

Študija opisov delovnih mest in možnosti za osebe z motnjami vida na izbranih področjih umetne obrti

Workpackage 3: Study of workplace descriptions and possibilities for work of blind and visually impaired in selected crafts/art sectors

1	Teoretični pristop	4
2	Zadnje stanje razvoja povezano z “laboratoriji” za osebe z motnjami vida	Error! Bookmark not defined.
2.1	Zadnje stanje razvoja “laboratorijev” v Avstriji (s poudarkom na Štajerski)	5
2.1.1	Uvodne opombe	5
2.1.2	Osnovni metodološki koncepti	6
2.1.3	Strukturna kakovost	9
2.1.4	Kvaliteta procesa	12
2.1.5	Kvaliteta rezultatov	14
2.2.	Zadnje stanje razvoja v IT	15
2.2.1	Konceptualni pristop	15
2.2.2	Strukturni vidiki	15
2.2.3	Postopkovni vidiki	16
2.2.4	Rezultati	16
2.2.5	Trajnostni vidik	16
2.3	Zadnje stanje razvoja v SL	17
3	Raziskovalno vprašanje	17
4	Metodologija	18
4.1	Vzorec	18
4.2	Metode	19
4.3	Inštrumenti	19
4.4.	Analiza podatkov	21
5	Rezultati	22
5.1.	Konceptualne zahteve delovnih mest za osebe z motnjami vida	
5.1.1	Ključne besede na konceptualnem nivoju	22
5.1.2	Proces povezovanja	23
5.2	Strukturne zahteve delovnega mesta za osebe z motnjami vida	24
5.2.1	Ključne zahteve na strukturnem nivoju	24
5.2.2	Proces povezovanja	25
5.3	Formativne (v proces usmerjene) zahteve delovnih mest za osebe z motnjami vida	26
5.3.1	Ključne besede na formativni ravni	26
5.3.2	Proces povezovanja	27
5.4	Zahteve, glede delovnih mest za osebe z motnjami vida, ki so usmerjene v rezultate	28
5.4.1	Ključne besede	28
5.4.2	Proces povezovanja	29
5.5	Trajnostni vidik	29
5.5.1	Ključne besede povezane s trajnostnim vidikom	29
5.5.2	Proces povezovanja	30
6	Diskusija	31
6.1	Kaj potrebujejo osebe z motnjami vida glede delovnega mesta še posebej na področju umetne obrti?	31

Workpackage 3: Study of workplace descriptions and possibilities for work of blind and visually impaired in selected crafts/art sectors

6.2 Kakšna je sedanja praksa v treh partnerskih državah pri obravnavi teh potreb?	32
6.3 Kaj je potrebno storiti?	32
6.4 Kako lahko projekt prispeva k potrebnim spremembam?	33
7 Viri	33
8 Aneksi	33
8.1 Pogovori izvedeni v AT:	33
1. pogovor	33
2. pogovor z Maximilan Pichler, mladostnikom z	36
3. pogovor z gospo Rauer	38
4. pogovor z Christine Trummer, Specilana pedagoginja - vzgojiteljica	41
5. pogovor z G.U. (37 let)	43
8.2 Pogovori izvedeni v Italiji	45
1. pogovor	45
2. pogovor	47
3. pogovor	49
4. pogovor	50
5. pogovor	52
6. pogovor	53
8.3 Pogovori izvedeni v Sloveniji	55
1. pogovor : M.Ž.	55
2. pogovor : J.P.	57
3. pogovor : Zaposlovalec Alenka Vršič o J.P.	58
4. pogovor : T.D.	60
5. pogovor: Zaposlovalec Alenka Vršič o T.D.	62
6. pogovor: H.V.	64
7. pogovor: E.V.	66
8. pogovor: Zaposlovalec o E.V.	67
9. pogovor: N.L.	69
10. pogovor: Zaposlovalec o N.L.	72

Workpackage 3: Study of workplace descriptions and possibilities for work of blind and visually impaired in selected crafts/art sectors

1 Teoretični pristop

Študija (v tem primeru delovnega mesta za osebe z motnjami vida) lahko vzamemo kot proces, ki naj pokaže, če in v kakšni meri določen okvir (infrastruktura/podpora osebi z motnjami vida) lahko doseže konceptualno zastavljene cilje.

Ta študija je predvsem proces "evalvacije" – to pomeni, da je predvsem komunikacijski postopek – temelječ na določenih kriterijih (npr. preventiva, dobro počutje osebe, osredotočenje postopka na osebo, kvaliteta/trajnost proizvoda).

Študija zato v smislu komunikativnih modelov partnerstva zahteva proces usklajevanja in definiranja uporabnih kriterijev.

Poleg možnosti uporabe objektivnih inštrumentov (npr. fotografije), se moramo tudi v tej študiji zavedati, da vsak tak proces temelji tudi na medosebni objektivnosti (kar pomeni, da skupina ljudi oblikuje svojo realnost skozi dialoški proces). Stvarnost delovnega mesta za osebo z motnjami vida ne obstaja sama po sebi ampak vedno predstavlja proces dogovarjanja med osebo in okoljem. Zato lahko opis delovnega mesta ali predhodnih pogojev (priprava na delo, preventiva glede invalidnosti ...) zavisi od potreb in osebne percepcije vpletenih udeležencev.

Kot smo poskušali že pokazati, so bile dosedanje študije na področju delovnih mest za osebe z motnjami vida naravnane predvsem na cilj/produkt (evalvacija rezultatov). Predvsem na področju oseb s kombiniranimi motnjami je potrebno poudariti, da so številni postopki in rezultati osredotočeni na opolnomočenje, sodelovanje, dobro počutje in kvaliteto življenja. Zato se bo tudi ta študija osredotočila na ta vprašanja.

V zadnjih letih – predvsem na področju sociale – lahko opazimo vse splošno naraščajoč interes vrednotenja delovnih okolij za osebe s posebnimi potrebami.

Kakšen je koncept podpornih procesov na tem področju?

Kakšne strukture potrebujemo, da osebe z motnjami vida sledijo tem konceptom?

Katere konkretne postopke, ki temeljijo na obstoječih strukturah, lahko opredelimo, da dosežemo konceptualne cilje?

Kako lahko opišemo konkretne rezultate teh postopkov in zagotovimo trajnost?

Workpackage 3: Study of workplace descriptions and possibilities for work of blind and visually impaired in selected crafts/art sectors

Študija se bo zato osredotočila na 5 nivojev:

- a) Evalvacija koncepta
- b) Evalvacija strukture
- c) Evalvacija formativnih procesov
- d) Evalvacija rezultatov
- e) Trajnostni vidik

Glede na to, da študija sledi konceptu Nüssle (2000), Peterander (1996/1997), Pretis (1997/2001) vsebuje:

- **idejna vprašanja** (vključujoč cilje, ključne ideje...)
- **vprašanja glede infrastrukture** (analiza infrastrukture, ki je na voljo in tiste, ki bi bila zaželjena, človeških virov, orodij, ...)
- **vprašanja usmerjena v postopke** (analiza delovnih korakov..)
- **vprašanja o rezultatih** (opis materialnih/nematerialnih produktov...)
- vprašanja glede trajnosti (kako zagotavljamo kvalitetne in trajne učinke za osebe z motnjami vida na trgu dela in pred vstopom na trg dela).

2 Zadnje stanje razvoja povezano z “laboratoriji” za osebe z motnjami vida

2.1 Zadnje stanje razvoja “laboratorijev” v Avstriji (s poudarkom na Štajerski)

2.1.1 Uvodne opombe

Pravni okvir zakona o invalidih na Štajerskem ne razlikujejo med storitvami, namenjenimi posameznim skupinam posebnih potreb. To pomeni - v zvezi z začetkom „laboratorijev“ umetne obrti, za osebe z motnjami vida -, da opis laboratorijev sledi splošno strukturo teh ponudb, brez posebnega poudarka na potrebah oseb z motnjami vida.

Laboratoriji za osebe z motnjami vida so tako zamišljeni kot “ustvarjalna/produktivna zaposlitev”. Te storitve bodo tako v nadaljnjih poglavjih opisane v primeru Štajerske.

Workpackage 3: Study of workplace descriptions and possibilities for work of blind and visually impaired in selected crafts/art sectors

Te storitve, ki omogočajo ustvarjalno in produktivno zaposlitev, morajo biti namenjene in prilagojene za najstnike (po zaključku obveznega izobraževanja) in odrasle z motnjami v duševnem ali fizičnem razvoju, kombiniranimi ali senzornimi motnjami.

Individualni ali kumulativni kriteriji za razporeditev

- Klienti/varovanci (vključno z osebami z motnjami vida), ki so sposobni opravljati proizvodno ali servisno dejavnost, v primeru, da jim je zagotovljena pomoč pri delu in prilagojen delovni okvir.
- Poklicna vključitev ali participacija v programu izobraževanja ali priučitve ni možna v času, ko je bilo uradno ugotovljeno stanje, ki zadeva odobritev storitve.
- Oseba z duševno boleznijo, če gre za prevladujočo motnjo na posameznih področjih učenja.

Razlogi za izločitev

Klienti/varovanci, ki niso sposobni sodelovati v delovnem procesu, katerega namen je proizvodnja sli servisna storitev.

Ponujene storitve

Osnova za zagotavljanje storitve (tudi za osebe z motnjami vida) je individualiziran načrt pomoči in suporta, ki temelji na IHB poročilu, ki ga pripravi tim za oceno potrebnega individualiziranega suporta. Storitve vključuje širok spekter pomoči na področju vsakodnevnega življenja, katere cilj je socialna integracija.

2.1.2 Osnovni metodološki koncepti

Workpackage 3: Study of workplace descriptions and possibilities for work of blind and visually impaired in selected crafts/art sectors

Koncepti predstavljajo temeljna načela integracije kot tudi pristope do vsakodnevnih opravil na področju specialno pedagoški znanj in socialno psihiatričnem področju.

Načela in konvencije/dogovori povezani z integracijo in participacijo (niso posebej opredeljeni za osebe z motnjami vida)

- **Normalizacija:** Enakopraven dostop in participacija v življenju v primerjavi z osebami, ki nimajo posebnih potreb. Pogoji za življenje oseb s posebnimi potrebami (tudi oseb z motnjami vida) so v veliki meri podobni pogojem oseb, ki posebnih potreb nimajo.
- **Inkluzija in participacija:** Inkluzija je neodtujljivo bistvo družbene skupnosti in bistvo vzgoje, izobraževanja in načina življenja vseh njenih članov, kadar je to usmerjeno v vsakega posameznika. Oseba s posebnimi potrebami ima na voljo ves potreben suport, da se lahko aktivno vključi v družbeno življenje.
- **Neločljivost:** V osnovi lahko vsako osebo s posebnimi potrebami ne glede na vrsto, stopnjo ali resnost motnje, integriramo. Vse osebe, ki so vključene v konkretne postopke načrtovanja pomoči in supporta delajo na prostovoljni osnovi.
- **Celosten pristop:** Upoštevati moramo specifične socialne potrebe in jih integrirati v vse storitve supporta in vsakodnevnih opravil.
- **Individualizacija:** Vsi poskusi, da ohranimo oziroma izboljšamo kvaliteto življenja, kot tudi vsi postopki odločanja, ki se tičejo vsakodnevnih veščin, morajo biti prilagojeni individualnim potrebam klienta/varovanca. Potrebno je upoštevati osebne želje, potrebe in posebnosti.
- **Pravica do odločanja in samoodločanja:** Skupaj z varovancem naj se proces integracije ustrezno načrtuje, izvaja in osmisli.
- **Opolnomočenje:** Osebe s posebnimi potrebami sprejemajo same odločitve o sebi ali so vsaj odločilno vključene v proces odločanja. Ta avtonomija pomaga pri napredku in okrepi osebno svobodo glede dejanj in osebne odgovornosti, kar vodi do enakih možnosti v primerjavi z osebami, ki nimajo posebnih potreb.

Workpackage 3: Study of workplace descriptions and possibilities for work of blind and visually impaired in selected crafts/art sectors

- **Razumljivost:** Potrebno je pripraviti dogovor z osebo s posebnimi potrebami. Ta mora biti napisan v razumljivem jeziku.
- **Aktivno sodelovanje pri oblikovanju storitev:** Uporabnik storitve aktivno sodeluje pri oblikovanju le-te in ocenjevanju kvalitete njene izvedbe.

Pedagoški suport

Pedagoški support naj bi se preko oskrbe, vodenja in pomoči pri delu (za osebo z motnjami vida to pomeni v okviru storitve ali zaposlitve) izvajal na naslednjih področjih:

- Ločevanje zaposlitve in delovnega okolja od zasebnega okolja in prostočasnih aktivnosti (dnevno in tedensko)
- Oblikovanje potreb in interesov, ki so usmerjeni v zaposlitev in delovna področja
- Priprava na vključitev v trajno zaposlitev in delovni proces
- Navajanje na aktivno sodelovanje in vzdrževanje kreativnih – produktivnih dejavnosti/ zagotavljanje preglednosti
- Pridobivanje ali vzdrževanje zaposlitvenih spretnosti in kompetenc
- Načrtovanje, oblikovanje, uresničevanje in evalvacija zadolžitev in delovnih nalog
- Skupno ciljno načrtovanje
- Zagotavljanje storitev suporta, ki so prilagojene individualnim potrebam
- Zagotavljanje stabilne in zanesljive strukture suporta
- Pomembna je uporaba kulturnih tehnik
- Posredovanje in vzdrževanje veščin na področju vsakodnevnih opravil
- Promocija socialnih spretnosti in veščin komuniciranja
- Terapevtski suport glede na zahtevano specifiko.

Obseg storitev

Storitve naj bi bile zagotavljane na sledeč način:

Workpackage 3: Study of workplace descriptions and possibilities for work of blind and visually impaired in selected crafts/art sectors

Bivalni del: 248 dni/leto v povprečju

do 8 ur na dan

do 38 ur/teden na klienta/varovanca

Od ponedeljka do petka ob delavnikih, odvisno od področja aktivnosti pa je možno storitev izvajati tudi ob sobotah/nedeljah/državnih praznikih (npr. na področju oskrbe s hrano)

Preko dneva je potrebno zagotoviti malico in kosilo. Oseba s posebnimi potrebami je del procesa odločanja, ki zadeva prilagojene zahteve.

Vodenje kakovosti

Izraz kvaliteta se nanaša na skupek značilnosti in lastnosti storitev, ki zadovoljujejo določene ali predpostavljene zahteve. Da te lastnosti lahko povežemo med seboj morajo izhodiščno stanje (Kaj naj bi spremenili?), definicije ciljev (Kaj naj bi dosegli in kako?), in sami cilji (Katere metode so bile uporabljene in v kakšni meri so bili cilji doseženi?) sovpadati v čim večji meri.

2.1.3 Strukturna kakovost

Velikost objekta

Velikost objekta: do 24 klientov/varovancev

Lokacija in okolica:

Potrebno je doseči naslednje minimalne infrastrukturne standarde:

- Potrebno je zagotoviti, da je na voljo ustrezna infrastruktura (trgovine, zdravnik, institucije, itd.)

Workpackage 3: Study of workplace descriptions and possibilities for work of blind and visually impaired in selected crafts/art sectors

- Potrebno je zagotoviti dobro povezavo z javnim prometnim omrežjem.

Prostorske zahteve

Potrebni prostorski viri so odvisni od zahtev, ki se pojavijo glede na delovno ali zaposlitveno situacijo.

Institucija mora biti zgrajena po naslednjih osnovnih načelih: (orientacijska vrednost: 26m² prostora na osebo s posebnimi potrebami)

- Skupinske sobe
 - Projektne sobe (delovne sobe, terapije in prostori za sprostitev)
 - Kuhinja
 - Skupni prostori
 - Sanitarije
 - Sanitarije / WC-ji – zagotovljeni morajo biti ustrezni prostori v ta namen glede na pomoč, ki jo klienti/varovanci potrebujejo pri negi
 - Ostali prostori kot npr. skladišče, shramba, garderoba, prodajalna, dodatni prostori za terapijo in prosti čas, itd.
 - 30 % zaposlitvenih mest mora biti primernih za uporabnike invalidskih vozičkov
- Institucija, naj bo zgrajena v skladu z ustreznimi najsodobnejšimi gradbenimi in tehničnimi standardi.

Specializirano osebje

Pedagoške smernice :

- Število vodilnih mora ustrezati številu osebja, ki izvaja pomoč. Maksimalne vrednosti:
6,7 % vodilnih mest na 100 % osebja, ki izvaja pomoč.

Workpackage 3: Study of workplace descriptions and possibilities for work of blind and visually impaired in selected crafts/art sectors

Celotno osebje, ki je potrebno:

Število strokovnega osebja je odvisno od števila oseb s posebnimi potrebami in od stopnje njihove invalidnosti.

Začasni primankljaji na področju strokovnega osebja so dovoljeni le v primerih, ko pride do nepredvidenih situacij (npr. odpoved strokovnemu delavcu brez odpovednega roka, nepredvidena daljša bolniška odsotnost zaposlenega). Ta primanjkljaj mora biti pokrit znotraj pedagoških obveznosti in ne sme vplivati na ustreznost suporta v odnosu do klienta/varovanca.

