

Studio sulle descrizioni del posto di lavoro e le possibilità di lavoro per le persone cieche e ipovedenti in settori selezionati di arte/artigianato

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

1. Contesto- approccio teorico.....	4
2 Stato dell'arte correlato a "laboratori" per le persone non vedenti e persone con disabilità visiva.....	5
Tutte le professioni tra cui l'istruzione e la formazione continua sono soggetti ai requisiti giuridici (come StSBBG, GUKG ecc.).....	10
2.1.4 Qualità del processo.....	10
3 Problema oggetto di studio.....	14
4 Metodologia.....	14
4.3 Instruments.....	16
4.4. Analisi dei dati.....	17
5 Risultati.....	18
5.1 Richieste concettuali rispetto ai luoghi di lavoro per persone cieche e ipovedenti.....	18
5.1.1 Parole chiave a livello concettuale.....	18
5.2 Richieste strutturali per posti di lavoro per persone cieche e disabili visive	19
5.2.1 Parole chiave sul piano strutturale.....	19
5.2.2 Processo di Clustering.....	21
Il processo di analisi dei dati si basa su un processo di clustering orientato al contenuto all'interno di impostazioni di discorso del consorzio.....	21
5.3 Richieste formative (orientate al processo) di posti di lavoro per persone cieche e ipovedenti.....	22
5.3.1 Parole chiave a livello formativo.....	22
5.3.2 Processo di Clustering.....	23
5.4 Richieste orientate al risultato di posti di lavoro per persone cieche ed ipovedenti.....	23
5.4.1 Parole chiave al livello dei risultati.....	23
Il processo di analisi dei dati si basa su un processo di clustering orientato al contenuto all'interno di impostazioni di discorso del consorzio.....	24
5.5 Aspetti di sostenibilità.....	25
5.5.1 Parole chiave a livello di sostenibilità.....	25
Il processo di analisi dei dati si basa su un processo di clustering orientato al contenuto all'interno di impostazioni di discorso del consorzio.....	25
6 Discussione.....	26
6.2 Come fa la pratica attuale nei 3 paesi partner a rispondere a queste esigenze?	26
7 References.....	27
8 Attached annexes.....	28
8.1 Interviews in AT:.....	28
Interview 1 in the Framework of the Viskilab Project.....	28
Interview 2 with Maximilan Pichler, an adolescent with very low vision.....	31
Interview 3 with Mrs. Rauer.....	33
Interview 4 with Christine Trummer, Special Educator.....	36
Interview 5 with G.U. (37 years old).....	38
8.2 Interviews performed in Italy.....	39
Interview 1.....	40



Education and Culture DG

Lifelong Learning Programme



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

Interview 2	41
Interview 3	43
Interview 4	45
Interview 5	46
Interview 6	48
8.3 Interviews performed in Slovenia	49
Interview 1: M.Ž.	50
Interview 2: J.P.	52
Interview 3: Employer A.V. about J.P.	53
Interview 4: T.D.	55
Interview 5: Employer A.V. about T.D.	56
Interview 6: H.V.	58
Interview 7: E.V.	60
Interview 8: Employer about E.V.	62
Interview 9: N.L.	64
Interview 10 – Employer about N.L.	66

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

1. Contesto- approccio teorico

Lo studio (in questo specifico contesto sui luoghi di lavoro delle persone non vedenti) può essere considerato come un processo se / o fino a che punto un certo quadro (infrastrutture / processo di supporto per persone disabili visive) è in grado di raggiungere gli obiettivi concettuali definiti.

Questo studio è visto come un processo di "valutazione", - che significa che è principalmente un processo comunicativo - dipendente dai criteri applicati (ad esempio la prevenzione, il benessere della persona, centralità della persona di un processo, di qualità / sostenibilità di un prodotto).

Questo studio, nel senso di modelli di partnership comunicativa - richiede quindi un processo di comunicazione e di definizione dei criteri utili.

Accanto alla possibile applicazione di "strumenti oggettivi" (es. foto) - anche all'interno di questo studio dobbiamo essere consapevoli che qualsiasi tipo di processo di studio si basa anche su oggettività interpersonali (nel senso che un gruppo di persone che crea la propria "realtà" all'interno di processi di scambio dialogico. La realtà di un luogo di lavoro per una persona con disabilità visiva pertanto non esiste di per sé, ma rappresenta sempre un processo di transazione tra la persona ed il suo ambiente. Di conseguenza la descrizione dei luoghi di lavoro o dei prerequisiti preliminari (preparazione per il lavoro, la prevenzione della disabilità...) potrebbe dipendere - **in larga parte** - dai bisogni e dalla percezione personale dei soggetti interagenti.

Come sottolineato in precedenza, fino ad ora studi di luoghi di lavoro nel campo delle persone con disabilità sono stati molto orientati versol l'obiettivo/ prodotto (valutazione dei risultati). Soprattutto nel campo delle persone con disabilità multiple, è importante sottolineare, che molti processi e risultati si concentrano anche sul problema di empowerment, partecipazione, benessere o qualità della vita. Quindi questo studio si concentrerà anche su queste questioni concettuali.

Negli ultimi anni - soprattutto in campo sociale - si è potuto osservare un crescente interesse verso parametri più generali per la valutazione di un ambiente di lavoro per le persone con disabilità:

Quali sono i concetti relativi a supporto dei processi?

Di quali strutture abbiamo bisogno per le persone disabili visive per seguire questi concetti?

Quali processi concreti possono essere identificati per raggiungere gli obiettivi concettuali basati sulle strutture esistenti?

Come possiamo descrivere i risultati concreti di questi processi e garantire la sostenibilità?

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

Pertanto questo studio si concentrerà su 5 livelli:

- a) valutazione concettuale
- b) valutazione strutturale
- c) valutazione formativa
- d) valutazione orientata ai risultati
- e) sostenibilità

Seguendo il concetto di Nüssle (2000), Peterander (1996/1997), Pretis (1997/2001) questo processo di studio comprende

- Questioni concettuali (compresi gli obiettivi, i concetti chiave ...)
- Domande infrastrutturali (analisi delle strutture disponibili e necessarie, risorse umane, strumenti ..)
- Domande orientate al processo (analisi delle fasi di lavoro ..)
- Domande risultato (descrizione prodotti materiali / immateriali ...)
- Domande di sostenibilità (come facciamo a garantire gli effetti qualitativi e sostenibili per le persone disabili visive nel mercato del lavoro e prima di entrare nel mercato del lavoro.

