodajalcem se zato svetuje, naj poskrbijo za fizično dostopnost delovnih mest. Nekatere prilagoditve pa lahko izvajamo v vseh delovnih okoljih:

- poskrbite za dostopnost delovnega mesta (klančine, parkirni prostor v bližini ...);
- zagotovite ergonomske prilagoditve (dvižna miza, več delovnega prostora, prilagojena orodja za delo ...);
- bodite pozorni, da se z gibalno oviranim dijakom pogovarjate tako kot z drugimi;
- pri pogovoru se usedite, da ste na enaki višini in da lažje vzdržujete očesni stik;
- med delovnim procesom dijaku zagotovite redne odmore za sprostitev mišic;
- odmori naj bodo dovolj dolgi, da lahko dijak poskrbi za svoje osebne potrebe;
- po potrebi podaljšajte čas za opravljanje določenih nalog.

*Primer: Dijak, ki za gibanje uporablja voziček, je opravljal PUD na področju pomožnih administrativnih del. Delodajalec mu je omogočil, da je delo opravljal v pritličju. Ker so bili prostori v pritličju dovolj široki in prilagojeni, je bila edina dodatna prilagoditev v tem, da so mu priskrbeli nekoliko večjo delovno mizo ter omogočili več krajših odmorov med dnevom.*

### **Prilagoditve za dijake s primanjkljaji na posameznih področjih učenja**

Dijaki s primanjkljaji na posameznih področjih učenja imajo najpogostejše težave pri veščinah, ki vključujejo branje, pisanje ali računanje. Zato je pomembno pri pisnih gradivih in pri dajanju navodil upoštevati nekatere prilagoditve:

- pri uporabi pisnih navodil in gradiv: močan kontrast med ozadjem in črkami, uporaba velikosti črk med 12 in 18, uporaba pisave brez serifov, uporaba razmika med vrsticami (1,5) in presledki med odstavki, uporaba malih tiskanih črk, mat površina papirja, poravnava vrstic le na levem robu;
- informacije/vsebine naj bodo jedrnate, krajše;
- vsebina naj bo jezikovno poenostavljena (kratki, preprosti stavki);
- jasna navodila (čim manj dolgih stavkov za pojasnjevanje);
- omogočite uporabo podporne tehnologije (npr. računalniki, kalkulatorji, tablice, bralniki);



- delovno nalogo jasno strukturirajte.

*Primer: Dijakinja s PPPU je pri opravljanju PUD v frizerskem salonu potrebovala jasna navodila mentorice, ki so bila podana ustno, in ne pisno, ter tudi preverjanje razumevanja teh. Prav tako je delo na blagajni opravljala pod nadzorom.*

### **Prilagoditve za dolgotrajno bolne dijake**

Dijaki z dolgotrajnimi boleznimi se zelo razlikujejo med sabo, prilagoditve pa so odvisne od osnovne diagnoze in potreb vsakega posameznika. Nekatero splošnejše prilagoditve so:

- dijaku omogočite izostanke v času rednih pregledov, ki so pomembni za njegovo zdravje;
- po potrebi omogočite krajšo prisotnost v delovnem procesu (npr. le štiri ure na dan);
- omogočite več krajših odmorov med delovnim procesom;
- omogočite podaljšan čas za izvedbo določenih nalog;
- omogočite uporabo informacijsko-komunikacijske tehnologije.

*Primer: Dijakinja z dolgotrajno boleznijo se je vključila v PUD v trgovini na delovnem mestu polnjenja polic. Ker zaradi svoje diagnoze in hitre utrudljivosti delovnih nalog, ki zahtevajo fizično moč, ni pravočasno izpolnjevala, ji je delodajalec delo prilagodil tako, da je štiri ure polnila police, štiri ure pa pomagala pri lažjih administrativnih delih. Tako je bila pri delu uspešna, poleg tega pa se je seznanila z različnimi nalogami.*

### **Prilagoditve za dijake s čustvenimi in vedenjskimi motnjami**

Za dijake s čustvenimi in vedenjskimi motnjami ter njihovo uspešnost na delovnem mestu je ključen ustrezen odnos mentorja na delovnem mestu. Zato je pomembno, da mentor upošteva naslednje napotke glede komunikacije:

- dijaka in njegovo stisko vzemite resno;
- vzemite si čas in ga aktivno poslušajte;
- bodite sočutni, izrazite empatijo in ga ne obsojajte;
- na dijaka ne pritiskajte in ga ne kritizirajte;
- podprite dijakova močna področja;

- vzemite si čas za pogovor in dajte dijaku dovolj časa za odgovore.