Stopnja motnje/invalidnosti:

Pravilne, dejanske potrebe po strokovno usposobljenem osebju so določene glede na stopnjo motnje oseb z motnjami vida (opredeljeno z ločenem postopku, ki ga izpelje tim za oceno potrebnega individualiziranega suporta) in od konkretne organizacije dela v okviru institucije.

Potrebno osebje:

Manjša stopnja invalidnosti:	16 % Osebja/klienta (varovanca)
Povprečna stopnja invalidnosti:	23 % Osebja/klienta (varovanca)
Višja stopnja invalidnosti:	40 % Osebja/klienta (varovanca)
Najvišja stopnja invalidnosti :	70 % Osebja/klienta (varovanca)

Človeški viri

Tim, ki združuje različne strokovnjake, je sestavljen iz strokovnjakov z naslednjih področij. Vsi člani tima morajo imeti zaključeno usposabljanje (razen strokovnih delavcev, ki so na pripravništvu):

Diplomirani strokovnjaki na področju socialnega varstva s specializacijo BB in BA, diplomirani pedagogi usmerjeni v specialno in rehabilitacijsko pedagogiko, socialno

Workpackage 3: Study of workplace descriptions and possibilities for work of blind and visually impaired in selected crafts/art sectors

pedagogiko, inkluzivno pedagogiko in rehabilitacijsko psihologijo, učitelji s ustrežno diplomom za poučevanje v osnovi ali srednji šoli po letu 2007, specialni pedagogi, učitelji na poklicnih šolah v okviru njihovih strokovnih področij, socialni delavci, diplomanti akademije ali fakultete za socialne poklice ali visoke šole za socialno pedagogiko, psihologi, delavci v zdravstveni negi, terapevti (MTD-BG delovni terapevti, logopedi in fizioterapevti), pripravniki (max. 30% osebja) omenjenih poklicnih področij (ne izvajanje prakse/PUD).

Pripravniki lahko opravljajo delo le pod vodstvom usposobljenega strokovnega delavca.

Strokovni delavci z opravljenim vajeniškim izpitom v rokodelskih poklicih (npr. na področju pobrti) in dodatno pedagoško izobrazbo (najmanj 200 enot teorije), diplomanti srednjih in višjih šol s poklicno izobrazbo in vajeniškim izpitom in dodatno pedagoško izobrazbo (najmanj 200 enot teorije).

Pripravništvo mora biti zaključeno v okviru institucije, ki jih priznavajo zvezne države (univerza, univerza za uporabne vede, akademija, institucije v skladu z StSBBG).

Vsi poklici vključno z izobraževanjem in nadaljnjim izobraževanjem so podvrženi veljavnim zakonskim predpisom (kot je StSBBG, GUKG, itd.).

2.1.4 Kvaliteta procesa

Kvaliteta procesa se nanaša na načrtovanje, strukturiranje in izvajanje storitev. Sredstva in vsebina storitve izhajajo iz cilja in vrste storitve.

Organizacija

- Struktura in organiziranost procesa morata biti opisana v priročniku, ki ga izda organizacija (opis funkcij, opis potrebnega osebja).

Workpackage 3: Study of workplace descriptions and possibilities for work of blind and visually impaired in selected crafts/art sectors

- Opis oskrbe mora vključevati predstavitev in opis ciljev in metod, ki jih je potrebno izvajati.

Dokumentacija

Postopek mora biti razumljiv iz predpisane dokumentacije

V času suporta mora biti **klientova/varovančeva posebna dokumentacija** vodena v sodelovanju s klientom/varovancem. Vsebovati mora še posebej naslednje postavke (v tem kontekstu je potrebno upoštevati poklicno zakonodajo):

- Zgodovina primera/prvi stik (npr. prijava osebe s posebnimi potrebami, če je potrebno čakalna vrsta, prva evalvacija, obrazec z anamnezo, postavitve diagnoze, podatki o interesih its.)
- Dokumenti ki vsebujejo oceno potrebe po suportu, oskrbi, ki nastane na osnovnih podatkih (splošni podatki, zdravstveni), ocene kompetenc in virov, nadaljnji terapevtsko-psihološki postopki, dodatni dogovori o negi, določitev želja in ciljev osebe s posebnimi potrebami, dodatni dogovori z osebami iz družine (starši, drugi sorodniki, pravni zastopniki), obrazci v primeru nujne pomoči, zdravstveni obrazci (zdravstvene in diagnostične ugotovitve) itd.
- Dokumentacija povezana z nadaljnjim vodenjem primera in postopki (usklajevanje osebnih podatkov s stanjem, cilj in načrtovanje napredka – individualiziran načrt pomoči), ki temelji na zapisih ocen konkretnih storitev in dogovoru o oskrbi, rednih evalvacijah izvedenih storitev in ciljev.
- Dokumentacija o zaključku storitve vključno z oceno uspešnosti procesa.

Specifična dokumentacija, ki jo mora voditi institucija, mora vsebovati naslednje:

- Dokumentacija o dosežkih
- Poročilo o letnem napredku
- Urnik storitev

Workpackage 3: Study of workplace descriptions and possibilities for work of blind and visually impaired in selected crafts/art sectors

- Dnevnik voznika
- Lista prisotnosti osebe s posebnimi potrebami
- Dokumentacijo o timskih sestankih in nadaljnjem usposabljanju strokovnih delavcev

Razvoj človeških virov/strokovnih delavcev

Doseženo mora biti nadaljnje izobraževanje.

Kadar je potrebno, je treba organizirati timske sestanke in supervizijo.

Potrebno je usposabljanje novih strokovnih delavcev.

2.1.5 Kakovost rezultata

Kakovost rezultata se lahko prepozna glede na to v kakšni meri so bili doseženi zastavljeni cilji. Dosežene cilje je potrebno redno evalvirati in jih primerjati s potrjenimi cilji v individualiziranem načrt pomoči.

- Potrebno je napisati letno poročilo o napredku.
- V skladu s potrebami in zahtevami je potrebno, da javna služba, ki zagotavlja financiranje, pregleda posameznikov napredek s pomočjo poročila, ki ga pripravi strokovnjak.

Primeri izdelkov, še posebej za osebe z motnjami vida (v okviru storitev)

Pri proizvodnji izdelkov umetne obrti se uporabljajo različne tehnike in različni materiali. Večina izdelkov je unikatnih – še posebej so dobrodošli predlogi naročnikov teh izdelkov.

- **Slike in risbe na platnu ali papirju:** ob uporabi akrilnih barv, oljnih barv, barvnih svinčnikov, prekrivnih barv, šablon iz linoleja, itd.
- **Keramika:** posode, sklede, dišavne lučke, cvetlični lončki, okrasni predmeti, itd.

Workpackage 3: Study of workplace descriptions and possibilities for work of blind and visually impaired in selected crafts/art sectors

- **Medijsko oblikovanje (fotografije) in slike:** Voščilnice z brajevimi napisi ali brez, razglednice, koledarji, itd.
- **Različni izdelki kot plod ustvarjalnega dela:** sveče, gumbi, trakovi, izdelki iz fimo mase in krep papirja, magnetki, itd.
- **Izdelki povezani s pošiljkami:** vstavljanje pisemskega papirja v kuverte, lepljenje nalepk z naslovi na revije, izdelava slik o dogodkih v hiši.

Primeri

izdelkov:

<http://www.odilien.at/de/Dienstleistungen/Werkstaetten/Werkstaette-farb.ton>

2.2. Zadnje stanje razvoja v IT

2.2.1 Konceptualni pristop

Ciljna skupina, za katere so bile ustanovljene zaposlitvene/obrtne delavnice, so bili v veliki meri mladi z Downovim sindromom in motnjami vida ali mladi s težjo motnjo v duševnem razvoju in gibalno ovirani. Pedagoški koncepti, na katerih temeljijo, vključujejo predvsem razvoj senzornih poti, vzdrževanje sposobnosti, izboljšanje samostojnega življenja. Dejavnosti, skozi katere dosežemo te cilje so proizvodnje dejavnosti, ki potekajo pod lažjimi pogoji, dejavnosti, ki so pogosto različne glede na časovna obdobja, da se tako izognemo avtomatizaciji gibov. Izdelki, ki tako nastanejo so enostavni, vendar dragoceni – ne zaradi tega, ker so jih izdelale osebe z motnjami vida, ampak zaradi njihove notranje lepote.

2.2.2 Strukturni vidiki

Znotraj Inštituta ni arhitekturnih ovir in vsi prostori so dosegljivi za osebe, ki so gibalno ovirane. Inštitut je začel delovati z dvema delavnicama: tekstilno in delavnico za izdelavo okrasnih predmetov. Materiali, ki se uporabljajo, so zelo različni: pletivo, les, vrvica, vosek, bombaž, lan, ovčja volna za pletenje in tkanje preprog, posušeno cvetje, cvetje iz svile, različne vrste gline, perle in različne tkanine, vodoravne in navpične statve, vitli, šivalni stroji, stroji za pletenje, modeli in peči za žganje

Workpackage 3: Study of workplace descriptions and possibilities for work of blind and visually impaired in selected crafts/art sectors

keramike, modeli, ki se uporabljajo pri izdelkih iz žice in pri delu z lepili, krožna žaga, orodje za vrezovanje navojev in druga manjša orodja.

2.2.3 Postopkovni vidiki

V obeh delavnicah več ljudi dela skupaj, npr. pod koordinacijo vzgojitelja dela specializiran pomočnik vzgojitelja ob pomoči specializiranega obrtnika.

Vse izdelke pregleda in odobri vodja izobraževanja.

Ključni postopki, ki usmerjajo delo v delavnicah so priprava prototipov, njihova ocena in ocena uporabnosti, proučevanje načinov, kako olajšati izdelavo, končno sestavljanje izdelka in organizacija manjših razstav izdelanih predmetov.



2.2.4 Resultati

V tekstilnih delavnicah so sledeče dejavnosti: priprava in sestavljanje cofov, tkanje na navpičnih statvah, izdelava manjših tapiserij na vodoravnih statvah, izdelava božičnih in velikonosčnih okraskov, pletenje (pleti, šali, klobuki), polnila za blazine, izdelava majhnih živali, ogrlice in torbe, tu je tudi pletenje košar, ki jih okrasijo z suhim cvetjem ali cvetjem iz svile, izdelava sveč, mila, keramike, izdelkov iz žice, izdelki, ki nastanejo z lepljenjem, klobučevina, matrice, izdelki, ki se uporabljajo ob porokah, različni izdelki ob božiču in veliki noči.

2.2.5 Trajnostni vidik

This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Workpackage 3: Study of workplace descriptions and possibilities for work of blind and visually impaired in selected crafts/art sectors

Ko so izdelki enkrat ocenjeni z vidika kvalitete, jih lahko razstavijo na prodajnih razstavah.

2.3 Zadnje stanje razvoja v SL

In Slovenia informal training for blind and visually impaired easier and higher quality employment is hard to find.

Employment agency treats unemployed persons with visual impairment the same way as people without interference and advise them of their active employment policy. It's searching for the best chance of an individual's education and offers no additional training.

Likewise, the Rehabilitation Institute, as part of the center for vocational rehabilitation, along with individuals seeking opportunities with the employer, which does not have to be later employed. It merely allows the employer on the job training that is appropriate to his qualifications.

In the Centre for Vocational Education, there is no training that could be adapted for the blind and partially sighted people. A few years ago, by a national professional qualification for the profession of masseur / masseuse subscribed to a blind person, which he also successfully completed training.

All the above mentioned institutions tend to new ideas, proposals, how the blind and visually impaired to have additional training in order to facilitate employment.

3 Raziskovalno vprašanje

Katere potrebe opisujejo osebe s posebnimi potrebami glede delovnih mest na področju umetne obrti in kateri prepogoji morajo biti izpolnjeni, da vstopijo na trg dela. To raziskovalno vprašanje bo dobilo odgovor skozi empirično raziskavo, ki bo upoštevala analizo situacij oseb z motnjami vida povezanih s trajnimi oblikami dela z različnih vidikov.

Workpackage 3: Study of workplace descriptions and possibilities for work of blind and visually impaired in selected crafts/art sectors

4 Metodologija

Metodologija te študije bo upoštevala različne poti na poti do vključenosti na trgu dela oseb z motnjami vida v treh partnerskih državah. Zato je uporabljena metodologija fleksibilna in močno usmerjena v specifične potrebe oseb z motnjami vida.

Potrebno je tudi upoštevati, da osebni nivo spretnosti ciljne skupine lahko v precejšnji meri variira.

4.1 Vzorec

V zorec, ki upošteva različne vidike, vključuje:

- a) Osnovno ciljno skupino (osebe z motnjami vida v AT, IT and SL) (glej graf 1)
- b) Zaposlovalce (inštitucije, podjetja, NGO...)
- c) Strokovne delavce, ki delajo s ciljno skupino
- d) Druge pomembne osebe, ker študija upošteva tudi okoljske dejavnike (priprava za trg dela, administrativne zadeve ob vstopu na trg dela ...)

Workpackage 3: Study of workplace descriptions and possibilities for work of blind and visually impaired in selected crafts/art sectors

Graf 1: Struktura vzorca

Ciljna skupina N=	AT	IT	SL
Osebe z motnjami vida	2	3	6
Zaposlovalci			4
Strokovni delavci	2	3	
Drugi	1		
Skupaj	5	6	10

Skupno je bilo v analizi izvedenih 21 intervjujev.

4.2 Metode

Ker ciljno skupino lahko opišemo kot heterogeno, so tudi uporabljene metode sledile njihovim potrebam in spretnostim.

V nekaterih primerih so bili strukturirani pogovori lahko, zaradi komunikacijskih zmožnosti klientov/varovancev, skrajšani, v nekaterih primerih je bilo tako tudi s podatki iz opazovanj.

Da bi povečali možnost sodelovanja ciljne skupine, je bila ponekod potrebna tudi pomoč. (npr. pri pojasnjevanju vprašanj).

Graf 2: Uporabljene metode glede na partnerske države

Uporabljene metode	AT	IT	SL
Intervju/pogovor	5	6	10

4.3 Inštrumenti

Pogovori so bili izpeljani na osnovi vnaprej določene strukture in so se osredotočili na naslednja vprašanja:

Workpackage 3: Study of workplace descriptions and possibilities for work of blind and visually impaired in selected crafts/art sectors

Graf 3: Struktura inštrumentov

	Za strokovne delavce	Klienti
Konceptualna vprašanja	Katere koncepte (ključni izrazi/pedagoški pristop) ocenjujete za najbolj pomembne v povezavi z delovnim mestom oseb z motnjami vida?	Kaj je za vas najbolj pomembno na vašem delovnem mestu?
	Kako se zagotavlja dobro počutje oseb z motnjami vida na delu?	Kaj vam je najbolj všeč na vašem delovnem mestu?
	Kako se obravnava individualne potrebe oseb z motnjami vida?	Kako si zagotovite pomoč/suport, ki ga potrebujete na delovnem mestu?
Strukturna vprašanja	Za katero infrastrukturo ocenjujete, da je potrebna v povezavi z delovnim mestom?	Kako naj bi bilo organizirano vaše delovno mesto?
	Za katere človeške vire ocenjujete, da so potrebni (razmerje klient (varovanec)/strokovni delavci)?	Kdo vam nudi pomoč na vašem delovnem mestu?
	Katera specifična orodja/materiali so nujno povezani z delovnim mestom?	Katere materiale/orodja uporabljate na vašem delovnem mestu?
	Katere metodologije (uposabljanja/programi) ocenjujete, da so potrebne na vašem področju?	
Formativna/ procesno usmerjena vprašanja	Za katere spretnosti ocenjujete, da jih vaši varovanci nujno potrebujejo?	Katera znanja potrebujete, da lahko opravljate svoje delo?
	Kateri so konkretni delovni postopki 1 2 3 4 5 6 7	Katere so vaše konkretne delovne naloge?
Vprašanja usmerjena v	Kakšni so materialni/nematerialni rezultati/izdelki dela?	Kaj izdelujete?

Workpackage 3: Study of workplace descriptions and possibilities for work of blind and visually impaired in selected crafts/art sectors

rezultate		
Trajnostni vidik	Kako zagotavljate kvaliteto delovnega procesa na področju obrti	Kako veste, da dobro opravljate/opravite svoje delo?

4.4. Analiza podatkov

Vsebinska analiza

Vsebinska analiza vsebuje zapise pogovorov in analizo vprašalnikov.

Delovna skupina je tista, ki opravlja notranje vrednotenje. Vsebina zapisov je analizirana s pomočjo ključnih besed, ki so poudarjene z različnimi barvami.

- a) rumena: ključne besede, ki se nanašajo na koncept
- b) zelena: ključne besede, ki se nanašajo na strukturna vprašanja
- c) modra ključne besede, ki se nanašajo na formativna vprašanja
- d) rdeča: ključne besede, ki se nanašajo na rezultat
- e) siva: ključne besede, ki se nanašajo na trajnostni vidik

Pojavnost primerljivih ključnih besed pri partnerjih se potem analizira.

Povezovanje podatkov, ki se nanašajo na določene kategorije

Druga stopnja predstavlja proces povezovanja ključnih besed med partnerji. Partnerji sami prepoznajo ključne besede v pogovorih in jih umestijo v predlagano strukturo glede na

- Konceptualni nivo
- Strukturni nivo
- Formativni nivo
- Nivo usmerjen v rezultate

Workpackage 3: Study of workplace descriptions and possibilities for work of blind and visually impaired in selected crafts/art sectors

- Trajnostni nivo

Da bi zagotovili transparentnost postopka analize, naj delovna skupina obarva izbrane besede, za katere menimo, da so ključne in bodo vključene v postopek analize.

