

MOZAIK – PROSTOR DIALOGA, SREČEVANJA IDEJ, ISKANJA ODGOVOROV

Mag. Janez Vidmar, Inštitut RS za rehabilitacijo, Maribor

1 UVOD

V prispevku želim umestiti dejavnost društva za socialno vključenost MOZAIK v prostor rehabilitacijskih procesov, ki potekajo zadnjih 10 let v Pomurju. Pri tem nimam ambicije, da bi predstavil celovito analizo dejavnosti društva oziroma sistematično predstavitev procesa, v katerem je MOZAIK postajal prostor dialoga v Pomurju, ampak razmislek v določeni razvojni fazi, ko se ustavimo, zato da z distance pogledamo, kje smo in kaj delamo. Zaključevanje obširnega projekta, ki ga je društvo vodilo, je primeren trenutek za to. Takšen pristop je vedno parcialen, omejen predvsem na to, kaj je opazovalec zmožen videti in prepoznati, katere procese zaznava kot pomembne in kako si razlaga medsebojne zveze in odvisnosti. Vendar je istočasno nujen, saj omogoča preko komunikacije v skupini oblikovati skupno realnost sodelujočih in preko tega zagotavlja kvalitetne pogoje vplivanja na nadaljni razvoj.

Kvaliteta razmisleka, kot sestavnega dela v procesu razvoja, je odvisna tako od nivoja strokovnih znanj in oblikovane metodologije kot tudi kvalitete komunikacije med sodelujočimi člani teama. Pri razvoju programov v lokalni skupnosti v Pomurju lahko ocenimo, da je kvaliteta komunikacij igrala pomembno vlogo in odločilno vplivala na nivo koriščenja lokalnih virov.

2 PROJEKT POMURJE KOT POPOTNICA MOZAIKU

Projekt *Razvijanje pogojev za poklicno rehabilitacijo v lokalni skupnosti* smo pričeli izvajati v Pomurju v maju 1997 leta in ga uvrščamo med eksperimentalne projekte pospeševanja usposabljanja in zaposlovanja invalidov in težje zaposljivih, ki jih je razpisal in financiral Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, ob tem pa je izvajalcem dopuščal visoko stopnjo avtonomije, ki je osnova kreativnemu vodenju projektov.

Razvoj projekta predstavlja tudi logično nadaljevanje razvoja programov, ki so bili povezani z izvedbo raziskovalne naloge *Celostna obravnava invalidnih in drugih težje zaposljivih mladostnikov* (Vidmar, 1998). Aplikativno zastavljena raziskava, ki je potekala v letih od 1995 do 1997 v delovni enoti Maribor in jo je financiralo Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, je bila usmerjena v proučevanje možnosti za:

- Ø povečanje dostopnosti in koriščenja obstoječih programov usposabljanja in vključevanja v delo,
- Ø razširitev programske ponudbe glede na prepoznane specifične potrebe mladih invalidov,
- Ø povečanje kontinuitete programov skozi daljše obdobje dozorevanja.

Raziskava, v katero so bili vključeni težje zaposljivi mladi invalidi v starosti do 25 let, je bila usmerjena v naslednje cilje:

- Ø oblikovanje učinkovitega modela odkrivanja značilnosti, potencialov in ovir mladih invalidov,

- Ø oblikovanje ustreznih, njihovim potrebam, prilagojenih programov usposabljanja,
- Ø razširitev mreže rehabilitacijske programske ponudbe,
- Ø ojačanje socialne podporne mreže,
- Ø zmanjšanje procesov marginalizacije mladih invalidov,
- Ø spreminjanje ustaljenih stereotipov o mladih invalidih v delovnem okolju,
- Ø oblikovanje celostnega modela pomoči populaciji mladih invalidov.

Raziskava je bila zaključena konec leta 1997. Ocenjujemo, da smo z njo dosegli vse v raziskavi zastavljene cilje.

Pri zastavitvi problema v projektu smo že v začetku priprav izhajali iz predpostavke, da gre za projekt naravnani v lokalno skupnost, zato smo probleme opredelili predvsem z vidika značilnosti in pogojev v lokalni skupnosti.

