

# **Studie über Arbeitsplatzbeschreibungen und Arbeitsmöglichkeiten für blinde und sehgeschädigte Menschen in ausgewählten Kunst- und Handwerkssektoren**

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung (Mitteilung) trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben

WP3-study\_of\_workplaces\_Deutsch

## **1 Hintergrund – theoretischer Ansatz 4**

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.

WP3-study\_of\_workplaces-FINAL deutsch

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

2 Der Stand der Dinge in Bezug auf "Werkstätten" für blinde und sehbeeinträchtigte Menschen	6
2.1 Der Stand der Dinge in Bezug auf "Werkstätten" in Österreich (spezieller Fokus auf die Steiermark)	6
2.1.1 Vorbemerkungen	6
2.1.2 Methodische Grundlagen	8
2.1.3 Strukturqualität	11
2.1.4 Prozessqualität	14
2.1.5 Ergebnisqualität	16
2.2. Der Stand der Dinge in Italien	17
2.2.1 Konzeptueller Ansatz	17
2.2.2 Strukturelle Aspekte	18
2.2.3 Prozessaspekte	18
2.2.4 Resultatebene	19
2.2.5 Nachhaltigkeit	19
2.3 Stand der Dinge in Slowenien	20
3 Forschungsfrage	20
4 Methodik	21
4.1 Stichprobe	21
4.2 Methodik	22
4.3 Instrumente	22
4.4. Datenanalyse	24
5 Resultate	25
5.1 Konzeptionelle Voraussetzungen von Arbeitsplätzen für blinde und sehbeeinträchtigte Menschen	25
5.1.1 Schlüsselbegriffe auf konzeptioneller Ebene	25
5.1.2 Zuordnungsprozess	26
5.2 Strukturelle Voraussetzungen von Arbeitsplätzen für blinde und sehbeeinträchtigte Menschen	27
5.2.1 Schlüsselbegriffe auf struktureller Ebene	27
5.2.2 Zuordnungsprozess	29
5.3 Formative (prozessorientierte) Voraussetzungen von Arbeitsplätzen für blinde und sehbeeinträchtigte Menschen	30
5.3.1 Schlüsselbegriffe auf formativer Ebene	30
5.3.2 Zuordnungsprozess	32
5.4 Resultatorientierte Voraussetzungen von Arbeitsplätzen für blinde und sehbeeinträchtigte Menschen	33
5.4.1 Schlüsselbegriffe auf Resultatebene	33
5.4.2 Zuordnungsprozess	34
5.5 Aspekte der Nachhaltigkeit	34
5.5.1 <i>Schlüsselwörter auf der Ebene der Nachhaltigkeit</i>	34
5.5.2 <i>Zuordnungsprozess</i>	35

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

6	Diskussion	36
6.1	Was brauchen blinde oder sehbeeinträchtigte Menschen in Bezug auf Ihre Arbeitsplätze, speziell im Handwerks- und Kunstsektor? .....	36
6.2	Inwiefern entspricht die derzeit gängige Praxis in den drei Partnerländern diese Bedürfnisse?.....	37
6.3	Was muss getan werden? .....	38
6.4	Wie kann das Projekt zu notwendigen Veränderungen beitragen? .....	38
7	Literaturverzeichnis	39
8	Anhänge	40
8.1	Interviews in AT:.....	40
	Interview 1 in the Framework of the Viskilab Project .....	40
	Interview 2 with Maximilian Pichler, an adolescent with very low vision.....	43
	Interview 3 with Mrs. Rauer.....	45
	Interview 4 with Christine Trummer, Special Educator .....	48
	Interview 5 with G.U. (37 years old).....	50
8.2	Interviews in IT .....	52
	Interview 1 .....	52
	Interview 2 .....	54
	Interview 3 .....	56
	Interview 4 .....	58
	Interview 5 .....	59
	Interview 6 .....	61
8.3	Interviews in SL .....	62
	Interview 1: M.Ž. ....	63
	Interview 2: J.P. ....	65
	Interview 3: Employer Alenka Vršič about J.P.....	66
	Interview 4: T.D. ....	68
	Interview 5: Employer Alenka Vršič about T.D.....	70
	Interview 6: H.V. ....	72
	Interview 7: E.V. ....	74
	Interview 8: Employer about E.V.....	76
	Interview 9: N.L. ....	78
	Interview 10 – Employer about N.L. ....	80

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

## 1 Hintergrund – theoretischer Ansatz

Die Studie (in diesem speziellen Fall in Bezug auf die Arbeitsplätze von Menschen mit Sehbeeinträchtigung) kann als Prozess angesehen werden, ob/ oder in welchem Ausmaß durch einen gewissen Rahmen (Infrastruktur/ Ablauf der Unterstützung von Menschen mit Sehbeeinträchtigung) definierte konzeptuelle Ziele erreicht werden können.

Diese Studie wird als ein Prozess der "Bewertung" angesehen – das bedeutet, dass es sich dabei hauptsächlich um einen kommunikativen Prozess handelt – der auf angewandten Kriterien beruht (z.B. Prävention, Wohlbefinden der Person, Personenzentriertheit eines Ablaufs, Qualität/Nachhaltigkeit der Produkte).

Im Sinne des Modells einer kommunikativen Partnerschaft benötigt diese Studie somit einen Prozess der Kommunikation über und Definition von nützlichen Kriterien.

Neben der möglichen Nutzung von "objektiven Instrumenten" (z.B. Fotografien) – auch innerhalb dieser Studie - müssen wir uns darüber im Klaren sein, dass jede Art von Forschungsprozess auch auf zwischenmenschlicher Objektivität beruht (in dem Sinne, dass eine Gruppe von Menschen ihre "Realität" innerhalb eines dialogischen Austauschprozesses entwirft). Die Realität des Arbeitsplatzes eines Menschen mit Sehbeeinträchtigung existiert somit nicht per se, sondern diese stellt immer einen transaktionellen Prozess zwischen der Person und seiner/ihrer Umwelt dar. Darum hängen die Beschreibung und Grundvoraussetzungen eines solchen Arbeitsplatzes (Arbeitsvorbereitung, Behinderungsprävention,...) möglicherweise – in hohem Maße – von den Bedürfnissen der Menschen und den persönlichen Vorstellungen der beteiligten InteressensvertreterInnen ab.

Wie bereits oben beschrieben, waren Studien über die Arbeitsplätze im Bereich von Menschen mit Behinderung bis jetzt sehr ziel- bzw. produktorientiert (Evaluation der Resultate). Besonders im Bereich von Menschen mit Mehrfachbehinderung erscheint es

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

wichtig, hervorzuheben, dass viele Prozesse und Ergebnisse auch auf Themen des Empowerments, der Teilhabe, des Wohlbefindens oder der Lebensqualität fokussieren. Daher liegt ein weiterer Schwerpunkt dieser Studie auf diesen konzeptionellen Fragestellungen.

Während der letzten Jahre konnte– vor allem im sozialen Sektor – ein steigendes Interesse an eher generellen Parametern bei der Evaluation des Arbeitsumfeldes von Menschen mit Behinderung beobachtet werden:

Welche Konzepte stehen hinter Unterstützungs- und Betreuungsprozessen?

Welche Strukturen brauchen wir speziell für Menschen mit Sehbeeinträchtigung, um diese Konzepte umsetzen zu können?

Welche konkreten Prozesse können identifiziert werden, damit konzeptuelle Ziele, die auf bestehenden Strukturen basieren, erreicht werden können?

Wie können wird konkrete Ergebnisse dieser Prozesse beschreiben und Nachhaltigkeit garantieren?

Daher liegt der Fokus diese Studie auf 5 Ebenen:

- a) konzeptionelle Evaluation
- b) strukturelle Evaluation
- c) formative Evaluation
- d) resultatorientierte Evaluation
- e) Nachhaltigkeit

Auf der Basis des Konzepts von Nüssle (2000), Peterander (1996/1997), Pretis (1997/2001) beinhaltet der Prozess dieser Studie

- **konzeptuelle Fragen** (inklusive der Ziele, Schlüsselkonzepte,...)
- **Fragen der Infrastruktur** (Analyse der verfügbaren und benötigten Ausstattung, Personalressourcen, Werkzeuge...)
- **prozessorientierte Fragen** (Analyse der Arbeitsschritte...)

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

- **Frage des Resultats** (Beschreibung der materiellen/nicht materiellen Produkte...)
- Frage der Nachhaltigkeit (wie gewährleisten wir qualitative und nachhaltige Effekte für Menschen mit Sehschädigung am Arbeitsmarkt und vor Eintritt in den Arbeitsmarkt?)

