



**NAJ BO KRATKO IN JASNO:**

**UVOD V PODPORNNO TEHNOLOGIJO  
ZA OSEBE Z OKVARO VIDA**



**Co-funded by  
the European Union**

Financira Evropska unija. Vendar pa so izražena stališča in mnenja izključno avtorjev in ne odražajo nujno stališč Evropske unije ali hrvaške nacionalne agencije za Erasmus+ (AMPEU). Zanje ne moreta biti odgovorna niti Evropska unija niti organ, ki dodeli pomoč.

## VSEBINA

UVOD	3
PRVO POGlavJE: ANALIZA STATISTIČNIH PODATKOV O ZAPOSLOVANJU OSEB Z OKVARO VIDA	8
DRUGO POGlavJE: PRIPOMOČKI IN TEHNIKE ZA VSTOP NA TRG DELA	20
TRETJE POGlavJE: PRIDOBIVANJE KOMPETENC Z ORODJI EU ZA IZOBRAŽEVANJE ODRASLIH IN NEFORMALNO IZOBRAŽEVANJE	44
ČETRTO POGlavJE: IZBOLJŠEVANJE ZAPOSLOVNIH MOŽNOSTI ZA OSEBE Z OKVARO VIDA: TRADICIONALNI IN SODOBNI POKLICI	61
ZAKLJUČEK	72
KORISTNE POVEZAVE IN VIRI	75

# UVOD

Cilj projekta "Kratko in jedrnato: Uvod v podporno tehnologijo za osebe z okvaro vida" (znanega tudi po angleški krajšavi KISS), ki smo ga izpeljali v okviru ključnega ukrepa KA210 -ADU programa Erasmus+, **je olajšati vključevanje slepih in slabovidnih oseb na trg dela.** K temu cilju stremimo s tem priročnikom in drugimi rezultati projekta.

Da bi razumeli, od kod izvira zamisel za ta priročnik, je pomembno, da spoznamo njegov kontekst. V ta namen se je potrebno seznaniti s projekti partnerstev Erasmus+, v našem primeru s partnerstvom manjšega obsega na področju izobraževanja odraslih (KA210).

Cilj teh projektov je namreč vzpostaviti povezave med organizacijami iz različnih evropskih držav, ki s skupnimi močmi pridobivajo ter ustvarjajo možnosti in sredstva na področju svoje poklicne dejavnosti, v našem primeru na področju invalidnosti. Le-te so namenjene osebam ali organizacijam, ki so ocenjene kot primerne za izboljševanje opravljanja dela. S tem izboljšujejo svoje kompetence in bogatijo svoja sredstva.

Koordinacijsko društvo tega projekta je DSSŽ, Društvo slepih Splitske županije na Hrvaškem (v nadaljevanju CABPS). To je nevladna organizacija, ustanovljena leta 1951, ki šteje več kot 320 članov. Prizadeva si za dostopno in vključujočo družbo z enakimi možnostmi ter za polno sodelovanje slepih oseb na vseh vidikih družbenega, gospodarskega, kulturnega in političnega življenja. Na podlagi svojih bogatih izkušenj je CABPS predstavil projekt KISS, da bi izkoristil priložnosti, ki jih ponuja program Erasmus+. V ta namen je CABPS skupaj z dvema organizacijama iz dveh evropskih držav, tj. iz Španije in Slovenije, ustanovil konzorcij. Partnerska organizacija iz Španije Formación Inclusiva ima izkušnje na področju kariernega svetovanja za invalide, slovenska organizacija Medobčinsko društvo slepih in slabovidnih Kranj pa ima veliko izkušenj z zagotavljanjem oskrbe in

podpore osebam z okvarami vida. Vse tri evropske organizacije so oblikovale multidisciplinarno skupino za razvoj sredstev in gradiv, predvidenih v tem projektu. Ta gradiva so tukaj predstavljeni priročnik, kot tudi seznam videoposnetkov s kratkimi lekcijami o uporabi orodij in naprav podporne tehnologije, ki služijo kot pomoč osebam z okvaro vida pri iskanju zaposlitve.