Ob tem velja opozoriti še na dva vidika, katera smo pri pripravi projekta upoštevali:

- Ø *etični vidik*, ki bi ga opredelili z vprašanjem etičnosti vključevanja mladih invalidov v osnovne rehabilitacijske programe, če v okolju ni ustreznih nadaljevalnih programov, ki predstavljajo kvaliteten izhod in nadaljevanje rehabilitacijskega procesa;
- Ø *finančni vidik*, ki zajema oblikovanje programov, ki predstavljajo optimalno ravnotežje med vloženimi sredstvi in doseženimi rezultati.

Projekt *Razvijanje pogojev poklicne rehabilitacije v lokalni skupnosti* predstavlja zahtevno nalogo prepoznavanja in povezovanja lokalnih virov in prenosa rehabilitacijskih znanj v lokalno okolje.

V Sloveniji podobnih primerov dobre prakse nismo imeli, primerjalno smo lahko upoštevali razvoj programov varstveno delovnih centrov, vendar obstoja med njimi toliko pomembnih razlik, da ni bilo možno v projektu koristiti njihovega modela. Kot najpomembnejše lahko opredelimo dejstvo, da v lokalni skupnosti niso obstojala društva, organizacije ali oblike samoorganiziranja, ki bi kot del "civilne družbe" zastopali interese nezaposlenih mladih invalidov. Socialni in družbeni položaj skupine je bil obrobni, brez moči in vpliva tudi na lokalnem nivoju, v precejšni meri velja to tudi za njihovo matično okolje (družina).

Pri nastajanju projekta smo pri oblikovanju temeljnih izhodišč upoštevali:

- Ø model rehabilitacije v lokalni skupnosti,
- Ø metodologijo podpornega zaposlovanja,
- Ø izhodišča skupnostnega in skupinskega dela,
- Ø spoznanja vedenjsko kognitivne terapije,
- Ø sodobne trende na področju poklicne rehabilitacije.

Strokovni team se je že v začetku odločil za vodenje projekta ob upoštevanju postopkov akcijskega raziskovanja. V osnovi smo se odločili za odprt model, ki je stalno izpostavljen preverjanju, spreminjanju in dopolnjevanju.

Ko govorimo o odprtosti modela, želimo izpostaviti komunikacijsko odprtost in vzpostavitev jasnega sistema pretoka informacij, ki sta omogočala fleksibilnost modela. Ob tem velja ponovno poudariti, da je bila odločitev za odprt model možna ob predpostavki zadostne stopnje avtonomije, ki sta jo omogočala tako Zavod za zaposlovanje kot tudi vodstvo Inštituta.

Vrednost projekta je v tem, da smo zastavili njegovo realizacijo v lokalnem okolju in v realnih delovnih sredinah, torej za prenos pomembnega dela rehabilitacijskih programov iz institucij v lokalno delovno okolje. Prenos programov ne predstavlja samo prenosa dejavnosti, ampak tudi prenos vrednot, pričakovanj, stališč, predsodkov in njihovo soočenje v delovnem in socialnem okolju, s tem, da ne moremo jasno predvideti, kakšni bodo rezultati teh soočenj in vsakodnevnih preverjanj.

Pri načrtovanju rehabilitacijskih programov v lokalni skupnosti lahko v literaturi zasledimo največ teoretičnih prispevkov in opisov primerov dobre prakse na področju uvajanja programov podpornega zaposlovanja (Supported Employment). Avtorji posebej opozarjajo na potrebo sprejemanja premišljenih odločitev v strokovnem teamu in uveljavljajo pojem racionalnega planiranja programov lokalne skupnosti. Wehman (1998) govori o štirih značilnostih racionalnega planiranja:

- Ø Načrtovane spremembe vodi strokovni team, katerega sodelavci, so se odločili, da bodo delovali kot nosilci sprememb v lokalni skupnosti.
- Ø Načrtovane spremembe so omejene s cilji, za katere je dosežen konsenz v strokovni skupini. Cilji morajo biti jasno opredeljeni v viziji, programski ponudbi in dogovorom med posameznimi institucijami, ki v programu sodelujejo.
- Ø Načrtovane spremembe vključujejo jasna pravila za vse vključene in potencialne uporabnike.
- Ø Načrtovane spremembe so usmerjene v dvig kvalitete življenja oseb vključenih v načrtovane programe, ki se sistematično spremlja.

