

Zaposlovanje oseb s posebnimi potrebami in pomen mehkih veščin

V letu 2019 sta začela v Sloveniji veljati dva zakona, ki sta bila sprejeta z namenom večjega vključevanja v družbo in s tem tudi večjih možnosti zaposlovanja oseb s posebnimi potrebami. Zakon o socialnem vključevanju in Zakon o osebni asistenci naj bi tako pomembno izboljšala možnosti osebam s posebnimi potrebami in med drugimi tudi osebam z motnjami v duševnem razvoju prehajanje med statusom uživalca socialnih pravic v smislu socialnih transferjev in statusom iskalca zaposlitve. To pomeni, da bi dobile priložnost preizkusiti svoje sposobnosti v različnih oblikah običajnih zaposlitev za razliko od dosedanjih zaposlitev - zaradi zakonskih omejitev v praviloma edinih oblikah dela in zaposlitev, to je v varstveno delovnih centrih. Pomembna novost je predvsem v tem, da lahko posamezna oseba z motnjami v duševnem razvoju, pri kateri bi se zmanjšale sposobnosti na delovnem mestu oziroma ne bi mogla več opravljati del in nalog znotraj določene zaposlitve zaradi različnih vzrokov, pridobi ponovno status uživalca socialnih pravic ter s tem finančno nadomestilo in socialno varnost kot ju je imela prej. Ob tem se nadalje postavljajo vprašanja in iskanja ustreznih rešitev o tem, kako posameznike z različnimi težavami in ovirami čim bolje usposobiti ter jim ponuditi take veščine, da bi delodajalce prepričali o njihovih vrlinah in sposobnostih, da bi bili torej bolj zaposljivi in bi se delodajalci odločali zanje.

Enega od odgovorov smo našli s sodelovanjem v projektu »Soft skills«. »Soft skills« - mehke veščine je evropski projekt, ki želi izboljšati vedenjske spretnosti posameznika in tako omogočiti lažji dostop do zaposlitve osebam s posebnimi potrebami in drugim skupinam nižje kvalificiranih ljudi. Evropska komisija sodeluje z državami EU pri krepitevi skupnega okvira ključnih kompetenc, ki vključujejo znanje, spretnosti in oblike vedenja, ki bodo posameznikom pomagale najprej pri njihovi osebni izpolnitvi in pozneje pri iskanju rednih zaposlitev ter vključevanju v skupnost. Ključne kompetence vključujejo „tradicionalne“ in „horizontalne“ veščine. V današnjem času, ko se svet dela močno spreminja in svetovna ekonomija ne ustvarja zadostnega števila delovnih mest, je vse večji poudarek prav na "horizontalnih" sposobnostih. Delodajalci namreč želijo in zahtevajo, da imajo njihovi zaposleni poleg znanja in tehničnih spretnosti tudi dobre mehke, medosebne spretnosti. Te mehke spretnosti so človekove veščine, njegove osebnostne lastnosti, vedenje. Na podlagi teh spoznanj je razvoj mehkih veščin še poseben izziv za prihodnost v smislu opolnomočenja oseb z motnjami v duševnem razvoju ter drugih skupin nizko kvalificiranih oseb in invalidov. Tako pri nas kot drugod obstajajo razvoj ustrezne politike in vrste programov, ki pa v svojih ciljih še niso dosegli pričakovanih rezultatov. V svoji trenutni obliki poklicno usposabljanje in z njim povezane dejavnosti, ki temeljijo na formalni organizaciji za usposabljanje, ne izpolnjujejo pričakovanih oseb s posebnimi potrebami, ki pogosto nimajo dostopa do formalnega usposabljanja. Za uresničevanje slednjega je nujno razviti novo vizijo poklicnega usposabljanja in jo povezati s pridobitvijo mehkih veščin.



V času prvega projekta Soft skills se je Régie des Ecrivains in njegovih 6 partnerskih organizacij iz Francije, Belgije, Avstrije, Španije in Slovenije – CUDV Draga odločilo, da bomo ustvarili skupno metodo in izobraževalna orodja, namenjena učiteljem - izvajalcem vseživljenjskega učenja in delovnim inštruktorjem oziroma mentorjem na delovnem mestu. S tem namenom projekt temelji na evropski metodi ECVET (The European Credit system for Vocational Education and Training) in alternativnih izobraževalnih pristopih, kot tudi na izkušnjah ekspertov iz izkušenj pri učenju na delovnem mestu. Sistem ECVET je bil ustvarjen na podlagi priporočila Evropskega parlamenta in Sveta z dne 18. junija 2009. Dopolnjuje koncepte in načela drugih evropskih orodij, kot je evropski okvir kvalifikacij. ECVET spodbuja prenos, prepoznavanje in postopno zbiranje pridobljenih znanj ter je del procesa vseživljenjskega učenja. Sistem ima več prednosti: spodbuja prepoznavanje veščin in znanj pridobljenih v formalnem ali neformalnem izobraževanju, zato je koristen za udeležence; kot del pristopa vseživljenjskega učenja s prilagoditvami ECVET ponuja certificiranje za izvajalce, učitelje; ECVET spodbuja mednarodno mobilnost in preglednost. Glede na to je pristop ECVET še posebej zanimiv za skupine ljudi s posebnimi potrebami.