Najpomembnejša ciljna skupina tega projekta so slepe in slabovidne osebe, stare od 18 do 60 let, ki želijo izboljšati svoje digitalne spretnosti in kompetence preko neformalnih metod izobraževanja in usposabljanja. Vsi intelektualni doprinosi tega projekta bodo slepim in slabovidnim osebam brezplačno na voljo tudi po koncu izvedbe projektnih aktivnosti.

Na trgu namreč obstajajo pripomočki za podporno tehnologijo, vendar zaradi pomanjkanja strokovnega pedagoškega osebja invalidi ne morejo dobiti institucionalne podpore pri učenju uporabe novih tehnologij, ki bi jim bistveno olajšale opravljanje delovnih nalog. Prav zato so vsa projektna gradiva skrbno pripravljena in prilagojena za uporabo oseb z okvaro vida. Poleg tega so pri ustvarjanju vsebin za digitalni priročnik in OER z video lekcijami sodelovale tudi slepe osebe in pedagogi z okvaro vida, da lahko s svojim zgledom motivirajo druge osebe z okvaro vida.

Druga skupina, ki bo imela korist od rezultatov tega projekta, so družinski člani, prijatelji in sodelavci oseb z okvaro vida. Enako velja za vzgojitelje, učitelje, socialne delavce, pedagoge, psihologe, civilne delavce ter za osebja izobraževalnih ustanov, varstvenih centrov in socialnih podjetij. Vsi se namreč pri svojem delu srečujejo z osebami z okvaro vida, niso pa usposobljeni za pomoč in podporo slepim in slabovidnim osebam. V tej skupini so tudi novinarji, mediji, politiki in drugi, ki bodo ljudi o projektu obveščali prek medijskih kanalov.

Člani projektne skupine, zaposleni in prostovoljci iz partnerskih organizacij bodo imeli priložnost izboljšati svoje kompetence med izvajanjem tega projekta. Tako bodo člani konzorcija pri svojem vsakodnevnem delu krepili predvsem upravljanje projektnega cikla, digitalne spretnosti, predstavitvene spretnosti, komunikacijo v skupini, sporazumevanje v angleškem jeziku, pismenost in kritično razmišljanje. V tem projektu bo sodelovalo 9 članov skupine, od katerih je vsaj 5 slepih ali slabovidnih. Odgovorni bodo za ustvarjanje in predstavljanje vsebin, snemanje video lekcij, pripravo poglavij za objavo v priročniku in prevajanje besedilnih gradiv iz angleščine v matične jezike. Zaposlitev invalidov v tem projektu predstavlja dodano vrednost in primer dobre prakse v EU.

## **Konvencija o pravicah invalidov (CRPD)**

Konvencija o pravicah invalidov v **27. členu** priznava pravico invalidov do dela in določa pravni okvir za obveznosti držav pogodbenic v zvezi z delom in zaposlovanjem invalidov, vključno z osebami z okvaro vida.

### *Člen 27: Delo in zaposlovanje*

1. Države pogodbenice priznavajo invalidom pravico do dela enako kot drugim, ki vključuje pravico do možnosti za preživljanje s svobodno izbranim ali sprejetim delom na trgu dela in v delovnem okolju, ki je odprto, vključujoče in dostopno invalidom. Države pogodbenice varujejo in spodbujajo uresničevanje pravice do dela, tudi tistim, pri katerih nastane invalidnost med trajanjem zaposlitve, tako da sprejmejo ustrezne, tudi zakonodajne ukrepe, s katerimi med drugim:

a) prepovedujejo diskriminacijo zaradi invalidnosti v zvezi z vsemi zadevami, ki se nanašajo na kakršno koli obliko zaposlitve, vključno s pogoji za iskanje, najemanje in zaposlovanje, ohranjanje zaposlitve, napredovanje ter varnimi in zdravimi delovnimi razmerami;

b) varujejo pravico invalidov do pravičnih in ugodnih delovnih razmer enako kot za druge, tudi pravico do enakih možnosti in enakega plačila za enakovredno delo, do varnih in zdravih delovnih razmer, vključno z varstvom pred nadlegovanjem, ter do poprave krivic;