## **2 Der Stand der Dinge in Bezug auf "Werkstätten" für blinde und sehbeeinträchtigte Menschen**

### ***2.1 Der Stand der Dinge in Bezug auf "Werkstätten" in Österreich (spezieller Fokus auf die Steiermark)***

#### **2.1.1 Vorbemerkungen**

Die Dienstleistungen innerhalb des gesetzlichen Rahmens des Steiermärkischen Landesbehindertengesetzes werden nicht in Bezug auf Leistungen und Services für unterschiedliche Behinderungsgruppen unterschieden. Dies bedeutet in Bezug auf den Stand der Dinge hinsichtlich den Werkstätten für Menschen mit Sehschädigung, dass die Beschreibung der Werkstätten einer generellen Struktur der Angebote folgt, ohne spezifischen Fokus auf die Bedürfnisse von Menschen mit Sehbeeinträchtigungen.

Aus diesem Grund sind die Werkstätten für Menschen mit Sehbeeinträchtigung als in Form von "kreativ/produktiven Arbeitsplätzen" gestaltet. In den folgenden Kapiteln werden daher die Services in der Steiermark beschrieben.

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

Die Leistung der kreativen und produktiven Beschäftigung hat sich an Jugendliche (nach Beendigung der Schulpflicht) und Erwachsene mit geistiger, körperlicher, mehrfacher oder Sinnesbehinderung zu richten.

Zuweisungskriterien, die einzeln oder kumulativ vorliegen

- Klientinnen/Klienten (einschließlich Menschen mit Blindheit oder Sehschädigung), die bei entsprechender Arbeitsorganisation und abgestimmten Rahmenbedingungen in der Lage sein müssen, produkt- und dienstleistungsorientierte Arbeiten zu verrichten
- Eine berufliche Integration bzw. die Teilnahme an einer Qualifizierungs- oder Ausbildungsmaßnahme muss für die Personen zum aktuellen Zeitpunkt der bescheidmäßigen Zuerkennung der Leistung auszuschließen sein.
- Menschen mit einer psychischen Erkrankung, wenn die intellektuelle Beeinträchtigung im Vordergrund steht.

Ausschließungsgründe

**Klientinnen/Klienten, die nicht in der Lage zur Teilnahme an produkt- und dienstleistungsorientierter Arbeit sind.**

Leistungsangebot

Die Grundlage der Leistungserbringung (auch für Menschen mit Sehbehinderung) ist ein individueller Hilfe- und Betreuungsplan und hat sich am IHB-Gutachten zu orientieren. Die Leistung umfasst ein breites Spektrum an Hilfestellungen im Bereich Wohnen und dient der sozialen Integration.

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

## 2.1.2 Methodische Grundlagen

Grundsätze bezeichnen fundamentale Prinzipien der Integration und alltags- bzw. lebensweltorientierte Ansätze behindertenpädagogischen bzw. sozialpsychiatrischen Handelns:

Prinzipien und Grundsätze der Integration und Teilhabe (nicht speziell für Menschen mit Sehbeeinträchtigung definiert):

- **Normalisierung:** Gleichberechtigte Teilhabe und Teilnahme am Leben der nicht behinderten Menschen. Die Lebensbedingungen von Menschen mit Behinderung entsprechen weitgehend denen von Menschen ohne Behinderung.
- **Inklusion und Partizipation:** Inklusion ist die untrennbare Einheit von sozialer Gemeinschaft und einer am einzelnen Menschen orientierten Erziehung, Bildung und Lebensgestaltung aller ihrer Mitglieder. Menschen mit Behinderung erhalten das notwendige Maß an Unterstützung für eine aktive Partizipation am gesellschaftlichen Leben.
- **Unteilbarkeit:** Grundsätzlich kann jeder Mensch mit Behinderung, unabhängig von Art, Ausmaß und Schweregrad der Behinderung integriert werden. Alle an konkreten Hilfeplanungen und Maßnahmen beteiligten Personen arbeiten freiwillig mit.
- **Ganzheitlichkeit:** Die jeweilige Lebenswirklichkeit ist angemessen zu berücksichtigen und in alle Maßnahmen von Förderung und Lebensbewältigung einzubeziehen.
- **Individualisierung:** Alle Unternehmungen, die Lebensqualität erhalten und verbessern sowie Handlungskompetenzen zur Lebensbewältigung betreffen, müssen auf den einzelnen Menschen ausgerichtet sein und Wünsche, Bedürfnisse und Besonderheiten einbeziehen.
- **Wahlrecht und Selbstbestimmung:** Integrative Prozesse sollen in adäquater Form miteinander geplant, durchgeführt und reflektiert werden.



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

- **Empowerment:** Menschen mit Behinderung treffen Entscheidungen, die ihre Person betreffen selbst bzw. sind sie zumindest maßgeblich an den Entscheidungsprozessen beteiligt. Die Selbstständigkeit dient der Förderung und Stärkung des persönlichen Handlungsspielraums und der Eigenverantwortung und somit der Gleichstellung mit Menschen ohne Behinderung.
- **Verstehbarkeit:** Vereinbarungen sind sowohl mit den Personen mit Behinderung zu erarbeiten als auch in einer leicht verständlichen Version aufzulegen.
- **Mitgestaltung der Dienstleistung:** Die Leistungserbringung wird durch/von Nutzerinnen mit gestaltet und in ihrer Erbringungsqualität bewertet.

Pädagogische Betreuungsarbeit:

Die pädagogische Betreuungsarbeit soll insbesondere durch Betreuung, Begleitung und Assistenz im Arbeitskontext (d.h. im Rahmen des Services oder des Arbeitsplatzes von Menschen mit Sehbeeinträchtigung) Folgendes fördern:

- Trennung der Lebenswelten Beschäftigung und Arbeit von Freizeit und Wohnen (Tages- und
- Wochenstrukturierung)
- Schaffung bedürfnis- und interessenorientierter Beschäftigungs- und Arbeitsfelder
- Vorbereitung auf den Einstieg in einen kontinuierlichen Beschäftigungs- und Arbeitsprozess
- Hinführung zur aktiven Teilnahme und Erhaltung von kreativ – produktiven Tätigkeiten/Sicherstellung
- der Durchlässigkeit
- Aneignung beziehungsweise Erhaltung tätigkeitsbezogener Fähigkeiten und Fertigkeiten

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

- Planung, Gestaltung, Durchführung und Bewertung von Tätigkeiten und Arbeitsaufträgen
- gemeinsame Erstellung von Zielplanungen
- Gewährleistung einer dem Unterstützungsbedarf angepassten Form der Betreuungsleistung
- Sicherstellung einer stabilen und zuverlässigen Betreuungsstruktur
- sinnvolle Anwendung von Kulturtechniken
- Vermittlung und Erhalt lebenspraktischer Fertigkeiten
- Förderung der sozialen und kommunikativen Fähigkeiten
- therapeutische Begleitangebote nach Bedarf

### Leistungsumfang

Die Leistung ist wie folgt zu erbringen:

Teilstationär: durchschnittlich 248 Tage/Jahr

bis zu 8 Stunden täglich

bis zu 38 Klientinnen/Klienten-Stunden pro Woche Montag bis Freitag

an allen Werktagen pro Jahr, je nach Arbeitsbereich kann die

Leistungserbringung auch an Samstagen/Sonntagen/Feiertagen (z.B.

Gastronomie) erfolgen

### Qualitätssicherung

Unter Qualität versteht man die Gesamtheit von Eigenschaften und Merkmalen einer Dienstleistung, die sich auf deren Eignung zur Erfüllung festgelegter oder vorausgesetzter Erfordernisse beziehen. Um den Bezug zwischen den Merkmalen einer Leistung und den Anforderungen, die an sie gestellt werden, herstellen zu

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

können, müssen Ausgangspunkt (Was soll geändert werden?), Zieldefinition (Was soll erreicht werden und womit soll es erreicht werden?) und Zielerreichung (Welche Maßnahmen wurden gesetzt und wie wurden die Ziele erreicht?) weitestgehend übereinstimmen.

### 2.1.3 Strukturqualität

#### Einrichtung

**Einrichtungsgröße:** Richtwert: 24 Klientinnen/Klienten

#### **Standort und Umgebung:**

Folgende infrastrukturelle Mindestanforderungen sollen erfüllt werden:

- Es ist sicherzustellen, dass eine entsprechende Infrastruktur (Geschäfte, Ärzte, Institutionen und dergleichen) vorhanden ist.
- Eine Anbindung an das öffentliche Verkehrsnetz soll vorhanden sein.

#### Raumbedarf

Die erforderlichen Raumressourcen sind abhängig vom Bedarf, der durch das jeweilige Arbeits- bzw. Beschäftigungsangebot gegeben ist.

Die Einrichtung soll nach folgenden Grundsätzen errichtet sein: (Richtwert: 26 m<sup>2</sup> Gesamtraumbedarf je Menschen mit Behinderung)

- Gruppenräume
- Projekträume (Werkstätten, Therapie und Entspannungsräumen)

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

- Küche
- Gemeinschaftsräume
- Sanitärbereich
- Sanitärräumlichkeiten / Toiletteanlagen – für die Betreuung von Klientinnen/Klienten mit Pflegebedarf ist ein entsprechend ausgestatteter Sanitär/Pflegebereich zur Verfügung zu stellen
- Nebenräume und dergleichen, wie Lager, Abstellraum, Garderobe Verkaufsraum, erweiterte Ruhe- und Therapieräume und dergleichen
- 30 % der Beschäftigungsplätze müssen für Rollstuhlfahrer geeignet sein.