Še nekaj splošnih prilagoditev pri delovnem procesu:

- če dijak jemlje zdravila, se zavedajte, da ta lahko vplivajo na njegovo učinkovitost;
- z odstranitvijo motečih dražljajev ustvarite mirno okolje;
- če je mogoče, poskrbite za čim več naravne svetlobe;
- dijaku omogočite, da zapusti prostor, ko potrebuje odmor;
- omogočite krajše odmore med delovnim procesom;
- bodite fleksibilni pri upoštevanju dijakovih potreb;
- v primeru zdravniških pregledov dovolite odsotnost iz delovnega procesa;
- dijaku ponudite individualno povratno informacijo o njegovem delu;
- omogočite podaljšan čas za opravljanje delovnih nalog.

*Primer: Dijakinja s čustvenimi motnjami je opravljala PUD v slaščičarni. Delodajalec ji je omogočil več odmorov, dal možnost umika v miren kotiček in možnost, da delovni dan zaključi nekoliko prej, če je bilo to potrebno. Prav tako je poskrbel, da se je povezala z drugo dijakinjo, ki je sočasno opravljala PUD v podjetju, s katero sta si lahko izmenjali pomembne informacije o delu.*

### **Prilagoditve za dijake z avtističnimi motnjami**

Ker gre pri avtističnih motnjah za cel spekter motenj, ki se med seboj prepletajo, in je vsak dijak z avtistično motnjo edinstven, je pri njihovi vključitvi v delovno okolje potreben povsem individualiziran pristop. Delovna učinkovitost dijaka z avtistično motnjo se lahko giblje med 0 in 100 % ter je močno vezana na ustreznost vodenja in vzpostavljanja delovnih pogojev. Ključno je, da je delodajalec seznanjen z motnjo in prilagoditvami, ki jih dijak potrebuje. Nekatere najpogostejše prilagoditve so:

- pomemben je stalen mentor, ki dijaka usmerja pri delu, mu pomaga pri strukturi urnika in načrtovanju delovnih nalog, daje navodila ipd.;
- za dijake z avtističnimi motnjami je bolj kot skupinsko primerno individualno delo;
- iz delovnih nalog izvzemite telefonske pogovore in drugo komunikacijo;
- delovne naloge naj bodo rutinske, organizirane in načrtovane, z jasno strukturo ter tudi čim bolj individualne in neodvisne od prevelikega števila ljudi in timskega dela;

- roki za opravljanje dela naj bodo jasno določeni;
- navodila za delo naj bodo konkretna in natančna, nanašajo naj se na to, kar mora opraviti pri posamezni nalogi, podana naj bodo ustno in pisno, brez nepotrebnih podrobnosti;
- razložite potek delovne naloge, predstavite pričakovane rezultate in kvaliteto ter omejite čas za delo, tako da ima dijak manj možnosti za delo po lastnih predstavah;
- dijakom razložite nenapisana pravila (glede odmora za kavo, malice, druženja ipd.);
- po potrebi strukturirajte čas med odmori (omogočite jim dodatno zaposlitev);
- sodelavce seznanite z njihovimi prednostmi in morebitnimi težavami;
- bodite neposredni in natančni ter uporabljajte kratke, jasne in jedrnate stavke;
- postavite meje pri pogovoru oziroma dijaka po potrebi ustavljajte;
- dijake pravočasno pripravite na spremembe v delovnem okolju;
- pogosto jim dajte povratne informacije o opravljenem delu;
- po potrebi jim omogočite vizualno podporo (slike, simboli, elektronski organizatorji);
- v prostoru naj bo čim manj motečih (vidnih, zvočnih ipd.) dražljajev;
- dijaku omogočite, da zapusti prostor, ko potrebuje odmor, in določite (miren) prostor za umik

*Primer: Mladostnik z motnjo avtističnega spektra se je vključil v delovni proces na področju lažjih ročnih del. Pri delu je bil uspešen, težave so mu predstavljali le nestrukturirani deli dneva, predvsem čas za malico. Delodajalec mu je zato omogočil, da je bil med malico v drugem, bolj mirnem prostoru, in ne v skupnem prostoru z drugimi zaposlenimi. To je dijaku pomagalo, tako da je vse delovne naloge opravljal brez večjih težav.*