c) zagotavljajo, da invalidi lahko uresničujejo svoje delavske in sindikalne pravice enako kot drugi;

d) omogočajo invalidom učinkovit dostop do splošnih tehničnih programov in programov za poklicno usmerjanje, služb za iskanje zaposlitve ter poklicnega in nadaljnega usposabljanja;

e) na trgu dela spodbujajo možnosti za zaposlovanje invalidov in njihovo napredovanje na delovnem mestu ter pomoč pri iskanju, pridobivanju, ohranjanju zaposlitve in ponovni zaposlitvi;

f) spodbujajo možnosti za samozaposlitev, podjetništvo, razvoj socialnega podjetništva in ustanavljanje lastnih podjetij;

g) zaposlujejo invalide v javnem sektorju;

h) spodbujajo zaposlovanje invalidov v zasebnem sektorju z ustreznimi usmeritvami in ukrepi, ki lahko vključujejo spodbujevalne akcijske programe, spodbude in druge ukrepe;

i) zagotavljajo primerne prilagoditve na delovnem mestu za invalide;

j) omogočajo, da invalidi pridobivajo delovne izkušnje na odprtem trgu dela;

k) spodbujajo programe poklicne in strokovne rehabilitacije invalidov ter programe za ohranjanje zaposlitve in vrnitev invalidov na delo.

2. Države pogodbenice preprečujejo suženjstvo ali služenje invalidov in zagotavljajo,

da so invalidi enako kot drugi varovani pred prisilnim ali obveznim delom.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Konvencija o pravicah invalidov (CRPD), člen 27,  
<https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities/article-27-work-and-employment.html>.

# PRVO POGlavJE: ANALIZA STATISTIČNIH PODATKOV O ZAPOSLOVANJU OSEB Z OKVARO VIDA

Obravnavanje socialno-poklicnega položaja invalidov s statističnega vidika pomeni premagovanje različnih ovir, povezanih z razpoložljivimi viri podatkov. Ti izzivi vključujejo:

- **pomanjkanje podatkovnih baz, povezanih z invalidnostjo.**  
**Omejenost virov podatkov je** očitna. Sodelovanje med več združenji, subjekti tretjega sektorja in upravo je v zadnjem času sprožilo oblikovanje novih statističnih podatkov, specializiranih za invalidnost, s čimer se je ta pomanjkljivost zmanjšala. A kljub temu je treba pri izboljšanju tega vidika še vedno doseči znaten napredek.
- **Ni usklajenega evropskega mehanizma za ocenjevanje invalidnosti.**  
**Metodološke razlike pri** ocenjevanju invalidnosti med različnimi viri informacij lahko povzročijo zaplete pri poskusih primerjanja.
- **Nedoslednost pri posodabljanju informacij o invalidnosti v državah članicah EU.**  
**Razlike pri pogostosti posodabljanja podatkov v EU predstavljajo problem.** Različni časovni razporedi posodobitev virov informacij ovirajo pravočasnost in primerljivost podatkov.
- **Teritorialna razdelitev.**  
V najboljšem primeru je mogoče informacije razčleniti le na ravni avtonomnih skupnosti, kar otežuje kakršno koli analizo na ravni pokrajin.

Kljub tem pomanjkljivostim je nekaj podatkov za razumevanje stanja na področju zaposlovanja invalidov v Evropi mogoče pridobiti iz Nacionalnega



načrta za boj proti revščini in socialni izključenosti v Republiki Hrvaški (2021-2027), po katerem so brezposelni in invalidi najbolj ranljiva skupina prebivalstva, pri čemer na prve vpliva ekonomska izključenost, na druge pa njihova invalidnost. Po zadnjih razpoložljivih podatkih (Hrvaški zavod za javno zdravje, 4. september 2023) je v Republiki Hrvaški registriranih 657 791 invalidov. Med njimi je 21.728 oseb z okvaro vida, kar predstavlja 3,3% vseh invalidov. Več kot dve tretjini (17.058) registriranih oseb z okvaro vida ima diagnozo "slabovidnost in slepota". Za primerjavo: v Španiji je bilo leta 2021 92.100 (4,8%) odraslih oseb z okvaro vida, starih od 18 do 60 let. Glede na ozemeljsko razpršenost omenjene populacije je pomembno poudariti, da trije od petih invalidov (58%) živijo v štirih avtonomnih skupnostih: Andaluzija (20%), Katalonija (15%), Madrid (13%) in Valencija (10%). V mestnih območjih z več kot 10 000 prebivalci je 67% invalidov, 16% invalidov živi v srednje razvitih mestnih območjih, 17% invalidov pa na podeželskih območjih z manj kot 2 000 prebivalci.