2 Stato dell'arte correlato a "laboratori" per le persone non vedenti e persone con disabilità visiva

2.1 Stato dell'arte dei "laboratori" in Austria (con particolare attenzione alla Stiria)

2.1.1 Osservazioni preliminari

I servizi all'interno del quadro legale della legge della Stiria sulla disabilità non distingue tra i servizi relativi alle specifiche disabilità. Vuol dire - relativamente allo stato dell'arte dei laboratori artigianali per persone disabili visive - che la descrizione dei laboratori segue la struttura generale di queste offerte, senza particolare attenzione alle esigenze delle persone con disabilità visive.

Pertanto i laboratori per persone disabili visive sono stati progettati come "occupazione creativo / produttiva ". Pertanto questi servizi saranno descritti nei capitoli seguenti per la Stiria.

Il servizio di occupazione creativa e produttiva deve essere rivolto e adattato per gli adolescenti (dopo la scuola dell'obbligo) e per adulti con disabilità mentali, fisiche, disabilità sensoriali o multiple.

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

Criteria individuali o cumulativi per l'assegnazione

- I clienti (comprese le persone disabili visive) che sono in grado di fare un lavoro orientato al prodotto e al servizio, se provvisti di adeguata assistenza al lavoro e quadro di lavoro adattato.
- Un inserimento o partecipazione professionale all'interno di un programma di qualificazione o di istruzione è impossibile al momento della determinazione ufficiale per quanto riguarda l'indennità per il servizio.
- Le persone con malattia mentale, se la difficoltà di apprendimento è predominante.

Motivi di esclusione

Clients that are not able to participate in work processes oriented to products and services.

Servizio offerto

La base per la fornitura del servizio (anche per disabili visivi), è un piano di aiuto e di sostegno individuale che deve essere basato sul IHB-report (team di valutazione del supporto individuale). Il servizio comprende un ampio spettro di assistenza e supporto nel settore del vivere e punta all'integrazione sociale.

2.1.2 Concetti metodologici di base

I concetti costituiscono i fondamentali principi di integrazione così come gli approcci di attività quotidiane nel campo dell'istruzione speciale e del settore psichiatrico sociale.

Principi e convenzioni di integrazione e di partecipazione (non definiti in modo specifico per le persone disabili visive)

- **Normalizzazione:** Parità di accesso e partecipazione alla vita delle persone senza disabilità. Le condizioni di vita delle persone con disabilità (anche menomazioni della vista) sono in larga misura parallele a quelle delle persone senza disabilità.
- **Inclusione e partecipazione:** L'inclusione è l'entità inscindibile della comunità sociale e dell'educazione individualmente orientata, istruzione e stile di vita di tutti i suoi membri. Le persone con disabilità sono fornite della quantità necessaria di sostegno per una partecipazione attiva all'interno della vita sociale.
- **Indivisibilità:** Fondamentalmente ogni persona con disabilità, indipendentemente dal tipo, grado e gravità della disabilità, può essere integrato. Tutte le persone che sono coinvolte nei processi di pianificazione concreta di aiuto e lavoro di supporto su base volontaria.
- **Approccio olistico:** la particolare realtà sociale deve essere considerata e deve essere integrata in tutti i servizi di competenze di supporto e di vita.

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

- **Personalizzazione:** Tutti i tentativi di mantenere o migliorare la qualità della vita, così come tutti i processi decisionali in materia di competenze di vita devono essere adattati alle esigenze personali dei clienti. Desideri, esigenze e peculiarità devono essere presi in considerazione.
- **Diritti di decisione e di autodeterminazione:** i processi integrativi devono essere adeguatamente pianificati, eseguiti e considerati insieme.
- **Empowerment:** le persone con disabilità prendono decisioni che li riguardano o sono perlomeno significativamente coinvolti nei processi decisionali. Questa autonomia consente di avanzare e rafforzare la libertà personale di azione e di responsabilità individuale che porta a pari opportunità con le persone senza disabilità.
- **Comprensibilità:** gli accordi devono essere elaborati con le persone con disabilità. Essi devono essere pubblicati in una versione comprensibile.
- **Partecipazione attiva nella progettazione del servizio:** il servizio è attivamente co-progettato dagli utenti del servizio e valutato in termini di qualità.

Servizio di supporto pedagogico

Per mezzo di cure, orientamento ed assistenza nel contesto di lavoro (che significa all'interno del servizio o dell'occupazione per le persone non vedenti), il servizio pedagogico dovrebbe essere un sostegno nei seguenti settori:

- Separazione del rapporto di lavoro e dell' ambiente di lavoro dal mondo della vita e del tempo libero (strutture giornaliere e settimanali)
 - Creazione di occupazione orientata all'interesse e al bisogno e di campi di lavoro
 - Preparazione per l'ingresso in un processo di lavoro continuo e professionale
 - Introduzione alla partecipazione attiva ed al mantenimento di attività creativo-produttivo / assicurare la trasparenza
 - Acquisizione o mantenimento di capacità e competenze professionali
 - Pianificazione, progettazione, attuazione e valutazione dei compiti e incarichi di lavoro
 - Pianificazione di un obiettivo comune
 - Servizio di supporto garantito che viene regolato in base ai singoli bisogni di supporto
 - Protezione di una struttura di supporto stabile e affidabile
 - Applicazione significativa di tecniche culturali
 - Veicolare e mantenere le abilità di vita pratica
 - Promozione delle abilità sociali e comunicative
- Possibilità di sostegno terapeutico, come richiesto.

Campo dei servizi

Il servizio deve essere fornito come segue:

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

Parte residenziale: 248 giorni / anno in media

Fino a 8 ore al giorno

Fino a 38 ore / settimana per cliente

Da lunedì a venerdì tutti i giorni feriali, a seconda del campo di attività del servizio può anche essere effettuato il sabato / domenica / giorni festivi (ad esempio nel campo della gastronomia)

Sussistenza deve essere fornita durante il giorno: snack e pranzo. La persona con disabilità è parte del processo decisionale per quanto riguarda le richieste su misura.

Gestione della qualità

Il termine qualità si riferisce all'entità delle caratteristiche e degli attributi di un servizio, che risponde a requisiti stabiliti o presupposti. Al fine di mettere in relazione queste caratteristiche l'un con l'altra, i punti di partenza (Che cosa dovrebbe essere cambiato?), le definizioni di obiettivo (Che cosa dovrebbe essere raggiunto e come?) e gli obiettivi stessi (Quali sono i metodi sono stati utilizzati e come sono stati i traguardi raggiunti?) devono coincidere in larga misura.