Die Einrichtung ist jeweils nach dem baulichen und aktuellen Stand der Technik zu errichten.

### Fachpersonal

#### **Pädagogische Leitung:**

- Das Leitungspersonal richtet sich nach der Anzahl des Betreuungspersonals.  
Maximalwert: 6,7 % Dienstposten/100 % Betreuerdienstposten

#### **Gesamtpersonalbedarf:**

Die Anzahl des einzusetzenden fachlich qualifizierten Personals richtet sich nach der Anzahl der Menschen mit Behinderung und deren Grad der Beeinträchtigung.

Eine kurzfristige Unterschreitung des Personalbedarfs ist nur bei nicht planbaren Situationen (z.B. kurzfristige Kündigung durch Dienstnehmer, unvorhersehbarer langfristiger Krankenstand) im Rahmen eigener pädagogischer Verantwortung, und

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

sofern eine ordnungsgemäße Betreuung der Klientinnen/Klienten gewährleistet ist, zulässig.

### **Grad der Beeinträchtigung:**

Der konkrete, tatsächliche Bedarf an fachlich qualifiziertem Personal wird über den Grad der Beeinträchtigung der betreuten blinden und sehgeschädigten Klientinnen/Klienten (Anlage 4) und die jeweilige betriebliche Ablauforganisation definiert.

### **Personalbedarf:**

Geringer Grad der Beeinträchtigung:	16 % DP/Klientin/Klient
Mittlerer Grad der Beeinträchtigung:	23 % DP/Klientin/Klient
Hoher Grad der Beeinträchtigung:	40 % DP/Klientin/Klient
Höchster Grad der Beeinträchtigung:	70 % DP/Klientin/Klient

### Personalausstattung:

Das multiprofessionelle Team setzt sich aus folgenden Berufsgruppen zusammen, die Ausbildungen müssen (außer beim Fachpersonal in Ausbildung) zur Gänze abgeschlossen sein:

Diplom- und Fachsozialbetreuer/Innen mit Spezialisierung BB und BA, Studienabschluss Pädagogik mit Schwerpunkt Heil- und Sonderpädagogik, Sozialpädagogik, Integrationspädagogik und heilpädagogische Psychologie, Lehramt für Haupt- und Volksschule ab 1997, Sonderschullehrer/Innen, Berufsschullehrer/Innen in ihrem Berufsbild entsprechender Verwendung, Sozialarbeiter/Innen, Abgänger/Innen der Akademie und der FH Studien Soziale Arbeit, Bundeslehranstalt und Kolleg für Sozialpädagogik, Psychologen/Innen,

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

Pflegehelfer/Innen, Therapeuten/Innen laut MTD-BG (Ergo- Logo- und Physiotherapeuten), Fachpersonal in Ausbildung (keine Praktikanten) zu einem der vorgenannten Berufe (maximal 30 % des Fachpersonals)

Fachpersonal in Ausbildung darf nur unter Anleitung des Fachpersonals tätig werden.

Fachkräfte mit Lehrabschlussprüfung in einem handwerklichen Beruf sowie zusätzlicher pädagogischer Qualifikation (mind. 200 Std. Theorie) und in seinem/ihrem Berufsbild entsprechender Verwendung, Absolventen/Innen mittlere und höhere berufsbildender oder kunsthandwerklicher Schulen mit Lehrabschluss sowie zusätzlicher pädagogischer Qualifikation (mind. 200 Std. Theorie) und in seinem/ihrem Berufsbild entsprechender Verwendung.

Ausbildungen müssen in Ausbildungseinrichtungen welche vom Bund bzw. den Ländern anerkannt sind abgeschlossen werden. (Universität, Fachhochschule, Akademien, Einrichtungen nach StSBBG)

Für sämtliche Berufe einschließlich der Aus- und Fortbildung gelten die entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen (wie StSBBG, GUKG etc.)

### **2.1.4 Prozessqualität**

Die Prozessqualität stellt sich dar in der Planung, Strukturierung und im Ablauf der Leistungserbringung. Art und Inhalt der Leistungserbringung ergeben sich aus den Zielen der Leistungsart

#### Organisation

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

- Aufbau und Ablauforganisation müssen in einem Organisationshandbuch dargestellt werden (Funktionsbeschreibungen, Stellenbeschreibungen).
- Im Betreuungskonzept hat eine Darstellung und Beschreibung der Ziele und Methoden anhand dieser Anlage zu erfolgen.

### Dokumentation

Anhand der Dokumentation muss der Betreuungsverlauf nachvollziehbar sein.

Die **klientenspezifische** Dokumentation hat in Kooperation mit dem Betreuten/der Betreuten während der Betreuungszeit zu erfolgen und insbesondere Folgendes zu enthalten (in diesem Zusammenhang sind die jeweiligen berufsrechtlichen Vorgaben zu beachten):

- Vorgeschichte/Erstkontakt (z.B. Anfragen von Menschen mit Behinderung, bei Bedarf Warteliste, Ersterhebung, Anamnesebogen, Zuweisungsdiagnose, Interessens-abklärung und dergleichen)
- Aufnahme in Form einer Stammdatenerhebung (allgemein, medizinisch) des Unterstützungsbedarfes, des Pflegebedarfes, der Kompetenzen und Ressourcen, weitere therapeutisch-psychologische Maßnahmen, zusätzliche Betreuungsvereinbarung, Erfassen von Wünschen und Zielen des Menschen mit Behinderung, zusätzliche Vereinbarungen mit Personen aus dem Herkunftssystem (Eltern, Angehörigen) und Sachwalterinnen/Sachwaltern), Notfallsblatt, Gesundheitsblatt (Medikamente und Befunde) und dergleichen.
- Verlaufs- und Maßnahmendokumentation (Aktualisierung persönlicher Stammdaten, Ziel- und Entwicklungsplanung (Individueller Hilfeplan) auf Basis des konkreten Leistungszuerkennungsbescheides und der Betreuungsvereinbarung, regelmäßige Evaluierung der gesetzten Maßnahmen und Ziele,

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

- Abschlussdokumentation der Betreuungsleistung inklusive Maßnahmenerfolg

Die **einrichtungsspezifische** Dokumentation hat insbesondere Folgendes zu enthalten:

- Leistungsdokumentation
- Jahresentwicklungsbericht
- Dienstpläne
- Fahrtenbuch
- Anwesenheitslisten von Menschen mit Behinderung
- Dokumentation von Teambesprechungen und Fortbildungen des Fachpersonals

#### Fachpersonal/Personalentwicklung

Fortbildungen sind wahrzunehmen.

Teambesprechungen und Supervisionen sind je nach Erfordernis abzuhalten und in Anspruch zu nehmen.

Die Einschulung neuer Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter ist sicherzustellen.

### **2.1.5 Ergebnisqualität**

Die Ergebnisqualität stellt sich dar im Zielerreichungsgrad der Leistungserbringung. Es ist dabei das erreichte Ergebnis regelmäßig mit den konkretisierten Zielen im individuellen Hilfeplan zu vergleichen und zu evaluieren.

- Jahresentwicklungsberichte sind zu erstellen.



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

- Die Prüfung des individuellen Maßnahmenerfolgs erfolgt über die leistungszuerkennenden Behörden nach Einholung eines Sachverständigengutachtens je nach Bedarf und Erfordernis.

### **Beispiele für Produkte, die speziell von Menschen mit Sehbeeinträchtigung im Rahmen des Services hergestellt werden**

Anfertigung von Produkten aus verschiedenen Materialien in unterschiedlichsten Techniken. Die meisten Produkte sind Einzelstücke - auf Sonderwünsche unserer Kunden gehen wir gerne ein.

- **Bilder und Zeichnungen auf Leinwand oder Papier** mit: Acrylfarben, Öl-Pastellkreiden, Farbstiften, Deckfarben, Linoldrucke, etc.
- **Keramikprodukte** wie: Geschirr, Schalen, Teelichter, Pflanztöpfe, Dekorationsgegenstände, etc.
- **Mediendesign (Photoshop) und Fotos:** Grußkarten mit und ohne Brailleschrift, Billets, Kalender, etc.
- **Kreativarbeiten:** Kerzen, Buttons, Filzbänder, Produkte aus Fimo und Pappmache, Kühlschrankschrankmagnete, etc.
- **Auftragsarbeiten:** Einkuvertieren und Etikettieren von Zeitschriften, Produktfotos und Fotos bei hausinternen Veranstaltungen

#### **Produktbeispiele:**

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

## ***2.2. Der Stand der Dinge in Italien***

### **2.2.1 Konzeptueller Ansatz**

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

Die Zielgruppe, für die die Arbeitswerkstätten eingerichtet wurden besteht hauptsächlich aus jungen Menschen mit Downsyndrom in Kombination mit einer Sehbeeinträchtigung und jungen Menschen mit Lernbehinderung und Bewegungseinschränkungen. Das pädagogische Konzept, auf denen die Realität der Werkstätten basiert, arbeitet vor allem an gleichen sensorischen Voraussetzungen, der Erhaltung von Fähigkeiten und der Verbesserung der Eigenständigkeit. Diese Ziele werden durch Aktivitäten erreicht, die meist handwerklicher Natur sind, durch Fördersysteme begleitet sind und die oft variiert werden, um einseitige Bewegungsabläufe zu vermeiden. Daher sollen die produzierten Produkte einfach jedoch aber auch ästhetisch sein, nicht weil sie von Menschen mit Sehbeeinträchtigung gemacht wurden, sondern aufgrund ihrer inneren Schönheit.