Slovenija ima 2,1 milijona prebivalcev, od tega je 12-13% invalidov. Žal za **Slovenijo ni na voljo posodobljenih statističnih podatkov**. Po Eurostatovih podatkih za leto 2021 29,7% državljanov EU, ki so invalidi, živi na robu revščine in socialne izključenosti.

➤ **PODATKI IZ HRVAŠKE<sup>2</sup> :**

<b>657.791 INVALIDOV. PODATKI 2023</b>				
<b>Spol</b>		<b>Starost</b>		<b>Starost oseb z okvaro vida:</b>
Moški: 369.242 (56,1%)		0-19: 73,260 (11.20%)		0-19: 1,247
Ženske: 288.549 (43,9%)		20-64: 271,334 (41.2%)		20-64: 6,777
		65+: 313,197 (47.6%)		65+: 10,272
<b>Telesna invalidnost</b>	<b>Okvara vida</b>	<b>Slušna oviranost</b>	<b>Intelektualna oviranost</b>	<b>Duševna invalidnost</b>
188,623 (28.7%)	21,728 (3.3%)	118,319 (18%)	32,522 (4.9%)	160,165 (24.4%)
<b>Osebe s pridobljeno invalidnostjo: 136,434 (20.7%)</b>				
Skupno število zaposlenih oseb z invalidnostmi: 21 616 (52,5% moških in 47,5% žensk)				
Skupno število brezposelnih oseb z invalidnostmi: 7.196 (53,9% moških in 46,1% žensk)				

<sup>2</sup> Predstavljene podatki smo pridobili iz:

- Hrvaški zavod za zaposlovanje (HZZ). (oktober 2023). "Mesečni statistični bilten":

[https://www.hzz.hr/app/uploads/2022/09/HZZ-bilten-10\\_2023.pdf](https://www.hzz.hr/app/uploads/2022/09/HZZ-bilten-10_2023.pdf)

- Hrvaški inštitut za javno zdravje (HZJZ). (september 2023). "Poročilo o invalidih v Republiki Hrvaški":

[https://www.hzjz.hr/wpcontent/uploads/2023/09/Izvesce\\_o\\_osobama\\_s\\_invaliditetom\\_2023-1.pdf](https://www.hzjz.hr/wpcontent/uploads/2023/09/Izvesce_o_osobama_s_invaliditetom_2023-1.pdf)

- Hrvaški zavod za zaposlovanje (HZZ). (januar 2023). "Poročilo o dejavnostih hrvaškega zavoda za zaposlovanje na področju invalidov v obdobju od 1. januarja<sup>st</sup> do 31. decembra 2022":

<https://www.hzz.hr/app/uploads/2023/04/Izvesce-o-aktivnostima-HZZ-a-u-radu-s-OSI-za-2022.pdf>

## ➤ **NEZAPOSLENOST**

### **Skupno število registriranih brezposelnih**

Konec oktobra 2023 je hrvaški zavod za zaposlovanje zabeležil 109.889 brezposelnih oseb, kar je 6.272 oseb več kot prejšnji mesec in 2.238 oseb manj kot oktobra 2022. Med njimi je bilo 7.196 invalidov, kar predstavlja 6,1% vseh brezposelnih oseb, prijavljenih pri hrvaškem zavodu za zaposlovanje. Leta 2021 je bilo registriranih 6.179 invalidov, 16,5% manj kot letos.

### **Brezposelni po spolu**

Od vseh brezposelnih oktobra 2023 je bilo 46.302 moških (42,1%) in 63.587 žensk (57,9%). Število brezposelnih moških se je v primerjavi z oktobrom 2022 zmanjšalo za 3,6%, število brezposelnih žensk pa za 0,8%. Število moških v registrirani brezposelnosti se je v referenčnem obdobju zmanjšalo, število žensk pa povečalo za 0,7%.