Skupino za načrtovanje programov v lokalni skupnosti naj bi sestavljali ključni strokovni delavci v lokalnem okolju, starši, uporabniki programov in drugi sodelavci, ki so pripravljeni sodelovati pri načrtovanju in vzpodbujanju sprememb v lokalni skupnosti. Pobudnik oblikovanja skupine je lahko vsak posameznik ali skupina potencialnih članov skupine, lahko pa prihaja vzpodbuda od zunanjih svetovalcev.

Eversonova (1990) pravi, da v lokalnem okolju nastaja veliko pobud in razmišljanj med posamezniki, ki se neformalno srečujejo in razpravljajo o določenih problemih oziroma potrebah. Rezultat takšnega delovanja je jasnejše prepoznavanje in definiranje problemov, pogosto pride tudi do pobude za ustanovitev formalne skupine, ki bi podrobneje proučila potrebe v lokalnem okolju; tu pa se pogosto aktivnost žal tudi konča.

Eversonova definira naslednje korake, ki so potrebni pri razvoju programov v lokalni skupnosti:

- Ø oblikovanje iniciativne delovne skupine,

- Ø definiranje potreb v lokalnem okolju,
- Ø izbor potencialnih članov skupine,
- Ø priprava uvodnega srečanja potencialnih članov skupine,
- Ø oblikovanje programa,
- Ø ocena pogojev za vnašanje sprememb,
- Ø določitev pogojev in dejavnosti,
- Ø spremljanje in evalvacija dosežkov.

V projektno skupino so bili v začetku vključeni samo strokovni sodelavci dveh institucij, od katerih so predhodno delovali v lokalnem okolju le predstavniki območne enote in uradov Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje. Sodelavce Inštituta za rehabilitacijo pa lahko opredelimo kot zunanje strokovne sodelavce. Skupina, v kateri bi bili predstavniki različnih interesnih skupin (strokovnih institucij, šol s prilagojenim programom, društev, uporabnikov, staršev, zdravstva, socialnega varstva, mesta in občin, delodajalcev), bi zagotovo omogočala jasnejše definiranje rehabilitacijskih potreb in tudi resursov v lokalnem okolju. Predvsem pa lahko pričakujemo, da bi sodelovanje v skupini predstavljalo tudi večjo motivacijo za sodelovanje, preko dialoga v skupini pa tudi iskanje optimalnih rešitev. Delovanje v tako zastopani skupini ima tudi svoj "skriti kurikulum", saj je to tudi prostor spreminjanja stališč, vrednot, predelave predsodkov, kar pomeni vnašanje nove kvalitete v lokalno okolje. Predvsem pa je to prostor učenja in prevzemanja lastnega dela odgovornosti. Takšen pristop zmanjšuje nevarnost, da uvajanje novega projekta določene skupine, ki niso vanj vključene, doživljajo ogrožujoče in prihaja do odkritih ali prikritih odporov.

Če pogledamo prednosti, ki smo jih navedli za čimbolj reprezentativno sestavo skupine, potem se zastavlja vprašanje, zakaj tega pri razvoju projekta Pomurje nismo upoštevali že v fazi nastajanja projekta in ki se sedaj, ob pogledu nazaj pojavlja kot manjko oziroma metodološka napaka, posebej še, če jo ocenjujemo v luči spoznanj sistemske teorije. Če upoštevamo dejstvo, da široka, heterogena skupina dobro pokriva polje potreb in potencialnih lokalnih virov, pa je potrebno upoštevati tudi dejstvo, da delovanje takšne skupine, potrebuje daljši čas in veliko energije za vzpostavljanje konsenza o ciljih, vsebini in delovanju, zato takšne skupine brez trdnega jedra in jasnih dogovorov ter učinkovitih modelov pogosto razpadejo.