2.1.3 Qualità strutturale

Dimensioni della struttura

Dimensione della struttura: fino a 24 utenti

Posizione e Ambiente:

I seguenti requisiti minimi infrastrutturali dovrebbero essere raggiunti:

- Si deve assicurare che siano disponibili le infrastrutture adeguate (negozi, medici, istituzioni, ecc.)
- Si deve assicurare una buona connessione alla rete di trasporto pubblico

Requisiti spaziali

Le risorse spaziali necessarie dipendono dalla domanda che si verifica con la relativa situazione lavorativa o occupazionale.

L'istituzione dovrebbe essere costruita secondo i seguenti principi fondamentali:
(valore guida: 26m² di bisogno spaziale complessivo per persona con disabilità)

- Camere di gruppo
- Sale di progetto (studi, spazi di relax e terapia)
- Cucina

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

- Sale comuni
- Impianti sanitari
- Servizi igienici / WC - per quanto concerne l'assistenza di clienti con necessità di cura adeguate devono essere fornite strutture sanitarie / cure
- Spazi secondari come ad esempio una stanza magazzino, un ripostiglio, un guardaroba, un **salesroom**, spazio esteso per relax e terapia ecc
- Il 30% delle posizioni professionali devono essere adatte per utenti in sedia a rotelle.

L'istituzione deve essere costruita secondo il rispettivo stato dell'arte degli standard costruttivi e tecnici.

Personale specializzato

Direzione pedagogica:

- Il numero del personale direttivo deve essere abbinato al numero di personale di assistenza. Valore massimo: 6,7% posizioni direttive per 100% di personale di assistenza.

Personale totale necessario:

La quantità di personale professionale dipende dal numero delle persone con disabilità e il grado della loro invalidità.

Una carenza temporanea di personale è consentita solo se si verificano situazioni impreviste (ad esempio la cancellazione di un membro del personale con breve preavviso, imprevista malattia a lungo termine di un dipendente). Tale carenza di personale ha bisogno di essere all'interno di un quadro pedagogico responsabile e non deve influenzare il giusto supporto degli utenti.

Grado di menomazione:

La corretta ed effettiva domanda di personale professionalmente qualificato è definita dal grado di menomazione delle persone non vedenti (definita all'interno di un distinto processo di competenza da parte del team di valutazione del supporto individuale) e la rispettiva organizzazione operativa all'interno dell'istituzione.

Requisiti di personale:

Minore grado di invalidità: 16% Personale / Utente

Grado medio di invalidità: 23% Personale / Utente

Maggior grado di disabilità: il 40% del Personale / Utente

Più alto grado di invalidità: 70% Personale / Utente

Risorse Umane

Il team multiprofessionale è composto dalle seguenti categorie professionali. La formazione professionale di tutti i membri del team deve essere completata (ad eccezione dei professionisti della formazione):

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

Assistenti sociali laureati, con una specializzazione BB e BA, pedagogisti laureati con l'obiettivo principale di pedagogia terapeutica o speciale, pedagogia sociale, pedagogia di integrazione e psicologia terapeutica, diploma di insegnamento per la scuola primaria o secondaria dal 2007 in poi, insegnanti di educazione speciale, insegnanti di scuola professionale nei loro specifici campi, operatori sociali, laureati presso accademie o università di scienze applicate per le professioni sociali o presso collegio di pedagogia sociale, psicologi, operatori sanitari, terapisti (MTD-BG - terapisti occupazionali, logopedisti e fisioterapisti), allievi (max 30% del personale) nelle professioni di cui sopra (non in stage).

Professionisti della formazione possono essere attivi solo quando guidati da un membro del personale professionale.

Professionisti con esame finale di tirocinio nelle occupazioni manuali (ad esempio nel settore dell'artigianato) e ulteriori qualifiche pedagogiche (almeno 200 unità di teoria), diplomati di scuole secondarie con formazione professionale e un esame finale di tirocinio e di ulteriore qualifica pedagogica (almeno 200 unità di teoria).

Corsi di formazione professionale devono essere completati all'interno di istituzioni ammesse dallo stato dei paesi federali (università, università di scienze applicate, accademia, istituti che seguono il StSBBG).

Tutte le professioni tra cui l'istruzione e la formazione continua sono soggetti ai requisiti giuridici (come StSBBG, GUKG ecc.)

2.1.4 Qualità del processo

La qualità del processo riguarda la strutturazione, pianificazione e l'implementazione della prestazione del servizio. I mezzi e contenuti della prestazione del servizio derivano dagli obiettivi e dal tipo di servizio.

Organizzazione

- Struttura e organizzazione delle procedure devono essere descritte in un manuale di organizzazione (descrizione delle funzioni, descrizioni del fabbisogno di personale).
- Il concetto di cura deve comprendere l'illustrazione e la descrizione degli obiettivi e dei metodi che devono essere attuati.

Documentazione

Il processo di cura deve essere comprensibile attraverso la documentazione

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

richiesta.

La documentazione specifica del cliente deve essere raccolta in cooperazione con il cliente durante il periodo di sostegno. Deve contenere in particolare i seguenti aspetti (in questo contesto le rispettive leggi professionali devono essere seguite):

- Case history / primo contatto (ad esempio la domanda delle persone con disabilità, se necessario liste di attesa, prima valutazione, forma di anamnesi, diagnosi di allocazione, chiarimento di interessi, ecc.)
- Ingresso per mezzo di una valutazione di dati di base (generale, medica) delle necessità di sostegno, ha bisogno di cure, le competenze e le risorse, ulteriormente terapeutico-psicologiche, accordi di ulteriore assistenza, determinazione dei desideri e degli obiettivi della persona con disabilità, ulteriori accordi con persone del background familiare (genitori, altri parenti, avvocati), modulo sull' emergenza, modulo sulla salute (farmaci e la ricerca diagnostica), ecc
- Sviluppo e procedura di documentazione (Aggiornamento dei dati personali, obiettivi e la pianificazione progresso - piano individuale di aiuto) sulla base della notifica concreta di aggiudicazione dei servizi e l'accordo di cura, una valutazione regolare delle procedure implementate e degli obiettivi.
- la documentazione finale della fornitura di servizi incluso il successo del processo

La documentazione specifica dell'istituzione deve includere in particolare i seguenti temi:

- Documentazione dei risultati
- Relazione annuale
- Piano di manutenzione
- Diario di bordo della guida
- Liste di partecipazione delle persone con disabilità
- Documentazione delle riunioni di gruppo e la formazione continua del personale professionale

Personale professionale / Sviluppo delle risorse umane

Deve essere compiuta un'istruzione superiore.