Sistem ECVET ima določeno strukturo, ki vključuje: *enote učnih rezultatov* kot so izjave o tem, kaj učenec ve, razume in je sposoben narediti po zaključku učnega procesa in ki so opredeljeni

v smislu znanj, veščin in kompetenc, lahko jih ocenimo in potrdimo; *znanje* kot rezultat asimilacije informacij s pomočjo učenja (načela, teorija in praksa, povezane s službo); *spretnosti* kot sposobnost uporabe znanja za izvajanje nalog in reševanje problemov - so kognitivne, ki vključujejo logično, intuitivno in ustvarjalno mišljenje, in praktične, ki vključujejo ročne spretnosti in uporabo metod, materialov, orodij in instrumentov; *kompetence* kot dokazana sposobnost uporabe znanja, spretnosti in osebnih, socialnih in metodoloških sposobnosti, postopkov v delovnih ali učnih situacijah ter v poklicnem in / ali osebnem razvoju. Spretnosti, sposobnosti so torej socialne veščine, podobne našemu »mehkemu znanju«. ECVET je rezultat evropskega priporočila, ki je bilo sprejeto in izvedeno v evropskih državah in tudi v Sloveniji, kjer sam metodološki okvir ostaja prilagodljiv.

Kaj pravzaprav so mehke veščine?

Koncept »kompetence« ima spremenljiv pomen, odvisno od konteksta in vseh vpletenih. Kljub temu se večina strokovnjakov strinja, da upošteva uporabo različnih virov v posebnih okoliščinah. Kompetentnost je tako močno povezana z dejanjem. Zato je kompetenca/spretnost razvita bodisi v družbenem bodisi v poklicnem kontekstu in odgovarja na posebna pričakovanja v zvezi s tem. Tako kot kompetence tudi mehke veščine nimajo enotne opredelitve ali pomena. Poleg tega obstajajo pod različnimi izrazi, zato glede opredelitve mehkih veščin in koncepta ni soglasja. V tem okviru je pomemben izbrani pristop. Naš pristop obravnava mehke veščine kot medosebne in človeške veščine, ki so blizu osebnostnim lastnostim. So pomembne v poklicnem življenju in dopolnjujejo specializirana znanja in spretnosti. Za razliko od trdih znanj, ki so značilne za enega ali več poklicev, je mehke veščine mogoče uporabiti v več poklicnih okoliščinah. Mehke veščine so koristne za usposabljanje, izbiro poklicne poti ali samo mobilnost, kar vpliva zlasti na skupine ljudi z nižjimi kvalifikacijami. Razlikujejo se od horizontalnih, prečnih spretnosti, ki so, čeprav jih je mogoče uporabiti v najrazličnejših delovnih situacijah in nastavitvah, povezane s poklicnim kontekstom. To npr. velja za znanje tujega jezika ali za sposobnost pisanja ter druge veščine, ki se razlikujejo od življenjskih veščin, kot so osebna nagnjenost k nečemu ali nekemu ter osebnostne lastnosti, okrepljene skozi vseživljenjske izkušnje. Radovednost ali strpnost sta primer življenjskih spretnosti. Te življenjske veščine so osnova za socialno in poklicno integracijo človeka.

Opredelitev glavnih mehkih veščin, potrebnih za delo

Partnerji projekta »Soft skills« smo se sprva osredotočili na določitev glavnih mehkih veščin, potrebnih za zaposlitev. Vse partnerske organizacije projekta imamo izkušnje s podporo in usposabljanjem nezaposljivih oseb. Zbrali smo podatke svojih lokalnih okolij, da bi prepoznali najpomembnejše mehke veščine v poklicih, ki so najbolj pomembni za našo ciljno skupino, v CUDV Draga za osebe z motnjami v duševnem razvoju.