Pri tem je potrebno poudariti, da modelov dobre prakse v slovenskem lokalnem okolju nismo imeli, da smo razvoj projekta metodološko oblikovali po načelih akcijskega raziskovanja, torej kot zelo odprt sistem, ki potrebuje prostor za sprotno ocenjevanje in spreminjanje. Takšen model praviloma zahteva tudi zadostno stopnjo medsebojnega zaupanja in varnosti udeležencev, kar omogoča, da sodelujoči ne razvijejo obrambnih mehanizmov in so sposobni videti in prepoznati napake in ovire in se konstruktivno spoprijeti z njimi. Pri tem velja opozoriti na dejstvo, da jasno definiran model, z jasno določeno strukturo in metodologijo delovanja in eventualnimi predhodnimi primeri dobre prakse, zagotavlja bistveno večjo stopnjo varnosti in predvidljivosti kot pa je bilo to v primeru projekta Pomurje.

Odprtost projekta v fazi izvajanja je omogočala postopno širjenje mreže vključenih subjektov v lokalnem okolju. Tako zastavljen proces postopnega oblikovanja mreže in povezovanja virov v okolju se je pokazal kot optimalen in učinkovit.

Ko govorimo o stopnji avtonomije in s tem povezano stopnjo tveganja, kaže opozoriti na dovoljeno stopnjo tveganja na strani izvajalcev kot tudi na strani financerja. Kolikor bolj je financer omejen v svoji avtonomiji izborov, tembolj določno bo definiral cilje in omejil izvajalca, s tem pa bistveno zmanjšal možnost tveganja in s tem učinkovitega spoprijemanja s problemi, ki se pojavljajo v projektu.

Stopnja avtonomije se pokaže kot najpomembnejši vzpodbujevalec kreativnosti izvajalcev. Pri tem ne kaže spregledati dejstva, da je ta avtonomija zagotovljena v osnovi že v razpisnih pogojih. V našem primeru želimo poudariti, da je financer zelo jasno in dosledno uveljavil v razpisnih pogojih za eksperimentalne projekte merila, ki temeljijo na osnovnih principih poklicne rehabilitacije.

Ponovno se srečamo z navidezno neskladnostjo med visoko stopnjo avtonomije in prisotnostjo finalne, kvantitativne usmerjenosti izvajalcev. Navidezno neskladnost je možno razložiti s predpostavko, da financer v razpisnih pogojih vzdrži kvantitativni pritisk in uveljavi strokovne kriterije, ki omogočajo kreativno vodenje rehabilitacijskega procesa, vendar pa realna prisotnost kvantitativnih dosežkov v celotnem sistemu ostaja in vpliva na izvajalce projekta. Če zelo poenostavimo finalno kvantitativno usmerjenost, potem nam kot zgleden primer služi dejstvo, da je eden prioriternih ciljev v našem (in evropskem) prostoru zmanjšanje brezposelnosti in da se (pozitivni) rezultati kontinuirano objavljajo kot zelo pomembni kazalci uspeha določene politike in permanentno ostajajo kot pomemben del realnosti, v kateri živimo.

Projekt kaže evalvirati tudi z vidika dosežene integracije udeležencev. Pogosto se vrednost podpornega zaposlovanja, ki poteka v lokalni skupnosti, ocenjuje v primerjavi s klasičnimi metodami kot model, ki učinkovito razrešuje načela integracije, medtem ko naj bi klasični programi izoliranega treninga in pogostega zaposlovanja v zaščitnih delavnicah poglobljali socialno izključenost. Ob tem pa je potrebno poudariti, da fizična integracija, ki je temelj podpornega zaposlovanja, še ne pomeni sama po sebi, da bo posameznik vzpostavil enakovredne socialne odnose s sodelavci in postal socialno integriran. Prav tako nudenje individualne pomoči na delovnem mestu, ki bi naj povečevala njegovo učinkovitost, še ne vodi nujno v večjo socialno vključenost. Pomoč zunanjega svetovalca lahko dodatno zaznamuje vključeno osebo, saj ga lahko sodelavci doživljajo kot nezrelega, manj sposobnega, ki potrebuje "dodatno varstvo". Ob upoštevanju navedenih dejstev se pokaže, da problem integracije ni problem posameznika, ampak problem odnosov v celotnem delovnem okolju.