Devono tenersi, se necessario, riunioni di gruppo e supervisioni.

E' necessaria la formazione dei nuovi dipendenti.

2.1.5 Qualità del risultato

La qualità del risultato può essere riconosciuta all'interno del grado di raggiungimento degli obiettivi. I risultati ottenuti devono essere regolarmente valutati e confrontati con gli obiettivi motivati dal piano di assistenza individuale.

- Sono da scrivere relazioni annuali

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

- L'ispezione del successo individuale dei processi viene effettuata dal servizio concedente autorità pubblica mediante una perizia a seconda delle esigenze e della domanda.

Esempi di prodotti, in particolare per le persone non vedenti (nei servizi)

La produzione dei manufatti viene eseguita con tecniche diverse e per mezzo di materiali diversi. La maggior parte dei prodotti sono unici - le richieste speciali dei nostri clienti sono benvenute.

- Dipinti e disegni su tela di lino o di carta: con vernice acrilico, pastelli ad olio, matite colorate, colori che coprono, stencil linoleum, ecc
- Ceramica: stoviglie, ciotole, candele da tavolo, vasi per piante, oggetti decorativi, ecc
- Media Design (Photoshop) e immagini: Biglietti d'auguri con o senza Braille, cartoline, calendari, ecc
- Lavoro creativo: candele, bottoni, nastri feltro, fimo e manufatti in cartapesta, magneti frigo, ecc
- Lavoro di rimessa: mettere le lettere in buste, etichettatura riviste, immagini dei prodotti e degli eventi interni.

Esempi di prodotti:

<http://www.odilien.at/de/Dienstleistungen/Werkstaetten/Werkstaette-farb.ton2.2>. State of the art in IT

2.2.1 Approccio concettuale

Il gruppo target per il quale sono stati istituiti i laboratori professionali / artigianali è fatto in larga parte da ragazzi affetti da sindrome di Down con disabilità visiva o con giovani con funzioni cognitive nella norma basse e con disabilità motorie. Il concetto pedagogico su cui si basano i laboratori è soprattutto il lavorare sulla vicarianza sensoriale, il mantenimento delle abilità, il miglioramento dell'autonomia. Le attività attraverso le quali si raggiungono tali obiettivi sono quelle artigianali con sistemi facilitanti, attività che sono spesso diverse nel corso dell'anno al fine di evitare la meccanizzazione del gesto. Di conseguenza questi devono avere prodotti artigianali semplici tuttavia apprezzabili, ma non perché fatti da persone non vedenti, ma per la loro bellezza intrinseca.

2.2.2 Aspetti strutturali

All'interno dell'Istituto non vi sono barriere architettoniche e tutti gli spazi sono accessibili alle persone disabili motori. Presso l'Istituto sono stati avviati due laboratori: uno tessile e uno di decorazione. I materiali utilizzati sono molto vari: bobine in vimini, legno, corda cinese, cera, cotone e lino, lana per feltro, maglieria e tessitura tappeti, fiori secchi stabilizzati o fiori di seta, vari tipi di argilla, perle e tessuti vari, telai verticali e orizzontali, avvolgitori, base per la costruzione di ponpons, macchina da cucire, macchina per maglieria, stampi

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

e forno per ceramica, stampi per la tecnica del filo e colla, sega circolare sicura, strumenti di threading e piccola strumentazione .

2.2.3 Processo degli aspetti

Nei due laboratori lavorano insieme più persone ,
come assistenti educatori specializzati con l'aiuto di artigiani specializzati, sotto il coordinamento di un educatore.

Tutti i prodotti vengono poi presentati al Consulente Educativo per l'approvazione.

I processi chiave che guidano il lavoro nei laboratori sono il preparare i prototipi, valutare la loro applicabilità, studiare sistemi di facilitazione da impiegare, il montaggio finale dei prodotti artigianali e l'organizzazione della mostra mercato dei prodotti.

2.2.4 Livello dei risultati

Nei laboratori tessili le attività sono le seguenti: preparazione e montaggio ponpons, tessitura su telai verticali con il nodo Ghiordes, creazione di piccoli arazzi con telai orizzontali, creazione di decorazioni natalizie e pasquali, maglieria (stole, sciarpe e cappelli), riempimento di cuscini, creazione di piccoli animali, collane e borse, mentre nel laboratorio di decorazione ci sono cesti di vimini e la loro decorazione con fiori secchi o fiori di seta, poi la creazione di candele, saponi, prodotti di ceramica raku, filo e colla, feltro, stencil, bomboniere, vari articoli per Natale e Pasqua.

2.2.5 Sostenibilità

I prodotti artigianali, dopo essere stati valutati dal punto di vista qualitativo, possono essere esposti nelle mostre mercato.

2.3 Stato dell'arte in SL

In Slovenia la formazione informale per l'occupazione più e meno qualificata di non vedenti e ipovedenti è difficile da trovare.

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

L'agenzia di collocamento tratta disoccupati con disabilità visiva alla stregua di persone senza interferenze e li ragguaglia rispetto alla politica attiva per l'occupazione. Cerca le migliori possibilità di formazione per l'individuo e non offre alcuna formazione aggiuntiva.

Allo stesso modo, l'Istituto di Riabilitazione, come parte del centro di riabilitazione professionale, insieme con le persone in cerca di opportunità di lavoro, le quali non devono essere successivamente impiegate, consente solamente al datore di lavoro la formazione appropriata alle sue qualifiche.

Nel Centro per l'istruzione, non c'è formazione che potrebbe essere adattata alle persone non vedenti e ipovedenti. Alcuni anni fa, venne offerta ad un disabile visivo una qualifica professionale nazionale per la professione di massaggiatore / massaggiatrice o un cieco, ed egli la completò con successo. Tutte le istituzioni di cui sopra tendono a nuove idee, proposte, su come i non vedenti e ipovedenti possano avere una formazione supplementare al fine di agevolare l'occupazione.

3 Problema oggetto di studio

Che bisogni riferiscono di avere le persone con disabilità relativamente ai loro posti di lavoro nel campo dell'artigianato /arte, inclusi i prerequisiti per entrare nel mercato del lavoro.

A questo problema si risponderà basando l'analisi multiprospettica della situazione delle persone non vedenti legata alla questione del lavoro sostenibile da un punto di vista empirico.