### **Brezposelni invalidi po okrožjih**

Največje število brezposelnih invalidov je bilo registriranih v mestu Zagreb (1.350 ali 18,7%

vseh brezposelnih invalidov v evidenci Zavoda za zaposlovanje). Sledita Osiješko-baranjska županija (816 ali 11,3%) in Splitsko-dalmatinska županija (618 ali 8,5%).

### **Struktura brezposelnih invalidov glede na starost**

Največ registriranih invalidov je v starostni skupini 55-59 let (12,1% od vseh brezposelnih oseb v tej starostni skupini). Sledijo invalidi v starostni skupini 20-24 let z 867 osebami (12%) in v starostni skupini 25-29 let z 803 osebami (11,2%).

### **Spolna struktura brezposelnih invalidov**

Če pogledamo spolno strukturo brezposelnih invalidov v evidencah hrvaškega zavoda za zaposlovanje, prevladujejo moški (3.882 ali 53,9%). Po drugi strani pa med vsemi brezposelnimi osebami v evidencah zavoda za zaposlovanje prevladujejo ženske (56,4%).

### **Struktura brezposelnih invalidov glede na stopnjo izobrazbe**

Večina brezposelnih invalidov, prijavljenih na hrvaškem zavodu za zaposlovanje, ima srednješolsko izobrazbo (5.324 ali 74%), od tega je 3.914 (54,4%) invalidov končalo do tri leta srednje šole, 1.410 (19,6%) brezposelnih invalidov pa štiri leta ali več.

Od skupnega števila brezposelnih invalidov ima 401 (5,6%) invalidov visokošolsko izobrazbo (180 oseb) ali dokončano visokošolsko izobrazbo (221 oseb), kar predstavlja majhen odstotek v primerjavi s splošno populacijo, kjer osebe z višjo stopnjo izobrazbe predstavljajo 15,5% skupnega števila brezposelnih.

### ***Struktura brezposelnih invalidov glede na trajanje brezposelnosti***

Kot v prejšnjih letih je večina invalidov dolgotrajno brezposelnih, zaradi česar izgubljajo pridobljeno znanje in spretnosti. Poleg invalidnosti to dodatno prispeva k njihovi nekonkurenčnosti na odprtem trgu dela. Velik delež invalidov (65,6%), ki so dolgotrajno brezposelni ali se soočajo z ovirami pri zaposlovanju, se vse bolj oddaljuje od trga dela in potrebuje bolj individualizirano

podporo za ponovni vstop na trg dela.

31. decembra 2022 je bilo na zavodu za zaposlovanje prijavljenih 4.723 invalidov, ki so bili brezposelni več kot eno leto (65,6%). Od tega je bilo 1.277 invalidov (20,1%) prijavljenih kot brezposelnih 8 let ali več.

### ***Struktura brezposelnih invalidov Glede na vrsto invalidnosti***

V evidencah hrvaškega zavoda za zaposlovanje je največ brezposelnih oseb z intelektualno oviranostjo, in sicer 1.837 oseb, kar predstavlja 25,5% vseh brezposelnih invalidov. Sledijo osebe s kombinirano invalidnostjo s 1.640 ali 22,8% in osebe s telesno invalidnostjo s 1.372 ali 19,1%.

### ***Struktura brezposelnih invalidov glede na način pridobitve invalidnosti in spol***

Največjo skupino brezposelnih invalidov predstavljajo posamezniki, ki so glede na način pridobitve invalidnosti razvrščeni v kategorijo "drugi invalidi", na primer tisti, ki imajo odločbo o pravici do pomoči in postrežbe, odločbe sistema pokojninskega

zavarovanja in drugi. V tej kategoriji je 3.490 posameznikov, kar predstavlja 48,5% vseh brezposelnih invalidov. Sledijo jim osebe, ki so bile pred 18. letom starosti ocenjene v sistemu socialne pomoči, teh je 3.193 oziroma 44,4% vseh brezposelnih invalidov.