S sistemskega vidika lahko pričakujemo bistvene spremembe na področju integracije v delovno okolje le ob pogojih spreminjanja celotnega sistema. Ob tem pa se postavlja vprašanje kdo so potencialni nosilci sprememb in kakšni so izvori potreb po spreminjanju. Sodobni trendi se tudi v slovenskem prostoru postopoma kažejo v odkrivanju vloge človeških virov in spoznanja, da so ljudje glavni vir konkurenčne prednosti vsakega podjetja. V delovnih okoljih, ki namenjajo veliko pozornost človeškim virom, lahko pričakujemo optimalne pogoje tudi za razreševanje problemov vključevanja invalidov.

Kljub temu velja razmisliti o vlogi zunanjih (rehabilitacijskih) svetovalcev in trenerjev. Na področju sodelovanja z delovno sredino obstojata dve nevarnosti:

- Ø Svetovalec se lahko v preveliki meri identificira s potrebami in pričakovanji delodajalca in postaja vse bolj "v službi" njihovih interesov, spregleda pa potrebe posameznih invalidov.
- Ø Svetovalec se v celoti identificira s potrebami invalida in spregleda potrebe in realnost delovnega okolja.

V obeh primerih obstoja nevarnost stopnjevanja konfliktov zaradi spregledanih potreb in bistveno zmanjšane možnosti konstruktivnega sodelovanja.

Drugo vprašanje, na katerega kaže opozoriti, je narava vloge, ki jo skuša uveljaviti svetovalec: pri tem ima na izbiro več možnosti. Lahko se postavi v vlogo razsodnika med delodajalcem in vključenim invalidom. Druga možnost je, da vzpostavlja vlogo eksperta, človeka, ki strokovno obvlada probleme in svoja spoznanja prenaša v delovno sredino. Obe vlogi sta vabljivi, saj je na njiju vezana moč, ki iz tovrstnih vlog izhaja, nudijo pa sorazmerno malo možnosti uspeha. V vlogi razsodnika ima svetovalec malo možnosti, da bo reševanje problemov pripeljal do skupnega konsenza, običajno s svojimi odločitvami ustvarja poražence in zmagovalce, kar pa zmanjšuje možnosti nadaljnega sodelovanja. Ekspertna vloga je smiselna, v kolikor je svetovalec zanjo zaprosen, kar je v programih podpornega zaposlovanja redko, pa tudi v teh primerih se velja spomniti, da se ekspertne vloge neslavno končajo, če predlogi presegajo miselni krog okolja ali pa ne upoštevajo realnih možnosti in zakonitosti sistema.

Pokaže se, da nudi največ možnosti za učinkovitost dialoška metoda, kjer je vloga svetovalca oziroma trenerja omejena na vzpodbujanje pogojev za skupno iskanje rešitev. Predlagana vloga daje sicer manj moči in vpliva, omogoča pa, da se izognemo prej navedenim pastem.

V projektu Pomurje je bila vzpostavljena zahteva po tedenskih srečanjih vseh izvajalcev in skupni analizi v strokovnem timu. Ne glede na kasnejše strokovne rešitve in oblikovanje nalog kaže poudariti pomen sistematično vodenih refleksij v skupini – skupinski razmislek, ki omogoča kvaliteten razvoj programa in učenje. To obliko reflektirajoče prakse so v veliki meri obdržali tudi ob prehodu programa iz eksperimentalne faze v redno obliko dejavnosti.

3. MOZAIK – PROSTOR DIALOGA, SREČEVANJA IDEJ, ISKANJA ODGOVOROV

Projekt Pomurje lahko ocenimo kot kvaliteten pristop k razvijanju pogojev poklicne rehabilitacije v lokalni skupnosti. Vrednost projekta ni samo v razvoju mreže različnih programov, prilagojenih potrebam invalidov, ampak predvsem v povezovanju lokalnih resursov in oblikovanju mreže izvajalcev programov.

