



Univerzitetni rehabilitacijski inštitut
Republike Slovenije - Soča



Naložba v vašo prihodnost
OPERATIVNO FINANCIJA EVROPSKA UNIJA
(2007-2013)

Učna delavnica - pot do znanja, izkušenj in zaposlitve

"ZELENA DOLINA"

(Zaključna publikacija)

Ljubljana, november 2014

Naslov: **Učna delavnica - pot do znanja, izkušenj in zaposlitve -
ZELENA DOLINA**
(Zaključna publikacija)

Projekt: Učna delavnica - pot do znanja, izkušenj in zaposlitve -
ZELENA DOLINA

Urednik: mag. Andreja Kitek

Izdal in založil : Univerzitetni rehabilitacijski inštitut Republike Slovenije - Soča,
Linhartova 51, 1000 Ljubljana

Za izdajatelja: mag. Robert Cugelj

Priprava in tisk: Birografika BORI d.o.o., Ljubljana

Prva izdaja: november 2014

Naklada: 500 izvodov

CIP - Kataložni zapis o publikaciji
Narodna in univerzitetna knjižnica, Ljubljana

37.091.214:63(082)
37.091.214:674(082)

UČNA delavnica - pot do znanja, izkušenj in zaposlitve : "Zelena dolina" : (zaključna publikacija)
/ [urednik Andreja Kitek]. - 1. izd. - Ljubljana : Univerzitetni rehabilitacijski inštitut Republike
Slovenije - Soča, 2014

ISBN 978-961-6060-94-3
1. Kitek, Andreja
276285952

KAZALO

1. UVOD	
<i>mag. Andreja Kitek (URI – Soča)</i>	5
2. O PROJEKTU	7
3. PROGRAMI UČNIH DELAVNIC	10
3.1. PROGRAMI USPOSABLJANJA	13
3.1.1.a Program usposabljanja za arhivarja - vnašalca podatkov <i>mag. Andreja Kitek (URI – Soča)</i>	13
3.1.1.b Področja dela programa usposabljanja za arhivarja - vnašalca podatkov <i>mag. Andreja Kitek (URI – Soča)</i>	18
3.1.2.a Program usposabljanja za pomočnika/co vrtnarja/ke <i>Drago Šimnic, Senad Đogić (Želva)</i>	23
3.1.2.b Področja dela programa usposabljanja za pomožnega vrtnarja/ko <i>Drago Šimnic, Senad Đogić (Želva)</i>	28
3.1.3.a Program usposabljanja za zeleni program - delavec v kmetijstvu <i>Marjeta Simončič Tonkli (IP Posočje)</i>	33
3.1.3.b Področja dela programa usposabljanja na zelenih programih <i>Marjeta Simončič Tonkli (IP Posočje)</i>	40
3.1.4.a Program usposabljanja za pomožni obdelovalec/ka lesa <i>Matjaž Lipovec (CRI Celje)</i>	45
3.1.4.b Področja dela programa usposabljanja za pomožnega obdelovalca lesa <i>Matjaž Lipovec (CRI Celje)</i>	49
4. IZVAJANJE UČNIH DELAVNIC	52
4.1. UČNA DELAVNICA ZA PODROČJE »ARHIVAR – VNAŠALEC PODATKOV« <i>mag. Andreja Kitek (URI – Soča)</i>	53
4.2. UČNA DELAVNICA ZA PODROČJE – KMETIJSTVO IN ZELENI PROGRAM <i>Marjeta Simončič Tonkli (IP Posočje)</i>	58
4.3. UČNA DELAVNICA ZA PODROČJE – POMOŽNI OBDELOVALEC LESA <i>Matjaž Lipovec (CRI Celje)</i>	64
4.4. UČNA DELAVNICA ZA PODROČJE – POMOŽNI VRTNAR/KA <i>Drago Šimnic, Senad Đogić (Želva)</i>	68
5. VTISI UDELEŽENCEV	72
5.1. PRISPEVEK UDELEŽENCA UČNE DELAVNICE – ARHIVAR – VNAŠALEC PODATKOV	72
5.2. ODZIVI UDELEŽENCEV IP POSOČJE	73

5.3. VTISI UDELEŽENCEV UČNE DELAVNICE ZA POMOŽNEGA OBDELOVALCA LESA	74
5.4. VTISI UDELEŽENCEV UČNE DELAVNICE ZA POMOŽNEGA VRTNARJA.....	76
6. SODELOVANJE ZVEZE SOŽITJE – ZVEZA DRUŠTEV ZA POMOČ OSEBAM Z MOTNJAMI V DUŠEVNEM RAZVOJU	
<i>Dr. Katja Vadnal (predsednica), Samira Varmez (Zveza Sožitje)</i>	77
7. EVALVACIJA PROJEKTA	
<i>dr. Janez Drobnič IPT-1 d.o.o.</i>	79
7.1. NAMEN IN CILJ EVALVACIJE	79
7.2. NAČRTOVANI KLJUČNI CILJI IN NJIHOVO URESNIČEVANJE	79
7.3. EMPIRIČNA ANALIZA IZVEDBE PROJEKTA.....	80
7.3.a Analiza vključenih v programe usposabljanja	81
7.3.b Analiza vključenih v programe zaposlovanja	83
7.3.c Izvajanje mentorstva	83
7.3.d Presoja projekta s strani koordinatorjev vodenja projekta	84
7.4. EVALVACIJA DRUGIH AKTIVNOSTI V PROJEKTU	86
8. ZAKLJUČEK	
<i>mag. Andreja Kitek, Jasmina Tkalčič (URI – Soča).....</i>	87

KAZALO SLIK IN TABEL

Slika 1: Arhiviranje	57
Slika 2: Rastlinjak.....	62
Slika 3: Lesna delavnica	66
Slika 4: Urejanje okolja.....	69
Tabela 1: Uresničevanja projekta na podlagi načrtovanih kazalcev	80

1. UVOD

V publikaciji, ki se nahaja pred vami, vam želimo predstaviti aktivnosti projekta, ki smo jih peljali skozi štiriletno obdobje in so namenjene ranljivi ciljni skupini invalidov.

Na določenih področjih dela smo se že nekaj časa pred vključitvijo v projekt srečevali s težavami, zato smo s pomočjo projekta lahko pripravili ustrezne učne programe usposabljanja in zaposlovanja za osebe, ki imajo posebne potrebe. Projekt je bil usmerjen na ranljivo ciljno skupino invalidov, saj imajo osebe s prirojenimi ali pridobljenimi oblikami invalidnosti specifične kompetence, znanja in veščine, ki jih je običajno težko integrirati v trg delovne sile in družbeni kontekst. Invalidi zato predstavljajo tisto skupino ljudi, ki jih trg dela najprej izloči ali pa se pri prvem vključevanju vanj srečujejo z največjimi težavami. Podjetja se pogosto ne zavedajo njihovih potencialov in nanje velikokrat gledajo zgolj kot na breme in ne kot na kvaliteten kader. Invalidi se velikokrat tudi sami ne zavedajo lastnih sposobnosti, zaradi česar so še bolj nemotivirani in nesamozavestni.

Težavo predstavljata tudi nizka izobrazba in poklicna kvalificiranost invalidov (vendar obstajajo tudi izjeme) v primerjavi z zdravo populacijo. Slednje jim še dodatno zmanjšuje možnosti za pridobitev zaposlitve na trgu dela. A četudi sta izobraževanje in usposabljanje na razpolago, načeloma nista uspešni pri poskusih izboljšanja zaposlitvenih možnosti invalidov, kar kaže na neustrezno naravnost učnih pristopov, namenjenih tej ciljni skupini. Tako smo skozi projekt razvili programe usposabljanja in invalidom dali priložnost, da razvijajo veščine in kompetence iskane na trgu dela, kar je lahko tudi več od tipičnih oblik zaščitne zaposlitve. Celoten pristop temelji na iskanju in spodbujanju človeških in delovnih potencialov in ne na omejitvah, s katerimi se srečujejo invalidi: na ta način ne izboljšamo le delovnih kompetenc, ampak tudi socialne in medosebne veščine, kompetence medsebojne podpore ter tržnega in družbenega konteksta.

Projekt "Učna delavnica - pot do znanja, izkušenj in zaposlitve - ZELENA DOLINA" je namenjen invalidnim osebam, ki se srečujejo s pomanjkanjem primernih in prilagojenih programov usposabljanja ter zaposlovanja (osebe z motnjo v duševnem razvoju, gibalno ovirani, osebe s težavami v duševnem zdravju, osebe s cerebralno paralizo, osebe z nezgodno možgansko poškodbo, ...). Učna delavnica je inovativen projekt, ki smo ga razvili s posebnim poudarkom za ranljive skupine in je sestavljen iz triadnega procesa: teoretičnega usposabljanja, prakse v prilagojenih razmerah, prakse v realni delovni situaciji. Projekt je usmerjen k razvoju človeških virov, razvoju novih delovnih mest, spodbujanju zaposlenosti in zaposljivosti na območjih z višjo stopnjo brezposelnosti, pa tudi k vseživljenjskemu učenju ter zagotavljanju

socialne vključenosti. V okviru projekta smo na podlagi identificiranih potreb delodajalcev oblikovali programe usposabljanja za različna delovna področja. Programi so temeljili na individualnih načrtih usposabljanja, ki izhajajo iz specifičnih potreb udeležencev ter zagotavljajo prilagojene oblike usposabljanja in delovnega procesa ter delovnih sredstev.

2. O PROJEKTU

Projekt v višini 85% delno financira Evropska unija, in sicer iz Evropskega socialnega sklada, 15 % vrednosti projekta pa je financiranega iz nacionalnih sredstev. Projekt se izvaja v okviru Operativnega programa razvoja človeških virov za obdobje 2007 - 2013, v okviru 4. razvojne prioritete "Enakost možnosti in spodbujanje socialne vključenosti", in v podsklopu 4.1. prednostne usmeritve "Enake možnosti na trgu dela in krepitev socialne vključenosti". Projekt je tekel pod okriljem Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti in je bil izbran na javnem razpisu za spodbujanje enakih možnosti in socialne vključenosti na trgu dela.

Vsebina projekta je nastala v sodelovanju petih partnerjev. Vodilni partner projekta je **Univerzitetni rehabilitacijski inštitut Republike Slovenije - Soča** (v nadaljevanju URI – Soča), ostali partnerji projekta pa so **Želva, podjetje za usposabljanje in zaposlovanje invalidov, d.o.o.** (v nadaljevanju Želva), **IP Posočje d.o.o.** (v nadaljevanju IP Posočje), **CRI Celje d.o.o., rehabilitacija, proizvodnja, storitve** (v nadaljevanju CRI Celje) in **Zveza Sožitje - Zveza društev za pomoč osebam z motnjami v duševnem razvoju Slovenije** (v nadaljevanju Sožitje).

Več informacij o posameznih partnerjih in njihovih dejavnostih najdete na njihovih spletnih straneh; informacije o URI - Soča najdete na dveh spletnih straneh www.ir-rs.si in www.cpr.uri-soca.si, informacije o IP Posočje na spletni strani www.ip-posocje.si, informacije o Želvi na spletni strani www.zelva.si, informacije o CRI Celje na spletni strani www.cri.si in informacije o Zvezi Sožitje na spletni strani www.zveza-sozitie.si.

Z izjemo Sožitja smo vsi partnerji projekta izvajalci zaposlitvene rehabilitacije in naše osnovno poslanstvo je delo z invalidi, ki sodijo v ranljivo ciljno skupino, s čimer je projekt v bistvu nadgradnja aktivnosti naše osnovne dejavnosti. Ob svojem delu smo zaznali velike deficite v praktičnem znanju in usposobljenosti pri ranljivi ciljni skupini, pomanjkanje delovnih izkušenj, težave v usposabljanju in zaposlovanju, pomanjkanje ustreznih programov usposabljanja za tovrstno ciljno skupino, pomanjkanje ustreznih delovnih in zaposlitvenih programov.

Namen projekta

Namen projekta je bil izboljšati zaposljivost in socialno vključenost ranljivih skupin, ustvariti delovna mesta za ranljive skupine ter zagotoviti enakost med spoloma.

Cilji projekta

so sledeči:

- izboljšati možnosti zaposlovanja specifičnih ciljnih skupin invalidov (osebe z motnjo v duševnem zdravju, gibalno ovirani, osebe s cerebralno paralizo, ...),
- zagotoviti ustrezne programe usposabljanja,
- izmenjava dobrih praks,
- razvoj programov v povezovanju z delodajalci ob upoštevanju njihovih potreb,
- vzpostavitev mreže potencialnih delodajalcev, ki bodo omogočali trajnost zaposlitve,
- usposobitev oseb iz ciljnih skupin in njihova produktivna zaposlitev,
- vzpostavitev partnerstva v lokalnih okoljih,
- zagotovitev teoretičnega usposabljanja za vsaj 32 udeležencev pri 4 partnerjih projekta,
- zaposlitev vsaj 16 oseb pri 4 partnerjih.

Ciljna skupina

so:

- osebe z motnjo v duševnem razvoju,
- gibalno ovirani,
- osebe s težavami v duševnem zdravju,
- osebe s cerebralno paralizo,
- osebe z neugodno možgansko poškodbo
- in drugi.

V okviru projekta smo identificirali v okolju tista dela, ki so osebam omogočala ustrezno usposobitev in možnost trajne zaposlitve v okviru podpornega ali zaščitnega zaposlovanja.

Rezultati projekta

so sledeči:

- vzpostavitev štirih učnih delavnic, kot del mreže učnih delavnic,
- vzpostavitev učne delavnice za zeleni program - obdelovanje kmetijskih zemljišč, na področju urejevanja okolja za pomožnega vrtnarja, lesna učna delavnica za obdelovalca lesa, učna delavnica za nudenje podpore v pisarniškem poslovanju s pomočjo informacijske tehnologije na področju dela za arhivarja - vnašalca podatkov,
- 4 programi usposabljanja,
- usposobitev oseb po modelih učnih delavnic - za delo se je usposobilo 36 oseb invalidov,
- štiri mobilne zaposlitvene skupine iz ciljnih kategorij invalidov in
- 23 zaposlenih oseb iz ciljne kategorije.

Krepitev socialne vključenosti

- znanja za kompetenčno nastopanje na trgu,
- pridobitev ustreznega znanja,
- trdnost in samozaupanje,
- vzpostavitev samopomočnih skupin s ciljem krepitve moči,
- potrebne socialne kompetence za delovno vzdržljivost, vztrajnost in sociabilnost,
- zagotavljanje delovnega okolja in zaposlitvena skupina ob podpori mentorja.

Povečanje dostopa do zaposlitve

Z dvigom znanja, osebnostne rasti, samozaupanja, socialnih veščin in spretnosti se pridobijo nove zaposlitve za ranljive ciljne skupine.

Čas trajanja projekta

Projekt je potekal od decembra 2010 do decembra 2014, v skupnem trajanju 48 mesecev.

3. PROGRAMI UČNIH DELAVNIC

S sprejemom Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov ter ustanovitvijo Sklada za spodbujanje zaposlovanja invalidov so bili vzpostavljeni ustrezni pravni in finančni okvirji za zaposlovanje in socialno vključenost invalidov. Z uveljavitvijo sistema zaposlitvene rehabilitacije, ki vključuje kvotni sistem, nove oblike zaposlovanja (podporno in zaščitno zaposlovanje), programe socialne vključenosti, možnosti prilagajanja delovnega mesta in sredstev za delo ter druge vzpodbude delodajalcem, ki zaposlujejo invalide, se je pomembno razširil izbor možnosti invalidov na trgu dela.

Za višjo stopnjo zaposljivosti in vključenosti invalidov pa je potrebno zagotoviti tudi širše možnosti za usposabljanje invalidov na konkretnih delovnih mestih.

Raziskave (slovenske in tuje) kažejo, da se zaposlitvene možnosti bolj odpirajo v majhnih in srednje velikih podjetjih, kjer pa delodajalci praviloma nimajo izkušenj kot tudi ne usposobljenih ljudi za pomoč invalidom v procesu usposabljanja in kasnejše zaposlitve.

Težave, povezane s pomanjkanjem primernih delovnih programov in usposobljenosti delodajalcev za sodelovanje pri oblikovanju prilagojenih delovnih mest, programov usposabljanja in zaposlovanja, se kažejo še posebej pri specifičnih skupinah mladih invalidov (npr. osebe s cerebralno paralizo, avtisti, gibalno in senzorno ovirani, osebe z nezgodno možgansko poškodbo). Te skupine invalidov se zaradi narave svoje oviranosti in neustrezne pripravljenosti delovnega okolja ne morejo enakovredno vključiti v usposabljanje in zaposlovanje na konkretnih delovnih mestih, praviloma nimajo in tudi niso mogli pridobiti ustreznih delovnih izkušenj.

Projekt ZELENA DOLINA je preizkus novega modela in metode v praksi na osnovi že opravljenega mednarodnega raziskovalnega projekta z naslovom »Učne delavnice za invalide in druge ranljive skupine«, ki je bil prijavljen in odobren v okviru razpisa Leonardo da Vinci leta 2005; prijavitelj je bil STORIC Ljubljana s partnerji sosednjih držav in iz Slovenije: Inštitutom Republike Slovenije za rehabilitacijo (sedaj URI - Soča), ki je prijavitelj tega projekta in IP Posočje d.o.o., ki je tudi partner tega projekta. Projekt je evalviran CMEPIUS.

Projekt ZELENA DOLINA je preizkus novega modela in metode usposabljanja in zaposlovanja v praksi s konkretnimi cilji, produkti in rezultati:

1. Razvili in izvedli bomo usposabljanje, ki bo posameznim skupinam invalidov na prilagojen način zagotovilo konkurenčno znanje in kompetence, ki ustrezajo delodajalcem.

2. Na kontinuiran način (prehod od usposabljanja v zaposlitev) bomo zagotovili ustrezno zaposlitev na okoljskih (hortikultura, vzdrževanje gozdnih površin, eko-pohištena izdelava) in informacijsko komunikacijsko tehničnih programih.

Ciljne skupine, ki so vključene v ta projekt (osebe z motnjo v duševnem razvoju, gibalno ovirani, osebe s težavami v duševnem zdravju, osebe s cerebralno paralizo, osebe z nezgodno možgansko poškodbo, ...), se srečujejo s pomanjkanjem primernih in prilagojenih programov usposabljanja ter zaposlovanja, ki bi upoštevali posebne potrebe in bi vključevali sestavo teoretičnega usposabljanja, prakse v prilagojenih razmerah in prakse v pravi delovni situaciji. Učna delavnica je inovativen projekt, ki smo ga razvili s posebnim poudarkom za ranljive skupine in je sestavljen iz triadnega procesa: teoretičnega usposabljanja, prakse v prilagojenih razmerah (delavnici), prakse v realni delovni situaciji. Ta model je bil že evalviran. Pri tem smo upoštevali izsledke evalvacije in izvedli najboljšo prakso.

S projektom vzpostavljamo kontinuirano povezavo med pridobivanjem znanj, izkušenj in zaposlovanjem ter ponovno vstopanje v nadgradnjo znanj zaradi potrebe po vseživljenjskem učenju in sprejemanju novosti iz gospodarskega in tehničnega okolja (job rotation).

V Sloveniji je pomanjkanje zaposlitvenih programov za osebe z motnjo v razvoju ali s telesnimi okvarami, zaradi vse večjega uveljavljanja visokih tehnologij, računalniškega in tehničnega razvoja, kar zmanjšuje področja zaposlovanja za te osebe, zato je potrebno neprestano oblikovanje novih zaposlitvenih projektov za te osebe. Urejanje in nega gozdnih površin, vrtov, parkov in podobni »zeleni programi« so kljub krizi dobra zaposlitvena niša, ker se je še vedno drži stereotip nezanimivega dela. S projektom smo želeli razviti tudi specifično oblikovane storitvene pakete, zaposliti ciljno kategorijo oseb z ovirami in s tem zagotavljati integracijo, pridobivanje plače in opravljanje deficitarnih storitev.

Osebe, ki sodijo v ciljno skupino gibalno oviranih oseb, oseb s cerebralno paralizo, oseb s težavami v duševnem zdravju in oseb z možgansko poškodbo, imajo večinoma strokovno izobrazbo (od poklicne do visoke strokovne izobrazbe). Primanjkuje jim predvsem praktičnih znanj in ustreznih delovnih izkušenj. V okviru projekta želimo identificirati v okolju tista dela, ki bi tem osebam omogočala ustrezno usposobitev in trajno zaposlitev v okviru podpornega ali zaščitnega zaposlovanja. Največ možnosti za njihovo zaposlitev vidimo na informacijsko komunikacijsko tehničnem področju.