5 Rezultati

5.1 Konceptualne zahteve delovnih mest za osebe z motnjami vida

5.1.1 Ključne besede na konceptualnem nivoju

AT	IT	SL
Cilj: Integriranost v trg dela	Razpolaganje z inštitucijami, ki lahko ponudijo delo	Zagotavljanje prilagojenih načinov informiranja
Diferenciacija dela /zaposlitvena terapija	Operativna in osebna samostojnost (2x)	Možnosti druženja (2x)
Možnosti stikov s polnočutnimi vrstniki	Ustrezno pripravljeno okolje (x6) s tehničnimi pripomočki in brez arhitekturnih ovir	Pomoč drugih (3x)
Zgodnje prepoznavanje situacije in proces suporta, ki ima za cilj preventivo	Začetno usposabljanje (x3), ki prepreči, da postanejo kandidati nezaposljivi	Pomoč pri orientaciji v stavbi
Omogočiti zelo zgodnje in na varovanca usmerjene storitve (2x)	Izobraževanje in usposabljanje (x3), tudi v povezavi z orodji/napravami, ki se uporabljajo v delovnem procesu	Skrb za dobro počutje (glasba, telesna aktivnost)
Pravica do storitev	Profesionalnost, strokovna priprava	Možnost individualne pomoči (2x)
Vključevanje na regionalnem nivoju	sodelovanje (x3)	Naloge/ delo naj bo tako, da so ga sposobni opraviti (3x)

Workpackage 3: Study of workplace descriptions and possibilities for work of blind and visually impaired in selected crafts/art sectors

Suport, ki je usmerjen na varovanca (2x)	Dobro sprejetje med sodelavci (pripravljenost, da poslušajo in pomagajo, izražajo empatijo in pokažejo, da je dobrodošel/dobrodošla med njimi)	Razpolaganje s prilagojenimi orodji in delovnim mestom (5x)
Razpolaganje s specifičnimi orodji (še posebej za osebe z motnjami vida)	Prepoznavanje lastnih meja sposobnosti	Prilagoditve notranjega okolja za osebe z motnjami vida
Posebne pravice (npr. več počitnic)	Pomoč sodelavcev, če je možno od tistih, ki so bolj izkušeni	Osebnostno prilagojene norme
Stalnost storitev	Pregled delovnega mesta na začetku	Možnost usposabljanja
Individualizirani načrti suporta		Možnost prilagojenih načinov informiranja

5.1.2 Proces povezovanja

Proces analiziranja podatkov temelji na procesu povezovanja usmerjenem v vsebino, ki poteka v skozi diskusijo v delovni skupini.

Zbrani podatki, ki se nanašajo na konceptualne potrebe, kažejo na pomembnost

- usposobljenosti strokovnih delavcev (začetno usposabljanje/monitoring/proces refleksije
- razpolaganja s storitvami in stabilnost ponudbe (še posebej pomoči)
- posebnih pravic
- razpolaganja s specifičnimi orodji in priprave okolja za osebe z motnjami vida
- inkluzivnega okolja (strategije vključevanja)
- sodelovanje in komunikacija (vključno s prilagojenimi informacijami)
- usmerjenost v varovanca (vključno z oskrbo in dobrim počutjem, izvedljivimi nalogami in individualno asistenco)

Workpackage 3: Study of workplace descriptions and possibilities for work of blind and visually impaired in selected crafts/art sectors

5.2 Strukturne zahteve delovnega mesta za osebe z motnjami vida

5.2.1 Ključne besede na strukturnem nivoju

Ključne besede se nananšajo na	AT	IT	SL
Infrastrukturo	<p>Potreba po raznovrstnosti</p> <p>Potreba po evalvaciji</p> <p>Potrebe povezane z orientacijo</p> <p>Regionalizacija</p> <p>Inkluzivne storitve</p> <p>Podpora z zvočnimi signali</p> <p>Potreba po ustrezni rasvetljavi (2x)</p> <p>Storitve, s katerimi se prične čim bolj zgodaj</p>	<p>Dovolj prostorna dvigala (x2)</p> <p>Platforme, reliefni zemljevidi (x2), taktilni znaki (x2), oznake v okolju</p> <p>Brez arhitekturnih ovir (x3) enostaven dostop za osebe s posebnimi potrebami</p>	<p>Ustrezna osvetlitev 2x</p> <p>Dobro organizirana oglasna deska</p>
Človeške vire	<p>Potrebno je določeno usposabljanje (2x)</p> <p>Pomembnost stika s polnočutnimi osebami</p> <p>Tečajji, kjer se izvaja specifično usposabljanje v zgodnjem obdobju preventive</p> <p>Vključevanje strokovnega znanja in izkušenj staršev</p>	<p>Razpolaganje s tutorji in supervizorji</p> <p>asistenca (x3)</p> <p>Sodelavci, ki so pripravljene pomagati</p> <p>Prilagodljivost</p> <p>Sprejemaje lastnih meja sposobnosti</p> <p>Dober odnos s strani zaposlovalca</p>	<p>Pomoč sodelavcev 5x</p> <p>Pomoč tutorjev 2x</p> <p>Navodila, vnaprej pripravljen material</p> <p>Nujna je pozitivna povratna informacija 2x</p> <p>Sprejetost oseb s posebnimi potrebami 3x</p> <p>Slepi pomagajo pri</p>

Workpackage 3: Study of workplace descriptions and possibilities for work of blind and visually impaired in selected crafts/art sectors

		in zaposlenih (x2)	razvoju prilagojene računalniške opreme in drugih pripomočkov Usposabljanje
Orodja	<p>Dodatna zvočna pomagala</p> <p>Specifična delovna orodja namenjena slabovidnim</p> <p>Usposabljanje odvisno od osebnih potreb (2x)</p> <p>Dobra priprava varovanja na delo</p> <p>Usklajenost med potrebami in storitvami</p>	<p>Zvočni pripomočki in elektronske lupe</p> <p>Ergonomsko oblikovane delovne postaje</p> <p>Lasten osebni računalnik</p> <p>Posebni pripomočki in programska oprema za osebni računalnik (brajeva vrstica in zvočna sinteza) (x4)</p> <p>Naprave za izdelavo beležk</p>	<p>Večji zaslon</p> <p>Ročna lupa</p> <p>Višja delovna miza</p> <p>Prilagojene klešče</p> <p>Zaščita (obleka, čevlji) 2x</p> <p>Posebni pripomočki in programska oprema za osebni računalnik (brajeva vrstica in zvočna sinteza) 3x</p> <p>Prilagojeni učbeniki</p>
Financiranje	Temelji na oceni potreb in obračunu (Finančna) stabilnost storitev		

5.2.2 Proces povezovanja

Proces analiziranja podatkov temelji na procesu povezovanja usmerjenem v vsebino, ki poteka v skozi diskusijo v delovni skupini.

Zbrani podatki, ki se nanašajo na konceptualne potrebe, kažejo na pomembnost

- ocene, ki se nanaša na individualne potrebe in vire
- usposabljanja strokovnih delavcev (glej tudi konceptualne zahteve) vključno z gradivi z navodili pri izvajanju asistenc

Workpackage 3: Study of workplace descriptions and possibilities for work of blind and visually impaired in selected crafts/art sectors

- trajnost in stabilnost financiranja storitev (glej tudi konceptualne zahteve)
- specifična delovna orodja (Braille, oznake, ki se nanašajo na orientacijo ali dodatna zvočna pomagala, zvočna sinteza, posebni monitorji ...)
- psihološka podpora (npr. supervizija..)
- preventiva (čim bolj zgodnja)
- prilagoditve infrastrukture (osvetlitev, tehnologija..)

Potrebno je omeniti, da je razlikovanje med izrazi na konceptualnem in strukturnem nivoju, ki se nanašajo na osebe z motnjami vida težko, saj se nekateri izrazi pojavijo v obeh delih analize.

5.3 Formativne (v proces usmerjene) zahteve delovnih mest za osebe z motnjami vida

5.3.1 Ključne besede na formativni ravni

AT	IT	SL
Ocena potreb (2x)	Strokovnost (x2)	Splošno znanje
Strokovno znanje in izkušnje	Povezovalne spretnosti (x2)	Poznavanje zakonodaje
Vključevanje oseb z motnjami vida predvsem v storitve namenjene vsem/inkluzivnost	Občutek za medčloveške odnose (x2)	IKT veščine (4x)
Raznolikost storitev in postopkov (odvisnost od zagotovljene storitve)	Prilagodljivost na okolje	Pisanje zapisnikov, projektov, administrativno delo
Vključenost – stik s polnočutnimi vrstniki (skupaj z osebami, ki nimajo posebnih potreb) (2x)	Strokovne / izvršilne zmožnosti	Organizacija športnih dogodkov (showdown, bowling, šah)
Opolnomočenje	Sposobnost interakcije s sodelavci in ostalimi (x2)	Vseh nalog se je potrebno naučiti, potrebno je, da jih najprej nekdo pokaže (3x)
Individualizirano načrtovanje ciljev (2x)	Avtonomija	Sestavljanje mobilnih telefonov (3x), sestavljanje map (3x), odstranjevanje

Workpackage 3: Study of workplace descriptions and possibilities for work of blind and visually impaired in selected crafts/art sectors

		izolacije na bakrenih žicah, pritrjevanje žice na cvetove, razvrščanje, sestavljanje kolektorjev, pakiranje
Refleksija postopkov	Učinkovita komunikacija (x2)	Naloge naj bodo take, da jih je možno opraviti (2x)
Finančna garancija		Razvijanje novih spretnosti
Individualna ocena		Vzdrževanje pridobljenih spretnosti
		Dvig samospoštovanja (2x)
		Kontrola dela (zelo natančna oseba)
		Pomembnost dotika, ročne spretnosti (2x), natančnost
		Komunikacijske spretnosti (2x)
		Samostojno gibanje
		Odgovarjanje in posredovanje telefonskih klicev (2x)
		Glasbeno strokovno znanje in tiflopedagoška znanja
		Poučevanje glasbe, glasbenih inštrumentov (OŠ za slepe in slabovidne otroke)
		Priprava delovnega načrta, svetovanje, prisotnost na sestankih strokovnih delavcev/učiteljev, dodatna izobraževanja, poučevanje solfeggia (učenci v integraciji)

5.3.2 Proces povezovanja

Proces analiziranja podatkov temelji na procesu povezovanja usmerjenem v vsebino, ki poteka v skozi diskusijo v delovni skupini.

This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Workpackage 3: Study of workplace descriptions and possibilities for work of blind and visually impaired in selected crafts/art sectors

Zbrani podatki, ki se nanašajo na konceptualne potrebe, kažejo na pomembnost

- Individualnega pristopa glede veščin (npr. IKT), motivacije in ciljev oseb z motnjami vida
- Procesa, ki je osredotočen na odnose (vključuje učinkovito komunikacijo, formalno komuniciranje kot npr. telefonski klici)
- Da je poudarek na avtonomiji varovanca in na opolnomočenju (npr. samospoštovanje varovancev)
- Inkluzivnega okolja (glej tudi konceptualni nivo, vključno z družabnimi dogodki kot npr. šport)
- Raznolikost storitev za osebe z motnjami vida
- Potreba po specifičnih znanjih (zakonodaja...) in specifičnih kvalifikacijah
- Strukturiranje postopkov (načrti dela, spremljanje stanja orodij)

Nekateri vidiki (npr. strokovno znanje in izkušnje, trajnost financiranja) so že bili omenjeni v drugih kontekstih (koncept in struktura)

5.4 Zahteve, glede delovnih mest za osebe z motnjami vida, ki so usmerjene v rezultate

5.4.1 Ključne besede

AT	IT	SL
Zavisi od strateških ciljev institucije	Avtonomija (x2)	Pozitivna povratna informacija
Potreba po sodelovanju med različnimi deležniki	Načrtovanje organizacijske veščine	in Potreba po kontroli
Oplnomočenje	Povezovalne veščine (x2)	Manjše denarne nagrade (2x)
Preventiva	Integracija	Potrebne več časa
Informiranje ostale populacije	Proizvodnja	Nižja kvaliteta
Avtonomija/samoodločanje	Participacija	Manjša količina (tudi zaradi prevelike natančnosti, perfekcionizem)
Kontakti in komunikacija z	Profesionalnost	Doseganje norm

Workpackage 3: Study of workplace descriptions and possibilities for work of blind and visually impaired in selected crafts/art sectors

osebami, ki nimajo posebnih potreb		
Povratna informacija	Občutek za .. (x2)	Zadovoljstvo strank
	Dobro usposabljanje	Zadovoljstvo vodilnih
	Strokovnost	Odgovorjeni in povezani telefonski klici
	Sposobnost reševanja problemov	Glasbeni nastopi učencev
	Prijaznost	Prenašanje glasbenega znanja na učence, njihov uspeh in ljubezen do glasbe
		Odgovornost
		Delovne kompetence
		Pozitiven zgled za vse učence

5.4.2 Proces povezovanja

Proces analiziranja podatkov temelji na procesu povezovanja usmerjenem v vsebino, ki poteka v skozi diskusijo v delovni skupini.

Zbrani podatki, ki se nanašajo na konceptualne potrebe, kažejo na pomembnost

- sodelovanja in različnih strategij povezanih z rezultatom – produktom (npr. keramičnimi izdelki itd.) vključno s kvaliteto izdelkov (kvaliteta in kvantiteta) ter ceno
- usposabljanje povezano z izdelki, tehnikami pa tudi širše – osebne kompetence (npr. prijaznost, povratna informacija, veščine načrtovanja, stiki s strankami, odgovornost ...)

- participacija oseb z motnjami vida

- parametri, ki se nanašajo na rezultat: zadovoljstvo strank, zadovoljstvo

Potrebno je tudi omeniti, da so nekateri vidiki (usposabljanje, komunikacija) povezani tudi s konceptualnimi in strukturnimi zahtevami.

5.5 Trajnostni vidik

5.5.1 Ključne besede povezane s trajnostnim vidikom

This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Workpackage 3: Study of workplace descriptions and possibilities for work of blind and visually impaired in selected crafts/art sectors

AT	IT	SL
Kako stimulirati preventivo	Izobraževanje, pridobivanje znanj (x2)	Pozitivna povratna informacija 4x
Želje glede trga dela (kako zagotoviti, da bo vložena energija dala pozitivne rezultate na področju preventive)	Imeti praktične izkušnje (x2)	Prilagoditi količino dela
Kako ohraniti preventivne učinke?	Osebna motivacija (x2)	Prevelika natančnost
Pomembnost avtonomije	Vsakodnevna praksa	Dovolj dolg proces izobraževanja
Pomembnost sodelovanja	Opazovanje, kako se drugi odzivajo na tvoje delo (x2)	Ni pritožb
Ali so realne možnosti za vključitev na 1. trg dela		Zagotovitev ustreznega usposabljanja in izobraževanja
Zaznane so spremembe v pojavnosti (več oseb s kombiniranimi motnjami, ne samo prirojena slepota)		Stalnost informiranja
		Slediti tehnološkemu razvoju
		Tretiran enakopravno kljub motnjam vida

5.5.2 Proces povezovanja

Proces analiziranja podatkov temelji na procesu povezovanja usmerjenem v vsebino, ki poteka v skozi diskusijo v delovni skupini.

Zbrani podatki, ki se nanašajo na konceptualne potrebe, kažejo na pomembnost

- pripravljenosti trga dela, in da trg dela ponudi možnosti osebam z motnjami vida – trajnost preventive

- pridobivanja novih veščin, ki naj bo trajno (s poudarkom na vseživljenskem učenju in stalnem usposabljanju in spremljanju tehnološkega razvoja)

- povratnih informacij strank (npr. pozitivne povratne informacije)

Workpackage 3: Study of workplace descriptions and possibilities for work of blind and visually impaired in selected crafts/art sectors

- vključenosti storitev vsakodnevne prakse to je v inkluzijo (ravnati z njimi enako kot z drugimi)
- možnost dolgotrajne rabe izdelkov (ni pritožb strank ...)

6 Diskusija

6.1 Kaj potrebujejo osebe z motnjami vida glede delovnega mesta še posebej na področju umetne obrti?

Aktualni kvalitativni podatki kažejo, da osebe z motnjami vida potrebujejo posebej prilagojeno usposabljanje/izobraževanje, ki je osredotočeno na to osebo, oseba pa je tudi opremljena z orodjem prilagojenim njenim posebnim potrebam.

Strukturno to pomeni da a) so izponjene infrastrukturne zahteve (npr. glede mobilnosti) pa tudi glede opreme in b) strokovno osebje, ki je specifično usposobljeno (tako glede tehničnih kot komunikacijskih veščin).

Medt cilji posebne storitve je potrebno poudariti:

- Inkluzija
- Poseben poudarek na potrebah in veščinah oseb z motnjami vida (vključno s tehnologijo)
- Opolnomočenje in
- Možnosti, da vstopijo na trg dela

Proces se mora osredotočiti na interese in veščine teh oseb, vključiti elemente preventive in/ali polno participacijo oseb z motnjami vida.

Posebni izdelki niso vedno nujno potrebni, to je lahko v veliki meri odvisno od interesa in veščin varovanca.