Po več letih, med katerimi so osebe z motnjami v duševnem razvoju

predstavljale večino v evidencah, se je opazno povečalo število oseb, razvrščenih kot "drugi invalidi". To je lahko povezano z zakonodajnimi spremembami in prenosom odgovornosti za pravico do finančne podpore za brezposelne invalide, pa tudi z razširitvijo kategorij oseb, ki so upravičene do te pravice, če so prijavljene kot brezposelne.

## ➤ **ZAPOSLITEV**

Da bi izboljšal položaj invalidov, hrvaški zavod za zaposlovanje izvaja številne dejavnosti in ukrepe za boljše in učinkovitejše vključevanje invalidov na trg dela. Poleg rednih dejavnosti, ki se v okviru hrvaškega zavoda za zaposlovanje izvajajo v zvezi z delom z invalidi, kot so individualno svetovanje, dejavnosti poklicnega usmerjanja ipd., so invalidi redno napoteni na poklicno rehabilitacijo. Poleg tega si zavod prizadeva sodelovati z delodajalci ter jih osveščati in obveščati o možnostih zaposlovanja invalidov.

### • ***Zaposlovanje invalidov na Hrvaškem***

V letu 2022 je bilo po novih evidencah hrvaškega zavoda za zaposlovanje zaposlenih skupno 131.938 oseb, od tega 3.065 invalidov. V primerjavi z letom 2021, ko je bilo zaposlenih 2.740 invalidov, to pomeni 11,9% povečanje. Od vseh zaposlenih invalidov je 1.587 moških (51,8%) in 1.478 žensk (48,2%).

Podatki hrvaškega zavoda za zaposlovanje kažejo, da odstotek zaposlenih invalidov znaša 2,3% vseh zaposlenih oseb (odstotek zaposlenih moških

invalidov je 2,9%, odstotek zaposlenih žensk pa 1,9%), kar je v primerjavi s prejšnjim letom (0,5%) več.

Od vseh zaposlenih invalidov jih je bilo 2.965 (96,7%) zaposlenih na podlagi sklenitve delovnega razmerja, 100 (3,3%) pa na podlagi drugih poslovnih aktivnosti (registracija podjetja, obrt, pogodba o zaposlitvi itd.).

Glede na zaposlitveni sektor je bilo leta 2022 večina invalidov zaposlenih v proizvodnji (15,2%), sledijo gostinstvo (12,4%) ter javna uprava in obramba; obvezna socialna varnost (12%).

Če pogledamo trende zaposlovanja in brezposelnosti invalidov v zadnjih desetih letih, lahko ugotovimo, da se je zaposlovanje invalidov do leta 2017 izrazito povečevalo, nato pa se je začelo zmanjševati. Po treh letih upadanja, na kar je delno vplivala pandemija COVID-19, se je število zaposlenih invalidov ponovno povečalo v zadnjih dveh letih.

Število brezposelnih, prijavljenih na zavodu za zaposlovanje, se je po lanskem upadu letos ponovno povečalo. Eden od razlogov za to povečanje so nedvomno zakonodajne spremembe in prehod pravice do denarnega nadomestila za zaposlitev iz sistema socialne pomoči v sistem zaposlovanja. Ime pravice se je spremenilo v "finančno nadomestilo za brezposelne invalide" in zdaj so do te pravice upravičene osebe, ki v prejšnjih letih v različnih sistemih do nje niso bile upravičene (npr. prejemniki osebnega invalidskega dodatka, prejemniki dodatka "pomoč in postrežba drugim", osebe s telesnimi okvarami itd. V zadnjih mesecih je bilo v evidencah zavoda za zaposlovanje vpisanih veliko takih oseb, da je ta pravica lahko postala učinkovita.

Največje število zaposlenih invalidov je v mestu Zagreb (504 osebe ali 16,4% vseh zaposlenih invalidov), sledita Osiješko-baranjska županija (320 oseb ali 10,4%) in Brodsko-posavska županija (200 oseb ali 6,5%).