Ne smemo pozabiti na še en zelo pomemben dejavnik, ki vpliva na uspešno opravljanje PUD, in sicer na izbiro ustreznega mentorja na delovnem mestu. Prav ta je pogosto ključna oseba, ki dijaku omogoči pozitivno izkušnjo dela. Takšna izkušnja lahko močno vpliva na njegovo nadaljnjo poklicno pot. Pomembno je, da mentor pozna in razume posebne potrebe ter je pripravljen na sodelovanje in prilagajanje procesa dela. Mentor mora imeti osebnostne

lastnosti, kot so sposobnost poslušanja, empatija, dostopnost in prilagodljivost. Pomembno je tudi, da zna dijake motivirati, jih spodbujati, biti do njih spoštljiv in pristen oziroma da ima do njih primeren odnos.

### 4.3. Zaključek

Mladi s posebnimi potrebami s PUD in nato zaposlitvijo pridobivajo samostojnost in samozavest, zato je nujno, da jim na tej poti pomagamo. Le tako bodo živeli polno in zadovoljno življenje ter postali enakovreden in enakopraven del naše družbe. Prilagoditve delovnega procesa jim lahko bistveno olajšajo pot v zaposlitev in s tem tudi v samostojno življenje, zato je nujno, da jih osebe, s katerimi se srečujejo na zaposlitveni poti, dobro poznajo.

---

Vprašanja za preverjanje razumevanja	<ul style="list-style-type: none"><li>• Opišite nekaj težav, ki jih lahko imajo dijaki s posebnimi potrebami pri pridobivanju delodajalca.</li><li>• Zakaj je pomembno, da je delodajalec seznanjen s posebnimi potrebami, ki jih ima dijak, ki se bo vključil v PUD?</li><li>• Naštejte nekaj prilagoditev, ki so potrebne pri vključevanju gluhih in naglušnih dijakov v proces PUD.</li><li>• Naštejte nekaj prilagoditev, ki so potrebne pri vključevanju dijakov z motnjami avtističnega spektra v proces PUD.</li></ul>
--------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

---

## 5 Zaposlovanje oseb s posebnimi potrebami / invalidov

Dijaki, ki so imeli v času šolanja status dijaka s posebnimi potrebami, lahko ob prehodu na trg dela oziroma v zaposlitev prek Zavoda RS za zaposlovanje ter izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije pridobijo status invalida, ki jim omogoča različne prilagoditve v običajnem delovnem okolju ali zaposlitev v že vnaprej prilagojenem delovnem okolju. V tem poglavju predstavljamo pomembnost in pozitivne vidike zaposlovanja invalidov ter kvotni sistem in spodbude za delodajalce.

### 5.1. Pomen dela za invalide

Po uradnih podatkih je delež invalidov v Sloveniji ocenjen na približno 12 do 13 % celotnega prebivalstva, podobno pa je tudi med delovno aktivno populacijo. Gre za precejšen del družbe, ki se na trgu dela srečuje z različnimi izzivi. Zaradi omejitev, povezanih z invalidnostjo, so invalidi ena najbolj ranljivih in najtežje zaposljivih skupin (Peterlin, 2015).

Podatki o zaposlenosti invalidov vzbujajo zaskrbljenost. Stopnja brezposelnosti med invalidi je še enkrat višja kot med splošno populacijo, stanje pa je še slabše v manj razvitih državah. V EU je zaposlenih približno 50 % invalidov, medtem ko je stopnja zaposlenosti celotne populacije okoli 75 % (Evropsko računsko sodišče, 2023). Brezposelnost prebivalstva je za vsako državo velik izziv, saj pomeni odvisnost preživetja od socialnih transferjev in tako strošek države, ki mora sredstva zagotavljati iz proračuna. Zato je interes vsake države, da je njeno aktivno prebivalstvo v čim večji meri zaposleno in si samo, z lastnim delom zagotavlja sredstva za preživetje sebe in družine (Peterlin, 2015).