Trajnostni vidik poudarja na eni strani zagotovljeno financiranje (kot pravico) in na drugi strani osebno zavezo in dolgotrajne učinke usposabljanja ali učnega procesa.

Workpackage 3: Study of workplace descriptions and possibilities for work of blind and visually impaired in selected crafts/art sectors

6.2 Kakšna je sedanja praksa v treh partnerskih državah pri obravnavi teh potreb?

Praksa, ki jo je moč opazovati v treh partnerskih državah odraža veliko mero heterogenosti, z naslednjimi poudarjenimi vidiki:

V AT (še posebej na Štajerskem) so osebe z motnjami vida upravičene do storitev, vendar z nekaterimi izjemami (npr. Odilieninstitut v Gradcu) ni na voljo nobenih storitev namenjenih osebam z motnjami vida (z nekaj izjemami na Dunaju). Glede na zakonodajno podlago in pravico, ki izhaja iz nje, so te storitve trajnostne narave. V glavnem se tako prepreči institucionalizacija, katere osnova so storitve zgodnjega suporta (npr. zgodnja intervencija pri otrocih, vključenost v redne vrtce).

Situacija v Italiji (glede na Istituto Rittmeyer) poudarja drug vidik, glede na to da ponuja storitve posebnega usposabljanja/storitve povezane predvsem s potrebami oseb z motnjami vida. Vendarle pa ostaja vprašanje regionalne/nacionalne pokritosti s temi storitvami, iziv pa ostaja tudi stalnost financiranja.

Situacija v Sloveniji kaže na to, da ni nobenih posebnih storitev (posebej v povezavi z trgom dela), vendar pa je zagotovljeno osnovno usposabljanje v šolah za otroke/mladostnike z motnjami vida.

6.3 Kaj bi bilo potrebno storiti?

Vsaka od treh država potrebuje drugačne strategije:

- V Avstriji ostaja odprto vprašanje storitev usposabljanja, ki so povezane s potrebami in veščinami oseb z motnjami vida
- V Italiji se postavljajo vprašanja o inkluzivnih procesih v ostalih regijah Italije, vprašanja o pravicah in zagotavljanju trajnega financiranja.

Workpackage 3: Study of workplace descriptions and possibilities for work of blind and visually impaired in selected crafts/art sectors

- V Sloveniji so potrebe tako v smislu zagotavljanja infrastrukture kot specialnih orodij/programov usposabljanja.

6.4 Kako lahko projekt prispeva k potrebnim spremembam?

Projekt lahko prispeva k reševanju zgoraj omenjenih potreb na različne načine:

- a) z diseminacijo politični deležniki postanejo bolj osveščeni glede suporta posebnih potreb oseb z motnjami vida (velja za AT)
- b) Slovenija bo imela koristi s prenosom veščin in tehnik ter know-how-a in bo tako naredila prve korake k izvajanju potrebnih storitev
- c) z diseminacijo in uposabljanjem se lahko izboljša situacijo v Italiji.

7 Viri

- Nüssle, W.** (2000). Qualität für wen? Zur Angemessenheit des Kundenbegriffs in der sozialen Arbeit. Zeitschrift für Pädagogik, 46.3, 831-850
- Peterander, F.** (Hrsg.) (1996): Helios II final report. Early Intervention. Information, Orientation and Guidance of Families. Thematic Group 1. Universität München, München
- (1997). Wege zu einem qualitätvollen Handeln in der Frühförderung. Vortrag gehalten am 20.10.1997 auf der Frühfördertagung "Professionalität in der Frühförderung" der Österreichischen Gesellschaft "Rettet das Kind" in Eisenstadt, Burgenland
- Pretis, M.** (1997). Wenn sich Visionen an der Realität messen. Fremd- und Selbstevaluation in der Sehfrühförderung blinder und sehgeschädigter Kinder. *Frühförderung interdisziplinär*, 16, 15-23. [Comparing visions and reality in Early Intervention in visually impaired children]
- Pretis, M.** (2001). *Frühförderung planen, durchführen und evaluieren*. München: Reinhardt

8 Aneksi

8.1 Interviews in AT:

Attached are English transcript of interviews performed in Austria

Interview 1 in the Framework of the Viskilab Project

Interview date: 3.2.2011

Location: Hartberg

Workpackage 3: Study of workplace descriptions and possibilities for work of blind and visually impaired in selected crafts/art sectors

Interviewed person: Mrs. Mayerhofer, head of the local administration for persons with disability

Interview time: 9:00 – 10:30

A. Introduction

The interviewer (Prof. Pretis) introduces himself to the local head and informs about the Viskilab project related to the needs of visually impaired children.

Conceptual Level

Which concepts (key terms/pedagogical approach) do you assess most important related to the working place of visual impaired people?

Based on the question of the interviewer Mrs. Mayerhofer explains that generally in the field of persons with disability the Styrian, respectively Austrian legal situation differentiates between two forms of support processes:

Support processes which are directed towards professional integration in terms of all measures which support the integration of a person with disability into the first or second labour market.

How is the wellbeing of visually impaired people at work ensured?

The system differentiates forms of therapy or occupational therapy (productive or creative). People who join this kind of support measures are at the moment of assessment not able to fulfil the requirements of the first or second labour market. So the goal is maximum participation to ensure wellbeing.

Which infrastructure do you assess necessary related the working place?

Asked by the interviewer, how this concept is transferred into reality is made the local head points out that diverse procedures are foreseen. First, it is the will of the parents or relatives of the person with visual impairment what they want and how they assess the situation. Mrs. Mayerhofer in this context points out that her impression is that parents systematically underestimate the potential and resources of persons with visual disability.

Which human resources do you assess as necessary (, ratio Client/professional)

There are some specific services for persons with visual impairment, like for children early childhood intervention for visually impaired children. This service is offered by regular early childhood intervention centres by visual specialists. Then, there are specific services related to school – integration e.g. like specific support teachers with a specific training in visual impairment or the availability of technical aids. Related to professional training usually persons with visual impairment might be integrated into regular training institutions for persons with disability. However, there is one

Workpackage 3: Study of workplace descriptions and possibilities for work of blind and visually impaired in selected crafts/art sectors

institution in Graz, the capital of the province, where persons with **specific visual impairment** can follow a professional training. However, the head of the department points out that her impression is that parents underestimate the resources and capacities of persons with disabilities. It must be highlighted that above mentioned services are related to the Styrian law of persons with disability. As Austria is a federal country it has to be taken into account that some services, especially related to the integration into the first and second labour market, are based on federal laws. Another institution (Bundessozialamt) is responsible related to these issues.

Which methodologies (training/programs) do you assess as necessary in your sector?

The second issue of preparation/training consists of a so called **clearing process** in which so called clearing teams for an assessment process with the person with visual disability what he or she wants to do or aims to do or is able to do. This clearing process takes place within the last year of school of the person with visual impairment.

Formative level

What are the concrete working steps?

1. the Styrian law foresees a so called **individual assessment** of needs or needs for assistance (IHB). In this process the person with disability or his/her parents or relatives ask for a certain service or assistance.
2. In order to assess the need of assistance independent assessment teams will have a contact with the person with disability and assess with him or her together a concrete need of assistance. Based on a following expertise the local administration will **guarantee the financing** of the proposed service.
3. The service itself will be provided by **diverse service providers**. Mrs. Mayerhofer in this context points out that in her political district no specific offers are available for persons with visual disability. Persons with visual disability might **join regular services for persons with disability in general**.
4. Mrs. Mayerhofer points out that, based on the Styrian law for persons with disability 2004, services are defined within a **taxative** list. After having passed the assessment related to the individual needs a service plan will be performed and the person with disability then can use the services. Here it is pointed out that they consist of therapeutic services like occupational therapy in terms of creative or **productive occupational therapy, family relieve services, assistance for leisure time activities**, financial assistance related to income or care allowance. In the field of rehabilitation or integration into the labour market also diverse services are available like **assistance at the work place**, support towards integration or financial support. Persons with disability themselves will be entitled to obtain these services.

Workpackage 3: Study of workplace descriptions and possibilities for work of blind and visually impaired in selected crafts/art sectors

Result level

What are the material/immaterial results/products of the work?

The results of the working/therapeutical processes **depend on the strategic goal of the institution.** Mostly (within the field of occupational therapy) the results are art-related products and empowerment of the participants.

Mrs. Mayerhofer points out that it is her impression that the services reach people and that as persons with disability are entitled to obtain these services there are no major conflicts in this field. However, she points out that integration into the first and second labour market is still a big challenge as job possibilities are missing. Another issue which is highlighted by the head of the department is that information related to the diverse laws, services and entitlements is **split up among different institutions** and that for persons with disability or parents it might be sometimes challenging and difficult to **obtain all relevant information.**

Sustainability level

This is difficult to assess as it depends on the skills of the person with visual impairment but also on the conceptual/structural conditions. Generally the system of per capita financing – related to the degree of disability **does not stimulate prevention.** But this is a legal issue and in her position she has only to administer laws, not to develop them.

Interview 2 with Maximilian Pichler, an adolescent with very low vision

Date: 12.2.2011

Time: 16.00-19.00

Location: 8132 Pernegg, Styria

Maximilian Pichler is 20 years old and – due to extreme prematurity shows impairments related to his motor functions and related to his visus. His visus is reduced, so he can only see partly with one eye. This situation is due to his prematurity.

Information about Viskilab project

Conceptual Level

What is most important for you at your working place?

This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Workpackage 3: Study of workplace descriptions and possibilities for work of blind and visually impaired in selected crafts/art sectors

Maximilian Pichler is currently not working, as he still attends the school (High School).

How do you obtain the support/assistance at work which you need?

The one main issue which he perceives especially related to his age is his handicap to follow activities of my his group. Sometimes this is a very painful experience. His peers are able to organise their own free time. For him this is difficult as leisure time activities usually are not adapted to the needs of disabled persons. In this context he needs a personal assistance, who is doing certain activities with him like going to a gym. This issue is not directly related to the issue of the working place.

Structural level

How should your working place be organised?

Within my place in the educational setting I need some devices for better orientation in the working room, furthermore for reading texts I need a high resolution screen in order to increase the size of the letters. In some moments of my professional education I couldn't pass written exams as I have problems with my graphical education. In this context I need more exams and explanations of tasks by the teacher or instructor.

Maximilian Pichler also points out that for him and his visual disability the amount of daylight is very important related to his working place and related to his still available functions. He needs a light working place with a computer suitable related to the anchor of work. Furthermore, Maximilian Pichler points out that for him the issue of orientation is important. He wishes that, related to his working place, the visual prompts should be more clear so that he can find the concrete working places around him.

Who is assisting you at your workplace?

There are some specially trained teachers (coming once a week for 1 or 2 hours). Mostly Maximilian Pichler is assisted by his peers.

Is there a need for specific training facilities for persons with visual disabilities?

In his opinion he does not know on the one hand which specific form of disability requires specific tools as mentioned before. On the other hand during all his school and professional education Maximilian was part of integrated systems, this means also together with not disabled children and adolescents. This aspect is perceived as something important to have contact with non-disabled people especially as cognitively and language related Maximilian is quite able to communicate and follow conversations and academic tasks of his peer group. So, a concrete answer related to this question has to a high extent depends on the individual situation of everybody.

Workpackage 3: Study of workplace descriptions and possibilities for work of blind and visually impaired in selected crafts/art sectors

Formative Level

What do you do (concretely) at your working place?

As his current “working place” is the school setting his primary goal, is to achieve necessary academic skills (in terms of own competences) and exchange processes with peers. Especially this second aspect is highlighted by Mr. Pichler, also related to future labour market integration.

Result level

What do you produce?

Mr. Pichler points out, that for the moment this issue is not relevant for him.

Sustainability

However for the future he hopes, that he will be able to enter the labour market. He hopes to work in the area of art.

Maximilian Pichler agrees to mention his name in this interview.

Interview 3 with Mrs. Rauer

Date: 7.4.2011

Time: 9:00 – 9:50

Location: Early Childhood Intervention Centre for Visually Impaired Children, 8230 Hartberg

Information about the ViskiLab Project

Mrs. Rauer is the responsible early childhood intervention professional in the field of visually impaired and blind for this district. She is informed about the current Transfer of Innovation project.

Personally she states that she has not been involved in any kind of European project in her field.

Conceptual level

Workpackage 3: Study of workplace descriptions and possibilities for work of blind and visually impaired in selected crafts/art sectors

Mrs. Rauer states that parents generally accept the service for early childhood intervention for visually impaired and blind children very well, especially if there are isolated visual problems for the child.

The concept relies on **early identification and early support processes towards prevention** for the person with visual impairment and the relevant others (parents...)

How is the wellbeing of visually impaired people at work ensured?

By providing **services very early and person-centred**.

How are the individual needs of visually impaired people addressed?

Mrs. Rauer points out that children need a stable foundation in terms of **stable, predictable base organisation**

Structural Level

Which infrastructure do you assess necessary related the working place?

The district's early childhood intervention centre provides preventive services for preschool children 0-6 years. It means assistance, support and stimulation is provided at **home** for visually impaired children. Mostly these children show complex multiple-disability. The service is free of charge mostly once for one and a half hours per week. The service is provided till the child with visual impairment or blindness will attend school. Therefore these specific services for children with visual disability is also provided during the time of kindergarten. Referrals towards the service: 90% come from the clinic for Ophthalmology, **partly regional ophthalmologists are referring children**.

Which human resources do you assess as necessary (, ratio Client/professional)

One professional usually attends 12-14 families, based on weekly 1,5h **home visits**.

Which specific tools/materials are necessary related to the working place?

Generally the referral of children towards these early preventive services works quite well, an exception are children with complex and multiple-disabilities, where the visual impairment might not be prominent and where parents might have problems to identify the visual impairment. This is especially related to children with central visual impairments. Specific **working tools relate e.g. to low vision stimulation or black-light boxes**.

Also the issue of **stability of services is addressed**.

Mrs. Rauer points out that children need a stable foundation in terms of stable, predictable base organisation. Furthermore, they need **high contrast**, so to avoid e.g. carpets with a lot of colours. Children with visual disability need a **lot of light** and parents who understand their needs.

Workpackage 3: Study of workplace descriptions and possibilities for work of blind and visually impaired in selected crafts/art sectors

Which methodologies (training/programs) do you assess as necessary in your sector?

As a specialist in early childhood intervention she had to pass a two-years-training course at university, then a three-years-specialisation related to visual impairment. The diverse centres themselves in Styria created a network. Styria is the only of the Austrian provinces where diverse centres for visual impaired children are existing. In all other provinces the preventive support of children with visual impairment is centrally organised.

Formative level

Which skills do you assess as necessary for the clients?

There are no necessary pre-requisites from the side of the clients, as every person with disability is entitled to have this service.

What are the concrete working steps?

- assessing the (pedagogical support) needs of the visually impaired child and of the family
 - developing an individual support plan
 - performing weekly home visits
 - reflecting the ongoing processes with parents and relevant stakeholders (e.g. ophthalmologists)
-

Result level

What are the material/immaterial results/products of the work

The focus of Early Childhood Intervention for visually impaired children lies on the empowerment/information of parent and developmental support /stimulation for the child. Material products do not play a key role in this process. The goal is prevention.

Sustainability level

However, coping with the disability of a child is always a process. Mrs. Rauer highlights that 100% of the children at pre-school age stay with their parents as there are no institutions for children with visual impairment. Some parents might accept boarding school when the children are attending school. However, the majority of children with visual impairment are integrated in mainstream school. However, Mrs. Rauer points out that the support within mainstream integration for children with visual impairment is limited, it is about two hours per week by means of a special teacher for children with visual disabilities.

Workpackage 3: Study of workplace descriptions and possibilities for work of blind and visually impaired in selected crafts/art sectors

Mrs. Rauer points out that the first two years of visual development are the most important ones. As a professional she sees that preventive effects could be reached on the level of the visual impairment (that the children have better visus) and they can orient better, be more autonomous and that the parents receive support. Generally she evaluates that early childhood intervention for children is an effective service, most of the children with visual impairment will be mainstream integrated in the kindergarten system and mainstream integrated in the school system. Some exceptions might refer to children with severe complex learning disabilities.

Chances of Early Childhood Intervention related to Visually Impaired Children

Mrs. Rauner states that he sees a lot of chances related to visual competences, to autonomic intervention of children and related to mainstream integration of children of visual impairment into the educational system. Furthermore, the counselling of parents, e.g. related to supportive tool etc. is important. Additionally to early intervention for visually impaired children parents of the children 0-6 might also obtain relieve services up to 5-6 hours a week. This is specifically connected with the degree of disability for the child. Furthermore, cooperation is performed with ophthalmologists, with counselling services, with the school system. Mrs. Rauer states that most of the children are mainstream integrated.

Development within the System towards Professional Integration into the Labour Market

Generally, Mrs. Rauer sees that the frequency of congenitally blind children is decreasing. She talks about 3-4 children in Styria at pre-school age. However, children with visual impairment and colour complex learning disability or complex needs are increasing in terms of very low birth-weight children. Related to the labour market Mrs. Rauer states that she does not have a lot of experiences with the integration of persons with visual disability into the labour market. The work of early childhood intervention is related to possible small steps in prevention and not primarily to the labour market. So this is the primary task of early childhood intervention. For most parents not the labour market for blind or visually impaired children is important but the school system.