- **Odstotek zaposlenih invalidov po okrožjih**

Podatki Zavoda za zaposlovanje kažejo, da je najvišji odstotek zaposlenih invalidov glede na skupno število zaposlenih oseb v Međimurski županiji

(4,9%), sledita Požegansko-slavonska županija (4,2%) in Bjelovarsko-bilogorska županija (4,1%).

- ***Struktura zaposlenih invalidov glede na stopnjo izobrazbe***

Večina zaposlenih invalidov ima srednješolsko izobrazbo, skupaj 2.448 oseb (79,9% vseh zaposlenih invalidov). Od teh je 1.820 (59,4%) končalo triletno srednjo šolo, 628 (20,5%) invalidov pa je končalo štiri ali večletno srednjo šolo. Zaposlenih invalidov z visokošolsko izobrazbo (redni dodiplomski študij, strokovni študij, visokošolski študij, redni univerzitetni študij, akademija, magisterij ali doktorat) je skupaj 296, kar predstavlja 9,7%, torej 1,3% več kot leto prej.

- ***Struktura zaposlenih invalidov glede na način pridobitve invalidnosti***

Glede na način pridobitve invalidnosti največjo skupino predstavljajo zaposlene osebe, ki so bile ocenjene v sistemu socialnega varstva pred 18. letom starosti (1.519 invalidov ali 55,4%), in sicer po implementaciji novega Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov v okviru enotnega organa za ocenjevanje.

- ***Zaposlovanje invalidov iz evidenc zavoda za zaposlovanje na podlagi delovnih razmerij glede na deset najpogostejših poklicev***

Leta 2022 je bilo največ invalidov zaposlenih v naslednjih poklicih:

- A) Operater za vzdrževanje
- B) Pomočnik v kuhinji
- C) Čistilec

- D) Upravni uslužbenec
- E) Pomočnik na domu
- F) Vrtnarski delavec
- G) Delavec na stroju za ročno pakiranje
- H) Kuhinjski delavec
- I) Operater na proizvodni liniji
- J) Finančni upravitelj

Leta 2022 je bilo največ moških invalidov zaposlenih v naslednjih poklicih: skrbnik (180), vrtnar (94) in pomočnik v kuhinji (81). Ženske so bile večinoma zaposlene v naslednjih poklicih: čistilka (166), negovalka na domu (142) in kuhinjska pomočnica (129).

### ➤ **POKLICNA REINTEGRACIJA NA HRVAŠKEM**

Poklicno rehabilitacijo sestavljajo dejavnosti, ki so namenjene pripravi invalidov na delo in obenem ohranjajo njihove preostale delovne in splošne spretnosti. Cilj je povečati zaposljivost in socialno vključenost brezposelnih invalidov. Poklicna rehabilitacija je pogosto predpogoj za zaposlitev, bodisi na odprtem trgu dela, pod posebnimi pogoji ali v drugih modelih zaposlovanja ali samozaposlovanja. Izboljševanje kakovosti sistema poklicne rehabilitacije je pomembna družbena prioriteta.

Na Hrvaškem o uresničevanju pravice do poklicne rehabilitacije brezposelnih invalidov v prvi vrsti odloča hrvaški zavod za zaposlovanje. Postopek uresničevanja te pravice obsega pravice iz dveh zakonov: **Zakon o poklicni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov ter Zakon o trgu dela**. Postopek odločanja poteka v skladu z Zakonom o splošnem upravnem postopku.

Na vseh hrvaških zavodih za zaposlovanje deluje **Komisija za pravice brezposelnih invalidov**, katere delo je opredeljeno s poslovníkom. Komisijo sestavljajo svetovalec za pravice med brezposelnostjo (pravni strokovnjak), svetovalec za zaposlovanje invalidov (strokovnjak, imenovan za to funkcijo) in svetovalec za poklicno usmerjanje (psiholog).



Brezposelni invalidi so napoteni na poklicno rehabilitacijo, ki jo nudijo rehabilitacijski centri v Zagrebu, na Reki, v Osijeku in Splitu. Leta 2022 je hrvaški zavod za zaposlovanje v te centre napotil 143 invalidov, pri čemer so skupni stroški za potovanja, nastanitev in prehrano znašali 3.354,66 EUR. Center za poklicno rehabilitacijo v Zagrebu je med februarjem in oktobrom 2022 zaradi omejene delovne obremenitve in zmogljivosti začasno prekinil sprejemanje primerov iz hrvaškega zavoda za zaposlovanje.