Razlogi za višjo stopnjo brezposelnosti med invalidi so številni. Pogosto so zaposleni na manj zahtevnih, slabše plačanih delovnih mestih, pogosteje so zaposleni za krajši delovni čas ali v nestalnih oblikah dela. Njihova izobrazbena raven je pogosto nižja od splošne populacije – kar 76 % invalidov ima končano le osnovno šolo, kar kaže na strukturno izključenost že iz šolskega sistema. Ta izključenost se ob prehodu na trg dela še pogloblja (Zaviršek, 2000). Verjetno glavni razlog za nižjo zaposljivost invalidov je v stališčih delodajalcev, ki se ne odločajo za zaposlitev invalida. Celo državna politika, ki s svojimi zakoni na različne načine podpira zaposlovanje invalidov, ne more bistveno vplivati na njihovo dejansko zaposljivost, če delodajalci temu niso naklonjeni (Zovko Stele, 2016).

Vse to kaže na sistemsko »izločanje« invalidov s trga dela in na veliko potrebo po izboljšanju njihovega položaja (Evropsko računsko sodišče, 2023). Napredek na tem področju zahteva koordinirano delovanje različnih družbenih podsistemov, od zgodnje diagnostike in primerne šolanja do podpore pri zaposlovanju ter pomoči invalidom, da ohranijo zaposlitev (Kiš-Glavaš in Sokač, 2006).

Pomembno je poudariti, da delo poleg ekonomske funkcije prinaša tudi pomembne socialne in psihološke koristi. Zaposlitev ni le varovalo pred socialno izključenostjo, temveč posamezniku daje tudi občutek vrednosti, samoizpolnitve, družbenega statusa in socialne interakcije (Boštjančič, 2005).

V sodobni družbi je tako zaposlitev ključni del življenja, saj omogoča finančno neodvisnost, status, identiteto in socialno participacijo (Rapuš Pavel, 2005). Za invalidne osebe pa zaposlitev poleg teh prednosti pogosto pomeni tudi edino pot do neodvisnega življenja in uspešne socialne integracije (Hartnett, Stuart, Thruman, Loy in Carter Batiste, 2011).

## **5.2. Pozitivni vidiki zaposlovanja invalidov**

Zaposlovanje invalidov prinaša številne prednosti, vključno z večjo raznolikostjo in inovativnostjo v podjetju ter boljnim delovnim vzdušjem. V nadaljevanju naštevamo nekaj razlogov za zaposlitev osebe s statusom invalida (povzeto po Zaposlovanje invalidov, 2020):

**Invalidi so ob ustrezni podpori lahko prav tako učinkoviti in dobri delavci kot drugi.**

Rezultati raziskav in tudi izkušnje iz prakse kažejo, da invalidi svoje delo pogosto opravljajo še bolj vestno in zavzeto, so bolj hvaležni in zadovoljni, zanesljivi in produktivni. Res je, da nekatere vrste invalidnosti bistveno omejujejo delovne zmožnosti, vendar je večina invalidov ob ustreznem znanju in pridobljenih veščinah za uspešno opravljanje dela ter ob tehničnih ali organizacijskih prilagoditvah, s katerimi se premostijo morebitne ovire, zlasti pa ob visoki stopnji ujemanja delavčevih kompetenc in vsebine delovnega mesta, pri delu lahko uspešna. V primerjavi s povprečnim delavcem lahko invalid dosega primerljive rezultate ali pa je celo uspešnejši (Stein, 2003, v Toman, 2016).

**Raziskave kažejo, da so delodajalci večinoma zelo zadovoljni z delavci invalidi.**

Rezultati večine raziskav kažejo, da imajo delodajalci, ki zaposlujejo invalide, z njimi

večinoma zelo pozitivne izkušnje. Zovko Stele (2016) povzema nekatere pomembne raziskave in ugotavlja, da ima večina (77,6 %) delodajalcev pozitivne oziroma zelo pozitivne izkušnje z zaposlovanjem invalidov. Tudi v obširnejši raziskavi, ki je bila v Sloveniji opravljena leta 2016, je kar 60 % delodajalcev navedlo, da imajo z zaposlovanjem invalidov dobre ali zelo dobre izkušnje, 5 % jih je imelo slabe izkušnje, drugi pa izkušenj z zaposlovanjem invalidov niso imeli (Zovko Stele, 2016).