Interview 4 with Christine Trummer, Special Educator

Date: 7.4.2011

Time: 11-12

Location: Heilpädagogischer Kindergarten Mitterdombach

Information about the background of the VisikLab Project for Mrs. Trummer

Conceptual level

Workpackage 3: Study of workplace descriptions and possibilities for work of blind and visually impaired in selected crafts/art sectors

Which concepts (key terms/pedagogical approach) do you assess most important related to the working place of visual impaired people?

Generally every child with disability is **entitled** to attend the kindergarten in Styria. The kindergarten system itself differentiates diverse branches:

- a. **special** services which are organised based on groups containing 5 children with disability and 15 typically developed children. In this context a special educators and specific therapists are present most of the time.
- b. Possibility of mobile services for children with disability. These children are included in the **mainstream** services and are visited by mobile teams. For visual impaired children there is no specific kindergarten in Styria.

Related to the future labour market inclusion of people with visual impairment Mrs. Trummer points out, that the **early promotion of participation** (within all life-settings) is important.

How is the wellbeing of visually impaired people at work ensured?

The wellbeing of persons with disability is ensured by means of **person-centred support** processes.

How are the individual needs of visually impaired people addressed?

By means of **individual support plans**

Structural level

Which infrastructure do you assess necessary related the working place

In this early stages of support no specific infrastructural adaptations are done.

Which human resources do you assess as necessary (ratio Client/professional)

Specific knowledge related to visually impaired children is given by the early childhood intervention centres which also assist and attend the kindergarten system. Generally the specialists point out that the assistance for children with visual impairment or blindness in the system **depends to a high degree on the individual needs of these children**. Mrs. Trummer points out that congenitally blind children are quite rare, usually children with multiple-disabilities or learning difficulties are attended.

Which methodologies (training/programs) do you assess as necessary in your sector?

As pointed out the assistance in the kindergarten system depends to a high degree on whether the child is included in a special kindergarten, in a district center or in a mainstream kindergarten by means of mobile teams.

Workpackage 3: Study of workplace descriptions and possibilities for work of blind and visually impaired in selected crafts/art sectors

Mrs. Trummer points out that for the kindergarten system it is important that the child has a basal orientation, which at the very beginning of the **inclusion** in the kindergarten needs some time. Furthermore, order and **predictability** should be guaranteed. Also the facilities should be high **contrasted with a lot of lights**. In some facilities communication towards the typically developed children for example is ensured by specific items that the child with visual impairment or disability can recognise like the other diverse children. Related to possible curricula or individual family support plans, Mrs. Trummer points out that the **cooperation** with the parents is important, also the cooperation with the specialists in the specific early childhood centres. Professionals themselves working in the systems **do not have a specific training** related to visual impairment. Knowledge is shared within the transdisciplinary teams. Mostly Mrs. Trummer points out that **parents** themselves can be seen as highly skilled and **experts** related to the support and assistance for their children.

Formative level

Which skills do you assess as necessary for the clients?

Every persons is addressed **individually**, therefore individual **skills are empowered**

What are the concrete working steps

Social- emotional and **peer-related** group processes (welcome, time for own activities, group-focused activities..)

Result level

What are the material/immaterial results/products of the work?

Mrs. Trummer identifies the preventive effect of **good information for the typically developed children**, that the children are better prepared for the schooling systems and that the major focus is given to the development of **autonomy** for visually impaired children to enable a **self determined** life.

Interview 5 with G.U. (37 years old)

G.U. suffers from congenital blindness and obtains some visual perceptions, however she calls herself blind. She is working in a governmental office and it is planned to talk about conceptual or structural requirements related to work and other working places also in the sector of arts and crafts of blind persons or persons with visual impairment. The interview was administered on the 6th of June 2011 and lasted one hour.

Conceptual level

This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Workpackage 3: Study of workplace descriptions and possibilities for work of blind and visually impaired in selected crafts/art sectors

Which concepts (key terms/pedagogical approach) do you assess most important related to your working place as visual impaired person?

Important for G.U. on the conceptual level are **tools**, which enable her to deal with work related tasks. G.U. is talking for example about Braille tools for her computer and a speech processor related to reading processes during her work process. Furthermore she highlights the usage of a scanner which scans text files into Braille related documents.

What do you like most at your working place?

Related to other conceptual requirements she highlights the possibility of **one week more holidays** and some systems related to **leisure time activities**

Structural level

How should your working place be organised?

Related to structural issues of her working place **lightening systems** are not relevant as she does not perceive high variants of visual stimuli.

Who is assisting you at your workplace?

Related to the art sector G.U. highlights the necessity of **good training and preparation** of blind or visually impaired persons. She herself performed diverse training courses. In this context she highlights the ECDL which represented a big success for her. On the other hand she highlights that other courses were not so adequate for her. Also in the sector of crafts and art G.U. highlights the **need for matching of the interests and needs** of persons with disability and the work processes.

Which materials/tools do you need at work?

Related to other structural issues she highlights the necessity of **auditory signals**, e.g. related to traffic lights and training related to mobility. Especially any kind of change within the work place she perceives as challenging and obtains **mobility training** if there are any changes related to her work place.

Formative Level

What do you have to know to do your work?

GU describes, that she is primarily active within the field of office management.

Result level

What do you “produce”?

Workpackage 3: Study of workplace descriptions and possibilities for work of blind and visually impaired in selected crafts/art sectors

As G.U. also works in the sector of telephone administration she highlights that a specific training in the field of communication was necessary. In this context she highlights that also in the sector of crafts and arts **communication skills** are very important, especially related to the contact to **persons without disability**.

How do you know, that your work has good quality?

GU obtains **feedback** by the colleagues.

Sustainability

G.U. highlights that she is very interested in attending flea markets and therefore needs some assistance to look for suitable things. Related to her life she describes that she is living autonomously, she has good social contact to her boyfriend and she spends holidays together with him in the mountains. She highlights that her boyfriend is also visually impaired.

8.2 Interviews performed in Italy

English transcript of interviews performed in Italy

Interview 1

name and surname: TERESA POLITO

location: Trieste

role: Specialized Educator Assistant at Istituto Regionale Rittmeyer per i Ciechi

interview date: 08/07/2011

length: 30'

Introduction

The interviewer Ms Federica Marchesich explains to the education coordinator the Viskilab project and the current data gathering concerning training and employment of visually impaired people.

CONCEPTUAL LEVEL

What do you consider indispensable for a good job placement?

Ms Polito points out that there must be three fundamental assumptions that lead to a good job placement for a visually impaired person, which are **availability of the Institutions to offer jobs** to visually impaired people, **training** and an **operative and personal autonomy**.

Workpackage 3: Study of workplace descriptions and possibilities for work of blind and visually impaired in selected crafts/art sectors

By which means the operative well-being of visually impaired can be established?

Ms Polito talks about the need to have an **environment adequately prepared** to welcome a visually impaired person

Which are the methods and programmes to guarantee a good job placement?

Ms Polito talks about the need for the visually impaired person of an **initial coaching** and of a **specific training about the instrumentation used in the working environment**

STRUCTURAL LEVEL

Which infrastructures do you consider as necessary on a working place?

When asked about infrastructures Ms Polito underlines the need of **lifts wide enough** for those suffering from mobility disability along with the visual impairment, but also the need of **platforms, maps, indicators and signposting of visually impaired people environment**.

Which are the human resources that guarantee a good job placement?

Ms Polito says that the human resources necessary to guarantee a good job placement is the **availability of tutors and supervisors**, as well as **colleagues and contacts ready to help**.

Which new generation technologies are indispensable for a good job placement?

When asked about technologies to enable a good job placement for visually impaired people Ms Polito points out that there are some useful devices that can help a lot a visually impaired person to work well, like **audio devices**, **video magnifiers** and **ergonomic workstations**

FORMATIVE LEVEL

Which skills do applicants need to have for a good job placement?

Ms Polito lists a series of skills that are necessary for a good job placement, that are **proficiency, relational capacity and good disposition to interpersonal relationships**.

Which are the necessary achievements for a good job placement?

Ms Polito considers the **adaptability to environment** and the **operational capacity** as fundamental achievements for a good job placement.

RESULT LEVEL

Workpackage 3: Study of workplace descriptions and possibilities for work of blind and visually impaired in selected crafts/art sectors

Which are the operative/relational characteristics that are necessary for a worker?

In Ms Polito's opinion there are three characteristics that a worker must have, or develop, from the operative and relational point view and these are **autonomy, planning and organizational skills** and **relational capacity**.

SUSTAINABILITY

By which steps does a switchboard operator work at his/her best?

When asked about the steps a visually impaired person has to take Ms Polito talks about the need for a visually impaired person to **acquire knowledges, practical experience** and have a **motivation**.

Interview 2

name and surname: EMANUELA FRANZUTTI

location: Trieste

role: Specialized Educator Assistant at Istituto Regionale Rittmeyer per i Ciechi

interview date: 11/07/2011

length: 30'

Introduction

The interviewer Ms Federica Marchesich explains to the Educator Assistant the Viskilab project and the current data gathering concerning training and employment of visually impaired people.

CONCEPTUAL LEVEL

What do you consider indispensable for a good job placement?

Among the most important things for a good job placement Ms Franzutti considers indispensable these three things listed in order of importance: **professionalism, autonomy** and **co-operation**.

By which means the operative well-being of visually impaired can be established?

Ms Franzutti thinks that in order to establish the well-being of the visually impaired there's the need of an **initial coaching** along with **checking out that the environment is actually suitable for a visually impaired person**.

Which are the methods and programmes to guarantee a good job placement?

A good job placement is guaranteed by preparing **education and training** on the base of the worker's needs and the role he/she is in charge of.

Workpackage 3: Study of workplace descriptions and possibilities for work of blind and visually impaired in selected crafts/art sectors

STRUCTURAL LEVEL

Which infrastructures do you consider as necessary on a working place?

The working place must be **without architectural barriers** and must provide **access to disabled people.**

Which are the human resources that guarantee a good job placement?

When thinking about human resources of the applicants Ms Franzutti talks about **adaptability, acceptance of the own personal limits and good disposition.**

Which new generation technologies are indispensable for a good job placement?

Ms Franzutti refers to **Personal Computers** and their usage with **special aids** and **software** for visually impaired people.

FORMATIVE LEVEL

Which skills do applicants need to have for a good job placement?

In Ms Franzutti's opinion applicants need to show **adaptability, working capacity** as well as **being able to interact with colleagues and public.**

Which are the necessary achievements for a good job placement?

Ms Franzutti thinks there are three fundamental achievements for an applicant and these are **proficiency, autonomy and effective communication.**

RESULT LEVEL

Which are the operative/relational characteristics that are necessary for a worker?

The most important characteristics for a worker are **integration, production and participation.**

SUSTAINABILITY

By which steps does an artisan work at his/her best?

Ms Franzutti thinks that an artisan is able to improve by **daily practice** in order to develop his/her manual ability and hand mobility and by **projecting the artefact, preparing its various parts and finishing it.**

Workpackage 3: Study of workplace descriptions and possibilities for work of blind and visually impaired in selected crafts/art sectors

Interview 3

Name and surname: MARINA BERNICH

location: Trieste

role: Specialized Educator Assistant at Istituto Regionale Rittmeyer per i Ciechi

interview date: 11/07/2011

length: 30'

Introduction

The interviewer Ms Federica Marchesich explains to the Educator Assistant the Viskilab project and the current data gathering concerning training and employment of visually impaired people.

CONCEPTUAL LEVEL

What do you consider indispensable for a good job placement?

Ms Bernich when asked about fundamental points for a good job placement underlines the need of a **good professional preparation** for the applicant, the **good disposition** from the employer, being able to **recognize the own personal limits**.

By which means the operative well-being of visually impaired can be established?

Ms Bernich points out that the operative well-being can be established by the **willingness to listen**, **empathy and being welcoming**.

Which are the methods and programmes to guarantee a good job placement?

In Ms Bernich's opinion there aren't special methods but only the **common sense**. By an **initial inspection of the working place** and after knowing the worker you can then **prepare the environment** and **prevent situations of unsuitability** through a period of **coaching**.

STRUCTURAL LEVEL

Which infrastructures do you consider as necessary on a working place?

The Educator Assistant states that it depends on the working place, if it's very big part from the lifts other things could be useful like **tactile signs, raised relief maps**.

Which are the human resources that guarantee a good job placement?

Regarding human resources to guarantee a good job placement Ms Bernich thinks about the **good disposition** by managers and colleagues



Workpackage 3: Study of workplace descriptions and possibilities for work of blind and visually impaired in selected crafts/art sectors

Which new generation technologies are indispensable for a good job placement?

When asked about technologies to facilitate a good job placement Ms Bernich talks about an adapted personal computer with aids and programs for blind and partially sighted people, like the braille bar, the vocal synthesizer and magnifying programs, that shouldn't be in conflict with each other.

FORMATIVE LEVEL

Which skills do applicants need to have for a good job placement?

When asked about the applicant skills Ms Bernich lists three abilities: professional capacity as well as relational skills and autonomy.

Which are the necessary achievements for a good job placement?

The necessary achievements must be the good acquaintance with the work to do, having actually improved the necessary abilities to carry it out.

RESULT LEVEL

Which are the operative/relational characteristics that are necessary for a worker?

In Ms Bernich's opinion the three operative/relational characteristics indispensable for a worker are autonomy, relational skills and professionalism.

SUSTAINABILITY

By which steps does a switchboard operator or an artisan work at his/her best?

Ms Bernich states that the steps for an applicant to take in order to work at his/her best are education, personal motivation and experience.

Interview 4

name and surname: ALESSANDRA BORGHESE

location: Trieste

role: switchboard operator

interview date: 08/07/2011

length: 30'

Introduction



Workpackage 3: Study of workplace descriptions and possibilities for work of blind and visually impaired in selected crafts/art sectors

The interviewer Ms Federica Marchesich explains to Ms Alessandra Borghese the Viskilab project and the current data gathering concerning training and employment of visually impaired people.

CONCEPTUAL LEVEL

What is most important for you on your working place?

Ms Alessandra Borghese states that what's most important is a **comfortable environment**

What do you like most of your working place?

What Ms Borghese likes best is the **relationship with her colleagues**

Do you consider necessary being helped on your working place? If you do, by whom and in which way?

Ms Borghese answers that she considers it necessary and that **assistance should come from an experienced person** that should help her when in difficulty.

STRUCTURAL LEVEL

How should your working place be organised?

From a structural point of view Ms Borghese underlines the importance of the **absence of architectural barriers**.

Do you need assistance or are you autonomous?

Ms Borghese admits she isn't autonomous and **needs assistance** to go to the toilet.

Which are the technologies that you need on your working place?

Ms Borghese says she doesn't need any technology in particular.

FORMATIVE LEVEL

Which are the skills that you have to have for a good job placement?

Ms Borghese says that having a **nice presence** helps but fundamentally the **approach to the customer** is what matters most.

Which are your training phases that influence most your current job placement?

Ms Borghese states that the most influent training phase is the **internship**.

RESULT LEVEL

In your opinion which are the operative/relational characteristics to perform your current job?

Workpackage 3: Study of workplace descriptions and possibilities for work of blind and visually impaired in selected crafts/art sectors

Ms Borghese says that having a **nice voice** is important, but also showing a **good disposition** to colleagues and public and having received a **good training** are equally important.

SUSTAINABILITY

From what do you understand that the work you performed has a good quality?
Ms Borghese understands it from **how colleagues and public respond** to her work.

Interview 5

name and surname: FRANCESCA MINCA

location: Trieste

role: switchboard operator

interview date: 08/07/2011

length: 30'

Introduction

The interviewer Ms Federica Marchesich explains to Ms Francesca Minca the Viskilab project and the current data gathering concerning training and employment of visually impaired people.

CONCEPTUAL LEVEL

What is most important for you on your working place?

Ms Minca says that what's most important for her is the **environment**.

What do you like most of your working place?

On her working place what Ms Minca likes most is the **cooperation between colleagues**.

Do you consider necessary being helped on your working place? If you do, by whom and in which way?

Ms Minca says she **needs to be helped by colleagues** when in difficulty.

STRUCTURAL LEVEL

How should your working place be organised?

Ms Minca talks about the importance of **absence of architectural barriers**, while there's the need of a **computer with vocal synthesizer**.



Workpackage 3: Study of workplace descriptions and possibilities for work of blind and visually impaired in selected crafts/art sectors

Do you need assistance or are you autonomous?

Ms Minca refers to be autonomous for carrying out the work but **needs assistance for her movements**.

Which are the technologies that you need on your working place?

Ms Minca says she needs a **computer with vocal synthesizer**.

FORMATIVE LEVEL

Which are the skills that you have to have for a good job placement?

Ms Minca says the most important skills are first of all **good disposition** and **communicative skills**.

Which are your training phases that influence most your current job placement?

Ms Minca considers the **internship** very important.

RESULT LEVEL

In your opinion which are the operative/relational characteristics to perform your current job?

Ms Minca lists three things which are **proficiency**, a **fair relationship with the colleagues** and the public and **problem solving ability**.

SUSTAINABILITY

From what do you understand that the work you performed has a good quality?

Ms Minca can understand whether her work quality is good from the **compliments** she receives.