### **2.2.2 Strukturelle Aspekte**

Innerhalb des Instituts gibt es keine baulichen Barrieren und alle Bereiche sind für Menschen mit Einschränkungen in der Beweglichkeit erreichbar. Am Institut gibt es zwei Werkstätten: eine textile und eine dekorative. Die unterschiedlichsten Materialien werden verarbeitet: Weide, Holz, chinesisches Leinen, Wachs, Baumwoll- und Leinenrollen, Lammwolle für Filz, Strickwaren und zum Weben von Teppichen, getrocknete Blumen oder Seidenblumen, verschiedenste Arten von Ton, Perlen und verschiedenste Stoffe, vertikale und horizontale Webstühle, Spulen als Basis für Bommel, Nähmaschinen, Strickmaschinen, Gießformen für Draht- und Klebtechniken, Sicherheitsrundsägen, Gewindeschneide und kleineres Werkzeug.

### **2.2.3 Prozessaspekte**

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

In den zwei Werkstätten arbeiten mehrere Menschen zusammen, wie zum Beispiel professionelle BetreuerInnen mit der Hilfe von spezialisierten HandwerkerInnen unter Koordination eines Ausbildners/einer Ausbilderin.

Alle Produkte werden vom leitenden Ausbildner/der leitenden Ausbilderin überprüft und zum Verkauf freigegeben.

Die Schlüsselprozesse, die der Arbeit in den Werkstätten unterliegen, ist die Herstellung von Prototypen, deren Begutachtung, die Evaluierung der Anwendbarkeit, die Beobachtung von Betreuungssystemen, der finale Zusammenbau von Produkten und die Organisation von kleinen Verkaufsmärkten.



## 2.2.4 Resultatebene

In den textilen Werkstätten sind die Handlungsfelder die folgenden: Vorbereitung und Zusammenbau von Bommeln, Weben auf vertikalen Webstühlen mit Ghiordesknuten, Herstellung von kleiner Tapissiereware auf horizontalen Webstühlen, die Herstellung von Weihnachts- und Osterdekoration, Strickwaren (Stolen, Schals und Hauben), Polsterfüllungen, dekorativen Tieren, Halsketten und Taschen. In der dekorativen Werkstatt dahingegen werden Korbwaren hergestellt und mit getrockneten Blumen oder Seidenblumen dekoriert sowie Kerzen, Seifen, Keramikprodukte, Draht- und Klebeprodukte, Filz, Schablonen, Hochzeitsdekoration und die verschiedensten Arten von Weihnacht- und Osterdekoration produziert.

## 2.2.5 Nachhaltigkeit

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

Die handgefertigten Produkte können, nachdem sie vom Gesichtspunkt der Qualität beurteilt wurden, auf Handelausstellungen präsentiert werden.

### ***2.3 Stand der Dinge in Slowenien***

In Slowenien ist es für blinde und sehgeschädigte Menschen leichter informelles Training zu absolvieren als einen guten Arbeitsplatz zu finden.

Das Arbeitsvermittlungsservice geht mit arbeitslose Menschen mit Sehbeeinträchtigung gleich um wie mit Menschen ohne Beeinträchtigung und weist auch in diesen Fällen auf die aktive Beschäftigungspolitik hin. Es wird auf die Ausbildung des/der Arbeitssuchenden zurückgegriffen, die am Arbeitsmarkt die besten Anstellungsmöglichkeiten bietet. Zusätzliche Ausbildungen werden nicht angeboten.

Ähnlich verhält es sich auch bei der Werkstätte, die ein Teil des Zentrums für berufliche Wiedereingliederung ist, wo Menschen versuchen, bei verschiedenen Arbeitgebern zu arbeiten, was jedoch keine spätere fixe Anstellung verspricht. Es wird somit dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin nur eine Beschäftigung im Rahmen seiner/ihrer Fähigkeiten geboten.

Im Zentrum für berufliche Wiedereingliederung gibt es kein Training, das an die Bedürfnisse von blinden und sehgeschädigten Menschen angepasst werden könnte. Vor einigen Jahren hat sich ein blinder Arbeitssuchender für die Ausbildung zum Masseur angemeldet, die er dann auch erfolgreich absolviert hat.

Alle oben genannten Institutionen streben nach neuen Ideen und Vorschlägen in Bezug auf zusätzliche Ausbildungsmöglichkeiten für blinde und sehbeeinträchtigte Menschen, um deren Anstellungschancen zu erhöhen.

## **3 Forschungsfrage**

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

Welche Bedürfnisse beschreiben Menschen mit Behinderung in Bezug auf ihre Arbeitsplätze im Handwerks- und Kunstsektor inklusive Voraussetzungen, um am Arbeitsmarkt teilzunehmen zu können?

Basierend auf einer empirischen, multiperspektivischen Analyse der Situation von Menschen mit Sehbeeinträchtigung wird diese Forschungsfrage im Hinblick auf das Thema der nachhaltigen Arbeit beantwortet werden.

## 4 Methodik

Die Methode dieser Studie nimmt auf die diversen "Pfade" in Richtung Inklusion am Arbeitsmarkt von Menschen mit Sehbeeinträchtigung in den drei Partnerländern Bezug. Daher sind die angewandten Methoden flexibel und in hohem Maße auf die speziellen Bedürfnisse von Menschen mit Sehschädigung fokussiert.

Berücksichtigt werden muss auch, dass das Level der persönlichen Fähigkeiten der Zielgruppe sehr stark variiert.

### 4.1 Stichprobe

Die multi-perspektivische Stichprobe besteht aus

- a) der primären Zielgruppe (Menschen mit Sehschädigung in AT, IT und SL)  
(siehe Tabelle 1)
- b) Anstellende Organisationen (Institutionen, Unternehmen, NGOs...)
- c) Fachkräften, die direkt mit der Zielgruppe arbeiten
- d) Anderen relevanten Personen, da diese Studie auch Umweltfaktoren berücksichtigt (Vorbereitung für den Arbeitsmarkt, administrative Fragestellungen für den Eintritt in den Arbeitsmarkt...)

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

Tabelle 1

Zielgruppe N=	AT	IT	SL
Menschen mit Sehbeeinträchtigung	2	3	6
ArbeitgeberInnen			4
Fachkräfte	2	3	
Andere	1		
Gesamt	5	6	10

Insgesamt wurden im Analyseprozess der derzeitigen Situation 21 Interviews durchgeführt.

## 4.2 Methodik

Da die Zielgruppe als heterogen beschrieben werden kann, müssen auch die angewandten Methoden diesen heterogenen Bedürfnissen und Fähigkeiten folgen.

Daher werden – für einige KlientInnen – direkt strukturierte Dialoge aufgrund ihrer kommunikativen Kapazitäten reduziert, in einigen Fällen wird eventuell auch die Beobachtung und Analyse von Daten miteinbezogen (inklusive Fotos).

Um eine möglichst volle Teilhabe der Zielgruppe zu gewährleisten, wird in einigen Fällen auch Unterstützung notwendig sein (z.B. im Sinne des Erklärens von Fragen).