### **Zaposlovanje invalidov je najboljši način za rušenje stereotipov.**

Dokazano je, da so prav izkušnje z zaposlovanjem invalidov ključne za spreminjanje stereotipnih predstav o zaposlovanju invalidov. Delodajalci, ki so zaposlili invalide, so namreč do njihovega zaposlovanja bistveno bolj odprti, kar dokazuje, da je ravno zaposlovanje invalidov lahko najboljši način za rušenje stereotipov (Zovko Stele, 2016).

### **Nekateri invalidi so zaradi svojih posebnosti zelo dobri pri izvajanju specifičnih delovnih nalog.**

Osebe z motnjami avtističnega spektra so pogosto izkazujejo izjemno pozornost do podrobnosti ali sposobnost za prepoznavanje vzorcev. Zato so lahko zelo uspešni pri nalogah, ki zahtevajo natančnost in osredotočenost. Prav tako osebe z okvarami vida pogosto razvijejo odlične spretnosti pri nalogah, kjer niso odvisni od vida, kot so obdelava zvokov ali taktilne naloge. Ko se te sposobnosti prepoznajo in pravilno uporabijo, lahko invalidi na specifičnih delovnih mestih dosežejo odlične rezultate. Pri takšnem delu lahko prispevajo inovativne rešitve in drugačne pristope.

### **Obstajajo različne spodbude, ki delodajalcem olajšajo zaposlovanje invalidov.**

Več o spodbudah, ki jih lahko izkoristijo delodajalci, je napisanega v naslednjem podpoglavju, dodatne informacije pa lahko najdete tudi na spletnih straneh Javnega štipendijskega, razvojnega, invalidskega in preživninskega sklada RS.

## **5.3. Oblike zaposlovanja invalidov in kvotni sistem**

Države izvajajo različne ukrepe, s katerimi želijo pospešiti in povečati zaposlenost invalidov. Mednarodne organizacije in združenja jih pri tem spodbujajo in sprejemajo različne dokumente. Večina teh je deklaratornih in poziva države, naj vsaka na svoj način sledi priporočenim ciljem. Tudi Slovenija je podpisnica številnih dokumentov s tega področja.

V Sloveniji je tudi z Ustavo, v poglavju o človekovih pravicah in temeljnih svoboščinah, zagotovljena enakost vsem državljanom, pri čemer je posebej navedena invalidnost. Ustava v 52. členu določa, da sta invalidom v skladu z zakonom zagotovljena varstvo in usposabljanje za delo, še posebej pa je otrokom z motnjami v telesnem in duševnem razvoju ter drugim huje prizadetim osebam zagotovljena pravica do izobraževanja in usposabljanja za dejavno življenje v družbi, kar se financira iz javnih sredstev (Peterlin, 2015).

V Sloveniji je področje invalidskega varstva urejeno v približno 70 zakonih, ki neposredno ali posredno urejajo položaj, pravice in obveznosti invalidov. Področje zaposlovanja invalidov ureja predvsem Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI). Ta ureja pravice do zaposlitvene rehabilitacije in nekatera vprašanja zaposlovanja invalidov ter določa druge oblike, ukrepe in spodbude za njihovo zaposlovanje ter način njihovega financiranja. Namen zakona je povečati zaposljivost invalidov in vzpostaviti pogoje za njihovo enakovredno udeležbo na trgu dela z odstranjevanjem ovir in ustvarjanjem enakih možnosti (ZZRZI, 2004).

Po ZZRZI (2024) obstajajo različne oblike zaposlovanja invalidov, ki so vezane na ocenjeno delovno učinkovitost invalida:

- zaposlitev v običajnem delovnem okolju;
- podporna zaposlitev ali zaposlitev v invalidskem podjetju – če je delovna učinkovitost uporabnika v primerjavi z zdravimi zaposlenimi na enakem delovnem mestu nad 70 do 100 %, je uporabnik zaposljiv bodisi v invalidskem podjetju bodisi v običajnem delovnem okolju s podporo (podporna zaposlitev);
- zaščitna zaposlitev – če je delovna učinkovitost uporabnika v primerjavi z zdravimi zaposlenimi na enakem delovnem mestu med 30 in 70 %, je uporabnik zaposljiv v zaščitni zaposlitvi, tj. ali v zaposlitvenem centru ali v invalidskem podjetju na zaščitenem delovnem mestu;
- nezaposljivost – če je delovna učinkovitost uporabnika v primerjavi z zdravimi zaposlenimi na enakem delovnem mestu nižja od 30 %, je uporabnik nezaposljiv. Po prejemu odločbe o nezaposljivosti ima uporabnik pravico do vključitve v programe socialne vključenosti ter do varstvenega dodatka, za katerega lahko zaprosi na centru za socialno delo (če je upravičen do prejemanja denarne socialne pomoči).

Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov je leta 2004 uveljavil kvotni sistem, katerega zavezanci so vsi delodajalci, ki zaposlujejo najmanj 20 delavcev (Bratuš Albreht, Breclj, Destovnik, Kapel, Kočivnik, Ponikvar, Zovko Stele, 2019).



S tem se je Slovenija že leta 2004 pridružila evropskim državam, ki imajo določeno obvezno zaposlovanje invalidov in sprejete ukrepe, s katerimi se zagotavlja ohranjanje zaposlovanja invalidov na običajnem trgu dela in za brezposelne invalide možnost za vrnitev na delo in v zaposlitev. Kvotni sistem zaposlovanja invalidov pomeni obvezno zaposlovanje določenega števila invalidov ali sklepanje pogodb o poslovnem sodelovanju s predpisanimi najnižjimi stroški dela ali pa plačevanje prispevkov za pospeševanje zaposlovanja invalidov v invalidski sklad. Delodajalec lahko ob zaposlitvi invalida glede na vzpostavljen kvotni sistem izkoristi naslednje spodbude (povzeto po Zaposlovanje invalidov, 2020):

### **Nagrada za preseganje kvote**

Nagrada pripada delodajalcu, ki presega kvoto, in delodajalcu, ki ni zavezanec za kvoto (ima manj kot 20 zaposlenih), ima pa kljub temu zaposlene invalide, in znaša 20 % minimalne plače za vsakega invalida nad predpisano kvoto. Nagrada ne pripada proračunskim uporabnikom.

### **Oprostitev plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje za invalide, zaposlene nad kvoto**

Pripada delodajalcu, ki presega kvoto, in delodajalcu, ki ni zavezanec za kvoto, ima pa zaposlene invalide. Velja za vsakega invalida z zaposlitvijo, čigar delodajalec presega kvoto. Ne pripada proračunskim uporabnikom.

### **Subvencija plače invalidom**

Pripada invalidu, ki je zaposlen na zaščitenem delovnem mestu, v podporni zaposlitvi ali v invalidskem podjetju in dosega nižje delovne rezultate, ki so posledica invalidnosti.

### **Plačilo stroškov prilagoditve delovnih mest in sredstev za delo invalidov**

Delodajalec lahko na podlagi izdelanega individualnega načrta prilagoditve, iz katerega je razvidno, da se invalid zaradi invalidnosti lahko zaposli le na zanj prilagojenem delovnem mestu ali da za opravljanje delovnih nalog potrebuje prilagojena sredstva za delo, zaprosi za plačilo primerne prilagoditve delovnega mesta in sredstev za delo.

### **Plačilo stroškov storitev v podpornem zaposlovanju**

Delodajalec, ki ima z invalidom sklenjeno pogodbo o podporni zaposlitvi in izdelan načrt podpornih storitev, ki jih invalid potrebuje, lahko zaprosi za plačilo stroškov podpornih

storitev v obsegu do 30 ur na mesec.

### **Letna nagrada delodajalcem za dobro prakso na področju zaposlovanja invalidov**

Posebna oblika družbenega priznanja delodajalcem za dobro prakso na področju zaposlovanja invalidov, s katero prejemniki dobijo pravico do uporabe promocijskega logotipa INVALIDOM PRIJAZNO PODJETJE.