Interview 6

name and surname: Michel Tomasevic
location: Trieste
role: trainee for switchboard operator
interview date: 12/07/2011
length: 30'

Introduction

Workpackage 3: Study of workplace descriptions and possibilities for work of blind and visually impaired in selected crafts/art sectors

The interviewer Ms Federica Marchesich explains to Mr Michel Tomasevic the Viskilab project and the current data gathering concerning training and employment of visually impaired people.

CONCEPTUAL LEVEL

What is most important for you on your working place?

Mr Tomasevic underlines the importance of **having an environment with adapted devices** for visually impaired people.

What do you like most of your working place?

Mr Tomasevic isn't employed at the moment.

Do you consider necessary being helped on your working place? If you do, by whom and in which way?

He considers it necessary, above all he says he **needs suggestions from the colleagues** in order to improve his working skills.

STRUCTURAL LEVEL

How should your working place be organised?

Mr Tomasevic, apart from the need of a **proper personal computer**, would like to have a **device for him to take notes**.

Do you need assistance or are you autonomous?

He says that for the first period he **needs to be accompanied** to his working place.

Which are the technologies that you need on your working place?

Mr Tomasevic underlines the need of a **personal computers with braille bar and vocal synthesizer**.

FORMATIVE LEVEL

Which are the skills that you have to have for a good job placement?

When asked about the skills to have Mr Tomasevic says that **being patient** is always very important but it's important to **show responsibility** and have **good operative abilities**.

Which are your training phases that influence most your current job placement?

Mr Tomasevic considers of fundamental importance in his training **having learnt how to use a personal computer and developed a good language and socializing ability**.

RESULT LEVEL

Workpackage 3: Study of workplace descriptions and possibilities for work of blind and visually impaired in selected crafts/art sectors

In your opinion which are the operative/relational characteristics to perform your current job?

Mr Tomasevic considers **kindness**, **good disposition** and **adaptability** as the necessary characteristics to perform the job.

SUSTAINABILITY

From what do you understand that the work you performed has a good quality?

Mr Tomasevic understands that the work is of a good quality from **how customers respond** to it and from the **amount of work finished** within the established terms having taken the proper ways.

8.3 Interviews performed in Slovenia

Transcript of interviews performed in Slovenia

Interview 1: M.Ž.

Intervju opravljeno dne 10.8.2011 ob 12.40 uri
Starost 33 let

MŽ je slaboviden, z 10% ostankom vida. Končal je 4-letno srednjo šolo, program ekonomski tehnik, leta 2001.

Zaposlitev : od januarja 2005 do oktobra 2008

Zaposlen je bil v Medobčinskem društvu slepih in slabovidnih kot pomočnik tajnice društva, preko programa javnih del.

I. Konceptualna vprašanja

1. Kaj je za vas najbolj pomembno na vašem delovnem mestu?

Najbolj pomembno se mi zdi **pripadnost in korist**. Marsikdo od članov društva ni vedel kam naj se obrne glede določenih zadev in informacij. Tako sem občutil obojestransko korist najprej do članov, da so dobili za njih pomembne informacije in tudi do sebe, da nekaj delaš in prispevaš.

2. Kaj vam je najbolj všeč na vašem delovnem mestu?

To, da sem **bil v stiku z ljudmi**, vseh starosti od osnovnošolskih otrok do starejših. Vsak ima svoje želje, potrebe in pravice. Zaposleni smo bili le 3, zato smo se med seboj dobro razumeli.



Workpackage 3: Study of workplace descriptions and possibilities for work of blind and visually impaired in selected crafts/art sectors

3. Kako so obravnavane vaše individualne potrebe glede na motnjo vida na vašem delovnem mestu?

Mojo slabovidnost so upoštevali, ker sem bil zaposlen v društvu, je bilo to verjetno lažje in težav zaradi tega nisem imel. Če bi bil zaposlen v kakšni drugi ustanovi, bi bilo verjetno drugače. Imam nekaj izkušenj, ko sem se javil na razpise in šel na razgovore za zaposlitev. Izkušnje so pozitivne in negativne. Vendar je bilo na razgovorih čutiti drugačen odnos, glede na mojo motnjo vida. Ko so na razgovoru dobili informacijo, da slabše vidim, mislim, da jih je bilo strah, imel sem občutek, da se jim pravzaprav zaradi tega ne da ukvarjati z mano npr. nisem imel lastnega prevoza ipd... in potem zaposlijo raje videčega, ker imajo manj težav in tudi manj birokracije. V enem primeru bi me zaposlili zato, da bi prejeli subvencijo, kaj pa bi delal pa mi pravzaprav niso znali povedati, poleg tega bi po preteku zakonskega roka za mojo zaposlenost, ostal verjetno brez zaposlitve – to me je odvrnilo.. Veliko delodajalcev tudi pričakuje, da imaš dovolj znanja, da takoj začneš opravljati delo in da že znaš vse, to pa je težko, saj nimaš prakse. Mislim, da so delovne izkušnje velik problem pri iskanju zaposlitve.

II. Strukturalna vprašanja

1. Ali bi lahko bilo po vašem mnenju delo na vašem delovno mesto boljše organizirano in kako ?

Mislim, da je bilo v mojem primeru delo dobro organizirano in ni bilo potreb po izboljšavi. Včasih sem bil na delovnem mestu tudi sam in ni bilo težav.

2. Kdo vam nudi pomoč na vašem delovnem mestu?

Pomoč mi je v večini primerov nudila tajnica društva, ona mi je vedno pomagala in dala potrebne informacije in povedala kje kakšne stvari in informacije najdem.

3. Kaj konkretno potrebujete na vašem delovne mestu za opravljanje dela?

Potreboval sem večji monitor in ročno lupo. Drugih posebnih prilagoditev pa nisem potreboval. Niti nisem potreboval ZoomTexta, ampak sem si na zaslonu povečal črke ustrezne velikosti, kar mi je zadostovalo. Malo se moraš potruditi pa gre..

III. Procesno usmerjena vprašanja

1. Kakšna znanja potrebujete za opravljanje vašega dela?

Potreboval sem splošno znanje, uporabo računalnika (Word, exel, inetrnet, elektronska pošta), zakone glede uveljavljanja posameznih pravic s področja soc.varstva, ZPIZ-a.

2. Katere so vaše konkretne delovne naloge?

Pisal sem razne dopise, sodeloval pri pripravi oddaj javnih razpisov za projekte, posredoval informacije članom društva glede uveljavljanja posameznih pravic, pomoč

Workpackage 3: Study of workplace descriptions and possibilities for work of blind and visually impaired in selected crafts/art sectors

pri tajniških opravilih. Ker pa je moje področje tudi šport sem organiziral razne športne aktivnosti in tekmovanja npr. showdown, kegljanje, šah.

IV. Vprašanja usmerjena v rezultate

1. Kakšni so konkretni rezultati vašega dela?

Rezultati mojega dela so bili predvsem vidni v odzivu članov društva pri posredovanju informacij in nujenju konkretne pomoči, ki jo je posameznik potreboval, ko se je oglasil na društvu. Zaposlen sem bil preko javnih del, po poteku 4 let mi zaposlitve niso mogli več podaljšati, zato sem ostal brez zaposlitve. Potem sem se invalidsko upokojil.

V. Trajnostni vidik

1. Kako veste, da dobro opravite/opravljate vaše delo ?

To sem videl predvsem po povratnih informacijah mojih nadrejenih – predsednika društva in tajnice, pa tudi po odzivu članov društva. Vsi so bili z mojim delom zadovoljni. Res pa je, če kaj nisem vedel, sem vedno prej vprašal tajnico ali predsednika, preden sem informacije posredoval naprej.

Interview 2: J.P.

Intervju opravljen 31.08.2011 v VDC Škofja Loka

Fanta sem obiskala v Varstveno delovnem centru v Škofji Loki. J.P. starši dnevno vozijo vsak dan v VDC.

J.P. je obiskoval osnovno šolo s prilagojenim programom v Zavodu za slepo in slabovidno mladino v Ljubljani. Nato je bil nekaj časa v VDC Kranj enota Mavrica. Ko so odprli VDC v Škofji Loki, se je vključil v VDC Škofja Loka.

Je slep z minimalnim ostankom vida.

Od septembra 2003 ali 2004 je vključen v VDC. V enoti v Škofji Loki je od januarja 2010.

I. Konceptualna vprašanja

1. Kaj je zate najbolj pomembno na tvojem delovnem mestu?

Najbolj pomembna se mi zdi telovadba, potem delo in da smo zunaj, da sem med prijatelji, da se zabavam. Smo ekološko osveščeni in skrbimo za ekologijo, sortiramo odpadke.

2. Kaj ti je najbolj všeč na tvojem delovnem mestu?

Najbolj všeč mi je telovadba, da kam gremo in da drugi pridejo k nam.

3. Kako so obravnavane tvoje individualne potrebe glede na motnjo vida na tvojem delovnem mestu?



Vsi mi pomagajo. Sedaj se že povsod po stavbi orientiram. Vsa dela, ki jih opravljam, so povezana s tipom.

II. Strukturalna vprašanja

1. **Ali bi bilo lahko po tvojem mnenju delo na tvojem delovnem mestu boljše organizirano in kako?**

Sem zadovoljen tako kot je. Je zelo v redu. Z vsemi se razumem, vzdušje je boljše kot je bilo v Mavrici, pa še bližje doma je.

2. **Kdo ti nudi pomoč na tvojem delovnem mestu?**

Pomoč mi nudi inštruktor in vsi, ki so zaposleni. Pa tudi jaz pomagam drugim po svojih močeh.

3. **Kaj konkretno potrebuješ na tvojem delovnem mestu, ki ga opravljaš?**

Potrebujem navodila za delo, ki ga moram opraviti. Inštruktor mi pripravi material. Potrebujem pogovor in glasbo. Hrano mi postrežejo.

III. Procesno usmerjena vprašanja

1. **Kakšna znanja potrebuješ za opravljanje svojega dela?**

Poiščejo mi dela, ki jih lahko opravi. Vedno mi najprej pokažejo, kaj moram narediti.

2. **Katere so tvoje konkretne delovne naloge?**

Za GSM vpeljujem vrvice. To mi gre. Sestavljam mape za Mladinsko knjigo. Oblikovanje gline mi ne gre. Sestavljam plastične dele za telefone. Pojemo. Imamo glasbene delavnice in pevski zbor.

IV. Vprašanja usmerjena v rezultate

1. **Kakšni so konkretni rezultati tvojega dela?**

Sem bolj počasen. Morajo kontrolirati, če delam prav, če ni napak. Včasih naredim kakšno napako. Ampak nekaj nagrade dobim. Kakšnih 10 evrov. A zame je dovolj. Nisem zahteven. Ta denar potem porabim za kakšno pico.

V. Trajnostni vidik

1. **Kako veš, da dobro opravljaš svoje delo?**

Svoje delo odlično opravljam. Vedno me pohvalijo.

Delodajalec

Interview 3: Employer Alenka Vršič about J.P.

Workpackage 3: Study of workplace descriptions and possibilities for work of blind and visually impaired in selected crafts/art sectors

Naslov delodajalca: Varstveno delovni center Kranj, enota Škofja Loka, Stara Loka
31, 4220 Škofja Loka
Število vseh varovancev v enoti je 38, od tega sta en slaboviden in en slep varovanec.

Intervju opravljen 31.08.2011

I. Konceptualna vprašanja

1. Kateri so po vaši oceni ključni pristopi v povezavi z zaposlitvijo slepega varovanca?

Največja ovira je bila orientacija v prostoru. Pri J.P. je bilo potrebno vložiti več pomoči pri orientaciji po hiši. Sedaj se dobro orientira in ni več ovir.

2. Na kakšen način zagotovite potrebe slepega varovanca na delovnem mestu?

J.P. ima ozek izbor del, ki jih lahko opravlja. Dela manj, izdelke je pri njem potrebno bolj pregledati. V delavnicah pod posebnimi pogoji se bolj ukvarjajo z vodenjem in varstvom varovancev in niso storilnostno naravnani. Ker rad posluša radio, mu omogočajo, da posluša tudi tuje programe na radiu. Gre tudi v druge skupine, da ima stik z ostalimi varovanci, rad se pogovarja.

3. Na kakšen način zagotovite individualno pomoč slepemu varovancu pri konkretnem delu?

J.P. ima individualnega spremljevalca. Pri vsakem delu mu je potrebno zagotoviti pomoč. Na sprehodih ga spremlja zaposlena oseba. Vključen je v krožek Pilates in joga, kjer tudi sam pokaže kakšno vajo. Želi si biti kje bolj uspešen kot so drugi.

II. Strukturalna vprašanja

1. Kateri pogoji so po vašem mnenju potrebni pri zaposlitvi slepega varovanca?

Slep varovanec mora dobiti delo, ki ga zmore, oziroma, da ima pri delu dovolj pomoči, da je uspešen. Potrebuje pozitivne pohvale in spodbude.

2. Kateri in kakšni odnosi v organizaciji so po vaši oceni potrebni pri zaposlovanju slepega varovanca?

J.P. zna izraziti kaj potrebuje. Včasih kar nekam gre in ga iščemo po hiši. Moramo biti pozorni, da si ne bo kaj po nesreči naredil.

3. Kakšna znanja in metodologija sta potrebni v primeru zaposlitve slepega varovanca?

Motnja v duševnem razvoju je edini pogoj za vključitev v VDC. Ne potrebuje nobenih spretnosti in znanj. Izhajamo iz varovanca in iščemo tista dela, ki se jih lahko nauči in jih lahko izvaja.

III. Procesno usmerjena vprašanja



Workpackage 3: Study of workplace descriptions and possibilities for work of blind and visually impaired in selected crafts/art sectors

1. Katere spretnosti, znanja po vašem mnenju mora imeti slep varovanec za opravljanje dela?

Vse kar počnemo, **vseh faz dela in postopkov se mora priučiti**. Trudimo se, da varovancem razvijamo nove spretnosti in skrbimo, da ohranjajo že pridobljene, ki so povezane z delom. Zelo delamo na pozitivni samopodobi varovancev. Tudi slepih. Spoznati morajo, da je tudi njihovo delo zelo pomembno.

2. Naštejte konkretne delovne naloge, ki jih opravlja slep varovanec?

Na področju kooperacijskega dela so njegove naloge: pri GMS lahko aktivno sodeluje pri dveh fazah: **vstavljanje nitke in vtikanje zanke, sestavlja mape za Mladinsko knjigo**.

IV. Vprašanja usmerjena v rezultate

1. Kakšni so materialni in nematerialni delovni učinki?

Za delo potrebuje več časa. Ima slabše rezultate tako količinsko kot po kvaliteti.

V. Trajnostni vidik

1. Kaj morate narediti, da je zagotovljena kakovost opravljenega dela?

Dela manj, izdelke je treba bolj kontrolirati. Potrebuje veliko spodbud. Pozorni moramo biti, da preusmerimo njegovo pozornost, če vidimo, da kakšno spretnost za delo še ni osvojil in postaja nervozen. Takrat zamenjamo aktivnost in se kasneje, morda tudi čez kakšen dan vrnemo nazaj na učenje nove spretnosti. Saj tako kot drugi, tudi on ne mara biti neuspešen.

Interview 4: T.D.

Intervju opravljen 31.08.2011 v VDC Škofja Loka

Fanta sem obiskala v Varstveno delovnem centru v Škofji Loki. T.D. med šolskim letom vsak dan prihaja od doma z organiziranim prevozom in je v VDC od 7. ure do 14.30 ure. Med letnimi počitnicami prihaja pol ure kasneje in odhaja pol ure prej.

T.D. je obiskoval osnovno šolo s prilagojenim programom v Zavodu za slepo in slabovidno mladino v Ljubljani.

Zmerna slabovidnost (25% ostrine vida).

Od septembra 2003 je vključen v VDC v Škofjo Loko.

I. Konceptualna vprašanja

4. Kaj je zate najbolj pomembno na tvojem delovnem mestu?

Najpomembneje mi je, **da se dobro razumemo, da smo vsak dan skupaj**. Smo v štirih delavnicah in A. nas vsake toliko časa malo zamenja (op. A. je vodja enote VDC v



Workpackage 3: Study of workplace descriptions and possibilities for work of blind and visually impaired in selected crafts/art sectors

Škofji Loki in spremeni sestavo skupin). V kakšnem prostoru se bolje počutim, v kakšnem pa ne. To je odvisno od tega, s kom sem v skupini.

5. Kaj ti je najbolj všeč na tvojem delovnem mestu?

Rad delam. Delali smo drsnike za prikolice. Pakirali smo jih po 10 ali 16 in z varilcem zaprli vsak paket posebej. Delamo tudi za GSM telefone.

6. Kako so obravnavane tvoje individualne potrebe glede na motnjo vida na tvojem delovnem mestu?

Dajo mi dela, ki jih lahko in znam opravljati. Drugih prilagoditev nimam, a gre. Lepimo tudi kode na mape za Mladinsko knjigo. Povsod je zelo svetlo, saj so bili tukaj prej slepi in slabovidni.

II. Strukturalna vprašanja

4. Ali bi bilo lahko po tvojem mnenju delo na tvojem delovnem mestu boljše organizirano in kako?

Tu ne more biti nič boljše. Kot se odločijo, tako mora biti. Ne ustrezajo željam.

5. Kdo ti nudi pomoč na tvojem delovnem mestu?

Imamo inštruktorje in A., ki nam pomagajo.