V obdobju izvajanja projekta so projektni partnerji izoblikovali 4 programe usposabljanja. Vsak izmed projektnih partnerjev je glede na svojo dejavnost ali vzporedno izoblikoval program usposabljanja, skozi katerega je vodil

udeležence vse do zaposlitve. Tako so projektni partnerji izvedli in izvajajo sledeče delavnice:

- URI – SOČA: učna delavnica za nudenje podpore v pisarniškem poslovanju, informacijsko tehnološki programi »arhivar - vnašalec podatkov«,
- IP POSOČJE: učna delavnica za področje obdelovanja kmetijskih površin »zeleni programi«,
- ŽELVA: učna delavnica za urejanje okolja »pomožni vrtnar«,
- CRI CELJE: lesna učna delavnica »pomožni obdelovalec lesa«.

3.1. PROGRAMI USPOSABLJANJA

3.1.1.a Program usposabljanja za arhivarja - vnašalca podatkov

NAZIV PROGRAMA USPOSABLJANJA	Učna delavnica za podporo v pisarniškem poslovanju "arhivar - vnašalec podatkov"
NAMEN PROGRAMA USPOSABLJANJA	<p>Program usposabljanja je namenjen ranljivim ciljnim skupinam, da se jim zagotovi konkurenčnost na trgu dela, ki je prilagojena njihovim sposobnostim in znanju. Namen programa je usposabljanje na področju poslovanja z dokumentarnim gradivom za vnašanje podatkov za potrebe arhiviranja podatkov.</p> <p>S celovitim usposabljanjem udeležencem zagotavljamo konkurenčno nastopanje na trgu dela, pridobitev novih znanj, pridobitev potrebnih socialnih kompetenc za delovno vzdržljivost, vztrajnost in sociabilnost v prilagojenem delovnem okolju ob podpori mentorja.</p>
CILJI PROGRAMA USPOSABLJANJA	<p>S pomočjo prilagojenega programa usposabljanja oz. vključitve v delovni proces želimo posamezno skupino invalidov usposobiti za delo za ravnanje z dokumentarnim gradivom, ki zajema tako seznanitev s teoretičnim delom, kot s praktičnim izvajanjem aktivnosti.</p> <p>Pri teoretičnih izhodiščih je potrebno poznavanje veljavne zakonodaje in notranjih pravil ter postopkov dela, s katerimi se jamči izpolnjevanje zakonskih določil za izvajanje procesa digitalizacije poslovne dokumentacije.</p> <p>Praktični del usposabljanja pa predstavlja in zajema:</p> <ul style="list-style-type: none">• seznanitev z osnovami sprejemanja pošte in vlog (klasične in elektronske),• razvrščanje (klasificiranje) po vsebini na podlagi klasifikacijskih načrtov z roki

	<p>hranjenja,</p> <ul style="list-style-type: none"> • evidentiranje dokumentov, zadev oz. dokumentacije v računalniške evidence in opremljanje gradiva z metapodatki, • skeniranje dokumentov, • priprava dokumentov, • odprava pošte, • hrambo gradiva (sistemi arhiviranja, roki hranjenja), • elektronsko arhiviranje (e-hramba v digitalni obliki), • izločanje nepotrebne dokumentarne gradiva, • odbiranje arhivskega gradiva. <p>Specifični cilji, kot dodana vrednost:</p> <ul style="list-style-type: none"> - pridobivanje ustreznih delovnih navad, znanj, izkušenj in spretnosti, ki so potrebne za zaposlitev, - aktivno vključevanje ranljivih ciljnih skupin v delovni proces, - pridobivanje na delovni vzdržljivosti, vztrajnosti pri izvajanju delu, sociabilnosti, - povezovanje z organizacijami v okolju z namenom zagotavljanja trajnosti izvajanja dela, - pridobitev konkurenčnega znanja in kompetenc, ki ustrezajo zahtevam delodajalcem na trgu dela, - zaposlitev po končanem usposabljanju.
<p>OBLIKE IN METODE DE LA USPOSABLJANJA</p>	<p>Program se izvaja v kombinaciji teoretičnega dela in praktičnega usposabljanja predvsem v prilagojenem delovnem okolju s skrajšanim delovnim časom. Usposabljanje poteka 6 mesecev, po 6 ur dnevno od ponedeljka do petka.</p> <p>Usposabljanje poteka v obliki učnih delavnic, izvaja se tako individualno kot skupinsko. Skupini se predstavijo teoretična izhodišča, ki jih nato posamezniki individualno utrjujejo v prilagojenem delovnem okolju in tudi v realnem delovnem okolju. Prenos praktičnih znanj poteka s pomočjo delovnega utrjevanja, pri svojem delu udeleženci veliko uporabljajo osebni računalnik za vnos</p>

	<p>podatkov. Ob zaključku usposabljanja se preveri pridobljeno znanje, po uspešno zaključenem usposabljanju udeleženci pridobijo potrdilo o uspešno zaključenem usposabljanju.</p> <p>Na začetku in na koncu smo izvedli tudi evalvacijo programa s pomočjo vprašalnikov. Prav tako se spremlja napredek o delovni učinkovitosti posameznega udeleženca.</p>
CILJNA SKUPINA USPOSABLJANJA	<p>Program usposabljanja je namenjen ranljivim ciljnim skupinam, predvsem invalidom - osebam s težavami v duševnem zdravju, gibalno oviranim, osebam s cerebralno paralizo, osebam z nezgodno možgansko poškodbo in drugim, ki imajo končano vsaj IV. stopnjo izobrazbe in navzgor. Za to populacijo primanjkuje primernih in prilagojenih programov usposabljanja ter zaposlovanja, ki bi upoštevali posebne potrebe in bi vključevali v sestavo teoretično usposabljanje, prakse v prilagojenih razmerah in prakse v pravi delovni situaciji.</p>
POGOJI VKLJUČITVE V PROGRAM USPOSABLJANJA	<p>Pogoj za vključitev v program usposabljanja je vsaj IV. stopnja izobrazbe, katerekoli smeri. Udeleženec mora soditi v ranljivo ciljno skupino invalidov, kar pomeni, da mora imeti status invalida. Pred vključitvijo v program pa mora pridobiti pozitivno zdravniško spričevalo, da je tovrstno delo zanj primerno. Potrebno je vsaj osnovno znanje računalništva, ki ga zahteva vnos podatkov.</p>
TRAJANJE PROGRAMA USPOSABLJANJA	<p>Program usposabljanja traja 6 mesecev, po 6 ur dnevno, od ponedeljka do petka, od 8.00 do 14.00 ure.</p> <p>Usposabljanje je sestavljeno iz triadnega procesa: teoretičnega usposabljanja, prakse v prilagojenih razmerah in prakse v realni delovni situaciji, vse tri oblike dela se nenehno prepletajo.</p>

	<p>1. mesec udeleženci spoznajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - osnovne pojme s področja arhiviranja, - osnove varstva pri delu, - materialno varovanje dokumentarnega in arhivskega gradiva, - pripravo, zajem in obdelavo podatkov, - popis dokumentacije v skladu z navodili v Excelovo tabelo, - delo s poslovno dokumentacijo, - osnove komuniciranja na delovnem mestu, - razumevanje medosebnih odnosov na delovnem mestu, - reševanje konfliktnih situacij v delovnem okolju, - kontrolo vnosa podatkov. <p>2. mesec udeleženci spoznajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - veljavno zakonodajo, Zakon o varstvu dokumentarnega in arhivskega gradiva, - digitalizacijo obrazcev, - procese, Sistemi za upravljanje z dokumenti, - sortiranje dokumentacije v rednikih, - pripravo dokumentacije za popis, - urejanje dokumentacije, - logistiko hrambe dokumentacije, - zajem dokumentacije, - usposabljanje na delovnem mestu. <p>3. mesec udeleženci spoznajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - izločanje dokumentacije, - roke hrambe dokumentacije, - usposabljanje na delovnem mestu. <p>4. mesec udeleženci spoznajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - varnost pri delu s podatki, - obdelavo in kontrolo metapodatkov, - usposabljanje na delovnem mestu. <p>5. mesec udeleženci:</p> <ul style="list-style-type: none"> - utrjujejo znanja s področja arhiviranja in dokumentiranja, - usposabljujejo se na delovnem mestu. <p>6. mesec udeleženci spoznajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - usposabljanje iz notranjih pravil - enotne
--	--

	<p>tehnološke zahteve,</p> <ul style="list-style-type: none"> - digitalizacijo dokumentacije, - usposabljanje na delovnem mestu, - interno preverjanje znanja.
<p>PRIDOBLEJENE KOMPETENCE V PROGRAMU USPOSABLJANJA</p>	<p>Ob uspešno zaključenem usposabljanju bo posameznik imel razvite naslednje kompetence:</p> <ul style="list-style-type: none"> - varstvo dokumentarnega in arhivskega gradiva, - znanje osnovnih pojmov arhiviranja, - poznavanje razvoja stroke, - poznavanje arhivske etike (upoštevanje kodeksa poklicne etike), - varstvo tajnosti, varstvo zasebnosti in varstvo osebnih podatkov, - ustrezna znanja zakonodaje s področja arhiviranja, - poznavanje delovnih nalog in standardov, - poznavanje osnov pravic rabe gradiva, - usposobljenost za delo z dokumentarnim gradivom, - ravnanja s poslovno dokumentacijo, - hrambe dokumentarnega gradiva in varovanja podatkov, - pozna roke hrambe dokumentarnega gradiva, - dolžnosti glede varstva dokumentarnega in arhivskega gradiva, - popis in izločanja dokumentacije, - priprava, zajem, vnos dokumentacije in kontrola vnosa, - strokovno obdelavo gradiva, - način in postopek odbiranja arhivskega gradiva iz dokumentarnega gradiva, - znanje o dokumentarnem gradivu, ki ima lastnosti arhivskega gradiva, - znanje o načinu in postopku izročanja arhivskega gradiva arhivu.

3.1.1.b Področja dela programa usposabljanja za arhivarja - vnašalca podatkov

PODROČJA DEL	KLJUČNA DELA	ZNANJA IN SPRETNOSTI
<i>Analiza, načrtovanje in organizacija dela</i>	☞ sprejemanje navodil za delo in upoštevanje le teh pri izvedbi delovnih opravil	☞ zna sprejeti navodila za delo, ☞ razume in zna prebrati delovno dokumentacijo in se po njej ravnati.
<i>Priprava dela oz. delovnega mesta</i>	☞ sodeluje pri pripravi pripomočkov in orodij za delo	☞ zna se osebno pripraviti za delo, ☞ zna izbrati in pripraviti pripomočke in delovno opremo, ☞ se na ustrezen način vključuje v usvojene delovne naloge, ☞ upošteva osnovna pravila priprave na delo in pri izvajanju posameznih del.
<i>Operativna dela</i>	☞ priprava dokumentacije za popis	☞ upošteva pravila za materialno varovanje dokumentarnega in arhivskega gradiva, ☞ pozna osnove urejanja dokumentacije, ☞ pozna pravila zajema dokumentacije.
	☞ popis gradiva	☞ izbere gradivo, ☞ utemelji izbor zaokrožene celote gradiva, ☞ pridobi dodatne informacije o gradivu, nastanku

		<p>gradiva in lastnosti gradiva,</p> <ul style="list-style-type: none"> ☞ sodeluje s tehnično službo, ☞ gradivo predstavi in opiše, ☞ na podlagi opisanih teoretičnih znanj in po navodilu nadrejene osebe izvede popis gradiva: <ul style="list-style-type: none"> - ga ovrednoti, - analitično obdela, - klasificira, - indeksira in tehnično opremi.
	☞ delo s poslovno dokumentacijo	<ul style="list-style-type: none"> ☞ izvaja kontrolo vnosa podatkov, ☞ seznanjen z veljavno zakonodajo na področju dokumentarnega in arhivskega gradiva, ☞ seznanjen s Sistemi za upravljanje z dokumenti, ☞ izvaja sortiranje dokumentacije v rednikih, ☞ dobro pozna varnost pri delu s podatki.
	☞ strokovno obdela gradivo	<ul style="list-style-type: none"> ☞ vrednoti gradivo, ☞ analizira gradivo, ☞ analitično obdela, klasificira in indeksira gradivo, ☞ ustvarja podatkovne zbirke,

		<ul style="list-style-type: none"> ☞ obvlada načela in kriterije vrednotenja gradiva, ☞ obvlada predpise o odbiranju in izročanju gradiva arhivu.
	<ul style="list-style-type: none"> ☞ izločanje dokumentacije 	<ul style="list-style-type: none"> ☞ pozna zakonodajo, ki določa izločanje dokumentacije, ☞ zna sprejeti navodila o izločanju dokumentacije, ☞ oceni in valorizira dokumentacijo, ☞ odda izločeno dokumentacijo v uničenje.
	<ul style="list-style-type: none"> ☞ posredovanje dokumentacije 	<ul style="list-style-type: none"> ☞ pripravi dokumentacijo za predogled, ☞ izvede postopek izposoje in vračanja dokumentacije, ☞ dokumentacijo popiše in jo posreduje nadrejenemu v fizični in elektronski obliki.
Zagotavljanje kakovosti	<ul style="list-style-type: none"> ☞ zagotavlja in odgovarja za kakovost opravljene storitve in dela 	<ul style="list-style-type: none"> ☞ odgovarja za osnove zagotavljanja kakovosti opravljene storitve, ☞ racionalno porabi materiale, energijo, čas, ☞ pozna osnovne načine zagotavljanja kakovosti opravljenega dela.

Komunikacija	<ul style="list-style-type: none"> ☞ komunicira s sodelavci in vodjo 	<ul style="list-style-type: none"> ☞ komunicira s sodelavci in vodjo, ☞ sodeluje v skupini, ☞ pozna osnove komuniciranja, ☞ pozna pravila dela v skupini, ☞ zna prepoznati napake in posredovati informacijo o nastalem problemu nadrejenim.
Varovanje zdravja in okolja	<ul style="list-style-type: none"> ☞ varuje zdravje in okolje 	<ul style="list-style-type: none"> ☞ uporablja delovno opremo in orodje v skladu s preventivo zdravja in higiene ljudi, ☞ pozna in se ravna po navodilih varstva in zdravja pri delu ter požarnega varstva, ☞ ravna v skladu s preventivo zdravja in higiene, ☞ varuje okolje, ☞ pozna osnovne principe varovanja zdravja in varnosti pri delu, ☞ pozna nevarnosti dela in delovnega okolja ter pozna ukrepe za varno delo in ukrepe za ohranitev zdravja in preprečevanje nezgod.

REZULTATI PROJEKTA	<ul style="list-style-type: none">- izvedeni sta bili dve skupini usposabljanja,- v program je bilo vključenih 9 udeležencev,- vsi udeleženci so program uspešno zaključili,- izboljšanje motivacije in samozavesti udeležencev,- izboljšanje komunikacijskih, delovnih spretnosti in posledica tega tudi neodvisnosti udeležencev,- zaposlitev 5-ih udeležencev usposabljanja.
-------------------------------	--

3.1.2.a Program usposabljanja za pomočnika/co vrtnarja/ke

NAZIV PROGRAMA USPOSABLJANJA	Pomočnik/pomočnica vrtnarja/vrtnarke
NAMEN PROGRAMA USPOSABLJANJA	<p>Ranljivim ciljnim skupinam omogočiti enakost na trgu dela in konkurenčnost, katera se zagotovi z enakovredno usposobljenostjo oseb. Tako bodo osebe preko učnih delavnic oz. usposabljanja dosegle dvig znanja za kompetentno nastopanje na trgu, pridobile na osebni rasti, samozaupanju, socialnih veščinah in spretnostih in se s pomočjo ustrezne podpore in aktivne delovne vključenosti usposobile za opravljanje dela za poklic pomočnik /pomočnica vrtnarja/vrtnarke in s tem povečale svoje zaposlitvene možnosti.</p> <p>S celovitim usposabljanjem (v končni fazi tudi pridobivanjem NPK) je oseba usposobljena za:</p> <ul style="list-style-type: none"> - opravljanje dela in ohranjanje dela, ter napredovanje v njem, - vzpostavljanje delovno – zaposlitvenih odnosov z delodajalcem, sodelavci, nadrejenimi, - prehode k drugim delodajalcem (odločanje za drugega delodajalca, drugo delo, izobraževanje, ...), kar je v kontekstu sodobnega razumevanja trga dela in zaposlovanja po modelu kariernega svetovanja in karierne poti.
CILJI PROGRAMA USPOSABLJANJA	<p>S pomočjo prilagojenega programa usposabljanja oz. vključitve v delovni proces želimo posamezne skupine invalidov usposobiti za izvajanje pomožnih del na področju vrtnarstva oz. urejanja okolja, jih seznaniti s postopki dela, pripomočki, ki se pri delu uporabljajo, seznaniti jih z varnim in zdravim delom, ... in s tem povečati njihove zaposlitvene možnosti. Med pomembnejše cilje navajamo še naslednje:</p> <ul style="list-style-type: none"> – specifičnim ciljnim skupinam zagotoviti pridobivanje ustreznih delovnih navad, izkušenj, spretnosti in veščin, ki so potrebne

	<p>za zaposlitev,</p> <ul style="list-style-type: none"> - aktivno vključevanje ranljivih ciljnih skupin v delovni proces in prehod iz pasivne v aktivno vlogo na področju zaposlovanja ter pridobivanje na delovni vzdržljivosti, vztrajnosti, sociabilnosti, - z dokazovanjem spretnosti in veščin, ki jih ciljne skupine pridobijo tekom usposabljanja, se vzpostavijo partnerstva pri potencialnih delodajalcih, s tem se odpirajo možnosti trajnosti zaposlitve, - pridobitev konkurenčnega znanja in kompetenc, ki ustrezajo zahtevam delodajalcev na trgu dela, - zaposlitev, po uspešno končanem usposabljanju oz. po pridobitvi znanj, izkušenj, ki so zahtevane za uspešno izvajanje poklica.
<p>OBLIKE IN METODE DE LA USPOSABLJANJA</p>	<p>Program usposabljanja za poklic pomočnik/ca vrtnarja/ke, se izvaja v kombinaciji teoretičnega dela in praktičnega usposabljanja v prilagojenem delovnem okolju in v realni delovni situaciji ter predstavlja kontinuiran vstop v zaposlitev brez prekinitve.</p> <p>Usposabljanje poteka v obliki učnih delavnic, individualnega dela, skupinskega dela, dela v manjših skupinah, kjer se bodo uporabljale ustrezne metode učenja (praktične demonstracije, utrjevanja), uporabljala se bodo različna sredstva za prikaz in izvedbo vsebin ter aktivnosti programa. Usposabljanje bo temeljilo predvsem na praksi in izmenjavi izkušenj. Ob zaključku usposabljanja sledi metoda preverjanja pridobljenega znanja, spretnosti in veščin v obliki zaključnega izpita in se ob uspešno zaključenem usposabljanju pridobi potrdilo o usposabljanju.</p> <p>Rezultate, ki jih bodo posamezniki dosegali tekom usposabljanja, se bo spremljalo s pomočjo anketnih vprašalnikov, instrumentarija za spremljanje napredka v delovni učinkovitosti (prilagajanje invalida na delo, razvoj delovnih veščin, napredovanje, osebno prilagajanje in prilagajanje dela ter delovnega okolja invalidu).</p>

<p>CILJNA SKUPINA USPOSABLJANJA</p>	<p>Program usposabljanja je namenjen ranljivim ciljnim skupinam – osebe z motnjo v duševnem razvoju, gibalno ovirani, osebe s težavami v duševnem zdravju, osebe z nezgodno možgansko poškodbo, osebe s cerebralno paralizo, osebe z nižjo stopnjo izobrazbe (končana OŠ ali OŠPP, končana nižja poklicna izobrazba (dve leti in pol)), katere so zaradi zdravstvenih težav in svojega funkcioniranja omejene na področju vključevanja v redne, formalne izobraževalne programe in so na področju zaposlovanja omejene.</p>
<p>POGOJI VKLJUČITVE V PROGRAM USPOSABLJANJA</p>	<p>Pred vključitvijo v sam program mora oseba pridobiti pozitivno zdravniško potrdilo, s katerim dokaže, da nima zdravstvenih ovir za opravljanje poklica pomočnik/ca vrtnarja/ke.</p>
<p>TRAJANJE PROGRAMA USPOSABLJANJA</p>	<p>Usposabljanje traja 6 mesecev. Usposabljaneci se v tem programu usposobijo za izvajanje del za pomočnika/co vrtnarja/ke. Usposabljanje delimo na tri (3) faze.</p> <p>1. faza; <u>najenostavnejša dela</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"> - seznanitev z osnovnimi aktivnostmi za 1. fazo usposabljanja, - priprava ustreznih delovnih pripomočkov in osebne zaščitne opreme, - pobiranje odpadkov, papirjev, kartonov, pridelkov, - odnašanje oz. odvažanje vej, - grabljanje listja in trave, zalivanje tal, - okopavanje plevela in robnikov, - ročno izkopavanje sadilnih jam, - ravnanje z biološkimi odpadki in kompostiranjem. <p>Znanje za to delo naj bi usposabljaneci teoretično in praktično osvojili v dveh mesecih usposabljanja.</p> <p>2. faza; <u>zahtevnejša dela</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"> - seznanitev z osnovnimi aktivnostmi za 2. fazo usposabljanja, - čiščenje površin (asfaltne, betonske, peščene, travnate),