Tabelle 2: Angewandte Methoden in den Partnerländern

Angewandte Methoden	AT	IT	SL
Interview	5	6	10

## 4.3 Instrumente

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

Die oben erwähnte Notwendigkeit von Diversität spiegelt sich auch bei der Wahl der Instrumente wider. Die Interviews wurden auf der Basis einer vorgefertigten Struktur geführt, die auf den folgenden Fragen beruhte:

Tabelle 3: Struktur des Instruments

	Für Fachkräfte	KlientInnen
<b>Konzeptuelle Fragen</b>	Welche Konzepte (Schlüsselbegriffe/pädagogische Ansätze) bewerten Sie als am wichtigsten in Bezug auf den Arbeitsplatz von Menschen mit Sehbeeinträchtigung?	Was ist für Sie an Ihrem Arbeitsplatz am wichtigsten?
	Wie wird das Wohlbefinden von Menschen mit Sehbeeinträchtigung am Arbeitsplatz gewährleistet?	Was mögen Sie an Ihrem Arbeitsplatz am liebsten?
	Wie wird auf die individuellen Bedürfnisse von Menschen mit Sehschädigung eingegangen?	Wie bekommen Sie die Hilfe/Unterstützung bei der Arbeit, die Sie brauchen?
	.....	.....
<b>Strukturelle Fragen</b>	Welche Infrastruktur erachten Sie in Bezug auf den Arbeitsplatz als notwendig?	Wie sollte Ihr Arbeitsplatz organisiert sein?
	Welche personellen Ressourcen erachten Sie als notwendig? (Verhältnis KlientInnen/Fachkräfte)?	Wer unterstützt Sie auf Ihrem Arbeitsplatz?
	Welche speziellen Werkzeuge/Materialien sind in Bezug auf den Arbeitsplatz nötig?	Welche Materialien/Werkzeuge brauchen Sie bei Ihrer Arbeit?
	Welche Methoden (Training/Programme) erachten Sie als notwendig in Ihrem Sektor?	
<b>Formative/ Prozess-orientierte Fragen</b>	Welche Fähigkeiten der KlientInnen erachten Sie als notwendig?	Was müssen Sie für Ihre Arbeit können?
	Was sind die konkreten Arbeitsschritte? 1 2	Was (konkret) machen Sie auf Ihrem Arbeitsplatz?

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

	3 4 5 6 7 ....	
<b>Resultats- bezogene Fragen</b>	Was sind die materiellen/ideellen Ergebnisse/Produkte der Arbeit?	Was produzieren Sie?
<b>Nachhaltigkeit</b>	Was tun Sie, um die Qualität des Arbeitsprozesses im handwerklichen Sektor zu garantieren?	Wie wissen Sie, dass Ihre Arbeit von guter Qualität ist?

#### **4.4. Datenanalyse**

##### Inhaltsanalyse

Die Datenanalyse basiert auf den transkribierten Interviews, den Schwerpunktgruppen und der Auswertung des Fragebogens. Das Konsortium selbst dient als internes Validierungskomitee. Die Inhalte der Abschriften der Interviews werden mithilfe von SCHLÜSSELBEGRIFFEN analysiert, die in unterschiedlichen Farben hervorgehoben werden

- a) gelb: Schlüsselbegriff in Bezug auf den Inhalt
- b) grün: Schlüsselbegriff in Bezug auf die strukturelle Ebene
- c) blau: Schlüsselbegriff in Bezug auf die formative Ebene
- d) rot: Schlüsselbegriff in Bezug auf die Resultatebene
- e) grau: Schlüsselbegriff in Bezug auf die Nachhaltigkeit



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

Das Vorhandensein von vergleichbaren Schlüsselbegriffen wird dann innerhalb der Partnerschaft analysiert.

### Zuordnung der Daten in Bezug auf relevante Kategorien

Der zweite Schritt besteht aus einem Zuordnungsprozess der Schlüsselwörter innerhalb der Partnerschaft. Die Partner selbst schreiben die Schlüsselbegriffe der Interviews den einzelnen vorher festgelegten Ebenen an notwendigen Kriterien zu:

- *Konzeptionelle Ebene*
- *Strukturelle Ebene*
- *Formative Ebene*
- *Resultatsbezogene Ebene*
- *Ebene der Nachhaltigkeit*

Um Transparenz des Analyseprozesses zu gewährleisten, wird die Partnerschaft gebeten, die ausgewählten und zugeordneten Schlüsselbegriffe, die in den Analyseprozess einbezogen werden, farblich zu markieren.

## 5 Resultate

### ***5.1 Konzeptionelle Voraussetzungen von Arbeitsplätzen für blinde und sehbeeinträchtigte Menschen***

#### **5.1.1 Schlüsselbegriffe auf konzeptioneller Ebene**

AT	IT	SL
Ziel: Integration in den Arbeitsmarkt	Vorhandensein von Insitutionen, die Jobs anbieten	Angepasste Informationsvermittlung ist gewährleistet
Differenzierung Arbeit/Beschäftigungstherapie	Operative und persönliche Autonomie (x2)	Möglichkeiten des sozialen Kontakts (2x)

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

Möglichkeit des Kontakts zu nicht behinderten Peers	Adäquat gestaltete Arbeitsumgebung (x6) mit technischen Geräten und ohne bauliche Barrieren	Unterstützung von anderen (3x)
Früherkennung und frühe Hilfeprozesse hin zur Prävention	Einschulungen (x3) um unangenehme Situationen zu vermeiden	Hilfe bei der Orientierung im Gebäude
Gewährleistung von frühen und personenzentrierten Services (2x)	Ausbildung und Training (x3), auch in Bezug auf die Geräte, die bei der Arbeit verwendet werden	Angebote fürs Wohlbefinden (Musik, Sport)
Anspruch auf Leistungen	Professionalismus, professionelle Vorbereitung	Individuelle Assistenz steht zur Verfügung (2x)
Mainstreaming in regionalen Kontexten	Kooperation (x3)	Bewältigbare Aufgaben und Arbeiten (3x)
Personenzentrierte Unterstützung (2x)	Positive Einstellung der KollegInnen (Bereitschaft zuzuhören und zu helfen, Empathie, Willkommen sein) (x4)	Verfügbarkeit oder Anfertigung von speziellen Werkzeugen und Arbeitsplätzen (5x)
Vorhandensein spezieller Werkzeuge (für sehgeschädigte Menschen)	Die eigenen persönlichen Grenzen zu kennen	Barrierefreie Gebäude für Menschen mit Sehbeeinträchtigung oder Blindheit
Spezielle Ansprüche (z.B. mehr Urlaub)	Unterstützung von KollegInnen, wenn möglich von erfahrenen Leuten	Personalisierte Leistungsnormen
Kontinuierlichkeit der Leistung	Vorherige Besichtigung des Arbeitsplatzes	Verfügbarkeit von Training
Arbeit mit individuellen Unterstützungsplänen		

### 5.1.2 Zuordnungsprozess

Der Datenanalyseprozess basiert auf einem inhaltlich orientierten Clusteringprozess im Rahmen eines Diskussionsprozesses innerhalb der Partnerschaft.

Gesammelte Daten in Bezug auf konzeptionelle Notwendigkeiten unterstreichen die Wichtigkeit von

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

- Trainingsaspekten des Personals (in Form von Einführungstraining/Monitoring/ Reflexionsprozessen)
- Verfügbarkeit und Stabilität von Services (besonders in Bezug auf die Verfügbarkeit von Hilfen)
- spezielle Ansprüche
- Verfügbarkeit von spezifischem Werkzeug und angepasster Umgebung für Menschen mit Sehbeeinträchtigung
- inklusive Settings (mit Mainstreamstrategien)
- Kooperation und Kommunikation (inklusive angepasster Informationsformen)
- Personenzentriertheit (inklusive Pflege und Wohlbefinden, bewältigbare Arbeiten und individuelle Unterstützung)

**5.2 Strukturelle Voraussetzungen von Arbeitsplätzen für blinde und sehbeeinträchtigte Menschen**

**5.2.1 Schlüsselbegriffe auf struktureller Ebene**

Schlüsselwörter zu	AT	IT	SL
Infrastruktur	<p>Bedarf der Diversität</p> <p>Bedarfseinschätzung (gemeinsam mit allen relevanten Personen)</p> <p>Bedürfnisse in Bezug auf Orientierung</p> <p>Regionalisierung</p> <p>Inklusive Leistungen</p> <p>Unterstützung durch akustische Signale</p>	<p>Breite Lifte (x2)</p> <p>Plattformen, Hilfspläne (x2), Tastschilder (x2), Hinweise und Beschilderung der Umgebung</p> <p>Keine baulichen Barrieren (x3) und einfacher Zugang für Menschen mit Behinderung</p>	<p>Gute Beleuchtung 2x</p> <p>Gut organisiertes schwarzes Brett</p>



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

	<p>Bedarf an geeignetem Lichtsystem (2x)</p> <p>Services so früh wie möglich</p>		
Personalressourcen	<p>Eine spezielle Ausbildung ist notwendig (2x)</p> <p>Wichtigkeit des Kontakts zu Menschen ohne Behinderung</p> <p>Spezielle Trainingskurse im Bereich der frühen Prävention sind verfügbar</p> <p>Miteinbeziehung der Expertise der Eltern</p>	<p>Verfügbarkeit von TutorInnen und Aufsichtspersonen</p> <p>Assistenz (x3)</p> <p>Hilfsbereite KollegInnen</p> <p>Anpassungsfähigkeit</p> <p>Akzeptanz der eigenen Grenzen</p> <p>Gute Voraussetzungen für DienstgeberInnen und MitarbeiterInnen (x2)</p>	<p>Unterstützung durch ArbeitskollegInnen 5x</p> <p>Unterstützung durch TutorInnen 2x</p> <p>Vorbereitete Anweisungen und Materialien</p> <p>Positives Feedback ist nötig 2x</p> <p>Akzeptanz von Menschen mit Behinderung 3x</p> <p>Spezielle Technologien für Computer, Ausrüstung werden mithilfe einer blinden Person entwickelt</p> <p>Spezielle Ausbildung</p>
Werkzeuge	<p>Zusätzliche akustische Hinweise</p> <p>Spezielle Werkzeuge für Menschen mit wenig Sehvermögen</p>	<p>Akustische Hilfsmittel und visuelle Vergrößerungen</p> <p>Ergonomische Arbeitsplätze</p>	<p>Größere Computerbildschirme</p> <p>Manuelles Vergrößerungsglas</p>