6. Kaj konkretno potrebuješ na tvojem delovnem mestu, ki ga opravljaš?

Imamo **posebne klešče za drsnike**. Drugače se niti sestavljati ni dalo. Jaz imam **prav posebno povišano mizo za svojo velikost**. Vsi imamo **zaščitne halje in čevlje**. Moji so bili narejeni po naročilu, ker imam tako veliko številko noge. Imam svojo garderobno omaro, kjer imam vse spravljeno. Mi, ki se vozimo od doma, dobimo samo malico, tisti, ki so v bivalni enoti, pa dobijo vse obroke.

III. Procesno usmerjena vprašanja

3. Kakšna znanja potrebuješ za opravljanje svojega dela?

Bit moraš **dovolj spreten, natančen. Dela se moraš navaditi**. Vsaka delavnica ima svojega inštruktorja, ki pokaže, kako se dela. **Vsega ne morem delat, ker nisem tako spreten**. Ne morem vtikati vrvic za GSM.

4. Katere so tvoje konkretne delovne naloge?

Na mape sem lepil kode za Mladinsko knjigo, včasih smo **delali čepke**. Veliko različnih del smo že opravljali, ki jih sedaj ne več. **Čistili smo baker**, ki se je potem prodal, plastični del pa smo vrgli v smeti. Kadar ni dela se šiva, barva pobarvanke, gremo na sprehod, sedaj s tekočo glino **živim zvončke v kalupe**. Te potem spečejo in pobarvajo. Več jih obesijo na vrvico. **S kleščami ovijam bakreno žico za rože**, ki jih delamo za Pošto Slovenije.

IV. Vprašanja usmerjena v rezultate

2. Kakšni so konkretni rezultati tvojega dela?

Workpackage 3: Study of workplace descriptions and possibilities for work of blind and visually impaired in selected crafts/art sectors

Sedaj delamo za Mladinsko knjigo. **Izdelke prodajamo.** Izdelki iz gline so najbolj plačani, najslabše so plačani drsniki in GMS sponke. **Na koncu meseca dobim nagrado.** Do 50 evrov.

V. Trajnostni vidik

2. Kako veš, da dobro opravljaš svoje delo?

Pravijo mi, da sem še preveč natančen. Če se grdo vidi, se mora popraviti. Pravijo mi, naj neham komplicirat za kakšno stvar.

Delodajalec

Interview 5: Employer Alenka Vršič about T.D.

Naslov delodajalca: Varstveno delovni center Kranj, enota Škofja Loka, Stara Loka 31, 4220 Škofja Loka

Število vseh varovancev v enoti je 38, od tega sta en slaboviden in en slep varovanec.

Intervju opravljen 31.08.2011

VI. Konceptualna vprašanja

4. Kateri so po vaši oceni ključni pristopi v povezavi z zaposlitvijo slepega varovanca?

Slabovidnim se **prilagodijo pripomočki za delo.** T.D. ne potrebuje posebnih prilagoditev glede na vid. Z motnjo vida zna živeti. Nosi korekcijska očala in to zadostuje. Po hiši se dobro orientira. Potrebuje pa prilagojeno mizo, ki je povišana. Največja ovira je bila orientacija v prostoru. Pri J.P. je bilo potrebno vložiti več pomoči pri orientaciji po hiši. Sedaj se dobro orientira in ni več ovir.

5. Na kakšen način zagotovite potrebe slepega varovanca na delovnem mestu?

T.D. ima **dvignjeno mizo, sam prostor pa je prilagojen slepim in slabovidnim,** saj so v njem nekoč bivali slepi in slabovidni dijaki. Arhitektonskih ovir nimamo. Za gibalno ovirane imamo celo dvigala. Upoštevamo tudi režim hoje po stopnicah in po hodnikih, kjer se držimo desnega pravila.

6. Na kakšen način zagotovite individualno pomoč slepemu varovancu pri konkretnem delu?

T.D. **zagotovimo pomoč inštruktorja,** kadar to pomoč potrebuje. T.D. lahko dela v glavnem vse. Vsakemu ponudimo **tista dela, ki jih zmorejo.** Na letovanjih in zimovanjih imamo spremljevalce, ki ni nujno, da so inštruktorji.

VII. Strukturalna vprašanja



Workpackage 3: Study of workplace descriptions and possibilities for work of blind and visually impaired in selected crafts/art sectors

4. Kateri pogoji so po vašem mnenju potrebni pri zaposlitvi slabovidnega varovanca?

Slaboviden varovanec **mora imeti tudi motnjo v duševnem razvoju**, da je lahko vključen v VDC. T.D. zna izraziti svoje potrebe. Zagotoviti mu je potrebno **dovolj svetlobe**. Dobiti mora **delo, ki ga zmore**, oziroma, da ima pri delu dovolj pomoči, da je uspešen. Potrebuje **pozitivne pohvale in spodbude**.

5. Kateri in kakšni odnosi v organizaciji so po vaši oceni potrebni pri zaposlovanju slabovidnega varovanca?

Zaposleni morajo biti ljudje, ki že v osnovi **sprejemajo ljudi, ki so drugačni**. Če tega niso sposobni, v takšni instituciji kot je naša, nimajo kaj početi.

6. Kakšna znanja in metodologija sta potrebni v primeru zaposlitve slabovidnega varovanca?

Motnja v duševnem razvoju je edini pogoj za vključitev v VDC. Ne potrebuje nobenih spretnosti in znanj. Izhajamo iz varovanca in iščemo tista dela, ki se jih lahko nauči in jih lahko izvaja.

VIII. Procesno usmerjena vprašanja

3. Katere spretnosti, znanja po vašem mnenju mora imeti slep varovanec za opravljanje dela?

Vse kar počnemo, **vseh faz dela in postopkov se mora priučiti**. Velik del zaposlitvenega programa so lastni izdelki, drugi del so kooperacijski izdelki, a tega je čedalje manj. **Razvijamo pripomočke, ki jih varovanci potrebujejo za izdelavo posameznih faz nekega izdelka.** T.D. ima strah pred neuspehom, zato ga je potrebno spodbujati, da se nauči nečesa novega. Ko se nauči, je vesel in z veseljem dela. Zelo **delamo na pozitivni samopodobi varovancev**. Spoznati morajo, da je tudi njihovo delo zelo pomembno.

4. Naštete konkretne delovne naloge, ki jih opravlja slep varovanec?

Ker je izjemno natančen, mu zaupamo tudi **kontrolno nad drugimi izdelki**. Delal je **obročke za rože in barval rože, sestavlja plastiko za GSM, najraje pa je delal drsnike**. Teh skorajda ne delamo več.

IX. Vprašanja usmerjena v rezultate

2. Kakšni so materialni in nematerialni delovni učinki?

T.D. ima **zelo dobre rezultate pri kontroli. Količinsko ni toliko uspešen, ker je zelo natančen** in 100% pri delu.

X. Trajnostni vidik

2. Kaj morate narediti, da je zagotovljena kakovost opravljenega dela?

Workpackage 3: Study of workplace descriptions and possibilities for work of blind and visually impaired in selected crafts/art sectors

Proces učenja mora biti dovolj dolg, da lahko natančno dela novo naučeno stvar.

Interview 6: H.V.

Intervju opravljen 30.08.2011 na domu.

Fanta sem obiskala na njegovem domu na Č. V. Idilična vas s cerkvijo, šolo in domom starejših občanov. In malo stran od cerkve lepo urejena, vsa v cvetju, turistična kmetija, kjer s starši in bratoma živi V. Eden od bratov si je že ustvaril svojo družino in ne živi več v njihovem gospodinjstvu.

V. je šolanje začel obiskovati šoli v svojem domačem kraju, a so ga še pred koncem prvega razreda vključili osnovno šolo s prilagojenim programom v Zavodu za slepo in slabovidno mladino v Ljubljani. Po končani šoli je bil vključen v Center slepih in slabovidnih v Škofji Loki. Tam je obiskoval in zaključil dveletno šolo za mizarja. Mati je povedala, da zaradi slabega vida ni mogel nadaljevati šolanja v tej smeri.

Zmerna slabovidnost (25% ostrine vida na eno oko, drugo oko je slepo).

Zaposlen je bil od leta 1996 do januarja 2011 v Kolektorju – invalidskem podjetju Ascom Idrija – imeli so proizvodnjo, kjer so bili zaposleni delovni in drugi invalidi. Sedaj je invalidsko upokojen.

Konceptualna vprašanja

7. Kaj je bilo zate najbolj pomembno na tvojem delovnem mestu?

Ne vem kaj naj rečem. **Vse mi je bilo zelo pomembno.** Mati doda: Živel je s Kolektorjem.

8. Kaj ti je bilo najbolj všeč na tvojem delovnem mestu?

Najbolj mi je bilo všeč, da **so bila dela, ki sem jih lahko opravljal.**

9. Kako so bile obravnavane tvoje individualne potrebe glede na motnjo vida na tvojem delovnem mestu?

Nekaj let so bili v proizvodnji kolektorji, ki so bili ukrivljene oblike, rekli smo jim konji. Delo z njimi je bilo enostavno. Delal sem marsikaj. Sortiral, zlagal v zabojčke, sestavljal enostavne kolektorje. Te so kasneje preselili v Bosno. Pri delu je bila potrebna natančnost. Imeli smo normo. **Upoštevali so moje omejitve,** zato je bila moja norma 85%. Tudi **fizično so mi bili pripravljene pomagati.** Sam nisem smel dvigovati težkih zabojev, pa so mi bili vedno pripravljene pomagati. Moral sem voditi evidenco, kaj sem naredil.

Strukturalna vprašanja

7. Ali bi bilo lahko po tvojem mnenju delo na tvojem delovnem mestu boljše organizirano in kako?

Boljše ni moglo več biti. **Boriti so se morali za vsako primerno delo.** Vsako leto je bilo slabše. Nekatera dela zaradi slabega vida nisem mogel več opravljati, enostavne linije so preselili iz države. Primerne delo je bilo zame čedalje manj.



8. Kdo ti je nudil pomoč na tvojem delovnem mestu?

Pomagali so mi **vsim s katerimi sem delal**. Tudi jaz sem pomagal drugim. Dobro smo se razumeli.

9. Kaj konkretno si potreboval na tvojem delovnem mestu, ki si ga opravljal?

Potreboval in imel sem **delovno obleko, zaščitne čevlje**, dodatne svetlobe nisem potreboval, saj je bil prostor dovolj osvetljen. Imel sem dovolj delovnega prostora, le kadar so z viličarjem pripeljali nov zaboj in vsebino stresli na mizo, sem se moral umakniti, da ni prišlo do nesreče. Včasih se je zgodilo, da je viličar zgrešil mizo in so deli kolektorja padli na tla. Potem smo morali pobirati. To je bilo zamudno delo.

III. Procesno usmerjena vprašanja

5. Kakšna znanja si potreboval za opravljanje svojega dela?

Potreboval sem **izurjen tip, ročne spretnosti in natančnost**. Pokazali so mi, kaj in kako naj delam in sem poskusil. Že prvi mesec sem presegel svojo normo. Rekli so mi, naj delam bolj počasi, ker z dvigovanjem norme škodujem drugim. Drugih znanj nisem potreboval. Delal sem bolj s tipom kot vidom. Ko sem sestavljal posamezne dele, sem velikokrat gledal skozi okno. Vse kar sem v enem dnevu naredil, sem moral zapisati, izpolniti v tabeli (sortiranje, zlaganje, sestavljanje ...)

6. Katere so bile tvoje konkretne delovne naloge?

Sortiral sem posamezne dele, **sestavljaj** posamezne dele kolektorjev, kasneje določenih kolektorjev nisem mogel več sestavljati, ker sem imel premalo vida. Tudi lupa mi ni pomagala. **V zabojem sem zlagal** sestavljene dele, hodil pomagat tudi na drugim.

IV. Vprašanja usmerjena v rezultate

3. Kakšni so bili konkretni rezultati tvojega dela?

Da **sem dosegal normo** pri sestavljanju ali zlaganju. Moral sem biti natančen in delo je moralo biti vedno kvalitetno opravljeno. Nekateri komadi so bili izločeni zaradi slabše kvalitete bakra in smo jih zlagali v druge zabojnike. A sestavljanje in zlaganje je moralo biti natančno.

V. Trajnostni vidik

3. Kako veš, da si dobro opravljal svoje delo?

Z menoj so bili zadovoljni. A recesija se je poznala tudi v Kolektorju. To kar smo mi delali po posameznih fazah ročno, se sedaj večinoma dela strojno in dovolj je, da nekdo samo nadzira stroje. Dela zame ni bilo več. Imel sem srečo. Zadnja tri leta sem delal štiri ure dnevno, potem pa sem se letos januarja upokojil.

Kaj na to pravi mama?

Hvaležni smo, da je V. lahko delal toliko časa in pridobil pokojnino. Hvaležni smo, da je imel Kolektor Ascom posluh in ga sprejel v službo. Pri tem sta veliko pomagali Mirjana Hafner in Katarina Šimnic. Valentin sedaj, ko je upokojen, pomaga doma na



Workpackage 3: Study of workplace descriptions and possibilities for work of blind and visually impaired in selected crafts/art sectors

turistični kmetiji. Ko je še hodil v službo, se je z avtobusom ob petih zjutraj odpeljal v Idrijo in se domov vrnil popoldan ob treh. Veliko mu je pomenilo, da je imel svojo službo. Rad je hodil tja, živel je s Kolektorjem. Doma sedaj pomaga pri izdelavi žlinkrofov. Natančnost, spretnost in hitrost ga pri tem delu zelo odlikujeta. Naučila sem ga pripraviti tudi preproste jedi kot npr. skuhati klobaso, njoke ali žlinkrofe. Njegove redne zadolžitve so, da odnese smeti, obesi in zloži perilo. Veselja nima do zlaganja posode v pomivalni stroj. Pravi, da se boji, da bi mu mreža s krožniki padla po tleh in bi krožnike razbil.

Ob vsakem gospodinjskem delu, ki ga opravljam, zraven razmišljam, kako bi ga lahko opravil tudi Valentin. Kar se mi zdi, da bi lahko opravil sin, ga naučim. Želim si, da bi bilo takšnega dela čim več in bi bil Valentin čim bolj samostojen.

Vseeno ni dobro, da Valentin ne hodi v službo. Je priden in delaven, a je doma. Če greš v službo, moraš vstati ob določeni uri, se obleči in urediti, oditi od doma. Najhuje je to, da Valentin doma nima ustrezne družbe. Da je tako sam, ni dobro. Ko je hodil še v službo, je prihajal v stik z različnimi ljudmi in to mu je bilo všeč. Družbo potrebuje, a je nima.

Interview 7: E.V.

EV je slepa oseba. Končal je srednjo poklicno šolo, program administrator –telefonist. Leto in pol je bil zaposlen kot telefonist na banki, kjer je nadomeščal delavko na porodniški dopustu. Od leta 1996 je zaposlen za nedoločen čas kot telefonist na Zavodu za pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Intervju je bil opravljen dne 6.9.2011 ob 12.45 uri.

I. Konceptualna vprašanja

1. *Kaj je za vas najbolj pomembno na vašem delovnem mestu?*

Najbolj pomembno se mi zdi **sodelovanje med sodelavci**. Če se dobro razumeš s sodelavci, potem z veseljem hodiš v službo in tudi boljše delaš.

2. *Kaj vam je najbolj všeč na vašem delovnem mestu?*

Najbolj mi je všeč, **da imam službo**. Poleg tega pa še poslušam delodajalca za opremo mojega prilagojenega delovnega mesta.

3. *Kako so obravnavane vaše individualne potrebe glede na motnjo vida na vašem delovnem mestu?*

Dobro, zato ker sem **dobil vso potrebno prilagojeno opremo**, ki jo potrebujem glede moje motnje vida. V celoti upoštevajo moje posebne potrebe, zlasti kar se tiče tehničnih zadev, tu mislim predvsem glede prilagojene računalniške in programske opreme.



II. Strukturalna vprašanja

1. *Ali bi lahko bilo po vašem mnenju delo na vašem delovno mesto boljše organizirano in kako ?*

Mislím da **ne, ker imam vso potrebno prilagojeno opremo**, kar potrebujem za opravljanje dela.

2. *Kdo vam nudi pomoč na vašem delovnem mestu?*

Največ **sodelavci**. Nudimo si medsebojno pomoč in sodelujemo med seboj. Na vodjo se obračam samo v primeru urejanja formalnosti npr. če potrebujem izhod, da uredim kakšno osebno zadevo, kakšno prošnjo ali material, ki ga potrebujem npr. papir ipd. Glede strokovnega dela, pa se obračam izključno na sodelavce, veliko pa tudi na vodjo informacijske tehnologije.

3. *Kaj konkretno potrebujete na vašem delovne mestu za opravljanje dela?*

Potrebujem **brajevo vrstico, prilagojen računalnik s programsko opremo za slepe (Jaws), sintezo govora in programsko opremo za centralo**.

III. Procesno usmerjena vprašanja

1. *Kakšna znanja potrebujete za opravljanje vašega dela?*

Šolo za telefoniste, brajevo pisavo, računalništvo in znanje komunikacije s strankami. Samostojnost pri gibanju, ker pri tem ne potrebujem nobene pomoči.

2. *Katere so vaše konkretne delovne naloge?*

So **sprejem in posredovanje telefonskih klicev**. Stranke kličejo in želijo različne informacije npr. glede nakazovanja pokojnin, glede urejanja zadev pri določenemu strokovnemu delavcu ipd. Moja naloga je, da jo prevežem k konkretnemu strokovnemu delavcu, da dobi želene informacije.