	<ul style="list-style-type: none"> - ročna groba in fina obdelava tal/rastišča, - gnojenje tal z organskimi oz. anorganskimi gnojili, - okopavanje rož, rastlin, - ročna košnja (trših rastlin, grmovja, samorastlin s srpom, koso, mačeto ali sekuro), - ročno obrezovanje žive meje. <p>Tudi ta faza usposabljanja traja dva meseca. Po uspešno pridobljenem znanju sledi prehod v najzahtevnejšo fazo usposabljanja –</p> <p>3. faza; <u>najzahtevnejša dela</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"> - seznanitev z osnovnimi aktivnostmi za 3. fazo usposabljanja, - sajenje rož, - ročna setev vrtnin, zelišč, dišavnic, okrasnih rastlin, - pobiranje/obiranje pridelkov, čiščenje le teh in ustrezna priprava na shranjevanje, - ravnanje površin z različnimi materiali (pesek, prst, ruša), - obrezovanje grmovnic in okrasnih dreves, - vzdrževanje orodja po uporabi, - poznavanje osnovnih lastnosti rastlin, ki jih seje/sadi/cepi. <p>Znanje za najzahtevnejša dela naj bi usposabljanje počasi pridobivali ves čas usposabljanja, vendar v zadnjih dveh mesecih usposabljanja najbolj intenzivno.</p>
<p>PRIDOBLENE KOMPETENCE V PROGRAMU USPOSABLJANJA</p>	<p>Ob uspešno zaključenem usposabljanju bo posameznik imel razvite naslednje kompetence:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ustrezno znanje za načrtovanje, pripravo, izvedbo in kontrolo lastnega dela, - sprejemanja in upoštevanja navodil za delo, - racionalne porabe energije, materiala, časa za uspešno izvedbo posameznega delovnega opravila, - varovanje lastnega zdravja in zdravja drugih zaposlenih ter varovanje okolja in rokovanja z odpadki, - ustrezen način komunikacije (nadrejeni, sodelavci, poslovni bonton, stranke, naročniki),

	<ul style="list-style-type: none">- priprava tal/rastišča v skladu z navodili strokovnega sodelavca,- ročno sejanje in sajenje oz. nacepitev v skladu z navodili strokovnega sodelavca,- ročno oskrbovanje gojenih rastlin oz. rastišč ob nadzoru strokovno nadrejenega,- ročno pobiranje pridelkov in priprava le teh za shrambo/predelavo/prodajo v skladu z navodili.
--	---

3.1.2.b Področja dela programa usposabljanja za pomožnega vrtnarja/ko

PODROČJA DEL	KLJUČNA DELA	ZNANJA IN SPRETNOSTI
<i>Analiza, načrtovanje in organizacija dela</i>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ sprejemanje navodil za delo in upoštevanje le teh pri izvedbi delovnih opravil 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ zna sprejeti navodila za delo, ➤ zna prebrati delovni nalog, ➤ razume in zna prebrati delovno dokumentacijo in se po njej ravnati.
<i>Priprava dela oz. delovnega mesta</i>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ sodeluje pri pripravi pripomočkov in orodij za delo 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ zna se osebno zaščititi/pripraviti za delo, ➤ zna izbrati in pripraviti pripomočke in delovno opremo, ➤ se na ustrezen način vključuje v osvojene delovne naloge, ➤ upošteva osnovna pravila priprave na delo in pri izvajanju posameznih del.
<i>Operativna dela</i>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ pripravi tla/rastišče v skladu z navodili strokovnega sodelavca 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ zna izvajati ročno grobo in fino obdelavo tal v skladu z navodili, ➤ izvesti zna izkop sadilne jame v skladu z navodili, ➤ opravi gnojenje tal z organskimi oz. anorganskimi gnojili ter le te med seboj loči, ➤ zna pripraviti rastišče, ➤ pozna osnove obdelave in priprave tal oz. rastišča, kar upošteva pri delu, ➤ izbira in uporablja ustrezne pripomočke

		in orodja za obdelavo tal oz. pripravo rastišča
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ročno seje in sadi oz. nacepi v skladu z navodili strokovnega sodelavca 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ opravi ročno setev vrtnin, zelišč, dišavnic, okrasnih rastlin, ➤ pomaga pri cepljenju s kulturo gliv, ➤ pomaga pri mešanju substrata, ➤ pozna tehniko ročnega sejanja/sajenja/cepljenja in jo zna uporabiti pri delu, ➤ pozna osnovne lastnosti rastlin, ki jih seje/sadi/cepi (vrtnine, zelišča, dišavnice, gobe, okrasne rastline), ➤ zna izbrati ustrezen način razmnoževanja rastlin.
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ročno oskrbuje gojene rastline oz. rastišča ob nadzoru strokovno nadrejenega 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ seznanjen je z ročnim dognojevanjem, ➤ zna ročno zalivati, ➤ zna izbrati ustrezno tehniko dela (okoplje in opleje rastline), ➤ odstranjuje odmrli organski material s primernim načinom grabljenja, ➤ sodeluje pri ročnem obrezovanju žive meje, ➤ je usposobljen za ročno košenje zelenih površin, ➤ ročno zna odstraniti plesni in peclje iz substrata v skladu z navodili,

		<ul style="list-style-type: none"> ➤ pozna osnove oskrbe gojenih rastlin (vrtnin, dišavnic, gob, zelišč), ➤ pozna osnove vzdrževalnih del na zelenih površinah (zalivanje, košnja), ➤ pozna osnove predpisov o varstvu pri delu, varstvo pred požari ter varovanja okolja in se ravna po njih.
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ročno pobira pridelke in jih pripravi za shrambo/ predelavo/prodaj o v skladu z navodili 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ zna pripraviti pripomočke in embalažo za pobiranje pridelkov, ➤ pravilno pobira /obira pridelke, ➤ pridelke ustrezno očisti in jih primerno sortira za nadaljnjo prodajo, ➤ zna ravnati s posameznimi vrstami pridelkov pri spravilu in skladiščenju, ➤ zna izbrati ustrezno in primerno embalažo za konkreten pridelek.
Zagotavljanje kakovosti	<ul style="list-style-type: none"> ➤ zagotavlja in odgovarja za kakovost opravljene storitve in dela 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ odgovarja za osnove zagotavljanja kakovosti opravljene storitve, ➤ racionalno porabi materiale, energijo, čas, ➤ pozna osnovne načine zagotavljanja kakovosti opravljenega dela.
Vzdrževanje in popravila	<ul style="list-style-type: none"> ➤ vzdržuje orodja in delovne pripomočke 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ očisti in oskrbi orodja po uporabi, ➤ redno pregleduje

		<ul style="list-style-type: none"> ➤ delovne pripomočke, ➤ zna pravilno hraniti delovna orodja, ➤ zna očistiti pripomočke po uporabi, ➤ pozna zahteve za delovanje orodij in pripomočkov, ➤ pozna standarde varstva pri delu za orodja in delovne pripomočke, ki jih uporablja.
Komunikacija	<ul style="list-style-type: none"> ➤ komunicira s sodelavci in vodjo skupine 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ komunicira s sodelavci in vodjo, ➤ sodeluje v skupini, ➤ pozna osnove komuniciranja, ➤ pozna pravila dela v skupini, ➤ zna prepoznati napake in posredovati informacijo o nastalem problemu nadrejenim.
Varovanje zdravja in okolja	<ul style="list-style-type: none"> ➤ varuje zdravje in okolje 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ uporablja delovno opremo in orodje v skladu s preventivo zdravja in higiene ljudi, ➤ pozna in se ravna po navodilih varstva in zdravja pri delu ter požarnega varstva, ➤ ravna v skladu s preventivo zdravja in higiene, ➤ varuje okolje, ➤ pozna osnovne principe varovanja zdravja in varnosti pri delu, ➤ pozna nevarnosti dela in delovnega

		okolja ter pozna ukrepe za varno delo in ukrepe za ohranitev zdravja in preprečevanje nezgod.
--	--	--

3.1.3.a Program usposabljanja za zeleni program - delavec v kmetijstvu

NAZIV PROGRAMA USPOSABLJANJA	Delavec/ka v kmetijstvu in ostalih zelenih programih
NAMEN PROGRAMA USPOSABLJANJA	<p>Namen usposabljanja v programu kmetijstva in ostalih programih urejanja zelenih površin je v prvi vrsti vključevanje ranljivih skupin v delovne aktivnosti, ki bi vključenim osebam omogočile pridobitev novih znanj, izkušenj in kompetenc. Program usposabljanja je namenjen ranljivim ciljnim skupinam, da se jim zagotovi večja konkurenčnost na trgu dela. Namen programa je predvsem usposobitev za opravljanje del v t.i. zelenih programih. Gre za različne dejavnosti v kmetijstvu in programe urejanja zelenih površin.</p> <ul style="list-style-type: none">- Z vsebinsko raznolikim, celovitim usposabljanjem udeležencem zagotavljamo konkurenčno nastopanje na trgu dela, pridobitev novih znanj, pridobitev potrebnih socialnih kompetenc, izboljšanje delovne vzdržljivosti, vztrajnosti in stabilnost v delovnem okolju ob podpori mentorja.- Namen usposobitve je tudi povečati možnost zaposlitve pri drugih delodajalcih.
CILJI PROGRAMA USPOSABLJANJA	<p>Cilj programa usposabljanja je s posredovanjem teoretičnih znanj, na uporabnikom prilagojen način in z vključitvijo v delovni proces na konkretnih delovnih mestih, usposobiti vključene invalidne osebe za izvajanje pomožnih del v t.i. zelenih programih:</p> <ul style="list-style-type: none">- urejanje zelenih površin v okolju (parki, zelenice, pokopališča, grobišča, ...),- enostavna, lažja dela v gozdu,- pomožna dela v ekološkem kmetovanju. <p>Vključeni invalidi bodo spoznali postopke dela, se seznanili z orodji, stroji in pripomočki za delo ter njihovo varno uporabo.</p>

	<p>Končni cilj je usposobljenost za delno samostojno opravljanje dela in s tem povečanje zaposlitvenih možnosti tudi izven projekta.</p>
<p>OBLIKE IN METODE DE LA USPOSABLJANJA</p>	<p>Program zajema tako teoretične kot praktične vsebine in znanja, ki se tekom časa izmenjujejo in dopolnjujejo.</p> <p>Oblike in metode dela v usposabljanju so zato prilagojene vsebini programa.</p> <p>Teoretični del poteka v obliki predavanj, demonstracij, individualnega in skupinskega dela, seminarских nalog in ogledov: rastlinjakov, nasadov, drevesnic, kmetij, ...</p> <p>Praktični del pa poteka v obliki demonstracij in učnih delavnic v realnem delovnem okolju - rastlinjak, njiva, travnik, park, pokopališče, gozd, kjer udeleženci pod vodstvom mentorja izvajajo dela, ki so jih v teoretičnem delu spoznali.</p> <p>Oba dela se ne izvajata povsem ločeno. Program namreč pomeni kombinacijo teoretičnega in praktičnega dela, ki se izmenjujeta in vsebinsko dopolnjujeta. Zadnji mesec se izvaja usposabljanje zgolj na konkretnem delovnem mestu. Po uspešno zaključenem praktičnem delu se usposabljanje zaključi s preverjanjem pridobljenega znanja, oceno praktičnih znanj, za kar se izda potrdilo o usposabljanju. Nato preide v zaposlitev na delovnem mestu, za katerega se je udeleženec usposobil.</p> <p>Doseganje rezultatov se preverja sproti – med samim usposabljanjem z ustnimi in pisnimi metodami.</p> <p>Ob vključitvi in ob zaključku udeleženci izpolnjujejo pisne obrazce za evalvacijo.</p>
<p>CILJNA SKUPINA USPOSABLJANJA</p>	<p>Ciljna skupina, ki ji je program usposabljanja namenjen, so težje zaposljive osebe, ki so zaradi invalidnosti ali težav v vsakdanjem in delovnem funkcioniranju pri izbiri rednih izobraževalnih programov in zaposlovanju, omejene. Ob tem ni pomembno za kakšno vrst ovir in težav gre (težave v duševnem zdravju, gibalno ovirani, gluhi ali naglušni, z motnjo v duševnem razvoju, ...).</p>

<p>POGOJI VKLJUČITVE V PROGRAM USPOSABLJANJA</p>	<p>Pred vključitvijo v sam program mora oseba pridobiti pozitivno zdravniško potrdilo, s katerim dokaže, da nima zdravstvenih ovir za opravljanje poklica pomočnik/ca v zelenih, kmetijskih programih.</p>
<p>TRAJANJE PROGRAMA USPOSABLJANJA</p>	<p>Usposabljanje traja 6 mesecev. Udeleženci usposabljanja se v tem času usposobijo za različna pomožna dela v kmetijskih in drugih zelenih programih. Usposabljanje poteka na treh različnih področjih:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. področje kmetijskih del, 2. urejanje zelenih površin (parki, pokopališča, grobišča), 3. enostavna, lažja dela v gozdu. <p>Za vsa tri področja se izvaja enotni uvodni teoretični del usposabljanja, ki zajema naslednja znanja:</p> <p>UVODNI DEL</p> <ul style="list-style-type: none"> - seznanitev s programom usposabljanja in posameznimi področji, - predstavitev vseh treh področij dela (kmetijski, urejanje zelenih površin, delo v gozdu), - usposabljanje za varno delo in varstvo pred požarom, - seznanitev z delovno dokumentacijo, ki jo je potrebno voditi dnevno, - seznanitev s potekom usposabljanja na posameznih programih, - seznanitev s pravili, s pravicami in obveznostmi udeležencev, - vprašanja in odgovori. <p>Po uvodnem delu se posamezne udeležence glede na njihove interese, želje, zmožnosti in omejitve razdeli po posameznih področjih, kjer za vsak program dobijo svojega mentorja. Uvodni del traja tri do pet dni.</p>

TEORETIČNI DEL

KMETIJSKI PROGRAM

- ekološko kmetovanje (kaj je to, kako do certifikata, kako ohranimo in obnavljamo certifikat),
- pridelava zelenjave v našem okolju (izbira ustreznih kultur, semen, sadik, ...),
- priprava zemlje,
- kolobar (kaj je to, priprava kolobarja-primer),
- gnojenje in kompostiranje (gnojilni načrt),
- sredstva za zaščito in zdravljenje rastlin (dovoljena v ekološkem kmetovanju),
- sejalni načrt,
- vzgoja ekoloških semen in sadik,
- seznanitev s stroji, orodji in pripomočki za delo.

UREJANJE ZELENIH POVRŠIN

- seznanitev s posameznimi površinami, ki jih urejamo (parki, zelenice, pokopališča, grobišča),
- spoznavanje tehnik dela in potrebnega orodja,
- priprava plana dela (košnja),
- spoznavanje sredstev za uničevanje plevela in pravil za uporabo teh sredstev (posebna usposabljanja),
- posebne zahteve pri urejanju pokopališč,
- seznanitev s stroji, orodji in pripomočki za delo.

ENOSTAVNA DELA V GOZDU

- seznanitev z različnimi deli v gozdu,
- seznanitev z zahtevami za izvajanje posameznih del,
- spoznavanje drevesnih vrst (nekaterih),
- predstavitev del, ki jih v gozdu smejo opravljati (čiščenje, sajenje dreves, odstranjevanje vej, obžetje smrečic).

Za udeležence, ki se odločijo za lažja dela v gozdu, se omogoči dodatno usposabljanje posameznikov za varno delo z motorno žago.

PRVI DEL PRAKTIČNEGA USPOSABLJANJA

- kombinacija teoretičnega in praktičnega usposabljanja

- ogledi na terenu (rastlinjak, sadovnjak, njiva, pokopališče, park, ...),
- demonstracije opravljanja del,
- razporeditev na konkretno delovno mesto,
- priprava ustreznih delovnih pripomočkov in osebne zaščitne opreme,
- grabljenje listja in trave,
- okopavanje plevela,
- izvajanje posameznih faz del skupaj z mentorjem glede na področje dela,
- spoznavanje in preizkus različnih del na svojem področju.

V teoretičnem delu usposabljanja in prvem delu praktičnega usposabljanja udeleženci osvojijo osnovna znanja o programu. Dodobra se seznanijo z deli, osvojijo delovne operacije pod stalnim vodstvom mentorja in se naučijo uporabljati orodja in pripomočke. Prvi del praktičnega usposabljanja je namenjen predvsem kombinaciji teoretičnega usposabljanja in konkretno uporabo znanja. Za to so predvideni trije meseci. Temu pa sledi:

DRUGI DEL PRAKTIČNEGA USPOSABLJANJA

Kjer udeleženci izvajajo konkretna dela na delovnih mestih, ob prisotnosti mentorja:

- razporeditev na konkretno (ustrezno) delovno mesto,
- dodelitev delovnih nalog,
- izvajanje delovnih nalog pod vodstvom mentorja (na izbranem področju dela).

KMETIJSKI PROGRAM

- obdelava tal,
- sejanje, sajenje in presajanje rastlin,
- priprava kompostnega kupa,
- priprava substrata za sejanje ali pikiranje

	<ul style="list-style-type: none"> sadik, - setev vrtnin, zelišč in dišavnic, presajanje sadik, - zalivanje, pletje in odstranjevanje plevela - pobiranje pridelkov (fižol, grah, ...), - sortiranje in spravilo pridelkov, - pobiranje semen in priprava za hrambo, - vzdrževanje orodja po uporabi. <p>UREJANJE ZELENIH POVRŠIN IN ENOSTAVNA DELA V GOZDU</p> <ul style="list-style-type: none"> - košnja trave, - grabljenje, spravilo in odvoz trave, - čiščenje suhih vej, - obrezovanje grmovnic, - ročna košnja (trših rastlin, grmovja, samorastlin s srpom, koso, mačeto ali sekiro), - odstranjevanje manjših vej in suhih dreves iz gozda, - sajenje dreves, - odvoz materiala, - čiščenje, - vzdrževanje orodja po uporabi. <p>Celoten proces usposabljanja poteka 6 mesecev. Ves čas trajanja usposabljanja se udeležence motivira k čim bolj samostojnemu opravljanju del. Medtem ko v prvem delu praktičnega usposabljanja udeleženec opravlja delo skupaj z mentorjem, je v drugem delu mentor ves čas prisoten, vendar delo izvajajo udeleženci samostojno.</p>
<p>PRIDOBLJENE KOMPETENCE V PROGRAMU USPOSABLJANJA</p>	<p>Ob uspešno zaključenem usposabljanju ima udeleženec razvite naslednje kompetence:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ustrezno znanje za načrtovanje, pripravo, izvedbo in kontrolo lastnega dela, - sprejemanja in upoštevanja navodil za delo, - racionalne porabe energije, materiala, časa za uspešno izvedbo posameznega delovnega opravila, - varovanje lastnega zdravja in zdravja drugih zaposlenih, ter varovanje okolja in rokovanja

	<p>z odpadki,</p> <ul style="list-style-type: none"> - ustrezen način komunikacije (nadrejeni, sodelavci, poslovni bonton, stranke, naročniki), - priprava tal/rastišča v skladu z navodili strokovnega sodelavca, - ročno sejanje in sajenje rastlin (dreves, zelenjave, zelišč, cvetja) v skladu z navodili strokovnega sodelavca, - ročno oskrbovanje gojenih rastlin oz. rastišč ob nadzoru strokovno nadrejenega, - ročno pobiranje pridelkov in priprava le teh za shrambo/predelavo/prodajo v skladu z navodili, - poznavanje kulturnih rastlin – zelenjave, sadja, jagodičevja, dreves, cvetja, - poznavanje ekološke pridelave sadik in zelenjave, - poznavanje pridelave ekološkega semena - ročno pobiranje, čiščenje in priprava semena za hrambo, - vzgoja ekoloških sadik (sejanje, pikiranje) - poznavanje kolobarja, - poznavanje ekoloških metod in pripravkov za zaščito rastlin.
--	---