4 Metodologia

La metodologia di questo studio tiene conto delle diverse "vie" verso l'inclusione nel mercato del lavoro delle persone non vedenti nei 3 paesi partner. Pertanto le metodologie applicate sono flessibili ed estese ad un alto grado in base alle esigenze specifiche delle persone non vedenti.

Inoltre si deve anche tener conto che il livello di abilità personale del gruppo target potrebbe differire in modo significativo.

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

4.1 del campione

Il campione multi-prospettico è costituito da:

- a) Gruppo target primario (le persone non vedenti in AT, IT e SL) (vedi grafico 1)
- b) Enti che offrono impiego (istituzioni, imprese, ONG ...)
- c) professionisti che lavorano direttamente con il gruppo target
- d) Altri soggetti rilevanti, in quanto lo studio prende in considerazione anche altri fattori ambientali (preparazione per il mercato del lavoro, questioni amministrative per entrare nel mercato del lavoro ..)

Grafico 1: Struttura del campione

Target group N=	AT	IT	SL
Disabili visivi	2	3	6
Datori di lavoro			4
Professionisti	2	3	
altri	1		
totale	5	6	10

In generale sono state condotte 21 interviste nell'analisi dello stato dell'arte.

4.2 Metodi

Dato che i gruppi target possono essere descritti come eterogenei anche i metodi applicati devono seguire le loro esigenze e capacità.

Pertanto - per alcuni clienti – i dialoghi sono strutturati in maniera diretta in quanto le loro capacità comunicative potrebbero essere ridotte, in alcuni casi sono riportati anche dati di osservazione.

Per aumentare la piena partecipazione del gruppo target in alcuni casi potrà essere necessaria anche l'assistenza (ad esempio in termini di domande esplicative)

Grafico 2: Metodi applicati in relazione al paese partner

Metodi applicati	AT	IT	SL
------------------	----	----	----

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

interviste	5	6	10
------------	---	---	----

4.3 Instruments

Le interviste sono state condotte basandosi su di una struttura predefinita, focalizzandosi sulle successive questioni:

Grafico 3: Struttura degli strumenti

	Per i professionisti	Per gli utenti
Domande concettuali	Quali concetti (termini chiave/approccio pedagogico) sono considerati più importanti rispetto al posto di lavoro delle persone con disabilità visiva?	Cos'è più importante per te sul tuo posto di lavoro?
	Come viene assicurato il benessere del disabile visivo sul posto di lavoro?	Cosa ti piace di più del tuo posto di lavoro?
	Come vengono indirizzati i bisogni dei disabili visivi?	Come ottieni sul posto di lavoro il supporto/l'assistenza di cui hai bisogno?
Questioni strutturali	Quali infrastrutture considerate necessarie in relazione al posto di lavoro?	Come dovrebbe essere organizzato il tuo posto di lavoro?
	Quali risorse umane si valutano come necessarie (rapporto cliente / professionista)?	Chi ti fornisce assistenza sul posto di lavoro?
	Quali strumenti specifici / materiali sono necessari relativamente al luogo di lavoro?	Di quali materiali / strumenti avete bisogno sul posto di lavoro?
	Quali metodologie (formazione / programmi) valutate, se necessario nel vostro settore?	
Domande di processo orientate alla formazione	Quali competenze si valutano come necessarie per gli utenti?	Che cosa hai bisogno di sapere per fare il tuo lavoro?
	Quali sono i passi concreti	Cosa fai concretamente sul

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

	2 3 4 5 6 7	tuo posto di lavoro?
Domande orientate ai risultati	Quali sono i prodotti/risultati materiali/immateriali del lavoro?	Cosa produci?
Sostenibilità	Cosa fai per assicurare la qualità del processo lavorativo nel settore artigianato?	Come sai che il tuo lavoro è di buona qualità?

4.4. Analisi dei dati

Analisi del contenuto

L'analisi dei dati si basa su trascrizioni delle interviste, focus group e analisi dei questionari. Il consorzio stesso serve come un'entità di convalida interna. Il contenuto delle trascrizioni viene analizzato relativamente alle parole chiave che vengono evidenziate con colori diversi

- a) giallo: le parole chiave legate al concetto
- b) verde: parola chiave legate a problemi strutturali
- c) blu: le parole chiave legate a problemi formativi
- d) rosso: le parole relative al livello di risultato chiave
- e) grigio: le parole chiave relative al livello di sostenibilità

La presenza di simili parole chiave all'interno del partenariato viene poi analizzata.

Clustering di dati relativi alle categorie interessate

Il secondo passo consiste in un processo di clustering di queste parole chiave all'interno del partenariato. I partner si attribuiscono parole chiave delle loro interviste nella struttura proposta dei requisiti necessari per

- Livello concettuale
- Livello strutturale
- Livello formativo
- Livello orientato ai risultati
- Livello di sostenibilità

Per garantire la trasparenza del processo di analisi, i partner del

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

consorzio sono invitati a colorare le parole chiave scelte e attribuite, le quali sono incluse in questo processo di analisi.

5 Risultati

5.1 Richieste concettuali rispetto ai luoghi di lavoro per persone cieche e ipovedenti

5.1.1 Parole chiave a livello concettuale

AT	IT	SL
Obiettivo: integrazione nel mercato del lavoro	la disponibilità delle istituzioni ad offrire posti di lavoro	Forme adattate di fornitura informazioni
Differenziazione lavoro / terapia occupazionale	autonomia operativa e personale (x2)	Possibilità di socializzazione (2x)
Possibilità di contatto con coetanei non disabili	ambiente adeguatamente preparato (x6) con i dispositivi tecnologici e senza barriere architettoniche	Assistenza da parte degli altri (3x)
L'identificazione precoce e supporto precoce alla prevenzione	coaching iniziale (x3) per prevenire situazioni di inidoneità	Assistenza nell'orientamento all'interno degli edifici
Prestazione di servizi precoci e centrati sulla persona (2x)	istruzione e formazione (x3), anche sulla strumentazione utilizzata negli ambienti di lavoro	cura per il benessere (musica, esercizio fisico)
Diritto ai servizi	Professionalità, preparazione professionale	Assistenza individuale fornita (2x)
L'integrazione in contesti regionali	co-operazione (x3)	Compiti gestibili / lavoro messi a disposizione (3x)
Supporto disegnato sulla persona (2x)	buona disposizione da arte dei colleghi (disponibilità ad ascoltare ed aiutare, empatia ed essere accoglienti) (x4)	Disponibilità o adattamento di strumenti specifici e luogo di lavoro (5x)
Disponibilità di strumenti specifici (in particolare per le persone non vedenti).	riconoscere i propri limiti personali	Adattamento di costruzione per non vedenti e ipovedenti
Diritti specifici (ad	Assistenza da parte dei colleghi,	Normative per il

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

esempio più vacanze)	se possibile da parte di persone con esperienza	successo personalizzato
Stabilità dei servizi	Ispezione iniziale del posto di lavoro	Formazione fornita
L'utilizzo di piani di sostegno individuale		Fornitura di forme adatte di informazioni

5.1.2 Processo di Clustering

Il processo di analisi dei dati si basa su un processo di clustering orientato al contenuto all'interno di impostazioni di discorso del consorzio.