## 6 Priporočena literatura za nadaljnje branje

- Priročnik Spodbujajmo zaposlovanje invalidov*, [https://za-vse.eu/wp-content/uploads/2020/10/Prirocnik-Spodbujajmo-zaposlovanje-invalidov\\_web.pdf](https://za-vse.eu/wp-content/uploads/2020/10/Prirocnik-Spodbujajmo-zaposlovanje-invalidov_web.pdf)
- Smernice za zaposlovanje oseb z motnjami avtističnega spektra – priročnik*, [https://www.uri-soca.si/f/docs/spletne-publikacije/Smernice MAS spletna izdaja 2023.pdf](https://www.uri-soca.si/f/docs/spletne-publikacije/Smernice_MAS_spletna_izdaja_2023.pdf)
- Osebe z motnjami avtističnega spektra na trgu dela (priročnik za delodajalce)* [https://www.uri-soca.si/f/docs/spletne-publikacije/Prirocnik Osebe z motnjami avtisticnega spektra na trgu dela s CIP.pdf](https://www.uri-soca.si/f/docs/spletne-publikacije/Prirocnik_Osebe_z_motnjami_avtisticnega_spektra_na_trgu_dela_s_CIP.pdf)
- Kvotni sistem in spodbujanje zaposlovanja invalidov (zloženska)*, <https://www.srips-rs.si/storage/app/media/Zlo%C5%BEEenke%20sklada/INVALIDI.pdf>
- Bandelj, T., Bratovš Albreht, K., Breclj, V. idr., *Priročnik Sprejemanje različnosti – usposabljanje strokovnih delavcev za zaposlovanje invalidov na odprtem trgu dela*. Ljubljana: Združenje izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije v RS, 2015

## 7 Viri in literatura

- Bandelj, T., Bratovš Albreht, K., Breclj, V., idr. (2015). *Priročnik Sprejemanje različnosti – usposabljanje strokovnih delavcev za zaposlovanje invalidov na odprtem trgu dela*. Ljubljana: Združenje izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije v RS.
- Boštjančič, E. (2005). Delo kot vrednota – pomen, struktura in odnos do dela. *Kadri*, 11(14), 38–41.
- Bratuš Albreht, K., Breclj, V., Destovnik, K., Kapel, A., Kočivnik, K., Ponikvar, J., Zovko Stele, M. (2019). *Priročnik Spodbujajmo zaposlovanje invalidov*. Ljubljana: Združenje izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije v RS.
- Evropsko računsko sodišče (2023). *Posebno poročilo: Podpiranje invalidov*. Pridobljeno 23. 8. 2024 na [https://www.eca.europa.eu/ECAPublications/SR-2023-20/SR-2023-20\\_SL.pdf](https://www.eca.europa.eu/ECAPublications/SR-2023-20/SR-2023-20_SL.pdf).
- Hartnett, H. P., Stuart, H., Thurman, H., Loy, B., in Carter Bastise, L. (2011). Employers' perceptions of the benefits of workplace accommodations: Reasons to hire, retain

and promote people with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 34(11), 17–23.

Jakšič Ivačič, Ž., Fricelj, N., Košak Babuder, M., in Knez M. (2020). *Poučevanje študentov s posebnimi potrebami*. Ljubljana: Univerza v Ljubljani. Pridobljeno 31. 7. 2024 s <https://www.uni-lj.si/assets/Sluzba-za-studente-in-alumne/Enakost-in-vkljucevanje/Prirocnik-Poucevanje-studentov-s-posebnimi-potrebami.pdf>.

Kiš-Glavaš, L., in Sokač, K. (2006). Istraživanje stavova poslodavaca o zapošljavanju osoba s invaliditetom. V: J. Barbir, N. Munjas-Pastuović, S. Stojković (ur.), *Zbornik radova Međunarodnog znanstvenog i stručnog skupa "Rehabilitacija - stanje i perspektive djece s teškoćama u razvoju i osoba s invaliditetom"*, Reka: Centar za rehabilitaciju Rijeka, str. 56–64.

Ministrstvo za vzgojo in izobraževanje (2024). Podatki o dijakih s posebnimi potrebami v srednješolskih izobraževalnih programih s prilagojenim izvajanjem in dodatno strokovno pomočjo. Pridobljeno 1. 10. 2024 s

[https://www.gov.si/assets/ministrstva/MVI/Dokumenti/Izobrazevanje-otrok-s-posebnimi-potrebami/Statistike-in-analize/Tabela\\_dijaki\\_s\\_posebnimi\\_potrebami.pdf](https://www.gov.si/assets/ministrstva/MVI/Dokumenti/Izobrazevanje-otrok-s-posebnimi-potrebami/Statistike-in-analize/Tabela_dijaki_s_posebnimi_potrebami.pdf).