V času izvajanja projekta je zaradi odprtosti delovanja strokovnega tima prihajalo do vse bolj pogostih kontaktov in prostori Inštituta v Murski Soboti so postajali kraj formalnih in še pogosteje neformalnih srečanj. Pojavljala se je vse bolj potreba po formaliziranju teh dejavnosti, ki je preraščala okvire Inštituta za rehabilitacijo, v okviru društva, ki bi povezovala nosilce idej in uporabnike, predvsem pa oblikovala odgovore na številna nerešena rehabilitacijska vprapanja v pomurskem prostoru.

Pokazalo se je, da se je s širitvijo dejavnosti morala v okviru Inštituta za rehabilitacijo v Pomurju oblikovati bolj jasna in pregledna organizacija, da pa je bilo potrebno oblikovati skupino, ki bo ohranjala dovolj avtonomije in odprtosti za sodelovanje v prostoru. Z ustanovitvijo društva MOZAIK je bil ta cilj dosežen. Inštitut za rehabilitacijo v Pomurju

nadaljuje s svojim poslanstvom, MOZAIK pa s svojimi programi nadaljuje procese, ki so se pričeli pred desetimi leti.

Društvu MOZAIK je uspelo ohraniti odprtost in povezovalno energijo, ki je rezultirala v številnih, tudi mednarodnih projektih, vzpostavili so vezi preko meje v Avstriji, Nemčiji in Madžarski. Predvsem pa kaže poudariti možnosti, ki jih je društvo razvilo za uporabnike, da so se vključevali v številna usposabljanja na področju ekološke pridelave in predelave hrane, ohranjanja starih obrti in nege krajine. Postopoma si ustvarja tudi materialne pogoje za razvoj socialne ekonomije. S tem pa so podani pogoji za socialno vključenost ranljivih skupin, ohranjanja in razvoja osebnega dostojanstva in aktivnega vključevanja v socialno skupnost.

Proces seveda še zdaleč ni končan, ampak so šele vzpostavljeni temelji lokalnega partnerstva in prevzemanja soodgovornosti vključenih za kvalitetnejše življenje ljudi, ki so ostali na obrobju.

Dejavnost društva je v celotnem času delovanja postavljena pred dve nevarnosti:

da se zaradi širitve dejavnosti in številnih povezav in velikega števila sodelujočih stopnjuje potreba po večji strukturiranosti in trdnejši organiziranosti, ki bi nujno zmanjševala kreativnost, odprtost in možnost dialoga,
da zaradi številčnosti premalo povezanih procesov preide v kaotičnost delovanja in s tem zmanjšanje učinkovitosti in povečevanje konfliktov v njenem delovanju.

V dosedanem delu je društvu uspelo vzpostaviti ravnotežje med nakazanimi nevarnostmi. Glede na velik obseg nalog in dejavnosti pa bo nujno zaradi ohranjanja notranjega ravnotežja in odprtosti zagotoviti okrepitev s strokovnimi sodelavci in vzporedno s tem bolj pregledno odgovornost nosilcev posameznih nalog.

Izkušnje v projektu Pomurje potrjujejo še nekatere v strokovni literaturi pogosto poudarjena spoznanja:

- Ø poklicno rehabilitacijo je možno in strokovno utemeljeno razvijati in izvajati le kot konsistenten in kontinuiran program, ki omogoča optimalni razvoj potencialov v skladu z interesi vključenih. Ob tem je eden najpomembnejših pogojev preglednost in zadostna stabilnost ukrepov, ki omogočajo razvoj in financiranje programov.
- Ø oblikovanje mreže na lokalnem nivoju, ki omogoča razvoj in izvajanje poklicne rehabilitacije predstavlja zahteven in dolgotrajen proces, zato so potrebni dovolj stabilni in predvidljivi pogoji delovanja.
- Ø rehabilitacija je proces usposabljanja za socialno integracijo, in če ta poteka v realnih delovnih pogojih v lokalnem okolju, lahko pričakujemo ugodnejše rezultate kot če poteka v izoliranem okolju. Istočasno pa moramo upoštevati, da vstopamo v svet, ki je povezan s predsodki do invalidne populacije, ki pogojuje odpore in konflikte. Spreminjanje odnosa in predsodkov pa zahteva konsistentnost delovanja v rehabilitacijskih procesih. Z različnimi občasnimi aktivnostmi teh ciljev ne moremo dosegati.
- Ø kvaliteta projekta Pomurje ni samo v povezavi lokalnih resursov in izvajanju programov rehabilitacije v realnih delovnih sredinah, ampak tudi in predvsem v razvoju različnih, potrebi invalidov, prilagojenih programov usposabljanja in vključitve v delo.