I dati raccolti relativi alla necessità concettuale rispecchiano l'importanza dei:

- Aspetti di formazione del personale (attraverso la formazione iniziale / monitoraggio / processi di riflessioni)
- Disponibilità e stabilità dei servizi (in particolare focalizzata sull'assistenza disponibile)
- Diritti specifici
- Disponibilità di strumenti e ambienti specifici preparati per non vedenti
- Ambiente integrato (con strategie di mainstream)
- Cooperazione e comunicazione (comprese le informazioni adattate)
- Centralità della persona (comprese la cura e il benessere, le attività gestibili e l'assistenza individualizzata)

5.2 Richieste strutturali per posti di lavoro per persone cieche e disabili visive

5.2.1 Parole chiave sul piano strutturale

Parole chiave che si riferiscono a	AT	IT	SL
Infrastrutture	<p>Necessità di diversificazione</p> <p>Valutazione delle esigenze (tra cui altre rilevanti)</p> <p>Esigenze legate all'orientamento</p> <p>Regionalizzazione</p> <p>servizi inclusivi</p> <p>Supporto con segnali uditivi</p>	<p>Ascensori</p> <p>Abbastanza ampi (x2)</p> <p>Piattaforme, mappe tattili in rilievo (x2), segnali tattili (x2), indicatori e segnaletica nell'ambiente</p> <p>Privo di barriere architettoniche (x3) e un facile accesso ai disabili</p>	<p>Una corretta illuminazione x2</p> <p>Bacheca ben organizzata</p>

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

	Necessità di sistemi di luce adeguata (2x)		
	Servizi precoci		
Risorse Umane	<p>E' necessaria una formazione specifica (2x)</p> <p>Importanza del contatto con persone non disabili</p> <p>Corsi di formazione specifica nel campo della prevenzione</p> <p>Comprese le competenze dei genitori</p>	<p>Disponibilità dei tutor e dei supervisori</p> <p>Assistenza (x3)</p> <p>Collegli pronti ad aiutare</p> <p>Adattabilità</p> <p>Accettazione dei propri limiti personali</p> <p>Buona disposizione da parte del datore di lavoro e del dipendente (x2)</p>	<p>Assistenza da parte dei colleghi x5</p> <p>Assistenza da tutor x2</p> <p>Istruzioni, materiale preparato in anticipo necessario un feedback positivo x2</p> <p>L'accettazione delle persone con disabilità 3x</p> <p>Vedente aiuta lo sviluppo di tecnologie speciali per computer e altre attrezzature</p> <p>formazione specifica</p>
Strumenti	<p>Richieste di ausili audio complementari</p> <p>Specifici strumenti di lavoro relativi agli ipovedenti.</p> <p>La formazione dipende dalle esigenze personali (2x)</p>	<p>Dispositivi audio e video ingranditori</p> <p>Postazioni di lavoro ergonomiche</p> <p>Personal computer adatti</p> <p>Appositi ausili e software per pc (barra braille e</p>	<p>Monitor del computer più grande</p> <p>Ingranditore manuale Superiore scrivania</p> <p>Pinze</p>

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

	<p>Una buona preparazione della persona che lavora</p> <p>Esigenze di corrispondenza e servizi</p>	<p>sintetizzatore vocale) (x4)</p> <p>Dispositivi per prendere appunti personali</p>	<p>adattate</p> <p>Protezione (abiti, scarpe) x2</p> <p>Appositi ausili e software per pc (barra braille e sintetizzatore e vocale x3)</p> <p>Libri di testo specializzati</p>
Finanziamento	In base alle esigenze di valutazione e di compensazione (finanziaria) la stabilità dei servizi		

5.2.2 Processo di Clustering

Il processo di analisi dei dati si basa su un processo di clustering orientato al contenuto all'interno di impostazioni di discorso del consorzio.

- I dati raccolti relativi alla necessità concettuale rispecchiano l'importanza di:
- Procedure di valutazione relativi alle singole esigenze e risorse
 - Formazione personale dei professionisti (vedi anche requisito concettuale) tra cui materiali didattici per l'assistenza
 - Sostenibilità e stabilità finanziaria dei servizi (vedi i requisiti anche concettuali)
 - Specifici strumenti di lavoro (Braille, indicazioni visive legate all'orientamento uditivo o richieste complementari, sintetizzatore vocale, monitor specifici ..)
 - Supporto psico-igienico (ad es. supervisione..)
 - Approccio preventivo (prima possibile)
 - Adeguamenti infrastrutturali (luce-sistemi, tecnologia ..)

È degno di nota, che una differenziazione tra i termini concettuali ed i requisiti strutturali relativi alle esigenze dei non vedenti nelle arti e nei laboratori artigianali potrebbe essere difficile, in quanto alcuni termini compaiono in entrambe le parti dell'analisi.

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

5.3 Richieste formative (orientate al processo) di posti di lavoro per persone cieche e ipovedenti

5.3.1 Parole chiave a livello formativo

AT	IT	SL
Valutazione dei bisogni (2x)	Competenza (x2)	Conoscenza generale
Perizia	Capacità relazionali (x2)	Conoscenza della legge
L'inserimento di persona non vedente principalmente nel settore dei servizi tradizionali	Buona disposizione ai rapporti interpersonali (x2)	Competenze informatiche (4x)
Diversità dei servizi e dei processi (a seconda del servizio erogato)	Adattabilità all'ambiente	Appunti di scrittura, le proposte di progetto, il lavoro di amministrazione
Contatto con coetanei non disabili che frequentano la scuola tradizionale (insieme a non disabili) (2x)	Capacità professionale / operativa (x2)	L'organizzazione di eventi sportivi (showdown, bowling, scacchi)
Empowering proprie competenze	Essere in grado di interagire con il pubblico e colleghi (x2)	Tutte le attività devono essere indicate, insegnate (3x)
Obiettivo la pianificazione individuale (2x)	Autonomia	Obiettivo la pianificazione individuale (x2) Assemblaggio delle stringhe per i telefoni cellulari (x3), cartelle di assemblaggio (x3), eliminazione dell'isolamento da fili di rame, metter il filo metallico ai fiori, cernita, assemblaggio collezionisti, imballaggio
Riflessione dei processi	Comunicazione efficace (x2)	Ottenere compiti gestibili (x2)
Garanzia finanziaria		Sviluppare nuove abilità
Valutazione individuale		Mantenere le abilità acquisite
		Innalzare l'autostima (x2)
		Controllare il lavoro (persona molto precisa)
		L'importanza del tatto, le abilità della mano (2x), l'accuratezza
		Abilità di comunicazione (x2)
		Spostarsi con assistenza
		Rispondere e connettere le telefonate (x2)
		Perizia musicale e qualifiche