3.1.3.b Področja dela programa usposabljanja na zelenih programih

PODROČJA DEL	KLJUČNA DELA	ZNANJA IN SPRETNOSTI
<i>Analiza, načrtovanje in organizacija dela</i>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ sprejemanje navodil za delo in upoštevanje le teh pri izvedbi delovnih opravil 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ zna sprejeti navodila za delo, ➤ razume in zna prebrati delovno dokumentacijo in se po njej ravnati
<i>Priprava dela oz. delovnega mesta</i>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ sodeluje pri pripravi pripomočkov in orodij za delo 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ zna se osebno zaščititi/pripraviti za delo, ➤ zna izbrati in pripraviti pripomočke in delovno opremo, ➤ se na ustrezen način vključuje v osvojene delovne naloge, ➤ upošteva osnovna pravila priprave na delo in pri izvajanju posameznih del.
<i>Operativna dela</i>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ pripravi tla/rastišče v skladu z navodili strokovnega sodelavca 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ zna izvajati ročno grobo in fino obdelavo tal v skladu z navodili, ➤ pozna kolobar ter se ravna po njem, ➤ pripravi kompost in ga zna uporabiti, ➤ zna pripraviti rastišče, ➤ pozna osnove obdelave in priprave tal oz. rastišča, kar upošteva pri delu, ➤ izbira in uporablja ustrezne pripomočke in orodja za obdelavo tal oz. pripravo rastišča.
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ročno seje in sadi v skladu z navodili 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ opravi ročno setev vrtnin, zelišč, dišavnic, okrasnih

	<p>strokovnega sodelavca</p>	<p>rastlin,</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ zna izbrati prave platoje in jih samostojno napolniti s substratom ➤ pozna tehniko ročnega sejanja/sajenja/cepljenja in jo zna uporabiti pri delu, ➤ pozna osnovne lastnosti rastlin, ki jih seje/sadi/cepi (vrtnine, zelišča, dišavnice, gobe, okrasne rastline), (zna izbrati ustrezen način razmnoževanja rastlin).
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ročno oskrbuje gojene rastline na prostem, v rastlinjaku oz. vsa rastišča ob nadzoru nadrejenega strokovnega delavca 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ seznanjen je z ročnim dognojevanjem, ➤ zna ročno zalivati, ➤ zna izbrati ustrezno tehniko dela (okoplje in opleje rastline), ➤ odstranjuje odmrli organski material s primernim načinom grabljenja, ➤ sodeluje pri ročnem obrezovanju žive meje, ➤ je usposobljen za ročno košenje zelenih površin, ➤ ročno zna oskrbeti sadike dreves in odstraniti plevel in odmrlo drevje v skladu z navodili, ➤ pozna osnove oskrbe gojenih rastlin (vrtnin, dišavnic, gob, zelišč), ➤ pozna osnove

		<p>vzdrževalnih del na zelenih površinah (zalivanje, košnja),</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ pozna osnove predpisov o varstvu pri delu, varstvo pred požari ter varovanja okolja in se ravna po njih.
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ročno pobira pridelke in semena ter jih pripravi za shrambo/ predelavo/prodaj o v skladu z navodili 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ zna pripraviti pripomočke in embalažo za pobiranje pridelkov in semen, ➤ pravilno pobira /obira pridelke, ➤ zna pravilno pobirati in ravnati s semeni, ➤ semena zna očistiti, sortirati in hraniti, ➤ pridelke ustrezno očisti in jih primerno sortira za nadaljnjo prodajo, ➤ zna ravnati s posameznimi vrstami pridelkov pri spravilu in skladiščenju, ➤ zna izbrati ustrezno in primerno embalažo za konkreten pridelek.
Zagotavljanje kakovosti	<ul style="list-style-type: none"> ➤ zagotavlja in odgovarja za kakovost opravljene storitve in dela 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ odgovarja za osnove zagotavljanja kakovosti opravljene storitve, ➤ racionalno porabi materiale, energijo, čas, ➤ pozna osnovne načine zagotavljanja kakovosti opravljenega dela.
Vzdrževanje in popravila	<ul style="list-style-type: none"> ➤ vzdržuje orodja in delovne pripomočke 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ očisti in oskrbi orodja po uporabi, ➤ redno pregleduje

		<ul style="list-style-type: none"> ➤ delovne pripomočke, ➤ zna pravilno hraniti delovna orodja, ➤ zna očistiti pripomočke po uporabi, ➤ pozna zahteve za delovanje orodij in pripomočkov, ➤ pozna standarde varstva pri delu za orodja in delovne pripomočke, ki jih uporablja.
Komunikacija	<ul style="list-style-type: none"> ➤ komunicira s sodelavci in vodjo skupine 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ komunicira s sodelavci in vodjo, ➤ sodeluje v skupini, ➤ pozna osnove komuniciranja, ➤ pozna pravila dela v skupini, ➤ zna prepoznati napake in posredovati informacijo o nastalem problemu nadrejenim.
Varovanje zdravja in okolja	<ul style="list-style-type: none"> ➤ varuje zdravje in okolje 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ uporablja delovno opremo in orodje v skladu s preventivo zdravja in higiene ljudi, ➤ pozna in se ravna po navodilih varstva in zdravja pri delu ter požarnega varstva, ➤ ravna v skladu s preventivo zdravja in higiene, ➤ varuje okolje, ➤ pozna osnovne principe varovanja zdravja in varnosti pri delu, ➤ pozna nevarnosti dela in delovnega

		okolja ter pozna ukrepe za varno delo in ukrepe za ohranitev zdravja in preprečevanje nezgod.
--	--	--

3.1.4.a Program usposabljanja za pomožni obdelovalec/ka lesa

NAZIV PROGRAMA USPOSABLJANJA	Pomožni obdelovalec/ka lesa
NAMEN PROGRAMA USPOSABLJANJA	<p>Ranljivim ciljnim skupinam omogočiti enakost na trgu dela in konkurenčnost, katera se zagotovi z enakovredno usposobljenostjo oseb. Tako bodo osebe preko učnih delavnic oz. usposabljanja dosegle dvig znanja za kompetentno nastopanje na trgu, pridobile na osebni rasti, samozaupanju, socialnih veščinah in spretnostih in se s pomočjo ustrezne podpore in aktivne delovne vključenosti usposobile za opravljanje dela za poklic pomožni obdelovalec/ka lesa in povečale svoje zaposlitvene možnosti.</p> <p>S celovitim usposabljanjem je oseba usposobljena za:</p> <ul style="list-style-type: none"> - opravljanje dela in ohranjanje dela ter napredovanje v njem, - vzpostavljanje delovno – zaposlitvenih odnosov z delodajalcem, sodelavci, nadrejenimi, - prehode k drugim delodajalcem (odločanje za drugega delodajalca, drugo delo, izobraževanje,...), kar je v kontekstu sodobnega razumevanja trga dela in zaposlovanja po modelu kariernega svetovanja in karierne poti.
CILJI PROGRAMA USPOSABLJANJA	<p>S pomočjo prilagojenega programa usposabljanja oz. vključitve v delovni proces želimo posamezne skupine invalidov usposobiti za izvajanje pomožnih del na področju proizvodnje pohištva, jih seznaniti s postopki dela, pripomočki, ki se pri delu uporabljajo, seznaniti jih z varnim in zdravim delom, ... in s tem povečati njihove zaposlitvene možnosti. Med pomembnejše cilje navajamo še naslednje:</p> <ul style="list-style-type: none"> – specifičnim ciljnim skupinam zagotoviti pridobivanje ustreznih delovnih navad, izkušenj, spretnosti in veščin, ki so potrebne

	<p>za zaposlitev,</p> <ul style="list-style-type: none"> - aktivno vključevanje ranljivih ciljnih skupin v delovni proces in prehod iz pasivne v aktivno vlogo na področju zaposlovanja, ter pridobivanje na delovni vzdržljivosti, vztrajnosti, sociabilnosti, - z dokazovanjem spretnosti in veščin, ki jih ciljne skupine pridobijo tekom usposabljanja, se vzpostavijo partnerstva pri potencialnih delodajalcih, s tem se odpirajo možnosti trajnosti zaposlitve, - pridobitev konkurenčnega znanja in kompetenc, ki ustrezajo zahtevam delodajalcev na trgu dela, - zaposlitev, po uspešno končanem usposabljanju oz. po pridobitvi znanj, izkušenj, katere so zahtevane za uspešno izvajanje poklica.
<p>OBLIKE IN METODE DE LA USPOSABLJANJA</p>	<p>Program usposabljanja za poklic pomožni obdelovalec lesa se izvaja v kombinaciji teoretičnega in praktičnega usposabljanja v prilagojenem okolju in pravi delovni situaciji, ter predstavlja kontinuiran vstop v zaposlitev brez prekinitve.</p> <p>Usposabljanje poteka v obliki učnih delavnic, individualnega dela, skupinskega dela, dela v manjših skupinah, kjer se bodo uporabljale ustrezne metode učenja (praktične demonstracije, utrjevanja), uporabljala se bodo različna sredstva za prikaz in izvedbo vsebin ter aktivnosti programa. Usposabljanje bo temeljilo predvsem na praksi in izmenjavi izkušenj. Ob zaključku usposabljanja sledi metoda preverjanja pridobljenega znanja, spretnosti in veščin v obliki praktičnega zaključnega izpita in se ob uspešno zaključenem usposabljanju pridobi potrdilo o usposabljanju.</p> <p>Rezultate, ki jih bodo posamezniki dosegali tekom usposabljanja se bo spremljalo s pomočjo anketnih vprašalnikov, instrumentarija za spremljanje napredka v delovni učinkovitosti (prilagajanje invalida na delo, razvoj delovnih veščin, napredovanje, osebno prilagajanje in prilagajanje dela ter delovnega okolja invalidu).</p>

<p>CILJNA SKUPINA USPOSABLJANJA</p>	<p>Program usposabljanja je namenjen ranljivim ciljnim skupinam – osebe z motnjo v duševnem razvoju, gibalno ovirani, osebe s težavami v duševnem zdravju, osebe z nezgodno možgansko poškodbo, osebe s cerebralno paralizo, osebe z nižjo stopnjo izobrazbe (končana OŠ ali OŠPP, končana nižja poklicna izobrazba (dve leti in pol)), katere so zaradi zdravstvenih težav in svojega funkcioniranja omejene na področju vključevanja v redne, formalne izobraževalne programe in so na področju zaposlovanja omejene.</p>
<p>POGOJI VKLJUČITVE V PROGRAM USPOSABLJANJA</p>	<p>Pred vključitvijo v sam program mora oseba pridobiti pozitivno zdravniško potrdilo, s katerim dokaže, da nima zdravstvenih ovir za opravljanje poklica pomožni obdelovalec lesa.</p>
<p>TRAJANJE PROGRAMA USPOSABLJANJA</p>	<p>Usposabljanje traja 6 mesecev. Usposabljaneci se v tem programu usposobijo za izvajanje del za pomožni obdelovalec/ obdelovalka lesa. Usposabljanje delimo na tri (3) faze.</p> <p>1. faza; <u>najenostavnejša dela</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"> - seznanitev z osnovnimi aktivnostmi za 1. fazo usposabljanja, - priprava ustreznih delovnih pripomočkov in osebne zaščitne opreme, - spoznavanje ročnega mizarskega orodja, - osvajanje posameznih tehnik dela s posameznim mizarskim orodjem, - pravilna uporaba orodja. <p>Znanje za to delo naj bi usposabljaneci teoretično in praktično osvojili v dveh mesecih usposabljanja.</p> <p>2. faza; <u>zahtevnejša dela</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"> - seznanitev z osnovnimi aktivnostmi za 2. fazo usposabljanja, - spozna in zna uporabljati električno ročno orodje, - zna izdelati s pomočjo ročnega orodja enostaven izdelek iz lesa. <p>Tudi ta faza usposabljanja traja dva meseca. Po uspešno pridobljenem znanju sledi prehod v</p>

	<p>najzahtevnejšo fazo usposabljanja –</p> <p>3. faza; <u>najzahtevnejša dela</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"> - seznanitev z osnovnimi aktivnostmi za 3. fazo usposabljanja, - spozna stroje v proizvodnji pohištva, - spozna pravilno uporabo zaščitnih sredstev na strojih in uporabo lastnih zaščitnih sredstev, - spoznava osnovne faze tehnološkega procesa, - s spoznavanjem tehnološkega procesa se zna tudi pravilno gibati v procesu . <p>Znanje za najzahtevnejša dela naj bi usposabljanji počasi pridobivali ves čas usposabljanja, vendar v zadnjih dveh mesecih usposabljanja najbolj intenzivno.</p>
<p>PRIDOBLENE KOMPETENCE V PROGRAMU USPOSABLJANJA</p>	<p>Ob uspešno zaključenem usposabljanju bo posameznik imel razvite naslednje kompetence:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ustrezno znanje za načrtovanje, pripravo, izvedbo in kontrolo lastnega dela, - sprejemanja in upoštevanja navodil za delo, - racionalne porabe energije, materiala, časa za uspešno izvedbo posameznega delovnega opravila, - varovanje lastnega zdravja in zdravja drugih zaposlenih ter varovanje okolja in rokovanja z odpadki, - ustrezen način komunikacije (nadrejeni, sodelavci, poslovni bonton).

3.1.4.b Področja dela programa usposabljanja za pomožnega obdelovalca lesa

PODROČJA DEL	KLJUČNA DELA	ZNANJA IN SPRETNOSTI
<i>Analiza, načrtovanje in organizacija dela</i>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ sprejemanje navodil za delo in upoštevanje le teh pri izvedbi delovnih opravil 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ zna sprejeti navodila za delo, ➤ zna prebrati delovni nalog, ➤ razume in zna prebrati delovno dokumentacijo in se po njej ravnati.
<i>Priprava dela oz. delovnega mesta</i>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ sodeluje pri pripravi pripomočkov in orodij za delo 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ zna se osebno zaščititi/pripraviti za delo, ➤ zna izbrati in pripraviti pripomočke in delovno opremo, ➤ se na ustrezen način vključuje v osvojene delovne naloge, ➤ upošteva osnovna pravila priprave na delo in pri izvajanju posameznih del.
<i>Operativna dela</i>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ pripravi in si uredi delovno mesto v skladu z navodili strokovnega sodelavca 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ pozna in si pripravi orodje za posamezno delovno operacijo, ➤ razume navodila in jih upošteva.
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ uporaba ročnega mizarskega orodja 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ spozna ročno orodje, ➤ spozna pravilno uporabo orodja, ➤ osvoji tehniko dela z orodjem, ➤ osvoji in ve kdaj uporabiti posamezno

		orodje.
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ uporaba električnega ročnega orodja in izdelava enostavnih izdelkov iz lesa 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ spozna orodje, ➤ spozna pravilno uporabo orodja, ➤ osvoji tehniko dela z orodjem, ➤ zna izdelati izdelek s pomočjo ročnega in električnega mizarskega orodja.
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ v proizvodnji pohištva 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ spozna mizarske stroje, ➤ pravilno uporablja zaščitna sredstva tako na strojih kot lastna sredstva, ➤ osvoji pomožna dela na posameznem stroju, ➤ urediti zna delovno mesto za delo, ➤ spozna tehniko dela na posameznem stroju, ➤ upošteva navodila za delo na stroju.
Zagotavljanje kakovosti	<ul style="list-style-type: none"> ➤ zagotavlja in odgovarja za kakovost opravljene storitve in dela 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ odgovarja za osnove zagotavljanja kakovosti opravljene storitve, ➤ racionalno porabi materiale, energijo, čas, ➤ pozna osnovne načine zagotavljanja kakovosti opravljenega dela

<p>Komunikacija</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ komunicira s sodelavci in vodjo skupine 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ komunicira s sodelavci in vodjo, ➤ sodeluje v skupini, ➤ pozna osnove komuniciranja, ➤ pozna pravila dela v skupini, ➤ zna prepoznati napake in posredovati informacijo o nastalem problemu nadrejenim.
<p>Varovanje zdravja in okolja</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ varuje zdravje in okolje 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ uporablja delovno opremo in orodje v skladu s preventivo zdravja in higiene ljudi, ➤ pozna in se ravna po navodilih varstva in zdravja pri delu ter požarnega varstva, ➤ ravna v skladu s preventivo zdravja in higiene, ➤ varuje okolje, ➤ pozna osnovne principe varovanja zdravja in varnosti pri delu, ➤ pozna nevarnosti dela in delovnega okolja ter pozna ukrepe za varno delo in ukrepe za ohranitev zdravja in preprečevanje nezgod.

4. IZVAJANJE UČNIH DELAVNIC

V okviru projekta smo načrtovali vključitev 32 oseb v program usposabljanja. Tako smo realizirali vključitev 36 oseb v različne programe usposabljanja, skupaj je bilo izvedenih 10 skupin. V URI - Soča smo izvedli 2 skupini usposabljanja v učni delavnici za arhivarja - vnašalca podatkov, skupaj je bilo vključenih 9 oseb. V IP Posočje so izvedli 3 skupine usposabljanja, skupaj je bilo vključenih 9 oseb. V Želvi so izvedli 2 skupini usposabljanja, skupaj je bilo vključenih 8 oseb. V CRI Celje so bile izvedene 3 skupine usposabljanja, vključenih je bilo 10 oseb.

Po uspešno zaključenem usposabljanju je bila načrtovana zaposlitev 16 invalidov za čas trajanja projekta. Pri vsakem projektne partnerju je bila predvidena zaposlitev 4 invalidov. Glede na možnosti razpoložljivih sredstev smo tekom izvajanja projekta lahko zaposlili več udeležencev kot smo prvotno načrtovali. V URI – Soča se je zaposlilo 5 invalidov, 6 v Invalidskem podjetju Posočje, 6 v CRI Celje in 6 v Želvi. Načrtovano število na novo zaposlenih invalidov v skladu z opravljenimi programi usposabljanja je tako bilo preseženo, saj se je od prvotno načrtovanih 16 invalidov, zaposlilo 23 invalidov. V URI - Soča smo v sodelovanju z zunanjim partnerjem uspeli dodatno zaposliti še dve osebi, ki sta predhodno uspešno zaključili usposabljanje.

Zaposleni v projektu Zelena dolina so izkazali potrebno delovno kondicijo, na delo so prihajali redno in pravočasno. Z delom v različnih skupinah niso imeli težav, v delo so se dobro vključili in vzpostavili dobre medsebojne odnose.

Vsem vključenim invalidom projekt nudi znanja za kompetenčno nastopanje na trgu z internim certifikatom, ki so ga prejeli v skladu z uspešno opravljenim izpitom ob koncu izvedbe učne delavnice. Vključeni invalidi so tekom projekta pridobili socialne kompetence, potrebne za delovno vzdržljivost, vztrajnost in stabilnost ter možnost prispevanja k družbeni participaciji.

4.1. UČNA DELAVNICA ZA PODROČJE »ARHIVAR – VNAŠALEC PODATKOV«

Učna delavnica za področje arhivarja - vnašalca podatkov je nastala v sodelovanju z zaposlitvenim centrom, ki se ukvarja z arhiviranjem dokumentacije.

Tekom izvajanja zaposlitvene rehabilitacije smo se srečevali s težavami umeščanja na delo za osebe, ki imajo zaključeno vsaj 5. stopnjo izobrazbe, različnih poklicev. Tako smo imeli skozi projekt priložnost razviti program, kjer bi lahko udeleženci usvojili in nadgradili znanje s področja pisarniškega poslovanja in s tem dobili tudi priložnost za umeščanje na trg dela. Potrebe na trgu dela so, predvsem je precej potreb na področju javnega sektorja, zainteresirani so bili za sodelovanje, vendar pa so težave z novim zaposlovanjem.

Novo nastali program učna delavnica za arhivarja - vnašalca podatkov temelji na programu vnašalca podatkov, na podlagi standardne klasifikacije poklicev 4113. Glavna dela, ki jih zajema, so priprava gradiva, zajem gradiva v digitalno obliko, vnos in kontrola meta podatkov.

Za izvajanje dela so potrebna naslednja znanja in pričakovanja:

- osnovno poznavanje Worda in Excela ter Interneta (osnovna računalniška pismenost),
- natančnost in vztrajnost,
- pripravljenost na izobraževanje in učenje v praksi.
- zanesljivost in odgovornost in
- upoštevanje normativov za delo.

Udeleženci so se usposabljali v treh delovnih fazah produkcijskega procesa: priprava, zajem in vnos podatkov, ob upoštevanju teoretičnih izhodišč za delo, ki so bila predstavljena s pomočjo predstavitev ali predavanj.

Pri tem delu je zelo velik poudarek na praksi v procesu digitalizacije poslovne dokumentacije, vendar brez poznavanja veljavne zakonodaje in notranjih pravil, postopkov dela in teoretičnega znanja, se ne more jamčiti izpolnjevanje zakonskih določil.

Zastavili smo program, kjer se je s pomočjo 6 mesečnega usposabljanja pridobilo zanesljive in kompetentne sodelavce ter njihovim specifičnim potrebam prilagojen delovni proces.

Predviden programa je bil opredeljen za 6 mesecev in 6 urno dnevno usposabljanje. Program dela v času usposabljanja je možno prilagajati zahtevam naročnikov zunanjih izvajalcev, glede na naravo zahtevanega dela.