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

	<p>Training hängt von den persönlichen Bedürfnissen ab (2x)</p> <p>Gute Vorbereitung der arbeitenden Person</p> <p>Den Bedürfnissen entsprechende Leistungen</p>	<p>Geeigneter eigener Computer</p> <p>Spezielle Hilfe und Software für den PC (Brailleleiste und Sprachgenerator) (x4)</p> <p>Behelf zum Notizen machen</p>	<p>Höhere Arbeitsflächen</p> <p>Angepasste Zangen</p> <p>Schutzkleidung (Anzüge, Schuhe) 2x</p> <p>Spezielle Hilfen und Software für den PC (Brailleleiste und Stimmgenerator 3x)</p> <p>Spezielle Lehrbücher</p>
Finanzen	<p>Bewertung und Ausgleich auf der Basis der Bedürfnisse</p> <p>(Finanzielle) Stabilität des Services</p>		<p>Gute Beleuchtung 2x</p> <p>Gut organisiertes schwarzes Brett</p>

### 5.2.2 Zuordnungsprozess

Der Datenanalyseprozess basiert auf einem inhaltlich orientierten Clusteringprozess im Rahmen eines Diskussionsprozesses innerhalb der Partnerschaft.

Gesammelte Daten in Bezug auf strukturelle Notwendigkeiten unterstreichen die Wichtigkeit von

- Erhebungsprozessen in Bezug auf individuelle Bedürfnisse und Ressourcen

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

- Persönlichkeitstraining der Fachkräfte (siehe auch konzeptionelle Voraussetzungen) inklusive Anleitungsmaterialien für die Unterstützung
- Nachhaltigkeit und finanzielle Stabilität der Leistungen (siehe auch konzeptionelle Voraussetzungen)
- spezielle Arbeitswerkzeuge (Braille, visuelle Hinweise in Bezug auf die Orientierung oder zusätzliche akustische Zeichen, Stimmengeneratoren, spezielle Bildschirme,...)
- psychohygienische Unterstützung (z.B. Supervision..)
- präventiven (so früh wie möglich) Ansätzen
- infrastrukturelle Anpassungen (Beleuchtungssysteme, Technik...)

Es muss darauf hingewiesen werden, dass die Unterscheidung zwischen konzeptionellen Begriffen und strukturellen Voraussetzungen in Bezug auf die Bedürfnisse von Menschen mit Sehbeeinträchtigung in Kunst- und Handwerkstätten möglicherweise schwierig ist, da einige Begriffe in beiden Teilen der Analyse vorkommen.

### ***5.3 Formative (prozessorientierte) Voraussetzungen von Arbeitsplätzen für blinde und sehbeeinträchtigte Menschen***

#### **5.3.1 Schlüsselbegriffe auf formativer Ebene**

AT	IT	SL
Individuelle Einschätzung der Bedürfnisse (2x)	Können (x2)	Allgemeinwissen
Fachkompetenz und finanzielle Sicherheit	Vergleichbare Fähigkeiten (x2)	Wissen in Bezug auf Gesetze
Inklusion von Menschen mit Sehbeeinträchtigung, vor allem in Mainstreamservices	Gute Voraussetzungen für persönliche Beziehungen (x2)	Computerkenntnisse (4x)
Diversität von Leistungen und Prozessen (abhängig	Anpassungsfähigkeit der Umwelt	Memos schreiben, Projektanträge,

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

von der Art des Service)		administrative Tätigkeiten
Mainstreamkontakt zu nicht behinderten Peers (gemeinsam mit Menschen ohne Behinderung) (2x)	Professionelle /Operationelle Kompetenz (x2)	Organisation von Sportveranstaltungen (Machtprobe, Bowling, Schach)
Empowering in Bezug auf die eigenen Fähigkeiten	In der Lage sein, in der Öffentlichkeit und mit KollegInnen zu interagieren (x2)	Alle Aufgaben müssen gezeigt und gelehrt werden (3x)
Individuelle Zielplanung (2x)	Autonomie	Aufbau von Mobiltelefone (3x), Erstellen von Broschüren(3x), Entfernen der Isolation von Kupferdrähten, Drähte zum Blumenbinden, Sortieren, Montage von Kollektoren, Verpacken
Reflexion von Prozessen	Effektive Kommunikation (x2)	Bewältigbare Tätigkeiten (2x)
		Neue Fähigkeiten erwerben
		Behalten von erlernten Fähigkeiten
		Steigerung des Selbstvertrauens (2x)
		Kontrolle der Arbeit (sehr genaue Person)
		Wichtigkeit von Greif- und manuellen Fertigkeiten (2x), Genauigkeit
		Kommunikationsfähigkeit (2x)
		Bewegungsmöglichkeiten ohne Hilfe
		Beantwortung und Verbindung von Anrufen (2x)
		Musische Expertise und – pädagogische Qualifikationen
		Musikunterricht,

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

		Musikinstrumente (Grundschule für blinde und sehgeschädigte SchülerInnen)
		Vorbereitung von Arbeitsplänen, Elternberatung, Teilnahme an Lehrerkonferenzen, Weiterbildung, Lehren (Integration von SchülerInnen)

### 5.3.2 Zuordnungsprozess

Der Datenanalyseprozess basiert auf einem inhaltlich orientierten Clusteringprozess im Rahmen eines Diskussionsprozesses innerhalb der Partnerschaft.

Gesammelte Daten in Bezug auf formative Notwendigkeiten unterstreichen die Wichtigkeit von

- individuellen (formativen) Ansätzen in Bezug auf die Fähigkeiten (z.B. Computer), Motivation und Ziele von Menschen mit Sehbeeinträchtigung
- beziehungsorientierte Prozesse (einschließlich effizienter Kommunikation auch bei formellen Gesprächen wie am Telefon)
- einem Schwerpunkt auf Autonomie der Personen und Empowerment (z.B. das Selbstbewusstsein, die KundInnen betreffend...)
- inklusiven Settings (siehe auch konzeptionelle Voraussetzungen einschließlich sozialen Veranstaltungen wie Sport...)
- Vielfältigkeit der Leistungen für Menschen mit Sehbeeinträchtigung
- notwendigem Spezialwissen (Gesetze...) und speziellen Qualifikationen
- strukturierter Vorgehensweise (Arbeitspläne, Monitoringwerkzeuge)



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

Einige einzelne Aspekte (z.B. wie Expertise und finanzielle Nachhaltigkeit) wurden bereits in anderen Kontexten erwähnt (konzeptionelle und strukturelle Voraussetzungen)

### ***5.4 Resultatorientierte Voraussetzungen von Arbeitsplätzen für blinde und sehbeeinträchtigte Menschen***

#### **5.4.1 Schlüsselbegriffe auf Resultatebene**

AT	IT	SL
Abhängig von strategischen Zielen der Organisation	Autonomie(x2)	Positives Feedback
Bedarf an Kooperation zwischen den unterschiedlichen InteressensvertreterInnen	Planungs- und Organisationsfähigkeit	Kontrolle ist notwendig
Empowerment	Vergleichbare Fähigkeiten (x2)	Kleiner finanzieller Ausgleich (2x)
Prävention	Integration	Zusätzliche Zeitressourcen sind nötig
Information der nicht behinderten Bevölkerung	Produktion	Geringere Qualität
Autonomie/Selbstbestimmung	Teilhabe	Weniger Quantität (auch aufgrund von zu hoher Präzision, Perfektionismus)
Kontakt und Kommunikation mit nicht behinderten Menschen	Professionalität	Normerreicherung
Feedback	Gute Voraussetzungen (x2)	Kundenzufriedenheit
	Gutes Training	Zufriedenheit des Managements
	Können	Verbindung und Beantwortung von Anrufen
	Problemlösefähigkeit	Musikalischer Vortrag der SchülerInnen
	Freundlichkeit	Musikalisches Wissen an

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

		SchülerInnen weitergeben, ihr Erfolg und ihre Liebe zur Musik
		Verantwortung für Arbeiten
		Arbeitskompetenzen
		Gutes Beispiel für alle SchülerInnen

### 5.4.2 Zuordnungsprozess

Der Datenanalyseprozess basiert auf einem inhaltlich orientierten Clusteringprozess im Rahmen eines Diskussionsprozesses innerhalb der Partnerschaft.