IV. Vprašanja usmerjena v rezultate

1. *Kakšni so konkretni rezultati vašega dela?*

Predvsem **zadovoljstvo strank**, ki kličejo in njihovi odzivi. Pa tudi **zadovoljstvo predpostavljenih**.

V. Trajnostni vidik

1. *Kako veste, da dobro opravite/opravljate vaše delo ?*

Ker ni pripomb in pritožb s strani strank, zaposlenih in predpostavljenih.

Interview 8: Employer about E.V.

Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Intervju z vodjo centrale in vodjo kadrovske službe, dne 6.9.2011 ob 12.10 uri.

I. Konceptualna vprašanja

1. *Kateri so po vaši oceni ključni pristopi v povezavi z zaposlitvijo slepega*



Workpackage 3: Study of workplace descriptions and possibilities for work of blind and visually impaired in selected crafts/art sectors

/slabovidnega?

Potrebno je prilagojeno delovno okolje, delovni prostor, prilagojena oprema, po potrebi delovni čas in prihod na delovno mesto. Zaposlena slepa oseba EV dela poln delovni čas (40 ur), ki je enak kot za vse ostale. Delovna sredstva ima prilagojena glede na njegovo motnjo vida, torej prilagojeno računalniško opremo za slepe. Glede prihoda posebnih prilagoditev in pomoči nima, ker je pri tem samostojen. V primeru, da potrebuje kakšne informacije, pa mu jih nudijo sodelavci.

2. Na kakšen način zagotavljate potrebe slepega/slabovidnega na delovne mestu?

Da zagotavljamo prijazno delovno okolje, prilagojeno tehnologijo, telefonsko centralo Prilagojeno programsko opremo za slepe. Zaposlena slepa oseba ima zagotovljena letno različna usposabljanja s področja dela, ki ga opravlja – to je glede varstva pri delu, komunikacije s strankami, mobinga, ter preventivne zdravstvene pregleda, kot določa zakonodaja. V izobraževanje in usposabljanje je vključena kot vsi ostali zaposleni. Imamo prilagojeno dvigalo, opremljeno z zvočno sintezo govora. Trudimo se, da ustvarjamo prijazno delovno okolje slepim in slabovidnim.

3. Na kakšen način zagotovite individualno pomoč slepemu/slabovidnemu pri konkretnem delu?

Zagotovljeno ima pomoč najbližjih sodelavcev s katerimi dela, pa tudi vodje. Tudi ostali zaposleni vedo osnovne informacije glede slepote in slabovidnosti npr. da morajo odstraniti ovire na hodniku in ostalih prostorih, če je potrebno. Sodelujemo tudi s hišnikom v primeru izvajanja del, prenavljanje ipd., da postavi ustrezne oznake in ga opozori.

II. Strukturalna vprašanja

1. Kateri pogoji so po vašem mnenju potrebni pri zaposlitvi slepega/slabovidnega ?

Predvsem je potrebno zagotoviti ustrezno prilagojeno strojno in programsko opremo in nuditi delovno okolje, da so lahko čimbolj samostojni, čimmanj ovir, prilagojeno dvigalo ipd.

2. Kateri in kašni odnosi v organizaciji so po vaši oceni potrebni pri zaposlovanju slepega/slabovidnega?

Slepo ali slabovidno osebo je potrebno spoštovati kot vse ostale zaposlene. Potrebno ga je predstaviti ostalim delavcem in jih opozoriti, da mu nudijo pomoč, če jo potrebuje. Najpomembnejše pa je, da ga sprejmemo takšnega kot je.

3. Kakšna znanja in metodologija sta potrebni v primeru zaposlitve slepega/slabovidnega?

Glede na to, da smo že imeli izkušnje z zaposlitvijo slepe osebe, to za nas ni bilo nekaj novega in smo znanje na tem področju le nadgradili. Prvega slepega smo zaposlili cca leta 1975 in mislimo, da v naši ustanovi ostaja trend zaposlovanja slepih in slabovidnih. Sama slepa oseba veliko sodeluje pri izboljšavah računalniške



Workpackage 3: Study of workplace descriptions and possibilities for work of blind and visually impaired in selected crafts/art sectors

tehnologije in prilagojene opreme, tako da smo skupaj z njim uvedli že nekaj novitet in izboljšav (zlasti glede novejših prilagojenih računalniških opreme).

III. Procesno usmerjena vprašanja

1. *Katere spretnosti, znanja po vašem mnenju mora imeti slep/slaboviden za opravljane dela?*

Ročne spretnosti, dober spomin, prepoznavanje glasu, ustrezno vzpostavljanje stika in komunikacije s strankami, potem pa znanje računalništva.

2. *Naštete konkretne delovne naloge, ki jih opravlja slep/slaboviden?*

Osnovna naloga je sprejem in posredovanje telefonskih klicev strank po hiši do konkretnega strokovnega delavca. Pripravljenost na sodelovanje pri izboljšavah zlasti glede strojne in programske opreme, ki je seveda dobra volja posameznika, zagotavlja pa boljše opravljanje dela.

IV. Vprašanja usmerjena v rezultate

1. *Kakšni so nematerialni delovni učinki/rezultati dela slepega/slabovidnega?*

Ker gre v konkretnem primeru za opravljanje storitev, je to predvsem sprejet in posredovan telefonski klic strank. Klici se ne merijo oz. štejejo. Pomembno je, da sprejme klic, ga posreduje pravi osebi in pri tem vzpostavi primerno komunikacijo in prijaznost s strankami in zaposlenimi.

VI. Trajnostni vidik

1. *Kaj morate narediti, da je zagotovljena kakovost opravljenega dela ?*

Da mu zagotovimo ustrezno usposabljanje in izobraževanje (interno in eksterno), da je stalno informiran npr. o odsotnostih strokovnih delavcev in zaposlenih – vsak dan zjutraj s kadrovske službe dobi podatek o odsotnosti zaposlenih, iz računalniškega programa pa lahko sam dobi podatke o začasnih izhodih zaposlenih (npr. odmor ipd.). Pomembno pa je tudi to, da na tem področju sledimo razvoju tehnologije in izboljšav, zlasti glede prilagojene računalniške opreme.

Interview 9: N.L.

Intervju opravljen dne 1.9.2011 ob 10.00 uri

NL je stara 46 let, slabovidna, z 8,3% ostanka vida. Ima atrofijo vidnega živca in akromatopsijo. Končala je 4 letno srednjo glasbeno šolo, Akademijo za glasbo, oddelek za glasbeno pedagogiko z diplomom glasbene šole po Williamsu in tiflopedagoško dokvalifikacijo.

Zaposlitev : od leta 1994- 3 leta zaposlena na srednji šoli za vzgojitelje kot učiteljica klavirja (nadomeščanje delavk na porodniškem dopustu); od leta 1999 dalje zaposlena kot učiteljica glasbe na Zavodu za slepo in slabovidno.

I. Konceptualna vprašanja

This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



Workpackage 3: Study of workplace descriptions and possibilities for work of blind and visually impaired in selected crafts/art sectors

1. *Kaj je za vas najbolj pomembno na vašem delovnem mestu?*

Najbolj pomembno se mi zdi, da **opravljaš delo, ki ga rad opravljaš, ga znaš** in da se pri tem **dobro počutiš**. Prav tako je pomembno, da imam pri delu **potrebne prilagoditve**, ki jih potrebujem, da ne porabim za to še dodatne energije in ne doživljam dodatnega stresa. Pomembno se mi zdi tudi, da imam **možnost prilagajanja gradiv**, da ne dobiš le informacije »to se pa ne da«.

2. *Kaj vam je najbolj všeč na vašem delovnem mestu?*

Všeč mi je da **delam veliko individualno z otroki**. Glede na mojo motnjo vida, mi individualno delo bolj ustreza kot delo v večji skupini, ker **lažje obvladam in kontroliram delo**. Lahko se maksimalno prilagodiš otroku, njegovim potrebam in zmožnostim. S tem lahko tudi od otroka dobiš maksimalno znanje. Če bi delala v razredu **z večjim številom učencev, mislim, da ne bi zaznala vseh odzivov** posameznih učencev in s tem tudi ne bi imela povratnih informacij. Všeč mi je, da se lahko ukvarjam z glasbo slepih in slabovidnih učencev, ki je moje strokovno področje in me zanima.

3. *Kako so obravnavane vaše individualne potrebe glede na motnjo vida na vašem delovnem mestu?*

Imam **računalnik s prilagojeno programsko opremo za slabovidne** (Zoomtext), uporabljam **pisala z močnejšo sledjo**, drugi posebnih prilagoditev ne potrebujem.

VII. Strukturalna vprašanja

1. *Ali bi lahko bilo po vašem mnenju delo na vašem delovno mesto boljše organizirano in kako ?*

Kot sem že omenila je moje strokovno področje glasba. Ker poučujem glasbo tudi slepe učence, uporabljam računalniški program za glasbo, v računalništvu nisem preveč vešča. Zato bi si želela **dodatnega usposabljanja na tem področju, ali pa malo več pomoči glede računalništva – seveda s področja glasbe**. Problem je tudi, ker **ni prilagojenih učbenikov za glasbo za slepe in slabovidne** in moram vsa učna gradiva prilagajati sama, če bi imela več računalniškega znanj, bi gradiva lažje prilagajala. Moti me **oglasna deska, ker je na njej preveč obvestil**, pod njo je miza, zato imam težave, da najdem pravo obvestilo. **Najbolj mi ustreza zatemnjen prostor**, ker me svetloba moti, še zlasti neonska luč. **To je včasih v razredu moteče, saj nekateri učenci potrebujejo prav svetlobo** – v takem primeru se prilagodim učencem. Večkrat se pozabi, da **se v knjigo obvestil piše z debelejšim pisalom in velikimi tiskanimi črkami**, kot je bil dogovor med zaposlenimi. Verjamem, da sodelavci nehoti pozabijo, vendar imam težave prebrati obvestilo, ki je napisano z majhno pisavo in slabšo sledjo.

2. *Kdo vam nudi pomoč na vašem delovnem mestu?*

Workpackage 3: Study of workplace descriptions and possibilities for work of blind and visually impaired in selected crafts/art sectors

Pomoč mi v večini primerov nudi **ravnateljica**, ki je poskrbela za ustrezno opremo, ki jo potrebujem, prav tako pa imam z njene strani posluh za eventuelne potrebe. **Nekateri sodelavci** me vprašajo, če mi je potrebno kaj povečati npr. kakšen tekst ipd. Sem pa že doživela, da mi kakšnih informacij ne povedo in jih spregledam in potem slišim kot očitek, češ zakaj nisem prebrala ali da bi morala kakšno informacijo morala videti sama. Včasih to doživljam kot ponižanje in očitek, glede na mojo motnjo vida..

3. Kaj konkretno potrebujete na vašem delovnem mestu za opravljanje dela?

Potrebujem **računalnik s prilagojeno programsko opremo za slabovidne, primerno zatemnitev prostora, dvojna teleskopska očala**. Zame bi bilo najbolj primerno, da bi vse informacije v knjigi obvestil bile napisane z debelejším pisalom ali s tiskanimi črkami, da bi jih lahko sama prebirala. Obvestila na oglasni deski zame niso ustrezna.

Včasih bi potrebovala dodatne informacije o določeni zadevi npr, na sestankih se ostali lahko spogledajo, nakažejo določene informacije z mimiko in gibi, kar sama ne zaznam.

VIII. Procesno usmerjena vprašanja

1. Kakšna znanja potrebujete za opravljanje vašega dela?

Potrebujem **strokovno znanje s področja glasbe in tiflopedagoško dokvalifikacijo**, kar imam. Glede na izkušnje učiteljice in zadnja leta tudi razredničarke pa bi potrebovala še **dodatna znanja s področja socialne pedagogike, vedenjskih motenj in tudi dodatna znanja za delo z otroki z več motnjami**.

2. Katere so vaše konkretne delovne naloge?

Poučevanja (učiteljica) pouka **glasbe slepih in slabovidnih učencev v osnovni šoli**, vodim **interesne dejavnosti** - glasbeni krožek, individualno **poučevanje instrumenta slepih in slabovidnih učencev**, opravljam **delo razrednika**.

IX. Vprašanja usmerjena v rezultate

1. Kakšni so konkretni rezultati vašega dela?

Konkretni rezultati mojega dela so **različni glasbeni nastopi slepih in slabovidnih otrok**, **posredovanje glasbenega znanja učencem**, **pozitiven uspeh učencev**, trudim se **vzbuditi pri učencih ljubezen do glasbe** in poslušanja glasbe in jih motivirati za obiske koncertov. Pri delu razredničarke pa so rezultati vidni v odzivu in zadovoljstvu zlasti otrok in staršev glede funkcioniranja celotnega razreda kot skupine.

X. Trajnostni vidik

1. Kako veste, da dobro opravite/opravljate vaše delo ?

Po odzivu in **povratnih informacijah otrok, staršev, sodelavcev in ravnateljice**.

Workpackage 3: Study of workplace descriptions and possibilities for work of blind and visually impaired in selected crafts/art sectors

Interview 10 – Employer about N.L.

Uvod:

Zavod za slepo in slabovidno mladino, intervju opravljen z ravnateljico Zavoda dne 15.9.2011.

I. Konceptualna vprašanja

1. *Kateri so po vaši oceni ključni pristopi v povezavi z zaposlitvijo slepega /slabovidnega?*

Zagotavljanje ustreznih prilagoditev, tehnične opreme- računalnik s prilagojeno programsko opremo; potrebno je najti ustrezno delo, ki ga lahko oseba opravlja npr. da ne izstopa če npr. ne gre na športni dan, ampak opravlja namesto tega drugo pomembno delo za vzgojno izobraževalni proces; zagotavljati občutek sprejetosti v kolektivu.

2. *Na kakšen način zagotavljate potrebe slepega/slabovidnega na delovne mestu?*

Preko kvotnega sistema zaposlovanja invalidov.

3. *Na kakšen način zagotovite individualno pomoč slepemu/slabovidnemu pri konkretnem delu?*

Predvsem da je obveščen na način, da lahko samostojno prebere obvestila npr. V primernem tisku in po elektronski pošti, vključevanje v izobraževanja in zagotavljanje drugih ustreznih pripomočkov. Pomembno pa je tudi stalno preverjanje in pozornost, če je res obveščena o vseh pomembnih zadevah.

II. Strukturalna vprašanja

4. *Kateri pogoji so po vašem mnenju potrebni pri zaposlitvi slepega/slabovidnega ?*
Že vsi prej navedeni, predvsem pa poznavanje slepote oz. slabovidnosti in narave primanjkljaja.

5. *Kateri in kašni odnosi v organizaciji so po vaši oceni potrebni pri zaposlovanju slepega/slabovidnega?*

Predvsem odprtost celotnega kolektiva za sprejemanje drugačnosti in oseb s posebnimi potrebami, pri čemer je zelo pomembno, da te osebe kolektiv ne izloči.

6. *Kakšna znanja in metodologija sta potrebni v primeru zaposlitve slepega/slabovidnega?*

Prilagojena računalniška oprema, da lahko pisno komunicira, poznavanje posebnosti, zaupanje in pravilna ocena zmožnosti opravljanja različnih del glede na motnjo vida.

III. Procesno usmerjena vprašanja

This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



Workpackage 3: Study of workplace descriptions and possibilities for work of blind and visually impaired in selected crafts/art sectors

3. *Katere spretnosti, znanja po vašem mnenju mora imeti slep/slaboviden za opravljane dela?*

Dobro poznavanje računalniške tehnologije, biti mora primerno orientiran in samostojen v skrbi zase, pri prihodu na delo, prehranjevanju. Slep in slabovidna oseba se mora truditi, da bi bila pri delu čimbolj samostojna, saj pretirano iskanje pomoči pri s strani slepega sodelavce utruja.

4. *Naštejte konkretne delovne naloge, ki jih opravlja slep/slaboviden?*

Poučevanje, pouk glasbe, priprava na pouk, priprava letnega delovnega načrta, svetovalni razgovori s starši in učenci, razredništvo, izvajanje glasbenih krožkov, organizacija – delno s pomočjo šolskih proslav, udeležba na vseh strokovnih in učiteljskih zborih, dodatno izobraževanje, učenje solfeggia za učence iz integracije.

IV. Vprašanja usmerjena v rezultate

2. *kakšni so materialni in nematerialni delovni učinki/rezultati dela slepega/slabovidnega?*

Glede materialnih učinkov je enako kot vsi drugi učitelji odgovoren in kompetenten za svoj predmet. Glede nematerialnih pa je pomemben učinek, ker je slabovidna učiteljica pozitiven zgled vsem slepim in slabovidnim učencem v naši šoli.

XI. Trajnostni vidik

2. *Kaj morate narediti, da je zagotovljena kakovost opravljenega dela ?*

Ob upoštevanju posebnosti, da opravlja ustrezno delo glede na motnjo vida deluje popolnoma enakopravno in je s tem trajna kakovost zagotovljena. Ker pa smo ustanova, ki ima izkušnje z delom s slepimi in slabovidnimi, je lažje, saj ni potrebno posebej zagotavljati dodatnega poudarka glede razumevanja in sprejemanja slepote in slabovidnosti.