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

		tiflopedagogiche
		Insegnare musica, strumenti musicali (allievi ciechi ed ipovedenti della scuola elementare)
		Preparare piani di lavoro, frequenza di incontri di counselling, formazione aggiuntiva, insegnamento del solfeggio (integrazione degli allievi)

5.3.2 Processo di Clustering

Il processo di analisi dei dati si basa su un processo di clustering orientato al contenuto all'interno di impostazioni di discorso del consorzio.

I dati raccolti relativi alla necessità concettuale rispecchiano l'importanza di:

- Approcci individuali (formativi) relativi alle competenze (es. computer), le motivazioni e gli obiettivi delle persone non vedenti
- I processi incentrati sui rapporti (compresa la comunicazione efficace, compresa la comunicazione formale, come il telefono)
- Concentrarsi sull' autonomia della persona e sull'empowerment (tra cui ad esempio l'autostima degli utenti)
- Impostazioni inclusive (si veda anche all'interno del quadro concettuale, inclusi eventi sociali, come gli sport ..)
- Diversificazione dei servizi per le persone non vedenti
- Necessità di conoscenze specifiche (leggi) e le qualifiche specifiche
- Procedure strutturate (piani di lavoro, strumenti di monitoraggio)

Alcuni singoli aspetti (ad esempio come esperienza e sostenibilità finanziaria) già sono stati citati in altri contesti (concetto e struttura)

5.4 Richieste orientate al risultato di posti di lavoro per persone cieche ed ipovedenti

5.4.1 Parole chiave al livello dei risultati

AT	IT	SL
A seconda degli obiettivi strategici dell'istituzione	Autonomia (x2)	Feedback positivo
Necessità di una cooperazione tra le diverse parti interessate	Pianificazione e capacità organizzative	Necessità di controllo
Empowerment	Capacità relazionali (x2)	Piccola compensazione finanziaria (2x)
Prevenzione	Integrazione	Bisogno di tempo extra
Fornire informazioni alla	Produzione	Qualità più bassa

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

popolazione non disabile		
Autonomia/autodeterminazione	Partecipazione	Quantità inferiore (anche come risultato di essere troppo precisi, perfezionismo)
Il contatto e la comunicazione con persone non disabili	Professionalità	Raggiungere la norma
Feedback	Buona disposizione (x2)	Soddisfazione del cliente
	Buona formazione	Soddisfazione della direzione
	Competenza	Telefonate accolte e connesse
	Abilità a risolvere i problemi	Recite musicali degli allievi
	Gentilezza	Fornire conoscenza musicale agli alunni, il loro successo e l'amore per la musica
		Responsabilità per il lavoro
		Competenza per il lavoro
		Esempio positive per gli allievi

5.4.2 Processo di Clustering

Il processo di analisi dei dati si basa su un processo di clustering orientato al contenuto all'interno di impostazioni di discorso del consorzio.

I dati raccolti relativi alla necessità concettuale rispecchiano l'importanza di:

- Cooperazione e strategie su diversi livelli correlate ai prodotti (ad esempio la ceramica, ecc.) comprese le questioni della qualità del prodotto (quantità e qualità), prezzi
- Formazione connessa ai prodotti, le tecniche, ma anche in relazione alle più ampie competenze personali (ad esempio la gentilezza, feedback, capacità di pianificazione, il contatto con i clienti, la responsabilità propria)
- Partecipazione delle persone con disabilità visiva
- Parametri relativi agli esiti: la soddisfazione del cliente, soddisfazione della gestione

È interessante notare che alcuni aspetti (formazione, comunicazione) sono stati anche legati alle esigenze concettuali e strutturali.

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

5.5 Aspetti di sostenibilità

5.5.1 Parole chiave a livello di sostenibilità

AT	IT	SL
Come stimolare la prevenzione	Istruzione, acquisire la conoscenza (x2)	Feedback positive x4
Speranze nei confronti del mercato del lavoro (come garantire, che ha investito energia in prevenzione è successo)	Avere un'esperienza pratica (x2)	Regolazione della quantità di lavoro
Come sostenere effetti di prevenzione?	Motivazioni personali (x2)	Considerato troppo preciso
Importanza dell'autonomia	Pratica quotidiana	Processo di apprendimento sufficientemente lungo
Importanza della cooperazione	Osservare come gli altri rispondono al vostro lavoro (x2)	No lamentele
C'è una possibilità realistica verso il primo mercato del lavoro		Formazione e istruzione fornito
Cambiamenti percepiti nella prevalenza (più persone con disabilità complesse, non solo ciechi congeniti)		Informazione costante
		Sviluppo tecnologico seguente
		Essere trattati come pari, nonostante problemi alla vista

5.5.2 Processo di Clustering a livello di sostenibilità

Il processo di analisi dei dati si basa su un processo di clustering orientato al contenuto all'interno di impostazioni di discorso del consorzio.

I dati raccolti relativi alla necessità concettuale rispecchiano l'importanza di:

- Mercato del lavoro, disponibilità e possibilità del mercato del lavoro per le persone con disabilità visiva
- Prevenzione sostenibile
- Acquisizione sostenibile di competenze (soprattutto incentrato sulla lunga durata dei processi di apprendimento e formazione continua e sviluppo tecnologico)

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

- Feedback da parte dei consumatori (ad esempio un feedback positivo)
- Compresi i servizi di "pratica quotidiana", significa nella corrente educativa principale (essere trattati come "uguali")
- Possibilità di utilizzo sostenibile dei prodotti (compresa la mancanza di protesta ..)

6 Discussione

6.1 Di cosa hanno bisogno le persone non vedenti o ipovedenti relativamente ai loro luoghi di lavoro, in particolare nell'ambito dell'artigianato/ settore dell'arte?