Na podlagi teh elementov smo opredelili 5 kategorij mehkih veščin, ki pripadajo osebni inteligenci, to osebna rast, samozavedanje in zavzetost - vključujejo spretnosti, ki so bistvenega pomena, da se posameznik lahko spoprijema s čustvi in jih razume ter medosebni inteligenci, to so interakcije in zanesljivost, ki posamezniku ob upoštevanju različnih dejavnikov omogočajo razumevanje odnosov ter učinkovito interakcijo z drugimi. Seznam

mehkih veščin, ki bodo vključene v usposabljanje, je zajet v naslednjih petih omenjenih kategorijah in naj bi bil v skladu z zahtevami trenutnega trga dela:

- Razmišljanje o osebni rasti: učenje za učenje, samostojnost, prilagodljivost in sprejemanje strokovnih pripomb;
- Samozavedanje: samorefleksija, samozavest, čustvena inteligenca, osebna predstavitev;
- Zavzetost: občutek za organizacijo, občutek odgovornosti, dajanje pobud, sposobnost predvidevanja;
- Zanesljivost: spoštovanje pravil, učinkovitost, vestnost pri delu, čut za etičnost;
- Interakcija: komunikacija, vodenje, timsko delo, asertivnost.



Katalog referenc mehkih veščin in pričakovani rezultati

Glede na vseživljenjsko učenje in izboljšave ter prepoznavanje predhodnih učnih rezultatov in veščin posameznika v procesu usposabljanja, smo se projektni partnerji odločili, da bomo mehke veščine razdelili na štiri stopnje postopnega pridobivanja znanja. Odločili smo se za logiko, ki je zelo podobna logiki francoskega koordinacijskega združenja AEFA ali evropskega projekta RECTEC "Référentiel de Compétences transversales". S tem namenom je bila uporabljena Blomova metoda taksonomije, ki ponuja klasifikacijo štirih stopenj pridobivanja znanja kot skupni okvir za določitev korakov učenja pri vsaki stopnji osvajanja mehkih veščin, in sicer od manj do bolj zahtevne. Vsako stopnjo dopolnjujejo splošni opisi, ki kažejo dosežke osebe. Predlagane opredelitve so pomembne ne glede na kontekst in poklicno delo. Zbrane so v Evropskem katalogu referenc mehkih veščin (European catalogue of soft skills references) s ciljem povezovanja s konkretnimi poklicnimi situacijami, s pomočjo katerih bodo lahko posamezniki razvijali določene mehke veščine. Omogočila bo razlikovanje ravni zahtev glede na poklicni kontekst ob upoštevanju specifičnih potreb poklicev. V povezavi z obstoječimi profili delovnih mest bo cilj določiti in opredeliti najbolj pričakovane mehke veščine in stopnje njihovega znanja, ki so potrebne za vsakega od njih na različnih delovnih mestih.

Katalog bo uporabljen za preverjanje predznanja posameznika in spremljanje njegovega napredka, načrta usposabljanja z določanjem ciljev in evalvacije z oceno, ki pomeni potrditev pridobljene stopnje zahtevnosti določene mehke veščine. Katalog kot učni rezultat je osrednji element razvoja projekta, ki pomeni podlago za razvoj programa usposabljanja, metod in oblik dela ter pristopa in metod vrednotenja. Namenjen je praktični uporabi v povezavi s specifičnimi poklicnimi situacijami.



Obvladati poklic tako ne pomeni samo obvladovanja tehničnih znanj. To pomeni tudi imeti odnos do delovnega mesta, zato je pomembno upoštevati tako tehnične spretnosti kot tudi stališča in mehke veščine, ki jih uporablja posameznik na delovnem mestu. Metoda je uporabna za prepoznavanje najbolj pričakovanih mehkih veščin in stopnje osvojenega znanja, ki so potrebni za različna delovna mesta in stopnje usposobljenosti, od delavca do vodje. Na začetku smo partnerji izbrali sedem nižje kvalificiranih poklicev in sicer: Pomočnik kuharja, Pomočnik v prodaji, Vrtnar, Pomočnik v biotehnologiji, Čistilec, Operater v vinogradništvu, Varilec / Izdelovalec kotlov. Menimo in močno upamo, da bosta poleg splošnega kataloga referenc mehkih veščin tudi programa usposabljanja za učitelje in udeležence z nižjimi poklicnimi sposobnostmi, ki sta v razvijanju in bosta kot končni rezultat opisanega projekta doprinesla do bolj konkretnih premikov pri pridobivanju poklicnih kvalifikacij oseb s posebnimi potrebami in s tem možnosti zaposlovanja, še posebno ob sočasnih pričakovanih ustrežnejših pogojih za njihovo uresničevanje s spremembami zakonodaje v slovenskem prostoru.

Sedaj nadaljujemo z novim projektom Soft Skills2 (2021-2023), kjer bomo poudarili pomen soft skills v povezavi z različnimi organizacijami in podjetji. Cilj je, da bi v organizacije in podjetja sistemsko umestili Soft Skills usposabljanje za ljudi z nižjo stopnjo kvalifikacij. S tem bi jim omogočili boljše možnosti zaposlovanja in tudi razvijanja njihove karijerne poti, kar je eno od pomembnih področij pri uresničevanju procesa deinstitucionalizacije in preprečevanje izključnosti.