V prvem mesecu usposabljanja udeleženci opravijo izpit iz varstva pri delu in podpišejo izjavo o varovanju podatkov, ki je temelj nadaljnjega dela. V nadaljevanju se seznanijo z osnovnimi pojmi na področju arhiviranja, pomen in namen klasičnega arhiva in se jim predstavi delovni proces, ki zajema pripravo, zajem in obdelavo podatkov. Sledi popis zahtevanih podatkov pretežno v Excelovo tabelo, občasno pa se izvaja vnos podatkov tudi v Wordovo tabelo. Seznanijo se z materialnim varovanjem dokumentarnega in arhivskega gradiva. Spoznajo delo s poslovno dokumentacijo, pripravljajo si tabele za popis in vnos podatkov (kot na primer za: investicijsko dokumentacijo, prejeta in izdana pošta, računalniško dokumentacijo). Prvi mesec je namenjen tudi spoznavanju izrazoslovja in usvojitvi teoretičnega znanja s področja arhiviranja. Prav tako so sodelovali pri pripravi enotnega načrta klasifikacijskih znakov za potrebe arhiviranja in se seznanili s sistemi za upravljanje z dokumenti.

V drugem mesecu usposabljanja so se seznanili z obrazci e-uprave, seznanili so se z določbami Zakona o varstvu dokumentarnega gradiva ter arhivih. V tem mesecu so se seznanili z digitalizacijo dokumentacije, seznanili so se s prevzemanjem dokumentacije, z označevanjem rednikov, s sortiranjem dokumentacije v rednikih, pripravo seznama za vnos in s samim vnosom podatkov v tabele, spoznali so logistiko hrambe dokumentacije in pripravo dokumentacije za uničenje. Prav tako so izvajali delo na konkretnih primerih.

Tretji mesec je naravnani predvsem na praktično izvajanje programa in dela z dokumentacijo. V tem mesecu so se spoznali z izločanjem dokumentacije, torej delitvijo dokumentacije na trajno dokumentacijo in dokumentacijo za uničenje na podlagi klasifikacijskega načrta. Prav tako so se usposabljali iz notranjih pravil - enotne tehnološke zahteve za arhiviranje dokumentacije.

V drugi polovici izvajanja usposabljanja je bil predvsem poudarek na izvajanju konkretnega dela na področju arhiviranja, ob utrjevanju in razširjanju tudi teoretičnega znanja.

Delo se je izvajalo za različne gospodarske subjekte, stečajne upravitelje in druge organizacije, predvsem iz javne uprave, ki so potrebovale storitve arhiviranja. Zanje se je urejala arhivska dokumentacija za področje računovodstva, investicij, kadrovska evidenca, urejevanje zapisov, dokumentiranje fotografij in ostale dokumentacije, odvisno od zahtev naročnika. Prav tako se je pripravljala dokumentacija za pripravo za mikrofilmanje in uničenje.

Ves čas izvajanja programa je bil poudarek na kontroli vnosa podatkov, na začetku se je kontrola vnosov vršila sproti, kasneje pa po obdobjih, da se je naredil naključni pregled pravilnosti posameznih vnosov, saj so udeleženci postajali vse bolj samostojni tekom usposabljanja.

Ob praktičnem izvajanju dela se obravnavajo tudi psihosocialne vsebine skozi celoten program, kot so vsebine osebnostnega razvoja, trening komunikacijskih veščin, obvladovanje medsebojnih odnosov in strategije reševanja konfliktnih situacij v delovnem okolju, spoštovanje drugega, pomaganje drugemu in da se poskrbi za prijetno vzdušje v delovnem okolju.

Ves čas usposabljanja se je vodil dnevnik vsebin usposabljanja.

Pred iztekom usposabljanja so udeleženci opravili interni izpit za področje arhiviranja - vnašanja podatkov in pridobili naziv za interno uporabo arhivar - vnašalec podatkov.

Nekateri med njimi so naknadno opravili tudi izpit za preizkus strokovne usposobljenosti za delo z dokumentarnim gradivom na Pokrajinskem arhivu Maribor ter zanj prejeli potrdilo.

Usposabljanje ciljne skupine

Tekom projekta sta potekali dve skupini usposabljanja za arhivarja - vnašalca podatkov.

1. skupina usposabljanja

Prva skupina usposabljanja je potekala v času od oktobra 2011 do aprila 2012. V prvo skupino usposabljanja je bilo vključenih 5 udeležencev, od tega 3 ženske in 2 moška. Starostna struktura se je gibala od 32 do 51 let, povprečna starost pa je znašala 42 let. Izobrazbena struktura se je gibala od zaključene poklicne šole do zaključenega univerzitetnega programa, različnih strokovnih usmeritev. Poklicno je bil pester nabor kandidatov; trgovec, upravni delavec, pravnica, arhitektka in ekonomistka. Vsem je bilo skupno, ob upoštevanju zdravstvenih omejitev, da so zmožni za enostavna pisarniška opravila. Udeleženci so bili s samim programom zadovoljni in strokovni delavci so jim bili na voljo. Izpostavili so, da je delo enolično, vendar jim to ustreza.

2. skupina usposabljanja

Druga skupina usposabljanja je potekala v času od avgusta 2012 do februarja 2013, vključeni so bili 4 udeleženci, od tega ena ženska in trije moški. Skupina je bila v povprečju mlajša za 10 let od predhodne, starost se je gibala od 24 let do 46 let.

Izobrazbena struktura je bila nižja od prve skupine, en udeleženec je imel 4. stopnjo izobrazbe, ostali trije pa 5. stopnjo, en slikopleskar, dva ekonomska tehnika in en živilski tehnik. Udeleženci so bili s programom zadovoljni, tudi v tej skupini je bilo izpostavljeno, da gre za preveč monotono delo in da bi želeli bolj razgibano delo, kar pa je zaradi narave dela izredno težko doseči.

Zaposlovanje ciljne skupine

Po zaključenem usposabljanju smo 5 oseb zaposlili s pomočjo projekta. Zaposleni sta dve udeleženci iz prve skupine, zaposlitve smo realizirali jeseni 2012. Naslednja dva kandidata smo zaposlili spomladi 2013, zadnji kandidat pa je zaposlen od jeseni 2013. Vsi udeleženci so zaposleni za polni delovni čas do izteka projekta. Glede na njihove zdravstvene težave ni bilo veliko bolniške odsotnosti, kar se odraža z dejstvom, da je delo primerno za tovrstno skupino in da imajo zagotovljene osnovne delovne pogoje. Delo ni potekalo v stresu, zaposleni so bili v varovanem delovnem okolju, ves čas ob prisotnosti mentorja. Navodila za delo so bila jasna, normativi za delo so bili skladni z normativi v zaposlitvenem centru.

Dva udeleženca iz prve skupine sta bila v letu 2014 zaposlena v zaposlitvenem centru, predhodno pa sta v letu 2013 preko javnih del opravljala dela v pokrajinskem arhivu.

Tako je s pomočjo usposabljanja in zaposlovanja skozi projektne aktivnosti bilo zaposlenih 7 oseb.

Delovne obveznosti so bile usmerjene predvsem na popisovanje dokumentacije, kot je: prejeti računi, izdani računi, temeljnice, dokumenti kadrovske evidence, prevzemnice, banke, kompenzacije, blagajne in ostala dokumentacija, v programu Excel. V tabelo so vpisovali metapodatke, ki vsebujejo naslednje podatke iz originalnih dokumentov: številka dokumenta, davčna številka, datum nastanka oziroma datum prejema, naziv dokumenta, opombe, število listov, število listov prilog, datum popisa in popisovalec. Sistem arhiviranja zajema upravljanje z zapisi in hrambo dokumentacije glede na sisteme razvrščanja dokumentarnega gradiva glede na sisteme arhiviranja, glede na določitev izbranih metapodatkov ter tehnično opremo in označitev gradiva. Dokumentacija, za katero ni predvidena hramba, gre v uničenje.

Slika 1: Arhiviranje



Za udeležence se predvidevajo zaposlitvene aktivnosti tudi po zaključku projekta, vrsta zaposlitve pa bo odvisna predvsem od potreb na trgu dela.

4.2. UČNA DELAVNICA ZA PODROČJE – KMETIJSTVO IN ZELENI PROGRAM

Invalidsko podjetje Posočje d.o.o. je družba, katere prva skrb je usposabljanje in zaposlovanje invalidov. To pomeni nenehno iskanje programov, primernih za vključevanje najbolj oviranih oseb.

Eden od pomembnih programov, ki jih v IP Posočje d.o.o. izvajamo, je »Zeleni program«. Program zajema različne oblike urejanja zelenih površin in skrb za okolje.

Splošno je znano, da so t.i. zeleni programi tudi zelo primerni za delo različno oviranih oseb in invalidov.

V družbi smo daljše obdobje razmišljali tudi o širitvi zelenega programa na področje kmetijstva, kjer je izbor različnih opravil verjetno največji. To pa pomeni tudi veliko možnosti prilagajanja dela individualnim omejitvam in potrebam invalidov.

Projekt smo v družbi prepoznali kot možnost za uresničitev naših načrtov in širitev naših dejavnosti na področje kmetijstva. Za potrebe projekta smo zato najeli manjšo kmetijsko površino – njivo, v 15 km oddaljeni vasi, Sužid.

Že v obdobju razmišljanja in načrtovanja dejavnosti nam je bilo jasno, da želimo vstopiti v svet ekološkega kmetovanja. V ta namen smo v IP Posočje za vse izbrane mentorje in vključene invalide organizirali dodatno usposabljanje s področja kmetijstva ter se prijavi v ekološko kontrolo. Usposabljanje je za nas izvedel Posoški razvojni center. Program dodatnega usposabljanja je potekal v dveh delih. Prvi del je bil sestavljen iz splošnih tem s področja kmetijstva, zelenjadarstva, izdelave kolobarja, sadjarstva in jagodičevja ter reza sadnega drevja. Drugi del pa s področja obdelave surovin, striženja ovac in obdelave volne – delavnica filcanja.

Poudarek tega usposabljanja je bil vzpodbujanje podjetništva na podeželju, saj smo že v samem začetku projekta razmišljali o možnostih, ki bi jih projekt vsem vključenim ponudil dolgoročno.

Usposabljanje ciljne skupine

1. skupina usposabljanja

Jeseni 2011 (od oktobra 2011 do aprila 2012) smo v usposabljanje vključil prve štiri kandidate. Vsi štirje so bili moški, delovni invalidi, z določenimi omejitvami. Vsak od njih se je usposabljal na delih, ki so bila v skladu omejitvami. Po uspešno zaključenem usposabljanju v aprilu 2012, smo dva

udeleženca zaposlili, eden je zaposlitev odklonil, enega pa smo zaposlili v naslednjem letu.

2. skupina usposabljanja

V usposabljanje pa smo takoj vključili tri nove kandidate. Dve dekleti (ena mlajša oseba), obe s statusom invalida po ZZRZI in enega vojaškega invalida. Tudi ti trije udeleženci so po šestih mesecih usposabljanje uspešno zaključili. Usposabljanje je potekalo od maja 2012 do novembra 2012. Vse tri smo po zaključenem usposabljanju zaposlili. Ženski sta dobili zaposlitev v okviru projekta na zelenih programih za obdelovanje kmetijskih površin, moškega pa smo zaposlili v drugih programih IP Posočje d.o.o.

3. skupina usposabljanja

Ker so finančna sredstva to omogočala, smo se odločili, da v usposabljanje vključimo še dva nova kandidata - invalida. Tako smo v letu 2013 (od februarja do julija) vključili še dekle (mlajša oseba) in fanta, oba s statusom invalida po ZZRZI. Po zaključenem usposabljanju je udeleženka pridobila odločbo o zaščiteni zaposlitvi in smo jo zaposlili v enem od programov IP Posočje d.o.o., fanta pa smo zaposlili v aktivnostih projekta na zelenih programih.

Zaposlovanje ciljne skupine

Skupno je torej usposabljanje pri nas uspešno zaključilo 9 udeležencev, od katerih smo vse, ki so to želeli, tudi zaposlili. Eden (starejši delavec), se je medtem tudi upokojil v maju 2013. Skupno je bilo 6 zaposlenih v projektu.

Zadovoljni smo, da smo tudi za invalide, ki bi po uspešnem usposabljanju ostali na seznamu brezposelnih, našli delo v drugih programih podjetja.

Aktivnosti programa učne delavnice

Skupaj z udeleženci usposabljanja in njihovimi mentorji, smo delali prve korake v smeri kmetijstva in vrtnarstva.

Zaorali smo v ledino, jo lepo uredili in prvo jesen že posadili prvi ekološki česen in čebulo. V zimskih mesecih so fantje parcelo ogradili z mrežo, postavili leseno lopo za orodje, spomladi pa so posejali zelje, korenček, grah, brokoli in koruzo.

Kmalu smo spoznali, da za pridelavo zdrave, ekološke zelenjave, potrebujemo najprej zdrava, ekološka semena in sadike. Ker na trgu v lokalnem okolju ponudbe ni bilo dovolj, smo v tem prepoznali priložnost za nas. Postavili smo

si manjši rastlinjak, kjer so udeleženci usposabljanja spoznavali metode in tehnike pridelave sadik.

Ker smo bili vsi skupaj na tem področju začetniki, smo informacije, znanje in ideje iskali tudi drugje.

Obiskali smo EKO socialno kmetijo v Šalovcih, kjer smo dobili veliko dobrih idej, pa tudi vzpodbud za začetek. Njihove izkušnje so nas opogumile, čeprav so pogoji za kmetovanje v hriboviti Tolminski povsem drugačni kot v Prekmurju.

Ogledali smo si ekološko kmetijo Korenika, kjer nam je vodja predstavil programe, ki pri njih potekajo. Ob tem so nas zanimale predvsem aktivnosti, ki bi se lahko izvajale v projektu Zelena dolina. Ker imajo zaposleni v Koreniki veliko izkušenj z vodenjem projektov, smo od njih pridobili konkretne nasvete, ideje in pomoč pri načrtovanju projektnih aktivnosti.

Mentorja in udeleženci usposabljanja smo obiskali in si ogledali tudi nekaj rastlinjakov in proizvajalcev zelenjave v slovenski Istri. To našo ekskurzijo je strokovno organizirala in vodila svetovalka Kmetijsko gozdarskega zavoda iz Nove Gorice. Zanimali so nas predvsem nam primerljivi programi. Posebno pozornost pa smo namenili ekološkemu pridelovanju zelenjave. Cilj obiska v Istri je bil spoznati načine pridelave, ki bi jih v našem okolju lahko uporabili ter vrste zelenjave, ki bi bila primerna za vzgojo v našem okolju. Obiska so se udeležili: vodja projekta Zelena dolina pri IP Posočje, mentor ter dva udeleženca usposabljanja, ki sta se v projektu nato tudi zaposlila. Obiskali smo pet pridelovalcev. Vsak od njih je specializiran za nekaj vrst zelenjave. Ugotovili smo, da med seboj sodelujejo in tako lažje delujejo na trgu.

Pri vseh petih gre za večje pokrite površine, vendar ima vsak izdelan svoj sistem. Od povsem enostavnih rastlinjakov, izdelanih doma, do vrhunskega, modernega rastlinjaka, v katerem lastnik prideluje ekološko zelenjavo.

S strani obiskanih proizvajalcev smo bili deležni veliko vzpodbud in nasvetov. Seznanili so nas s težavami, s katerimi se v svoji dejavnosti dnevno srečujejo, pa tudi z načini reševanja.

Našim udeležencem so pokazali tudi doma narejena orodja, s katerimi si vsakdanje delo olajšajo, kar je naše fante posebej navdušilo.

Vsi skupaj smo pridobili nova znanja in ideje, ki smo jih že v okviru projekta poskušali maksimalno izkoristiti.

Vsi partnerji pa smo se v oktobru 2011 udeležili strokovne ekskurzije v Toscano v Italiji, kjer smo spoznali prav področje socialnega podjetništva v kmetijstvu. Naše prvo srečanje je bilo namenjeno spoznavanju organizacije sistema skrbi za ranljive skupine ljudi v provinci. Toscano so nam predstavili kot pokrajino, v kateri je kmetijstvo pomembna panoga, se pa že daljše obdobje srečuje s problemi, kot so: staranje lastnikov kmetij, odliv mladih, s tem pa tudi propadanje kmetij ter vse slabša obdelava zemlje (okolja). Istočasno pa se srečujejo z večjim številom težje zaposljivih oseb, brez

zaključene šole, brez ustreznih znanj, delovnih izkušenj in posledično brez zaposlitve.

Načrtno poskušajo združiti potrebe okolja s potrebami posameznikov. Spremeniti dva negativna dejavnika v enega pozitivnega. Vse našeto zelo spominja tudi na našo realnost. V lokalnem okolju so poiskali kmetije, ki bi bile pripravljene sprejeti osebe iz različnih ranljivih skupin (odvisniki, osebe s TDZ, mladostniki, begunci, zaporniki in telesni invalidi) na usposabljanje, kar so poimenovali v "socialno kmetijstvo". V pokrajini, ki je kmetijsko usmerjena se je s tem odprlo veliko zaposlitvenih možnosti, saj prav kmetijstvo ponuja veliko različnih ustreznih del, primernih za različne ciljne skupine. Obiskali in ogledali smo si eno od socialnih kmetij "Biocolombini", kjer dejavnost poteka skoraj enako kot v našem projektu. Dejavnost predstavljene kmetije je predvsem pridelava, predelava in prodaja zelenjave in sadja. Začeli pa so vključevati v usposabljanje posameznike z različnimi ovirami. Od 8 vključenih oseb v usposabljanje so dve po zaključku tudi redno zaposlili.

Celoten program obiska v Toscani je bil pester in zanimiv. Ker smo vsi partnerji tako ali drugače vključeni v zaposlovanje in usposabljanje ranljivih skupin, smo seveda poskušali iskati vzporednice z našimi programi. Ugotovili smo, da je sistem povsem primerljiv. Gre pač za drugačno poimenovanje določenih aktivnosti ali storitev in nekoliko drugačno organiziranost.

Udeleženci, ki svoje prihodnje aktivnosti načrtujemo na področju kmetijstva in ostalih zelenih programih, smo dobili potrditev, da je naša smer pravilna.

Dejstvo je, da so to programi, ki so zelo primerni za vključevanje različno oviranih oseb. Tako kot je dejal lastnik socialne kmetije Colombinni, so na kmetiji vedno dela, ki pač morajo biti narejena, tudi če so še tako enostavna in na videz nepomembna.

Predvideva se, da bo v prihodnosti hrana zelo pomembna. Pričakuje pa se, da bo poseben poudarek na ekološkem pridelovanju hrane, kar pa je nujno povezano z večjo potrebo po fizičnem delu in povezovanju in sodelovanju.

Tako so se tudi med nami porajale različne ideje o sodelovanju, združevanju in o prepoznavni blagovni znamki. Ideje, ki jih bomo v prihodnje verjetno še večkrat osvežili, morda katero od njih tudi realizirali.

V zadnjih dveh letih poteka projekta smo vse vključene in že zaposlene udeležence v projektu vključili v delovne aktivnosti, ki so bile za posameznika najbolj ustrezne.

Moški udeleženci so se večinoma vključili v program urejanja zelenih površin, kjer skupaj z ostalimi zaposlenimi urejajo parke, zelenice in pokopališča v lokalnem okolju, urejajo okolico ene od tovarn v okolju ter sodelujejo pri enostavnih, lažjih delih v gozdu. Gre predvsem za obžetje mladih drevesc, čiščenje manjšega vejevja in podobna lažja gozdna opravila. Fantje tudi poskrbijo za oranje njive in urejanje njene okolice.

Ženski del ekipe pa se je maksimalno angažiral na področju pridelave ekološke zelenjave in vzgoji ekoloških sadik. Izkušnje, ki smo si jih pridobili v drugem letu projektnih aktivnosti, ko smo v majhnem rastlinjaku, lastne izdelave vzgojili lepo število ekoloških sadik in vse tudi uspešno prodali, so nas opogumile.

V dejavnosti smo prepoznali priložnost za trajnejše zaposlitve in delo. Vodstvo družbe je konec leta 2013 vložilo lastna sredstva v postavitve novega, sodobnega rastlinjaka, z vso opremo in velikim zbiralnikom vode. Tako smo letos, v zadnjem letu projektnih aktivnosti, z znanjem in izkušnjami, ki smo jih vsi skupaj pridobili tekom izvajanja projekta, vzgojili več kot 70.000 ekoloških sadik zelenjave in zelišč in jih veliko tudi uspešno prodali.

Slika 2: Rastlinjak



Svoje aktivnosti smo predstavili širši javnosti s prispevkom na lokalni in nacionalni TV, s članki v nekaterih revijah, lokalnemu okolju pa s prodajo sadik v lokalnih trgovinah pa tudi s predstavitvijo in prodajo sadik na ekološkem prazniku v Tolminu.