Peterlin, D. (2016). Zaposlovanje in delo. V: C. Uršič (ur.), *Vodnik po pravicah invalidov*, Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, str. 35–45. Pridobljeno s

[https://www.gov.si/assets/ministrstva/MDDSZ/Invalidi/Zmoremo/Vodnik\\_po\\_pravicah\\_invalidov.pdf](https://www.gov.si/assets/ministrstva/MDDSZ/Invalidi/Zmoremo/Vodnik_po_pravicah_invalidov.pdf).

Rapuš Pavel, J. (2005). *Delo je luksus. Mladi o izkušnjah brezposelnosti*. Ljubljana: Pedagoška fakulteta.

Toman, M. (2016). *Dejavniki zaposljivosti invalidov na odprtem trgu dela* (magistrsko delo). Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede.

*V pomoč delodajalcem: prilagoditve delovnega mesta za posamezne skupine oseb s posebnimi potrebami*. Pridobljeno 31. 7. 2024 s

[http://tukajsem.splet.arnes.si/files/2018/01/3.-V-pomo%C4%8D-delodajalcem\\_prilagoditve-na-delovnem-mestu.pdf](http://tukajsem.splet.arnes.si/files/2018/01/3.-V-pomo%C4%8D-delodajalcem_prilagoditve-na-delovnem-mestu.pdf).

ZZRZI – Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (2004). Uradni list RS, št. 63/2004 (10. 6. 2004). Pridobljeno s <http://www.uradni-list.si/1/content?id=78532>.

*Zaposlovanje invalidov* (zloženka) (2020). Dostopno na <https://za-vse.eu/dostopnost-za-vse/#gradiva>.

Zovko Stele, M. (2016). *Stališča delodajalcev do zaposlovanja invalidov* (magistrsko delo).

Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Pedagoška fakulteta.

Zovko Stele, M., Arh, M., Destovnik, K., in Dolinšek, T. (2022). *Zaključni zbornik projekta prehod mladih*. Ljubljana: Združenje izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije v RS.

Vovk-Ornik, N. (ur.) (2015). *Kriteriji za opredelitev vrste in stopnje primanjkljajev, ovir oz. motenj otrok s posebnimi potrebami*. Ljubljana: Zavod RS za šolstvo. Pridobljeno 31. 7. 2024 s <https://www.zrss.si/pdf/Kriteriji-motenj-otrok-s-posebnimi-potrebami.pdf>.

## 8 Priloga: Motnje, težave in prilagoditve pri PUD za dijake s posebnimi potrebami

Skupina dijakov	Značilne težave/motnje	Primeri prilagoditev
Motnje v duševnem razvoju	Slabše intelektualne sposobnosti, težave z razumevanjem, konkretno mišljenje	Jasna, preprosta navodila; več ponovitev; uporaba slikovnega gradiva; potrpežljivost mentorja
Gluhi in naglušni	Težave pri razumevanju govora, utrujenost pri poslušanju	Jasna in počasna komunikacija; pisna navodila; tolmač; mirno okolje; preverjanje razumevanja
Slepi / slabovidni / okvara vidne funkcije	Težave z orientacijo in pridobivanjem informacij iz okolja	Tehnični pripomočki (npr. bralnik), jasna verbalna navodila, prilagoditev prostora, osvetlitev
Govorno-jezikovne motnje	Težave z izražanjem, razumevanjem, jecljanje	Počasna in jasna komunikacija; podpora razumevanju strokovnih izrazov; neprekinjanje dijaka med govorjenjem
Gibalno ovirani	Omejena gibljivost, potreba po več napora, hitra utrudljivost	Fizična dostopnost; ergonomska oprema; redni odmori; več časa za naloge
PPPU (specifične učne težave)	Težave pri branju, pisanju, računanju; pogosto disleksija, diskalkulija ipd.	Povečava gradiv; ustna navodila; jasna struktura nalog; podpora tehnologija
Dolgotrajne bolezni	Izostanki, utrujenost, zmanjšana delovna zmožnost	Krajši delovnik; pogostejši odmori; prilagoditve glede zdravlil; IKT podpora
Čustvene in vedenjske motnje	Stres, tesnoba, impulzivnost, nihanja razpoloženja, slaba samopodoba	Sočutna komunikacija; možnost umika; podpora pri čustvenih stiskah; individualna povratna informacija
Motnje avtističnega spektra	Težave v socialni komunikaciji, nagnjenost k rutini, senzorna občutljivost	Stalen mentor; strukturiran urnik; konkretna navodila; prostor za umik; rutinske naloge