Gesammelte Daten in Bezug auf resultatsorientierte Voraussetzungen unterstreichen die Wichtigkeit von

- Kooperation und Strategien auf unterschiedlichen Ebenen in Bezug auf das Produktergebnis (z.B. Keramik usw. einschließlich Fragen der Produktqualität (Quantität und Qualität), Preisen)
- Einschulung in Bezug auf die Produkte aber auch in Bezug auf generelle persönliche Kompetenzen (z.B. Freundlichkeit, Feedback, Planungsfähigkeiten, Kundenkontakt, Eigenverantwortung...)
- Partizipation von Menschen mit Sehbeeinträchtigung
- Ergebnisparameter: Kundenzufriedenheit, Zufriedenheit des Managements

Es muss erwähnt werden, dass einige Aspekte (Training, Kommunikation) bereits unter konzeptionellen und strukturellen Aspekten genannt wurden.

## 5.5 Aspekte der Nachhaltigkeit

### 5.5.1 Schlüsselwörter auf der Ebene der Nachhaltigkeit

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

AT	IT	SL
Wie initiiert man Prävention	Ausbildung, Wissen aneignen (x2)	Positives Feedback 4x
Hoffnung in Richtung Arbeitsmarkt (wie stellt man sicher, dass die investierte Energie in Prävention erfolgreich ist)	Praxiserfahrungen machen (x2)	Anpassung des Arbeitspensums
Wie setzt hält preventive Effekte aufrecht?	Persönliche Motivation (x2)	Zu große Präzision
Wichtigkeit von Autonomie	Tägliches Üben	Langwieriger Lernprozess
Wichtigkeit von Kooperation	Sehen, wie andere auf die eigene Arbeit reagieren (x2)	Keine Beschwerden
Gibt es eine realistische Chance in Richtung 1. Arbeitsmarkt		Gute Ausbildung und Training wird angeboten
Anerkannte Änderungen bei der Allgemeinheit (mehr Menschen mit komplexen Behinderungen, nicht nur Blindheit)		Konstante Information
		Technische Erneuerungen mitmachen
		Gleichberechtigte Behandlung trotz Sehbeeinträchtigung

### 5.5.2 Zuordnungsprozess

Der Datenanalyseprozess basiert auf einem inhaltlich orientierten Clusteringprozess im Rahmen eines Diskussionsprozesses innerhalb der Partnerschaft.

Gesammelte Daten in Bezug auf Aspekte der Nachhaltigkeit unterstreichen die Wichtigkeit von

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

- Bereit-Sein für den Arbeitsmarkt und Chancen am Arbeitsmarkt für Menschen mit Sehbeeinträchtigung – nachhaltige Prävention
- nachhaltiger Aneignung von Fertigkeiten (mit speziellem Fokus auf längerfristige Lernprozesse und konstantes Training sowie technische Fortschritte)
- Feedback von den KundInnen (z.B. positive Rückmeldungen)
- Leistungen und Services, die in den "täglichen Ablauf" in Richtung Mainstreaming integriert werden („gleich" behandelt werden)
- Möglichkeiten des nachhaltigen Gebrauchs der Produkte (einschließlich ausbleibender Beschwerden...)

## 6 Diskussion

### ***6.1 Was brauchen blinde oder sehbeeinträchtigte Menschen in Bezug auf Ihre Arbeitsplätze, speziell im Handwerks- und Kunstsektor?***

Aktuelle qualitative Daten zeigen, dass Menschen mit Sehbeeinträchtigung spezielle, maßgeschneiderte Trainings- und Ausbildungsservices brauchen, die personenzentriert sind und mit bedürfnisgerechtem Werkzeug und Material ausgestattet sind.

Strukturell bedeutet dies, dass a) infrastrukturelle Voraussetzungen erfüllt sein müssen (z.B. in Bezug auf Mobilität, aber auch Voraussetzungen die Ausstattung betreffend) und b) speziell ausgebildete Fachkräfte verfügbar sind (ausgebildet sowohl im technischen Bereich als auch bezüglich Kommunikationsfähigkeit).

Diese Services legen bei der Definition ihrer Ziele besonderen Wert auf

- Inklusion und Mainstreaming

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

- einen speziellen Schwerpunkt auf Fähigkeiten und Bedürfnisse von Menschen mit Sehbeeinträchtigung (einschließlich der Technik)
- Empowerment und
- Möglichkeiten zum Eintritt in den Arbeitsmarkt

Abläufe sollten auf personenzentrierte Interessen und Fähigkeiten fokussieren und Aspekte der Prävention und/oder vollen Teilhabe von Menschen mit Sehschädigung miteinbeziehen.

Spezielle Produkte erscheinen nicht unbedingt erforderlich, jedoch ist dies von den persönlichen Interessen und Fähigkeiten des/der Lernenden abhängig.

Nachhaltigkeit bezieht sich einerseits auf finanzielle Gewährleistungen (im Sinne von Ansprüchen) und andererseits auf persönlichen Einsatz und langfristige Trainingseffekte von durchgeführten Lern- oder Trainingsprozessen.

## ***6.2 Inwiefern entspricht die derzeit gängige Praxis in den drei Partnerländern diese Bedürfnisse?***

Die gängige Praxis in den 3 Partnerländern reflektiert hohe Heterogenität, die bestimmte Aspekte der jeweiligen Länder widerspiegelt:

In Österreich (vor allem in der Steiermark) haben Menschen mit Sehbeeinträchtigung Anspruch auf bestimmte Leistungen (z.B. das Odilieninstitut in Graz), ansonsten gibt es jedoch keine speziellen Services für Menschen mit Sehschädigung (mit einigen Ausnahmen in Wien). Aufgrund der gesetzlichen Untermauerung und dem Anspruch auf diese Services sind diese auch nachhaltig. Basierend auf frühen Hilfeleistungen (z.B. Frühförderung, Inklusion in Mainstreamkindergärten) liegt der generelle Fokus auf der Vorbeugung von Institutionalisierung.

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

In Italien (in Verbindung mit dem Instituto Rittmeyer) wird auf einen anderen Aspekt fokussiert, da es ein Service gibt, das eine speziell auf die Bedürfnisse von blinden und sehgeschädigten Menschen abgestimmtes Training anbietet. Nichtsdestotrotz bleiben die Frage einer regionalen/nationalen Abdeckung durch das Service sowie die Problematik der finanziellen Nachhaltigkeit eine Herausforderung.

Die Situation in Slowenien zeigt, dass keine spezifischen Services (vor allem in Bezug auf die Integration am Arbeitsmarkt) vorhanden sind, es gibt jedoch spezielles Grundtraining für sehgeschädigte Kinder/Jugendliche in der Schule.

### ***6.3 Was muss getan werden?***

Für die drei Länder sind verschiedene Strategien erforderlich

- Für Österreich bleibt die Frage in Bezug auf spezielles bedürfnisorientiertes und den Fähigkeiten entsprechendes Training für Menschen mit Sehbeeinträchtigung offen
- Für Italien vergibt sich die Notwendigkeit einer adäquaten Jobvermittlung durch Trainingsangebote, und zwar in Richtung Arbeitsumgebung (passende Vorbereitung in Bezug auf Hilfemaßnahmen und tägliche Mobilität zwischen Heim und Arbeitsplatz.
- In Slowenien müssen die Aspekte der Infrastruktur und der speziellen Werkzeuge/ Trainingsprogramme in den Fokus gerückt werden

### ***6.4 Wie kann das Projekt zu notwendigen Veränderungen beitragen?***

Das Projekt trägt zum oben beschriebenen Bedarf in verschiedenster Weise bei:

a) mittels Dissemination werden politische InteressensvertreterInnen in Bezug auf den speziellen Unterstützungsbedarf von Menschen mit Sehbeeinträchtigung sensibilisiert (relevant für Österreich).

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

b) durch die Vermittlung von Fähigkeiten, Techniken und Know-how kann Slowenien profitieren und erste Schritte in Richtung einer Umsetzung der benötigten Services machen.

c) Mittels Dissemination und Training kann die Situation in Italien (basierend auf Erfahrungen in Friaul/Julisch-Venezien verbessert werden.

## 7 Literaturverzeichnis

- 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

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

## 8 Anhänge

### ***8.1 Interviews in AT:***

Angehängt werden die englischen Transkriptionen der Interviews, die in Österreich durchgeführt wurden

#### **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:

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.

---



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

### **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 process takes place within the last year of school of the person with visual impairment.

---

## **Formative level**

### **What are the concrete working steps?**

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

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

---

## Sustainability level



Lifelong Learning Programme



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

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?**

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

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

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?**

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

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

---

### **Sustainability**

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

---

Maximilian Pichler agrees to mention his name in this interview.

---

### **Interview 3 with Mrs. Rauer**

Date: 7.4.2011

Time: 9:00 – 9:50

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

### **Information about the ViskiLab Project**

---

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

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

---

### **Conceptual level**

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**

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

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

### **Which infrastructure do you assess necessary related the working place?**

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

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

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

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

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

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

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

### **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**

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

### **Which skills do you assess as necessary for the clients?**

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

### **What are the concrete working steps?**

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

---

## **Result level**

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

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

## **Sustainability level**

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

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.