- Ø Na koncu pa velja kot najpomembnejše poudariti, da je MOZAIK uspel na, kot bi rekel prijatelj in sodelavec Kavaš, sebi lasten način razviti aktivno vključenost oseb z obrobja, ki aktivno sooblikujejo programe in s tem osmišljajo svojo življenjsko pot.

Literatura

Butterworth John, Fesko L. Sheila, Ma Vaunne: Because it was the right thing to do: Changover from facility based services to community employment, Journal of Vocational Rehabilitation, 14, 2000, 23-35

Callahan J. Michael, Garner J. Bradley: Keys to the Workplace, 1997, Paul H. Brookes, Baltimore

Eggleton Ian, Robertson Sue, Ryan Justine, Kober Ralph: The impact of employment on the quality of life of people with an intellectual disability, Journal of Vocational Rehabilitation, 13, 1999, 95-107

Gray R. Brian, McDermott Suzanne, Butkus Stanley: Effect of job coaches on employment likelihood for individuals with mental retardation, Journal of Vocational Rehabilitation, 14, 2000, 5-11

Householder D, Jansen D.: Partnerships, families, employers, transition, disabled: creating the best trnsition outcomes from moderate and multiply disabled individuals, Journal of Vocational Rehabilitation, 13, 1999, 51 – 54

Kovač L.: Zaposlovanje in socialna integracija, v: Delovna/poklicna rehabilitacija v Sloveniji med danes in jutri, Zbornik posveta: Dnevi poklicne rehabilitacije 2000, Inštitut za rehabilitacijo, Ljubljana, 2000

Lindstrom L, Benz M.R., Latta T.: Improving collaboration between schools and vocational rehabilitation: The youth transition program model, Journal of Vocational Rehabilitation, 13, 1999, 55 - 63

Livelli P.: Community based vavational training for students with significant disabilities model: leadership and initiation, Journal of Vocational Rehabilitation, 13, 1999, 45 – 49

Rusch, Frank R.(editor): Supported employment: models, methods, and issues, 1990, Sycamore Publishing Company

Schafft Angelika, Spjelkavik Oystein: A Norwegian approach to supported employment: Arbeid med bistand, Journal of vocational Rehabilitation, 12, 1999, 147-158

Schwab A. ames, Jr., DiNitto W. Aureala, Simmons F. JoEllen, Smith W. Terry: The dimensions of client satisfaction with rehabilitation services, Journal of Vocational rehabilitation, 13, 1999, 183-194

Uršič C.: Ekonomski in socialni položaj brezposelnih invalidov, raziskovalna naloga, Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo, Ljubljana, 1995

Uršič C., Drobnič J.: Zaposlovanje invalidov, Primerjava politik, koceprij in ukrepov, Inštitut za rehabilitacijo in Republiški zavod za zaposlovanje, Ljubljana, 1995

Vidmar J.: Rehabilitacija rehabilitatorjev, V: Delovna / poklicna rehabilitacija v Sloveniji med danes in jutri, Zbornik posveta: Dnevi poklicne rehabilitacije 2000, Inštitut za rehabilitacijo, Ljubljana, 2000

Vidmar Janez s sod.: Celostna obravnava invalidnih in težje zaposljivih mladostnikov, raziskovalna naloga, Inštitut za rehabilitacijo, 1998, Ljubljana

Walsh N. Patricia, Mank David, Beyer Stephen, McDonald Rebecca, O'Bryan Ann: Continuous quality improvement in supported employment: a European perspective, Journal of Vocational Rehabilitation, 12, 1999, 165-174

Wehman P., Ale P., Parent W.S.: Supported Employment, Andover Medical, Boston, 1992