Pri izvajanju projektnih aktivnosti smo se srečevali tudi z različnimi težavami in ovirami. Od tega, da nekatere osebe, napotene s strani Zavoda, za vključitev niso bile motivirane, da oseba, ki je uspešno zaključila usposabljanje, ni bila motivirana za zaposlitev, pa do posameznih težav s pridobivanjem dopolnilnih mnenj za invalide ZPIZ-a in pridobitve pozitivnega zdravniškega spričevala. Temu so se priključile še težave s prodajo prvih pridelkov in ekoloških sadik, kar bo za prihodnost zelo pomembno. Uspešno trženje bo namreč pogoj za nadaljevanje dejavnosti in njen razvoj, posledično pa za ohranitev delovnih mest.

Večina vključenih oseb je pred vključitvijo imela tudi malo izkušenj s področij, na katerih so se kasneje usposabljali in zaposlili. Posebno kmetijska dela ne sodijo ravno med »popularna«. Predvsem pa ne med dela, kjer bi v današnjem času brezposelni iskali zaposlitev.

Kljub težavam, s katerimi smo se srečevali, pa je projekt vsem vključenim invalidom in zaposlenim na projektu pomenil pomembno, pozitivno izkušnjo. Svojo dejavnost smo razširili na področje ekološkega kmetovanja, kar smo že dolgo želeli in kjer vidimo tudi veliko možnosti za razvoj.

Pri iskanju možnosti za prodajo pridelkov, smo se povezali z lokalnimi šolami in vrtci. Veseli smo, da naša zelenjava polni tudi želodčke otrok v lokalnem okolju.

Prav tu vidimo tudi prihodnost opisane dejavnosti. Mediji nas vsakodnevno opozarjajo na pomembnost samooskrbe in na dejstvo, da predvsem zelenjava izgubi večino svoje kvalitete na dolgi poti od pridelovalca do uporabnika. Želimo si, da bi z našo zelenjavo lahko oskrbovali lokalne potrošnike, kar je vsekakor naš izziv za prihodnost.

Menimo, da smo dosegli vse postavljene cilje in sredstva, ki smo jih pridobili v projektu Zelena dolina, izkoristili maksimalno. Z dodatnim vlaganjem svojih lastnih sredstev pa smo jih še oplemenitili.

Imamo srečo, da živimo v relativno čistem okolju, brez težke industrije in velikih onesnaževalcev. Zavedamo se tudi svoje odgovornosti za ohranjanje tega okolja. Zavedamo pa se tudi možnosti, ki nam jo okolje nudi in jo želimo izkoristiti. To možnost vidimo prav na področju pridelave zdrave, ekološko čiste hrane.

Želimo si sodelovanja z vsemi, ki jim ni vseeno kakšno hrano uživajo in jim je pomembno ohranjanje čistega in zdravega okolja tudi za bodoče rodove. Vse to pa bo pripomoglo tudi k odpiranju novih delovnih mest ter vzdrževanju našega okolja, na katerega smo vsi tako ponosni.

4.3. UČNA DELAVNICA ZA PODROČJE – POMOŽNI OBDELOVALEC LESA

V podjetju CRI Celje je učna delavnica za področje »pomožni obdelovalec lesa« nastala v okviru enote Pohišstvo, ki izdeluje pohišstvo in izvaja različne mizarске storitve za prodajo na domačem in tujem trgu.

V okviru projekta ZELENA DOLINA izvajamo usposabljanje oseb iz ranljive ciljne skupine, ki so že daljši čas prijavljene na Zavodu za zaposlovanje kot brezposelni iskalci zaposlitve, vendar pod posebnimi pogoji, glede na njihove zdravstvene težave.

Učna delavnica je inovativen projekt, ki temelji na programu enostavna mizarška dela in smo ga razvili s posebnim poudarkom za ranljive ciljne skupine.

Novo nastali program učna delavnica »pomožni obdelovalec lesa« je sestavljen iz triadnega procesa:

- teoretičnega usposabljanja,
- izvajanje prakse v prilagojenih razmerah (učni delavnici) in
- izvajanje prakse v realni delovni situaciji (proizvodnji).

V času izobraževanja se kandidati usposobijo:

- za varno, gospodarno in kakovostno izdelavo enostavnih izdelkov iz lesa in lesnih tvoriv,
- za racionalno rabo energije in materiala,
- za delo na lesnoobdelovalnih strojih in
- za delo v skupini.

Udeleženci pridobivajo delovne sposobnosti in izkušnje ter razvijajo kulturo dela za kasnejše samostojno poklicno delovanje.

Za udeležence programa prilagajamo delovne naloge glede na predznanje, opravljeno strokovno teoretično usposabljanje in z ozirom na dela, ki jih bodo opravljali po končanem usposabljanju.

Število delovnih nalog je odvisno od predhodnega znanja, sposobnosti vsakega posameznika in zahtevnosti delovnih nalog.

Program usposabljanja temelji predvsem na pridobivanju splošnih znanj, delovnih spretnosti in navad, ki se zahtevajo za izvajanje enostavnih delovnih operacij v lesarskem poklicu.

Pri usposabljanju imajo prednost praktične metode dela pred klasičnim, šolskim frontalnim načinom podajanja znanja.

Poučevanje poteka po korakih, ki so podprti s praktičnimi primeri in enostavno, slikovno literaturo.

Udeleženci v teku usposabljanja pridobijo znanje o vrstah lesa, seznanijo se z ročnim orodjem v mizarski stroki in pravilni uporabi le tega, z izdelavo enostavnih predmetov iz lesa s pomočjo ročnega mizarskega orodja, uporabo električnega ročnega orodja ter v sami proizvodnji pohištva spoznajo mizarske stroje in pravilno izvajanje delovnih operacij na posameznem stroju.

Usposabljanje ciljne skupine

Glede na različne nivoje predznanja udeležencev smo učni program izvajali individualno. Znanja in izkušnje, ki so jih udeleženci že imeli pred vključitvijo v program usposabljanja smo upoštevali in z njimi dopolnili osnovni učni načrt programa usposabljanja. S tem smo dvignili samozavest udeležencev ter jih na postopen in spontan način usmerjali v pridobivanje novih znanj in tehnik dela.

Program usposabljanja je problemsko naravnano. Skupaj z udeleženci usposabljanja sprotno in na konkretnih primerih rešujemo nejasnosti in ovire ter na praktičen način spoznavamo metode in zakonitosti poklica.

1. skupina usposabljanja

V oktobru 2011 smo pričeli z izvajanjem prve učne delavnice po prilagojenem programu za pridobitev znanja s področja obdelave lesa in naziva pomožni obdelovalec lesa.

V program usposabljanja so bili vključeni 4 udeleženci (dve ženski in dva moška).

Vsi udeleženci so bili prijavljeni na Zavodu za zaposlovanje kot težje zaposljive brezposelne osebe s statusom invalida.

Vključeni so v začetku aprila 2012 usposabljanje uspešno zaključili.

2. skupina usposabljanja

V juniju 2012 smo pričeli usposablјati drugo skupino 4 udeležencev (ena ženska in trije moški). Konec novembra 2012 so tudi ti udeleženci usposabljanje uspešno končali.

3. skupina usposabljanja

V okviru projekta »Zelena dolina« je bilo na voljo dovolj sredstev za izvedbo še ene učne delavnice. Odločili smo se izvesti še tretjo učno delavnico, v katero

smo vključili dve brezposelni osebi s statusom invalidne osebe. Z usposabljanjem smo pričeli v juniju 2013 in končali v decembru istega leta. Po uspešno zaključenem usposabljanju obeh udeležencev (ženska in moški) smo ju v začetku leta 2014 tudi zaposlili.

Zaposlovanje ciljne skupine

V času trajanja projekta se je v naši učni delavnici usposobilo 10 udeležencev, ki so osvojili znanja na nivoju dela pomožni obdelovalec lesa. Obveza partnerjev EU projekta Zelena dolina je tudi zaposlovanje oseb, ki so predhodno uspešno zaključili usposabljanje. Šest udeležencev programa usposabljanja smo v nadaljevanju izvajanja programa ZELENA DOLINA tudi zaposlili, od tega štiri moške in dve ženski.

V juliju 2012 smo zaposlili prvi dve udeleženci, ki sta se usposabljali v prvi skupini in sta 6-mesečno usposabljanje za področje »pomožni obdelovalec lesa« uspešno končali.

Januarja 2013 smo zaposlili še dva udeleženca. Eden od zaposlenih udeležencev je usposabljanje uspešno opravil v okviru 1. skupine, drugi udeleženec pa v 2. skupini usposabljanja za področje »pomožni obdelovalec lesa«.

Slika 3: Lesna delavnica



Januarja 2014 smo zaposlili še zadnja dva udeleženca, ki sta se usposabljala v 3. skupini usposabljanja za področje »pomožni obdelovalec lesa«.

Pet udeležencev programa vsakodnevno izvajajo najrazličnejša opravila v proizvodnji pohištva kot so razrezovanje, skobljanje, rezkanje, vrtanje, popravilo in lepljenje lesa. Dobro so osvojili tehniko lepljenja lesa, pomoč pri strojnem brušenju lesa, razne tehnike ročnega brušenja. S pridom uporabljajo električno ročno orodje za brušenje in popravilo masivnih lesenih elementov, izvajajo razna enostavna dela v lakirnici, osvojili so tehniko ročnega brušenja lakiranih površin, pomagali pri površinski obdelavi lesa – oljenje, spoznali pa so tudi ročna transportna sredstva za premik obdelovancev v proizvodnji ter pomagajo pri pakiranju pohištva.

Pridobljene izkušnje izvajalcev programa ZELENA DOLINA

Veseli smo za vse pridobljene izkušnje, ki smo jih pridobili tekom priprav in izvajanja Učne delavnice »Zelena dolina«. Zadovoljni smo z doseženimi cilji.

Velika mera zahvale gre mentorjem, ki s svojim strokovnim in pozitivnim pristopom prenašajo svoje dolgoletne izkušnje in znanje v lesarskem poklicu na udeležence usposabljanja.

Vključeni udeleženci v program ZELENA DOLINA so skupaj z mentorji v okviru usposabljanja in tudi kasneje v prvih mesecih zaposlitve ustvarjali čudovite, uporabne in tržno zanimive izdelke iz naravnih materialov. Izdelki, ki so plod dela udeležencev po načrtih in vodstvom mentorjev, so vidni tudi na spletni strani našega podjetja www.cri.si, pod blagovno znamko TULIPAN.

Vzajemnost, sožitje dela udeležencev in mentorjev se po zaključenem usposabljanju nadaljuje v proizvodnji pohištva, kjer udeleženci kot pomožni obdelovalci lesa sodelujejo tudi pri izdelavi visokokakovostnega masivnega pohištva v veliki meri namenjenega izvozu na zahodna tržišča.

4.4. UČNA DELAVNICA ZA PODROČJE – POMOŽNI VRTNAR/KA

Projekt ZELENA DOLINA je preizkus novega modela in metode usposabljanja in zaposlovanja v praksi s konkretnimi cilji, produkti in rezultati. S projektom smo želeli vzpostaviti kontinuirano povezavo med pridobivanjem znanj, izkušenj in zaposlovanjem ter ponovno vstopanje v nadgradnjo znanj zaradi potrebe po vseživljenjskem učenju.

Želva d.o.o. je podjetje za usposabljanje in zaposlovanje invalidov. Ustanovitelj podjetja je Zveza Sožitje, ki združuje vsa društva Sožitje v Republiki Sloveniji. Namen ustanovitve je usposabljanje in zaposlovanje oseb z lažjo motnjo v duševnem razvoju.

V podjetju Želva d.o.o. smo se odločili, da se programa Zelena dolina lotimo z namenom usposabljanja ranljivih ciljnih skupin ter tovrstni populaciji oseb omogočiti enakost in konkurenčnost na trgu dela. Tako smo meseca novembra 2011 začeli z usposabljanjem prve skupine invalidnih oseb, v katero so bile vključene štiri osebe s statusom invalida in izraženimi zdravstvenimi težavami, ki jih sicer na področju zaposlovanja omejujejo (težave s hrbtenico, težave v duševnem zdravju, sladkorna bolezen). Sprva smo organizirali tridnevno predavanje, z namenom pridobitve teoretičnega znanja, kjer je bil poudarek na pomenu učinkovite komunikacije na delovnem mestu, seznanili smo jih s poslovnim bontonom, z zdravjem in varnostjo pri delu, pomenom uporabe zaščitne opreme, delovne obleke, ravnanje v izrednih razmerah, ergonomijo na delovnem mestu, ogledali smo si delovne stroje in pripomočke pri delu, spoznali osnove gojenja in oskrbe rastlin, se poučili o vrstah in uporabi gnojil, ločevanju odpadkov, ...

Izdelali smo učno gradivo Priročnik za usposabljanje »Pomočnik/ca vrtnarja/ice«. Po pridobljenem teoretičnem znanju smo osebe vključili v proces usposabljanja na delovnem mestu, kjer je bil namen pridobitev znanj za konkretna dela, vezana na poklic pomočnik vrtnarja.

V letu 2013 smo usposabljali še drugo skupino invalidnih oseb (4 osebe - s težavami: nižje razvite intelektualne sposobnosti, težave s hrbtenico, težave v duševnem zdravju). Tudi ta skupina udeležencev je program uspešno zaključila. Od skupaj 8 vključenih oseb v proces izobraževanja smo po zaključku usposabljanja v našem podjetju zaposlili 6 oseb in tako dosegli zastavljen cilj - zaposlitev posameznikov po uspešno končanem usposabljanju oz. po pridobitvi znanj in izkušenj, katere so zahtevane za uspešno izvajanje dela.

Zaposleni delavci so se vključili v delo pod vodstvom skupinovodij mentorjev skupaj z ostalimi zaposlenimi delavci v podjetju.

Pri delu na terenu – pri urejanju zelenih in peščenih površin na Poti spominov in tovarštva so uporabili pridobljena znanja v procesu usposabljanja za poklic pomočnik vrtnarja.

Mentorji spremljajo njihovo delo in jih navajajo k samostojnemu uporabljanju naučenih veščin in znanj. Cilj je pridobivanje samozavesti in zanesljivosti izvajanja posameznih del – košnja z motorno kosilnico, nahrbtno motorno kosilnico, obrezovanje in oblikovanje grmovnic in živih mej. Pri teh opravilih je velika pozornost posvečena varnemu in zdravju neškodljivemu delu.

En delavec se je vključil v program usposabljanja za Varno delo z motorno žago, ki ga izvaja Srednja gozdarska šola v Postojni in ga je uspešno opravil. Pridobil je certifikat o usposobljenosti za varno delo z motorno žago.

Posebno pozornost posvečamo tudi opravljanju enostavnejših ročnih del, kot so pletje cvetličnih zasaditev, okopavanje plevelov na peščenih površinah, čiščenje travnatih površin po košnji z grabljanjem in pobiranje smeti. Vsa ta sicer enostavna ročna opravila zahtevajo vztrajnost in skrbnost.

Upoštevanje vseh dejavnikov skupaj zagotavlja delavcu uspešno delo in njegovo osebno zadovoljstvo zaradi kvalitetno opravljenega dela. Predvsem na zadovoljstvu in enakopravni vključenosti v delovne skupine smo zabeležili uspeh in dobro klimo pri vseh težje zaposljivih.

Slika 4: Urejanje okolja



Vsi so se vključili tudi v aktivnosti izven dela. Druženje po službi, udeležba na pikniku podjetja, novoletnemu srečanju vseh zaposlenih, praznovanju rojstnih dni ob sladici in skupni kavi.

Občasno so se pojavljale težave predvsem z zdravstvenim stanjem delavcev. Pri dveh zaposlenih predvsem z resnimi težavami hrbtenice in ramenskega sklepa. Oba delavca sta po zdravljenju prisotna samo polovični delovni čas, kar predstavlja težavo pri vključitvi v skupinsko delo. Na srečo imamo trenutno možnost, da smo ju vključili v štiriurno delo na psihiatrični kliniki, kjer pobirata smeti z zelenic in poti ter praznita koše za smeti. Enemu delavcu, ki ima težave z gibljivostjo roke je Zavod za zdravstveno zavarovanje izdal odločbo o štiriurnem delavniku. Za drugega, ki ima težave s hrbtenico pa čakamo odločbo.

Ostali štirje delavci ne izstopajo od ostalih zaposlenih in so normalno prisotni v delovnem procesu.

Vsem vključenim v Zelene doline smo omogočili (na stroške podjetja) tudi preventivno cepljenje proti hepatitisu B in klopnemu meningoencefalitisu. Cepljenja so prostovoljna, vendar so vsi delavci, ki delajo na terenu preventivno cepljeni.

Usposabljanje za varno in zdravju neškodljivo delo je permanentna skrb vseh zaposlenih in ne samo mentorjev in vodij. Vseh šest je uspešno opravilo usposabljanje s področja varnosti in zdravja pri delu ter požarne varnosti za zaposlene v zelenem programu na področju komunalno vrtnarskih storitev. Vseh šest delavcev Zelene doline je prejelo tudi pisna potrdila o usposobljenosti za varno delo.

Nadaljevanje njihove zaposlitve v podjetju Želva je odvisno od pridobivanja novih naročil in ohranjanju obstoječih pogodb. Naša največja partnerja – naročnika sta trenutno JP Snaga Ljubljana in Psihiatrična klinika Ljubljana. Vendar je pogodbeno sodelovanje časovno omejeno v skladu z Zakonom o javnih naročilih. Za pridobitev večjih del kandidiramo na javnih razpisih, kjer je konkurenca za tovrstna opravila zelo huda. Kljub objavi pridržanih javnih naročil (5 % - nižja cena za invalidska podjetja) je težko pridobiti naročilo. Cena enostavnih komunalnih del je zelo nizka, predvsem po propadu gradbenih podjetij, ki so se preusmerila na področje urejanja zelenih površin. Z dobrimi referencami uspevamo pridobivati delo in tako zagotavljamo delo trenutno zaposlenim delavcem.

Zaposleni delavci so opravili interno izobraževanje v programu za pridobitev NPK Pomočnik vrtnarja, vendar program še ni sprejet in je v postopku usklajevanja na Centru za poklicno usposabljanje. V letu 2014 smo ponovno pripravili izhodišča za verifikacijo NPK Pomočnik vrtnarja in ga posredovali Centru za poklicno usposabljanje. Predlog je v postopku usklajevanja.

Menimo, da smo vseh šest delavcev, ki smo jih usposabljali v projektu Zelena dolina, uspeli pripraviti za nadaljnje delo na trgu dela s pridobljenimi znanji in veščinami s področja komunalno vrtnarskih del.

5. VTISI UDELEŽENCEV

5.1. PRISPEVEK UDELEŽENCA UČNE DELAVNICE – ARHIVAR – VNAŠALEC PODATKOV

Usposabljanja v učni delavnici Arhivar - vnašalec podatkov v sklopu projekta učne delavnice – POT DO ZNANJA, IZKUŠENJ IN ZAPOSLOTITVE – »ZELENA DOLINA«, se je udeležil v drugi polovici avgusta leta 2012. Na usposabljanje je bil napoten s strani zavoda za zaposlovanje, predhodno je bil vključen v zaposlitveno rehabilitacijo. Udeležbe usposabljanja se je zelo veselil, saj je v njem videl novo priložnost, da spozna nekaj novega, da pokaže svoje sposobnosti in se dokaže.

Usposabljanje je trajalo 6 mesecev, dnevno v trajanju 6 ur. Skozi usposabljanje je spoznal naravo dela arhivarja – vnašalca podatkov, zahtevnost in odgovornost, ki jo s seboj prineseta opravljanje takšnega dela in sama dokumentacija. Usposabljanje je pripomoglo k temu, da je postal bolj natančen, hitrejši, zanesljiv pri delu, dosleden in samozavesten. V usposabljanju je arhiviral - popisoval razno dokumentacijo, od prejetih in izdanih računov, kompenzacij, bank, plačilnih list in podobno. V naslednjih mesecih so popisovali še razno gradbeno dokumentacijo, načrte, skice, ... Določeno dokumentacijo, ki je bila namenjena za uničenje (glede na čas hranjenja), so tudi izločili in pripravili za varno uničenje. Usposabljanje mu je omogočilo, da je pridobil znanja iz osnovnih pojmov in zakonodaje s področja arhiviranja, ravnanja s poslovno dokumentacijo in se tako usposobil za enostavnejše delo z dokumentarnim gradivom. V decembru 2012 so odšli tudi na teren v arhiv Zavoda za zavarovanje kulturne dediščine v Mariboru (ZVKD v Mariboru), kjer so pomagali pri urejanju njihovega arhiva. Delo je potekalo v sodelovanju z zaposlitvenim centrom. Sama dokumentacija je vsebovala: načrte, risbe, pogodbe,... Med delom na ZVKD so se vračali na matično podjetje. Tam so dokumentacijo, katero so na ZVKD ročno popisovali, vnašali v računalnik s pomočjo programa Excel. Usposabljanje se je zaključilo februarja 2013.