Gli attuali dati qualitativi dimostrano che le persone non vedenti hanno specifica esigenza di servizi personalizzati di formazione / educazione, che siano disegnati per la persona e dotati di strumenti specifici relativamente alle loro esigenze.

Strutturalmente questo significa che a) i requisiti infrastrutturali sono soddisfatti (ad esempio legati alla mobilità), ma anche relativi a materiali e che b) il personale specificamente addestrato (addestrato rispetto alle competenze tecniche ma anche alle capacità di comunicazione)

L'obiettivo dei servizi specifici sottolinea l'importanza di:

- Inclusione e integrazione
- Attenzione ai bisogni specifici e le competenze delle persone visivamente compromesse (compresa la tecnologia)
- Empowerment
- Possibilità di entrare nel mercato del lavoro

I processi dovrebbero concentrarsi sugli interessi e competenze della persona includere una prospettiva di prevenzione e / o piena partecipazione delle persone con disabilità visiva.

Non sono necessariamente richiesti prodotti specifici, tuttavia essi potrebbero dipendere da interessi personali e dalle abilità del discente.

La sostenibilità si concentra da un lato sulla garanzia finanziaria (in termini di diritto), dall'altro sull'impegno personale e sugli effetti a lungo termine dei processi di formazione e di apprendimento svolti.

6.2 Come fa la pratica attuale nei 3 paesi partner a rispondere a queste esigenze?

La pratica percepita all'interno nei 3 paesi partner riflette l'eterogeneità evidenziando aspetti specifici per i 3 partner:

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

In AT (in particolare in Stiria) le persone con minorazione visiva hanno diritto a ricevere servizi, ma nonostante alcune piccole eccezioni (es. Odilieninstitut a Graz) non esistono altri servizi specifici per persone non vedenti (con alcune eccezioni a Vienna). Tuttavia, grazie alla loro base giuridica ed al diritto i servizi esistenti sono sostenibili. L'obiettivo generale, mira a prevenire l'istituzionalizzazione in base a servizi di supporto iniziale (ad esempio per interventi precoci nell'infanzia, inclusione tradizionale nella scuola materna).

La situazione in Italia (relativa all' Istituto Rittmeyer) si concentra su un altro aspetto, in quanto questo servizio offre specifica formazione e servizi connessi in particolare alle esigenze di allievi con disabilità visiva. Tuttavia rimane la questione della copertura regionale / nazionale dei servizi, ed anche la questione della sostenibilità finanziaria potrebbe essere una sfida.

La situazione in Slovenia indica che non esistono servizi specifici (in particolare sono osservabili quelli connessi all'inclusione nel mercato del lavoro, la formazione di base però a scuola per bambinonon vedenti / adolescenti è osservabile).

6.3 Che cosa si deve fare?

I 3 paesi richiedono diverse strategie:

- Per l'Austria rimane aperta la questione dell'emissione di specifiche esigenze e competenze relative ai servizi di formazione per non vedenti
- Per l'Italia c'è la necessità di un adeguato inserimento lavorativo attraverso la formazione in materia di ambiente di lavoro (adeguata preparazione del posto di lavoro dal punto di vista degli ausili) e la mobilità quotidiana tra casa e posto di lavoro
- In Slovenia, entrambi gli aspetti - infrastrutture e strumenti specifici / programmi di formazione sono obbligatori

6.4 Come può il progetto contribuire ai necessari cambiamenti?

Il progetto contribuisce alle necessità di cui sopra in diversi modi:

- a) per mezzo della disseminazione gli attori politici sono sensibilizzati alle esigenze specifiche di sostegno delle persone con disabilità visiva (rilevante per AT)
- b) mediante il trasferimento di competenze e di tecniche e know-how la Slovenia è in grado di beneficiare e di eseguire i primi passi verso una implementazione dei servizi richiesti.
- c) Per mezzo della disseminazione e della formazione su ciò che è stato sperimentato nella regione Friuli Venezia Giulia la situazione in Italia può essere migliorata.

7 References

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

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 Attached annexes

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

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:

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

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 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

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

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.
-

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 **splitted up among different institutions** and that for persons with disability or parents it might be sometimes challenging and difficult to **obtain all relevant information**.

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

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 vision. His vision 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?

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?

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

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**.

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.



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

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

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?

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

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.

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-requisitis from the side of the clients, as every person with disability is entitled to have this service.

What are the concrete working steps?

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

- **assessing** the (pedagogical support) needs of the visually impaired child and of the family
- developing an **individual support plan**
- performing **weekling** 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.

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 vision) 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

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

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

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?

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

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.

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?

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

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

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.

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

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”?

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

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

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**.

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?

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

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

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

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

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.

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?

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

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**.

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?

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

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

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



Education and Culture DG

Lifelong Learning Programme



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 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

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?

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

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?

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

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

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**.

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



Education and Culture DG

Lifelong Learning Programme



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?

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

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?

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

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

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

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

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.

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



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

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

Mislilim, 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 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.

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

Interview 2: J.P.

Intervju opravljeno 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?

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

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 A.V. about J.P.

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?



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

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

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



Lifelong Learning Programme



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

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 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?



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

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 vlivam 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?

Sedaj delamo za Mladinsko knjigo. Izdelke prodajamo. Izdelki iz gline so najbolj plačani, najslabše so plačani drsniki in GSM 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 A.V. 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

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?



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

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

Ker je izjemno natančen, mu zaupamo tudi kontrolo 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?

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?

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

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

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 zabožčke, 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. Primernega dela je bilo zame čedalje manj.

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

Pomagali so mi **vsii 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?

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

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 zaboje 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. V. sedaj, ko je upokojen, pomaga doma na 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 V.. Kar se mi zdi, da bi lahko opravil sin, ga naučim. Želim si, da bi bilo takšnega dela čim več in bi bil V. čim bolj samostojen.

Vseeno ni dobro, da V. 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 V. 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



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

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 posluš 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 delovnem 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?*

Solo 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?*



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

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 /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



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

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 **je 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 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. *Naštejte 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 opravljanja 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 ?*



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

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

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?



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

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 vešč. 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 nehote pozabijo, vendar imam težave prebrati obvestilo, ki je napisano z majhno pisavo in slabšo sledjo.

2. Kdo vam nudi pomoč na vašem delovnem mestu?

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 delovne 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 debelejšim 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



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

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.

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.



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

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

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 ?*



Education and Culture DG

Lifelong Learning Programme



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

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.