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

## **Chances of Early Childhood Intervention related to Visually Impaired Children**

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

## **Development within the System towards Professional Integration into the Labour Market**

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

---

## **Interview 4 with Christine Trummer, Special Educator**

Date: 7.4.2011

Time: 11-12

Location: Heilpädagogischer Kindergarten Mitterdombach

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

---

### **Conceptual level**

#### **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:



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

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

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

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

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

### **How are the individual needs of visually impaired people addressed?**

By means of **individual support plans**

---

## **Structural level**

### **Which infrastructure do you assess necessary related the working place**

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

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

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

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

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

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

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

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

---

## Formative level

### Which skills do you assess as necessary for the clients?

Every persons is addressed individually, therefore individual skills are empowered

### What are the concrete working steps

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

---

## Result level

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

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

---

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

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

---

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

## 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.

### **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.

---

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

## 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 in IT

Englische Transkripte der Interviews, die in Italien durchgeführt wurden

### 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

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

### **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?**

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**.

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

### **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

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**.

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

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

Ms 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?**

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?**

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

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?**

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?**



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

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

### **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



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

**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?**

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.

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

### **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**

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.



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

---

## 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

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

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

Ms 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

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

### **How should your working place be organised?**

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

### **Do you need assistance or are you autonomous?**

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

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

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

---

## **FORMATIVE LEVEL**

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

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

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

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

---

## **RESULT LEVEL**

### **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 in SL**

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

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 nudenju konkretne pomoči, ki jo je posameznik potreboval, ko se je oglasil na društvu. Zaposlen sem bil preko javnih del, po poteku 4 let mi zaposlitve niso mogli več podaljšati, zato sem ostal brez zaposlitve. Potem sem se invalidsko upokojil.

## V. Trajnostni vidik

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





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

---

## Interview 2: J.P.

Intervju opravljen 31.08.2011 v VDC Škofja Loka

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

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

Je slep z minimalnim ostankom vida.

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

### I. Konceptualna vprašanja

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

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

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

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

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

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

### II. Strukturalna vprašanja

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

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

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

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

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

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

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

#### III. Procesno usmerjena vprašanja

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

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

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

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

#### IV. Vprašanja usmerjena v rezultate

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

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

#### V. Trajnostni vidik

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

Svoje delo odlično opravljam. **Vedno me pohvalijo.**

---

Delodajalec

### **Interview 3: Employer Alenka Vršič about J.P.**

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?**

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

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

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

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

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

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

### II. Strukturalna vprašanja

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

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

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

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

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

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

### III. Procesno usmerjena vprašanja

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

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



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

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

### IV. Vprašanja usmerjena v rezultate

#### 1. Kakšni so materialni in nematerialni delovni učinki?

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

### V. Trajnostni vidik

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

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

## Interview 4: T.D.

Intervju opravljen 31.08.2011 v VDC Škofja Loka

Fanta sem obiskala v Varstveno delovnem centru v Škofji Loki. T.D. med šolskim letom vsak dan prihaja od doma z organiziranim prevozom in je v VDC od 7. ure do 14.30 ure. Med letnimi počitnicami prihaja pol ure kasneje in odhaja pol ure prej. T.D. je obiskoval osnovno šolo s prilagojenim programom v Zavodu za slepo in slabovidno mladino v Ljubljani.

Zmerna slabovidnost (25% ostrine vida).

Od septembra 2003 je vključen v VDC v Škofjo Loko.

### I. Konceptualna vprašanja

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

Najpomembneje mi je, da se dobro razumemo, da smo vsak dan skupaj. Smo v štirih delavnicah in A. nas vsake toliko časa malo zamenja (op. A. je vodja enote VDC v Škofji Loki in spremeni sestavo skupin). V kakšnem prostoru se bolje počutim, v kakšnem pa ne. To je odvisno od tega, s kom sem v skupini.

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



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

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

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

### II. Strukturalna vprašanja

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

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

## **5. Kdo ti nudi pomoč na tvojem delovnem mestu?**

**Imamo inštruktorje in A., ki nam pomagajo.**

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

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

### III. Procesno usmerjena vprašanja

## **3. Kakšna znanja potrebuješ za opravljanje svojega dela?**

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

## **4. Katere so tvoje konkretne delovne naloge?**

**Na mape sem lepil kode** za Mladinsko knjigo, včasih smo **delali čepke.** Veliko različnih del smo že opravljali, ki jih sedaj ne več. **Čistili smo baker,** ki se je potem prodal, plastični del pa smo vrgli v smeti. Kadar ni dela se šiva, barva pobarvanke, gremo na sprehod, sedaj s tekočo glino **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?**



Lifelong Learning Programme



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

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

V. Trajnostni vidik

## 2. Kako veš, da dobro opravljaš svoje delo?

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

---

Delodajalec

### Interview 5: Employer Alenka Vršič about T.D.

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

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

Intervju opravljen 31.08.2011

VI. Konceptualna vprašanja

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

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

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

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

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

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



## VII. Strukturalna vprašanja

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

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

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

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

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

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

## VIII. Procesno usmerjena vprašanja

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

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

### **4. 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

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

## 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?

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

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

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

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

Nekaj let so bili v proizvodnji kolektorji, ki so bili ukrivljene oblike, rekli smo jim konji. Delo z njimi je bilo enostavno. Delal sem marsikaj. Sortiral, zlagal v 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 **vsj s katerimi sem dela.** 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 presegal svojo normo. Rekli so mi, naj delam bolj počasi, ker z dvigovanjem norme škodujem drugim. Drugih znanj nisem potreboval. Delal sem bolj s tipom kot vidom. Ko sem sestavljal posamezne dele, sem velikokrat gledal skozi okno. Vse kar sem v enem dnevu naredil, sem moral zapisati, izpolniti v tabeli (sortiranje, zlaganje, sestavljanje ...)

### **6. Katere so bile tvoje konkretne delovne naloge?**

**Sortiral** sem posamezne dele, **sestavljajl** 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

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

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 posluš in ga sprejel v službo. Pri tem sta veliko pomagali Mirjana Hafner in Katarina Šimnic. Valentin 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 Valentin. Kar se mi zdi, da bi lahko opravil sin, ga naučim. Želim si, da bi bilo takšnega dela čim več in bi bil Valentin čim bolj samostojen.

Vseeno ni dobro, da Valentin ne hodi v službo. Je priden in delaven, a je doma. Če greš v službo, moraš vstati ob določeni uri, se obleči in urediti, oditi od doma.

Najhuje je to, da Valentin doma nima ustrezne družbe. Da je tako sam, ni dobro. Ko je hodil še v službo, je prihajal v stik z različnimi ljudmi in to mu je bilo všeč. Družbo potrebuje, a je nima.

**Interview 7: E.V.**

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

Intervju je bil opravljen dne 6.9.2011 ob 12.45 uri.

**I. Konceptualna vprašanja**

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

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

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

Najbolj mi je všeč, **da imam službo**. Poleg tega pa še 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 ?*

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

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

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

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

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

## **III. Procesno usmerjena vprašanja**

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

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

*2. Katere so vaše konkretne delovne naloge?*

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

## **IV. Vprašanja usmerjena v rezultate**

*1. Kakšni so konkretni rezultati vašega dela?*

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

## **V. Trajnostni vidik**

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

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



---

## Interview 8: Employer about E.V.

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

### I. Konceptualna vprašanja

1. *Kateri so po vaši oceni ključni pristopi v povezavi z zaposlitvijo slepega /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 delovnem 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 preglede, kot določa zakonodaja. V izobraževanje in usposabljanje je vključena kot vsi ostali zaposleni. Imamo prilagojeno dvigalo, opremljeno z zvočno sintezo govora. Trudimo se, da ustvarjamo prijazno delovno okolje slepim in slabovidnim.

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

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

### II. Strukturalna vprašanja

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

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



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

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

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

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

Glede na to, da **smo že imeli izkušnje** z zaposlitvijo slepe osebe, to za nas ni bilo nekaj novega in **smo znanje** na tem področju **le nadgradili**. Prvega slepega smo zaposlili cca leta 1975 in mislimo, da v naši ustanovi ostaja trend zaposlovanja slepih in slabovidnih. Sama **slepa oseba veliko sodeluje pri izboljšavah računalniške 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 opravljanje storitev, je to predvsem **sprejet in posredovan telefonski klic strank**. Klici se ne merijo oz. štejejo. Pomembno je, da sprejme klic, ga posreduje pravi osebi in pri tem vzpostavi primerno komunikacijo in prijaznost s strankami in zaposlenimi.

### VI. Trajnostni vidik

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

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

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

## Interview 9: N.L.

Intervju opravljeno 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?*

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 ?*



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

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

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

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

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

Potrebujem računalnik s prilagojeno programsko opremo za slabovidne, primerno zatemnitev prostora, dvojna teleskopska očala. Zame bi bilo najbolj primerno, da bi vse informacije v knjigi obvestil bile napisane z 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 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.

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

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

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. Slepa 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.