Ob zaključku šest mesečnega usposabljanja je bilo potrebno opraviti interni izpit s področja arhiviranja - vnašalca podatkov, ki je bil zahteven in za katerega se je bilo potrebno pripravljati kar nekaj časa. Izpit so vsi udeleženci uspešno opravili in pridobili interno potrdilo za arhivar – vnašalec podatkov, kar je tudi podlaga za opravljanje dela arhivarja – vnašalca podatkov. Usposabljanje je na udeležence naredilo velik vtis in podalo upanje, da bodo v tem poklicu in delu v prihodnosti uspeli in dobili novo priložnost.

Ta priložnost se mu je z zaposlitvijo tudi uresničila, saj je bil z marcem leta 2013 tudi uradno zaposlen na delovnem mestu arhivar - vnašalec podatkov v okviru in za čas trajanja projekta »ZELENA DOLINA«. Skupno je bilo na koncu na podlagi usposabljanja in v okviru projekta zaposlenih 5 oseb, ki so zaposlene do izteka projekta.

Z izvajanjem dela se srečuje z najrazličnejšo dokumentacijo, katero je potrebno pripraviti za arhiviranje, jo ustrezno označiti ali pripraviti za uničenje.

Delo arhivarja je po njegovem mnenju sicer dokaj monotono a hkrati tudi zanimivo, saj je dokumentacija raznolika in vsaka se popisuje na drugačen način. Spoznal je veliko zanimivih ljudi, s katerimi se dobro razume. Samo delovno okolje ni preveč stresno, čeprav je delo odgovorno, potrebna je izredna natančnost, saj se v nasprotnem primeru lahko dokumentacija trajno izgubi. Udeleženec navaja, da je delo primerno za ljudi, kateri imajo radi natančnost, odgovornost, skratka delo z dokumentacijo in arhiviranjem. Delo je tudi vplivalo na njega kot osebo, saj navaja, da je veliko pridobil tudi na samozavesti, kar posledično izraža tudi želja po opravljanju tovrstnega dela oz. poklica tudi v prihodnje.

Udeleženec izpostavlja usposabljanje in kasnejšo zaposlitev kot zelo pozitivno izkušnjo, katero bi priporočil vsakomur, ki ga narava dela arhivarja – vnašalca podatkov zanima.

5.2. ODZIVI UDELEŽENCEV IP POSOČJE

Kako so naši udeleženci doživljali svoje usposabljanje in delo, so nam v bistvu sporočali sproti. Predvsem s svojim veseljem in navdušenjem ob prvih konkretnih uspehih, z iskanjem rešitev ob problemih, pa tudi z občasnim nezadovoljstvom, ko je bilo delo na polju potrebno opraviti kljub slabim vremenskim razmeram (vročina, dež, mraz, ...).

Prav ta dejavnik – vreme je večina udeležencev navedla kot najbolj moteč. Vegetacija je namreč bujna zelo kratko obdobje in to na vseh lokacijah istočasno. Delo tako ne more potekati časovno enakomerno porazdeljeno. Pogosto je slabo vreme preprečilo delo na terenu, kar je zahtevalo dodatno usklajevanje dela in veliko prilagajanja.

Vsi udeleženci so kot največji uspeh oz. pozitiven rezultat navedli zaposlitev. Vsi si želijo ostati zaposleni na istih delovnih mestih tudi po zaključku projekta.

5.3. VTISI UDELEŽENCEV UČNE DELAVNICE ZA POMOŽNEGA OBDELOVALCA LESA

V programu Zelena dolina sem bil zelo zadovoljen, saj sem pridobil mnogo znanja. Kolektiv v katerem sem, me je zelo dobro sprejel in mi pomagal kjerkoli sem rabil pomoč. Mentorji so bili zelo prijazni in me ustrezno usmerjali. Zadovoljen sem, ker sem sprejel odločitev in se pridružil projektu Zelena dolina.

TERŠEK Jože

Glede delovnih odnosov med sodelavci in mojimi nadrejenimi so bili ti vedno dobri. Če sem pri delu rabil kakršno koli pomoč, sem se vedno lahko obrnil na moje nadrejene ali sodelavce.

Delo v proizvodnji mi je bilo všeč. Dobil sem tudi veliko prakse na lesnoobdelovalnih strojih, kot so: rezkar, krožna žaga, mozničarka, čeparka in drugih. Veliko prakse sem dobil tudi v površinski obdelavi lesa: voskanje, lakiranje, beljenje, luženje.

ŠUHEL Marko

V program Zelene doline sem se vključil najstarejši, v starosti 53 let. Sam program je bil lesne smeri, kar je bilo zame povsem nekaj novega, saj sam prihajam iz kovinsko metalurške smeri.

V sami delavnici pod vodstvom mentorja, sem pridobil veliko splošne osnove, glede same ročne obdelave lesa, spoznavanje lesa, orodje za obdelavo lesa, pridobil sem znanje in s tem bil usposobljen v takšni smeri, da sem bil vključen v proizvodnjo z masivnim pohištvo.

V sami proizvodnji sem se soočil z novimi stroji za obdelavo lesa, z ljudmi, kateri obdelujejo profesionalno les in tu sem ponovno črpal znanje, kako z raznimi stroji pripeljati od samega fosna do končnega izdelka, omare, postelje, itd,...

Ker je delovni kolektiv majhen, sem spoznal, kako je pomemben odnos med delavci, usklajenost, komunikacija in zaupanje, mislim, da sem tudi sam se notranje nadgradil, kajti le tako lahko delo poteka nemoteno in s kvaliteto izdelka pustimo vsak svoj pečat v končnem izdelku. Mislim, da s svojim pridobljenim znanjem, s svojo natančnostjo bom še naprej del tega kolektiva v katerem izdelujemo lepe in tople izdelke, katerim da les svoj pečat.

Hvala vsem vam za pridobljeno znanje.

ŠKORNIK Srečko

Ko iščeš službo, je najtežji čas tvojega življenja. Zato si vesel, če se ti ponudi kakšna priložnost za zaposlitev. Še težje je, če si še zdravstveno omejen z delom. Tako se je meni ponudil ta projekt v vaši firmi CRI - za izobraževanje pomočnika v lesni delavnici. Z veseljem sem ga sprejela.

Kot vsak začetek je tudi ta bil težaven, saj sem iz čisto drugačnega poklica (zlatar - strojni tehnik). Ampak človek poskusi iz sebe in svojega znanja ter dodatnega izobraževanja vaših strokovnih delavcev izvleči največ in najboljše.

Ročne spretnosti in natančnost sem si pridobila že iz mojega osnovnega poklica, delo z lesom in oblikovanje oz. ročno brušenje in ostala obdelava in izdelava manjših lesnih izdelkov pa mi je bila dobro položena z razlago v moje skupne sposobnosti, ki sem jih z veseljem sprejemala in zlagala v eno sestavljanko, ki mi je po vsem tem času prikazala jasno sliko, da sem kar dobro osvojila to delo.

Upam, da so tudi drugi bili zadovoljni z mojim delom, kakor sem bila jaz s sprejemanjem znanja in osnov lesnega poklica.

Vsakega lepega je enkrat konec, tako se tudi naš čas počasi izteka v vašem podjetju. Vse znanje, ki sem si ga tu pri vas pridobila in ga osvojila, bi rada še naprej z vami delila. Zato bi bila vesela, za vnaprejšnje sodelovanje in delovanje, kajti dobro smo bili vsi sprejeti v podjetju.

Upam, da je moje delo zadoščalo, da bi se še naprej lahko izobraževala in si pridobila še več znanja.

RIBAR Sabina

Zaposlena preko projekta "Zelena dolina". Sem človek, ki si želi iz sebe narediti kar največ! Tukaj sem spoznala stroje, ki jih prej nisem tako dobro poznala in s pomočjo moje volje in "firbčnosti" sem te stroje bolje spoznala. V veliko veselje pa mi je, da sem lahko prišla v takšno proizvodnjo, v kateri se zelo dobro razumem tako s šefi, kot tudi z delavci! Seveda ne smem pozabiti napisati tudi to, da sem zelo hvaležna g. Zoranu, g. Gradiču in g. Igorju, ki so mi ves čas mojega usposabljanja stali ob strani! Želim si, če je to seveda mogoče ostati v tem kolektivu in vam obljubim, da bo od sebe dala maksimum! P.s. Pa tudi g. Fajs je veliko prispeval k temu, da sem se naučila boljšega ročnega brušenja.

Barbara ZAVRŠNIK

Moja vključitev v projekt Zelena dolina me je povsem navdušila. Spoznala sem veliko izdelkov, ki smo se jih naučili, predvsem sem tudi spoznala veliko strojev na katerih sem se tudi jaz učila. Mentor me je veliko naučil in stal ob strani, če mi ni kaj šlo. Tudi sodelavci so v redu. Vesela sem, da sem imela to možnost vključitve.

Mojca KRALJ

5.4. VTISI UDELEŽENCEV UČNE DELAVNICE ZA POMOŽNEGA VRTNARJA

Intervju z udeleženci o njihovih vtisih glede vključitve v projekt je potekal v skupini. Prisotnih je bilo vseh 6 udeležencev. Mnenja udeležencev so podana neposredno s strani udeležencev.

Kako sem se vključil v projekt?

- Prek Zavoda za zaposlovanje.
- Najprej sem bil na usposabljanju, nato sem se vključil v projekt.
- Vključen sem bil v zaposlitveno rehabilitacijo.

Kaj sem pridobil s projektom?

- Izkušnje pri delu v vrtnarstvu.
- Če ne bi prišev v ta projekt, verjetno ne bi nikoli več delal.
- Dosti izkušenj, dosti prijateljev.
- Delovne izkušnje.
- Delovne in druge izkušnje.
- Prej sem bil zidar, sedaj pa imam tudi znanje pomočnika vrtnarja.
- Naredil sem izpit za varno delo z motorno žago.
- Udeležil sem se izobraževanja o škodljivosti drog, v popoldanskem času.
- Pridobil sem tri nove delovne obleke in nove rumene škornje.
- Pridobil sem reden vir dohodka.
- Urejeno družinsko življenje.

Kaj mi je bilo všeč?

- Všeč mi je, ker je delo na terenu.
- Delo ni enolično, če danes kosiš, jutri okopavaš in grabiš listje.
- Delaš po svojih sposobnostih.
- Všeč mi je, da se delo prilagaja moji delovni sposobnosti glede na mojo invalidnost.

Kaj mi ni bilo všeč?

- Pač se prilagodiš potrebam.
- Nisem imel problemov.
- Karkoli sem prosil sem dobil.

6. SODELOVANJE ZVEZE SOŽITJE – ZVEZA DRUŠTEV ZA POMOČ OSEBAM Z MOTNJAMI V DUŠEVNEM RAZVOJU

V Zvezi Sožitje že od leta 2001 delujemo v skladu z našim strateškim dokumentom Generalni koncept in izvedbena načela delovanja Zveze Sožitje – zveze društev za pomoč osebam z motnjami v duševnem razvoju Slovenije. Z njim smo se zavezali prizadevanjem, da bi državljani Republike Slovenije z motnjami v duševnem razvoju in njihove družine polno in enakopravno uživali vse človekove pravice in temeljne svoboščine ter nemoteno in učinkovito sodelovali v družbi. Te naše usmeritve so v celoti skladne z določili Konvencije OZN o pravicah invalidov, ki jo je leta 2008 ratificirala tudi Republika Slovenija.

Naše delo bo tudi v prihodnje usmerjeno v varstvo človekovih pravic ljudi z motnjami v duševnem razvoju ter njihovih družin ter v krepitev inkluzijsko usmerjenega razvoja Republike Slovenije. Pri tem nas bodo vodila naslednja načela:

- ❖ **načelo normalizacije**, ki nam pomeni utrjevanje spoštovanja prirojenega dostojanstva, osebne samostojnosti, ki vključuje svobodo izbire in neodvisnost ljudi z motnjami v duševnem razvoju. Zato bomo ustvarjali razmere, ki bodo ljudem z motnjami v duševnem razvoju in njihovim družinam omogočale dejavno vključitev v vse oblike družbenega življenja, upošteva njihove posebnosti, potrebe in možnosti v različnih življenjskih obdobjih;
- ❖ **načelo individualizacije**, ki nam pomeni utrjevanje spoštovanja različnosti in sprejemanje ljudi z motnjami v duševnem razvoju in njihovih družin kot polnopravnih članov družbe. Zato se bomo zavzemali za take oblike skrbi, ki bodo prilagojene sposobnostim ter posebnostim posameznika in mu zagotavljale enakopravnost v sodelovanju na vseh področjih družbenega življenja;
- ❖ **načelo inkluzije**, ki nam pomeni utrjevanje polnega in učinkovitega sodelovanja in vključenosti v družbo odraslih z motnjami v duševnem razvoju. Zato bomo ustvarjali razmere, v katerih se bodo osebno in polnopravno odločali o vseh življenjsko pomembnih zadevah.

Zaradi vsega navedenega smo se odločili za sodelovanje pri projektu Učna delavnica – Pot do znanja, izkušenj in zaposlitve Zelena dolina.

Cilj Zveze Sožitje v okviru projekta je razvoj sekundarnega izobraževanja v modelu NPK za ljudi z motnjami v duševnem razvoju, kar bi jim omogočilo

vključevanje v različne oblike vseživljenjskega učenja, konkuriranje na trgu dela oziroma lažje zaposlovanje.

Projekt je ustvaril temeljne predpogoje za udejanjanje načela enakih možnosti za osebe z motnjami v duševnem razvoju, ki jim t.i. »nezmožnost za delo« pomembno preprečuje tvorno vključevanje v socialno okolje. Načelo enakih možnosti je bilo vsebinsko vodilo ves čas trajanja projekta v vseh za osebe z motnjami v duševnem razvoju relevantnih vidikih in sicer socialno-varstvenih, zaposlitvenih in podjetniških. Projekt je prispeval k uresničevanju Konvencije o pravicah invalidov, in sicer 27. člena Delo in zaposlovanje in tudi na ta način udejanjanja načela enakih možnosti.

7. EVALVACIJA PROJEKTA

7.1. NAMEN IN CILJ EVALVACIJE

Evalvacija projekta kot aktivnost je bila umeščena v sestavine projektnih aktivnosti. Njen namen in cilj sta ocenjevati napredovanje projekta, odstopanja posameznih aktivnosti od načrtovanih, ki so pomembna informacija za sprotno usmerjanje projekta. Hkrati pa evalvacija omogoča naročniku presojanje rezultatov v kvantitativnem in kvalitativnem pogledu za vrednotenje izvedbe, kakor tudi pridobitev informacij za definiranje podobnih projektov v bodoče.

Ključni cilji evalvacije so:

- identificirati problematična področja v projektu (nedoseganje ciljev in morebitne možnosti odprave napak),
- identificirati razlike med načrtovanimi in realiziranimi cilji, aktivnostmi in rezultati,
- identificirati rešitev za težavna področja,
- zmanjšati nezanesljivosti in negotovosti v projektu,
- izboljšati izvajanje projekta oziroma programa,
- ustvariti podlago za sprejemanje odločitev in smernic za prihodnje projekte.

7.2. NAČRTOVANI KLJUČNI CILJI IN NJIHOVO URESNIČEVANJE

Ključni načrtovani cilji in rezultati so postavljeni v Kazalnikih projekta Zelena dolina, ki so razvidni v Tabeli 1 - Uresničevanja projekta na podlagi načrtovanih kazalcev.

Iz ranljivih kategorij brezposelnih je bilo v usposabljanje vključenih 36 oseb - invalidov, kar pomeni preseganje načrtovanih kazalnikov za 4 (12,5 % preseganje). Od vključenih je bilo 11 žensk, kar pomeni 4 manj kot je bilo predvideno v načrtu projekta (87,5 % doseganje načrta). Prav tako smo se zavezali, da bomo v programe usposabljanja vključili 15 mlajših oseb, dejansko pa so bile vključene le 3 mlajše osebe, kar predstavlja samo 20% realiziranega kazalnika.

Partnerji so skupaj ustvarili 23 delovnih mest od tega 12 zelenih in tudi toliko delavcev zaposlili. S tem so presegli načrtovano število zaposlenih za 37,5 %. Enaka stopnja preseganja je dosežena tudi glede zelenih delovnih mest.

Tabela 1: Uresničevanja projekta na podlagi načrtovanih kazalcev

	CRI Celje	ŽELVA Ljubljana	URI – Soča	IP Posočje	SKUPAJ	NAČRT
Število vključenih oseb iz ranljive ciljne skupine v usposabljanje	10	8	9	9	36	32
Število vključenih oseb iz ranljive ciljne skupine – ženske	4	0	4	3	11	15
Število realiziranih zaposlitev	6	6	5	6	23	16
Št. ustvarjenih delovnih mest (od tega »zelenih« delovnih mest)	6	6 (6)	5	6 (6)	23 (12)	16 (8)
Število prilagojenih programov usposabljanja	1	1	1	1	4	4

Trajne mobilne zaposlitvene skupine izkazujejo pri dveh partnerjih (Želva in IP Posočje) zaradi tipa izvajanja storitev, potencialno pa lahko ostali partnerji po potrebi vzpostavijo mobilne ekipe za izvajanje operacij iz svojega programa dejavnosti.

7.3. EMPIRIČNA ANALIZA IZVEDBE PROJEKTA

Empirični del analize se sestoji iz kvantitativnega in kvalitativnega dela. Za ta namen smo oblikovali potrebne instrumente – vprašalnike in sicer za:

- a) udeležence po začetku vključitve v program usposabljanja,
- b) udeležence po začetku vključitve v zaposlitev, ki smo ga ponovili po iztečenih 6 mesecih in tudi pred iztekom zaposlitve v okviru projekta,
- c) mentorje vključenim usposabljanjem oz. zaposlenim,
- d) koordinatorjem projekta posameznega projektne partnerja.

Glede na nizko število respondentov v anketah namenjenih kvantitativni raziskavi smo uporabljali predvsem opisne statistične obdelave, preostalih kot npr. za povezanosti in korelacije pa ne, ker tudi ni bilo potrebe.

Kvalitativno analizo smo opravili na način grupiranja odgovorov brez kodiranja na podlagi vprašalnika, ki so ga izpolnjevali koordinatorji projekta pri posameznih partnerjih.

7.3.a Analiza vključenih v programe usposabljanja

Vmesna evalvacija

Analizo vključenih v program usposabljanja smo naredili po pretečenih treh mesecih usposabljanja na podlagi izvedenega anketnega vprašalnika, ki je vseboval 12 zaprtih vprašanj ter eno vprašanje po modelu Likertove lestvice stališč s štirimi stopnjami.

Vprašanja se osredotočajo na štiri problemska področja vključenih:

- 1) izkušnje udeležencev z iskanjem dela in rehabilitacije pred vstopom v program,
- 2) pričakovanja glede dela, ki bi ga najraje opravljali,
- 3) zadovoljstvo s svojim življenjem in položajem,
- 4) potrebe po pomoči po uvodnem delu usposabljanja.

Analizo programa usposabljanja smo izvedli tudi po zaključku programa usposabljanja.

Če povzamemo prvi sklop odgovorov udeležencev, ki se nanašajo na informacije o dosedanjih delovnih izkušnjah in zadovoljstvom z življenjem, lahko ugotovimo, da vstop v program usposabljanja za večino udeležencev ni bila prva izkušnja, očitno pa je bila potrebna zaradi neuspešnosti dosedanjih vključitev. Iz odgovorov lahko ugotovimo, da je bil Zavod za zaposlovanje tisti, ki je v večini primerov nagovoril (v sodelovanju s projektnim partnerjem) kandidate za vključitev v program s čemer so dobili informacijo o projektu, hkrati pa je tudi presojal o primernosti takšne vključitve za posamezne osebe (invalidnost, posebne potrebe). Pri tem je potrebno poudariti tudi razmeroma visok delež (60 %) vključenih v projekt, ki so zadovoljni z delom tistih, ki so jim nudili pomoč v dosedanjem delu z njimi.

Glede na to, da je bila večina že pred vključitvijo v program Zelene doline angažirana v nekatere delovne aktivnosti pa so bili očitno neuspešni ali pa nimajo nobenih izkušenj, nas je zanimalo, kakšno zaposlitev/delo si želijo. Na osnovi izračunanih povprečnih vrednosti, ki smo jih dobili z vrednotenjem treh stopenj (1 je najmanjša 3 najvišja) po Likertovi lestvici smo dobili naslednje rezultate:

Udeleženci so z odgovori nakazali, da si želijo delo, ki je predvsem za nedoločen čas (2,93), zelo pomembno je tudi, da ustreza sposobnostim (2,81).

Pomembno je tudi takšno delo, kjer so skrbni vodje (2,80), da se razumejo s sodelavci (2,80) in da je dobra plača (2,62). Nekoliko manj pomembno je, da je delo ustvarjalno in raznoliko (2,40), kjer spoznava prijatelje (2,00) ter neodvisnost pri delu. Za njih pa ni pomembno tako delo, kjer je treba naročiti, kaj morajo drugi delati (1,21), ravno tako ne takšno, ki prinese visok položaj (1,36) pa tudi glede plače niso zahtevni (1,73).

Ti odgovori kažejo usmerjenost oseb po varnem, zanesljivem in primerno plačanem delu, ki ni izpostavljeno in ni vodstveno v smislu prevzemanja odgovornosti za druge.

Končna evalvacija

Po izteku programa usposabljanja smo preverjali, kako so udeleženci presojali učinke in potek programa. V prvem sklopu so navedene ocene udeležencev glede zadovoljstva s potekom usposabljanja.

Vključeni v program usposabljanja so najbolje ocenili spoštljiv odnos vodij do njih, najmanj pa glede doseganja zastavljenih ciljev ter s predhodno seznanjenostjo s potekom in cilji programa, kjer je stopnja doseganja ciljev manjša (2,41). Dobro so ovrednotili razpoložljivost vodij in strokovnih delavcev do njih (2,87). Nekoliko manj, pa vendar še vedno visoko oceno dajejo temu, da so imeli možnost preizkusiti se v usposabljanju (2,59) in da so lahko oblikovali načrte za naprej (2,58). Najnižjo oceno so dali trditvi, da so imeli možnost sodelovanja in vplivanja na program (2,29).

Po zaključku usposabljanja smo preverjali učinke programa na udeležence, torej kako sami udeleženci presojujejo, kaj so novega pridobili za svojo nadaljnjo karierno pot.

Ocene, ki so jih udeleženci dali, so bile v razponu med 1 in 3. Najvišjo povprečno oceno so dali temu, da so dobili nova znanja (2,7) in da si na podlagi vključenosti znajo bolje sami sebi pomagati (2,52). Očitno so tudi presodili, da so se jim zboljšale možnosti zaposlitve (2,52) in da so si postavili nove cilje (2,47). Nekoliko nižjo oceno pa vendar še vedno visoko, so dali izbiri »Bolje vem, kje sem uspešen« (2,35).

Analiza stališč udeležencev, ki smo jih dobili z vprašalniki ob začetku in po zaključku usposabljanja, kažejo, da so udeleženci vstopali v program z razmeroma visokimi pričakovanji in ta pričakovanja so se jim tudi uresničila, kar kaže visoka ocena zadovoljstva z vodenjem, sodelavci, mentorji in delovnimi pripomočki in na drugi strani s pridobljenimi znanji, delovnimi veščinami, spretnostmi ter tistimi lastnostmi, ki jim pomagajo pri načrtovanju svoje nadaljnje poklicne poti. Zato lahko potrdimo kvaliteto programa usposabljanja in s tem doseganje programskih ciljev.

7.3.b Analiza vključenih v programe zaposlovanja

Analizo vključenih v zaposlitev smo naredili po vključitvi v zaposlitev na delovno mesto na podlagi izvedenega anketnega vprašalnika, ki je vseboval 12 zaprtih vprašanj ter eno vprašanje po modelu Likertove lestvice stališč s štirimi stopnjami.

Vprašanja se osredotočajo na štiri problemska področja vključenih:

- 1) izkušnje udeležencev z iskanjem dela in rehabilitacije pred vstopom v program,
- 2) pričakovanja glede dela, ki bi ga najraje opravljali,
- 3) zadovoljstvo s svojim življenjem in položajem,
- 4) potrebe po pomoči po uvodnem delu usposabljanja.

Analizo programa usposabljanja smo izvedli tudi po zaključku programa usposabljanja.

Udeleženci so se izrekli glede zadovoljstva, presojali so se tudi s posameznimi lastnosti dela in opravljanja delovnih aktivnosti.

Visoke ocene so anketirani dali zlasti vodstvu, ki zna prisluhniti (3,88); izkazana je bila tudi ustrezna pomoč sodelavcev (3,82), pa tudi delovne razmere (3,58) in opremljenost delovnega mesta (3,59) sta bili dobri. Nekoliko nižje ocene so anketiranci dali pestrosti dela (3,35) in možnost napredovanja (3,18). Glede nagrade (plača) so ocene povprečne, polovica je bila povsem zadovoljna, drugi manj.

Na podlagi tega lahko povzamemo, da so partnerji postavili za vodenje projekta usposabljanja in zaposlovanja primerne vodje in sodelavce z znanjem, izkušnjami in odnosom do vključenih ter ustrezno poskrbeli za delo in delovne pripomočke s čemer so zagotovili dobre pogoje zaposlovanja in delovno integracijo udeležencev.

7.3.c Izvajanje mentorstva

Od mentorjev, ki so bili vključeni v projekt - v naši evalvacijski shemi so to drugi nivo izvajalcev - smo skušali dobiti odgovore glede ustreznosti napotnih oseb v program, administrativni izvedbi, oceni pridobljenih znanj za rehabilitande ter mnenje o njihovem sodelovanju v projektu. Odgovore je poslalo šest mentorjev.

Povzetki ugotovitev so naslednji: zelo se strinjajo z oceno, da so se kot mentorji v projektu veliko naučili. Tako smo dobili identično potrditev kot pri udeležencih (invalidih). Očitno je bila tako za mentorje kot invalide to dragocena izkušnja in zato bi še želeli sodelovati v takem projektu. Niso pa bili povsem zadovoljni glede napotnih udeležencev (invalidov) v program s strani zavoda za zaposlovanje, kar pomeni, da bi moral zavod opraviti več napora pri selekciji oseb za program. Največja kritika pa velja administrativnim postopkom, ki so jih morali opraviti v okviru nalog mentorstva.

Poleg tega smo mentorjem postavili tudi enaka anketna vprašanja kot udeležencem programov. Visoko raven zadovoljstva so izkazali glede pomoči sodelavcev, plač ter priznanj in pohval za njihov trud v projektu. Iz navedenega sklepamo, da je bil projekt dobro voden in so bili nudeni splošno ugodni pogoji za izvajanje dela tistih, ki so imeli ključne zadolžitve v projektu. Nekoliko nižje ocene, pa še vedno razmeroma dobre, smo ugotovili pri zagotavljanju tehničnih pripomočkov, doseganje ciljev projekta ter pomoč vodstva pa je na ločnici med zadovoljen in nezadovoljen.

7.3.d Presoja projekta s strani koordinatorjev vodenja projekta

Na koncu smo presojali izvedbo projekta s strani koordinatorjev, torej tistih, ki so koordinirali vse aktivnosti pri partnerjih – prva raven izvajalcev. S tem smo želeli doseči navzkrižni test presoje.

Za namen analize je bil izdelan vprašalnik z 12 odprtimi vprašanji v okviru 3 sklopov in sicer o:

- a) zasnovi, pripravi in razpisu projekta,
- b) izvedbi programa ter
- c) financah in organizaciji.

Dobljene podatke smo obdelali s kvalitativnim pristopom.

a.) Zasnova, priprava in razpis projekta

V pripravo projekta Zelena dolina je bila vključena večina koordinatorjev pri partnerjih, pri čemer je ključno vlogo vendar opravil partner URI - Soča, ki je pri izvajanju projekta bil vodilni partner in koordinator aktivnosti. Zato je že v pripravi sodeloval pri vsebinskem delu na način dopolnjevanja teoretičnih izhodišč projekta, opisa aktivnosti ter pri pripravi finančnega načrta. To pomeni, da so partnerji sooblikovali pripravo projekta in mu tudi dali značilnosti na podlagi lastnih izkušenj in vizij.

Iz analize odgovorov ugotovimo, da so to pravi načini spodbujanja inovacij glede usposabljanja in zaposlovanja, ki sledijo sodobnim trendom razvoja družbe. Tak pristop zagotavlja tudi preverjanje zaposlitvenih idej in zamisli, omogoča nove aktivnosti, oblikovanje novih programov, prav tako pa se tudi preizkuša ustreznost za vključene in možnost obstoja na trgu.

b.) Izvedba programa

Koordinatorji navajajo, da je projekt omogočal pridobivanje novih znanj in izkušenj tudi tistim, ki so vodili projekt, opravljali delo mentorjev, inštruktorjev ipd. Tako so se vključevali v informativne delavnice, ki jih je pripravilo ministrstvo. Vendar se je pokazalo, da to slednje ne zadostuje, ker so bile informacije v glavnem splošne, praksa pa prinaša veliko neznank. Zato pa je za dodatne informacije in pomoč poskrbel prijavitelj projekta, ki je izvajal inštrukcije, nasvete, asistenco in druge oblike pomoči partnerjem v projektu.

S projektom so se izvajalci vključevali v širše lokalno okolje in s tem zagotovili boljše možnosti integracije oseb s posebnimi potrebami in invalidi, ki jim t. i. »nezmožnost za delo« pomembno preprečuje tvorno vključevanje v socialno okolje. Pri tem gre za nove metode in vsebine usposabljanja kakor tudi nove zaposlitvene pristope ter razvoj dejavnosti, ki so za vključevanje oviranih oseb zelo primerne predvsem zaradi širokega nabora del, ki omogočajo enostavna, fizično lahka dela, zelo drobna in natančna pa tudi groba fizična dela. Poleg tega je bilo potrebno vključevati še zunanje partnerje v projekt, ki imajo tehnična znanja iz področij, s čemer je projekt dosegel večjo širino, odmevnost v okolju in vplival na povezanost s širšim poslovnim okoljem in »normalizacijo« invalidov.

c.) Finance in organizacija

Finančno in organizacijsko je projekt zelo zahteven in terja zelo veliko količino administrativnih opravil, ki se jih težko usklajuje. Tu se potrjujejo mnenja koordinatorjev in mentorjev. Sprašujejo se, ali je res potrebno vse tako izvajati za doseganje potrebnih učinkov. Očitno je tudi nabor dopustnih stroškov neposrečen kadar gre za razvoj novih dejavnosti. Projekt ne krije tudi nekaterih stroškov kot npr. osebnih zaščitnih sredstev, ki jih morajo vključeni obvezno uporabljati pri delu v proizvodnji (tudi pri praktičnem usposabljanju).

Iz tega lahko zaključimo, da bi morali partnerjem omogočiti bolj prost način uporabe sredstev in tudi določene spremembe koriščenja, ki so nujne in so nastale v času izvedbe projekta. Zato je ostal del sredstev tudi neizkoriščen. Predlogi gredo tudi v smeri izboljšanja načina financiranja takih projektov na način, da bi predvideli tudi del materialnih stroškov v projektu za opremljanje, mehanizacijo ter orodja.

Po mnenju koordinatorjev so taki projekti ustrezen način spodbujanja inovacij novih dejavnosti, ki so okoljsko primerne kakor tudi izvedbi usposabljanja in zaposlovanja, ki sledijo sodobnim trendom razvoja družbe pri čemer poudarjajo, da bi morali vključiti še šole s prilagojenim programom in srednje poklicne šole.

7.4. EVALVACIJA DRUGIH AKTIVNOSTI V PROJEKTU

Evalvacija aktivnosti (shema relacij aktivnosti vodenja in koordinacije) pod točko – *Menedžment in koordinacija projektnih aktivnosti* je pokazala ustrezno raven racionalnosti ter zadostnosti na ustreznih nivojih odločanja. Partner URI - Soča je vodil in usklajeval izvedbene dejavnosti in načrtovane aktivnosti na visoki ravni v skladu s postavljenim terminskim planom celotnega projekta, posamezni partnerji pa so na podlagi tega okvirja vodili aktivnosti na drugi izvedbeni ravni. Analiza je pokazala, da so se aktivnosti izvedle v načrtovanem obsegu in v skladu s terminskim načrtom; ugotovljeni kvalitativni in kvantitativni učinki so v mejah načrtovanega.

Glede *promocije in diseminacije* so uresničeni temeljni cilji in izvedene aktivnosti (spletna stran, kot podstran posameznih partnerjev, vsebine, poenoteni pristopi in sumirane informacije), prav tako so uresničeni promocijski dogodki, nekoliko manj pa je člankov v zunanjih in internih glasilih. S tem bi bolj promovirali projekt in njegovo poslanstvo za ranljive kategorije.

Prenos dobrih praks. Prenos praks iz tujine je dosežen na spodnji meji pričakovanega. V ta namen je bil izveden obisk v tujini. Glede oblikovanja programa lahko ocenimo, da so se izkušnje drugih praks upoštevale, ne pa pri dodatnem usposabljanju mentorjev za izvajanje tega projekta. Izvajalci pojasnjujejo, da usposabljanje mentorjev poteka v okviru združenja izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije.

Marketing, pridobivanje pogodb in poslovnih partnerjev. Tu je dosežena zadovoljiva raven, če upoštevamo, da so se razmere na trgu za zaposlovanje ranljivih kategorij poslabšale od tedaj, ko je stekel projekt. Plasiranje teh oseb na trg je manj verjeten, zato je potrebno zagotoviti t.i. kontinuirano prenavljanje zaposlitvenih programov v okviru področij (dejavnosti in opravil), ki so bila oblikovana tekom projekta. V ta namen naj bi v večji meri oblikovali mobilne ekipe, ki lahko prevzamejo določena servisna ali storitvena opravila za naročnike.

8. ZAKLJUČEK

Projekt "Učna delavnica - pot do znanja, izkušenj in zaposlitve" - ZELENA DOLINA je predstavljal model »learning by doing«, saj je posameznim skupinam invalidov zagotavljal pridobitev konkurenčnih znanj in kompetenc, ki so potrebne za uspešno vključitev v realno delovno sredino pri delodajalcih. Osnovni cilj vseh projektnih partnerjev je bil izboljšati zaposljivost in socialno vključenost ranljivih skupin, ustvariti nova delovna mesta za ranljive skupine ter zagotoviti enakost med spoloma, pri tem pa je bil največji poudarek na zagotavljanju kontinuitete in trajnosti.

Z izjemo Sožitja smo vsi partnerji projekta izvajalci zaposlitvene rehabilitacije in naše osnovno poslanstvo je delo z invalidi, ki sodijo v ranljivo ciljno skupino, s čimer je projekt nadgradnja aktivnosti naše osnovne dejavnosti. Ob svojem delu smo zaznali velike deficite v praktičnem znanju in usposobljenosti pri ranljivi ciljni skupini, pomanjkanje delovnih izkušenj, težave v usposabljanju in zaposlovanju, pomanjkanje ustreznih programov usposabljanja za tovrstno ciljno skupino ter pomanjkanje ustreznih delovnih in zaposlitvenih programov.

Projekt je inovativen, saj skuša to pomanjkanje umestiti v prakso in skozi triadni proces usposabljanja (teoretično usposabljanje, praktično usposabljanje v prilagojenem okolju, praktično usposabljanje v realnem okolju) ponuditi širše možnosti usposabljanja invalidov na konkretnih delovnih mestih.

Ciljne skupine, ki so bile vključene v projekt so osebe s težavami v duševnem zdravju, gibalno ovirani, osebe s cerebralno paralizo, osebe z nezgodno možgansko poškodbo in drugi.

Ves čas trajanja projekta smo upoštevali načelo enakih možnosti, ki je zajemalo socialno vključevanje z vidika socialno varstvene, zaposlovalne in podjetniške politike ter razvoj in implementacijo ukrepov za spodbujanje socialnega vključevanja v delovno okolje. Vse aktivnosti, ki se izvajajo v projektu, ciljni skupini, pod posebnimi - prilagojenimi pogoji zaposlovanja, zagotavljajo enake možnosti na trgu dela.

V okviru projekta so bili na podlagi identificiranih potreb delodajalcev oblikovani štiri programi usposabljanja učnih delavnic za različna delovna področja. Posamezen program usposabljanja v učni delavnici je trajal 6 mesecev, od ponedeljka do petka, 6 ur dnevno. V URI - Soča smo v sodelovanju z zunanjo institucijo oblikovali program usposabljanja v okviru učne delavnice za arhivarja - vnašalca podatkov. V CRI Celje je bila oblikovana učna delavnica za obdelovalca lesa, v IP Posočje je potekala učna delavnica na zelenih programih (obdelovanje kmetijskih zemljišč), v Želvi pa je potekal program učne delavnice za pomožnega vrtnarja.

Načrtovali smo, da se bo v programe usposabljanja učnih delavnic v času trajanja projekta vključilo 32 invalidov v okviru vseh projektnih partnerjev (8 vključenih invalidov na posameznega projektnega partnerja). V program usposabljanja za arhivarja - vnašalca podatkov pri URI - Soča je bilo vključenih 9 invalidov, učno delavnico za obdelovalca lesa v CRI Celje pa je uspešno zaključilo 10 invalidov. V IP Posočje je v učno delavnico na zelenih programih (obdelovanje kmetijskih zemljišč) bilo vključenih 9 invalidov, v Želvi pa je program učne delavnice za pomožnega vrtnarja z namenom urejevanja okolja uspešno zaključilo 8 invalidov. Načrtovane vrednosti so tako bile presežene, saj se je v programe usposabljanja vključilo in programe usposabljanja uspešno zaključilo skupaj 36 invalidov.

Po uspešno zaključenem usposabljanju je bila načrtovana zaposlitev 16 invalidov za čas trajanja projekta. Pri vsakem projektnem partnerju je bila predvidena zaposlitev 4 invalidov. Glede na možnosti razpoložljivih sredstev smo tekom izvajanja projekta lahko zaposlili več udeležencev kot smo prvotno načrtovali. V URI – Soča se je zaposlilo 5 invalidov, 6 v IP Posočje, 6 v CRI Celje in 6 v Želvi. Načrtovano število na novo zaposlenih invalidov je tako bilo preseženo, saj smo od prvotno načrtovanih 16 invalidov, zaposlili 23 invalidov. Zaposleni invalidi v projektu Zelena dolina so izkazali potrebno delovno kondicijo, na delo so prihajali redno in pravočasno. Z delom v različnih skupinah niso imeli težav, v delo so se dobro vključili in vzpostavili dobre medsebojne odnose.

Vsem vključenim invalidom je projekt nudil znanja za kompetenčno nastopanje na trgu z internim certifikatom, ki so ga prejeli v skladu z uspešno opravljenim izpitom ob koncu izvedbe učne delavnice. Vključeni invalidi so tekom projekta pridobili socialne kompetence, potrebne za delovno vzdržljivost, vztrajnost in stabilnost ter možnost prispevanja k družbeni participaciji. Invalidom je s projektom dana tudi možnost aktivne udeležbe v okviru samopomočnih skupin, s ciljem krepitve moči (empowerment). Program samopomočnih skupin je zasnovan psihoterapevtsko, v njem pa mentorji vzpodbujajo invalide, da spregovorijo o sebi in svojih morebitnih težavah. Aktivna udeležba na tovrstnih skupinah invalidom omogoča pridobivanje novih življenjskih izkušenj, možnost soočenja in reševanja lastnih težav, prepoznavanje in razvijanje interesov in potencialov, sodelovanje pri sprejemanju skupinskih pravil, soodločanje pri delu ter sprejemanje soodgovornosti za delo skupine.

Cilj projektnih partnerjev kot izvajalcev projekta je bil pridobiti znanja in izkušnje na področju strokovnega usposabljanja invalidnih oseb z namenom, da bi slednje bilo čim bolj učinkovito, enotno vodilo projekta pa je bilo uspešno in trajno zaposlovanje ljudi s posebnimi potrebami. Aktivnosti, ki jih izvajamo v projektu Zelena dolina, so dolgoročno naravnane. Da bi v čim večjem številu omogočili invalidom nadaljevati z delom po začrtani poti, je glavnina aktivnosti projektnih partnerjev usmerjena v zagotavljanje možnosti za njihovo trajno zaposlitev.

Invalidi na trgu delovne sile predstavljajo eno od najbolj ranljivih skupin, za katere je značilna nižja usposobljenost ter omejitve njihove delovne zmožnosti. Zaradi vse večjega uveljavljanja visokih tehnologij in tehničnega razvoja na eni strani ter finančnih težav na drugi strani, se v Sloveniji soočamo s pomanjkanjem prilagojenih -specifičnih zaposlitvenih programov usposabljanja za invalide. Prav tako je v veliki meri v praksi še zmeraj pogrešana družbena solidarnost in razumevanje, saj se v okviru zaposlovanja invalidnost še zmeraj razume kot stereotip za socialno izključenost in nezmožnost za opravljanje dela. Najboljše varovalo pred invalidovo socialno izključenostjo pa je prav zaposlitev, saj le ta predstavlja temelj njegove socialne varnosti. Ker vse naštetu zmanjšuje možnosti zaposlovanja invalidov, je oblikovanje zaposlitvenih projektov v prihodnosti za invalide nujno. Nujno potrebne so ne samo finančne vzpodbude in ukrepi aktivne politike zaposlovanja na nivoju države, temveč predvsem tudi ukrepi na področju družbenega osveščanja in družbene solidarnosti. Projekt Zelena dolina združuje vse navedeno, zato si izvajalci na področju zaposlitvene rehabilitacije v prihodnje želimo več možnosti lažje realizacije socialne varnosti invalidov v Sloveniji.