**Pravica do poklicne rehabilitacije se z odločbo prizna le invalidom, ki po opravljeni rehabilitacijski oceni prejmejo poročilo in mnenje s predlogom za vključitev v druge storitve poklicne rehabilitacije ter individualni načrt poklicne rehabilitacije.** V primeru oseb, ki so vključene v izobraževalne dejavnosti v okviru aktivne politike zaposlovanja, se odločbe o pravici do poklicne rehabilitacije ne izdajajo, temveč le odločbe o pravici do finančne podpore v času izobraževanja/usposabljanja/poklicne rehabilitacije in prevoznih stroškov.

Hrvaški zavod za zaposlovanje (HZZ) si je vse leto nenehno prizadeval, da bi invalidom omogočil uspešno vključitev na trg dela in jih pripravil na zaposlitev. Poleg rednih svetovanj svetovalcev za zaposlovanje je 361 invalidov še naprej prejelo karierno svetovanje, vključno z individualnim poklicnim informiranjem in svetovanjem ter skupinskim poklicnim informiranjem, ki so ga izvajali svetovalci, specializirani za poklicno rehabilitacijo in razvoj kariere.

17. februarja 2022 sta začela veljati **Zakon o socialnem varstvu in Zakon o spremembah Zakona o trgu dela**. S tema zakonoma se je spremenila pristojnost za priznanje pravice do "nadomestila do zaposlitve", kar pomeni, da o tej pravici zdaj namesto centrov za socialno varstvo odloča hrvaški zavod za zaposlovanje v skladu s predpisi s področja dela. Nadomestilo do zaposlitve se je preimenovalo v "**Finančno pomoč za brezposelne invalidne osebe**". Postopek za pridobitev te pravice se začne na zahtevo brezposelne invalidne osebe, o čemer v prvi vrsti odloča območna služba/urad, osrednji urad zavoda pa obravnava pritožbe zoper odločitve na prvi stopnji.

Pri prejemnikih nadomestila za delo, ki so to pravico prej uveljavljali na podlagi predpisov o socialni pomoči, je služba avtomatično prevzela

dokumentacijo in sprožila postopke za ugotavljanje upravičenosti do finančne podpore na podlagi spremenjenega zakona o trgu dela. Skupaj je bilo izdanih 1.013 odločb o prenosu. V skladu s spremenjenim zakonom se **finančna pomoč za brezposelno invalidno osebo lahko dodeli osebi, ki je v evidenci zavoda za zaposlovanje po končani osnovni, srednji ali visoki šoli, od 15. leta starosti dalje, in ne izpolnjuje pogojev za druge pravice, določene v Zakonu o trgu dela.** Med brezposelne osebe s posebnimi potrebami spadajo otroci z razvojnimi motnjami ali invalidi s telesnimi, duševnimi, intelektualnimi ali senzoričnimi motnjami, ugotovljenimi na podlagi rezultatov in mnenj organov za ocenjevanje. **Določenih je bilo približno 3.000 novih upravičencev, tako da je skupno število invalidov, ki prejemajo to finančno podporo, več kot 4.000.**

Glede na navedeno se lahko invalidi poleg osebja na hrvaškem zavodu za zaposlovanje za pomoč in svetovanje obrnejo tudi na Zavod za strokovne ocene, poklicno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov ter na osebje lokalnega centra za socialno varstvo. Delodajalci imajo pri zaposlovanju invalidov na voljo različne državne ugodnosti. Žal se invalidi zaradi splošnih družbenih predsodkov kljub temu še vedno pogosto soočajo z izzivi pri zagotavljanju možnosti zaposlitve.

## ➤ **PODATKI IZ ŠPANIJE<sup>3</sup>**

---

<sup>3</sup> - Odismet. *Poročilo 8* Observatorija za invalidnost in trg dela v Španiji".

[https://odismet.es/sites/default/files/2023-05/INFORME%208.v2\\_0.pdf](https://odismet.es/sites/default/files/2023-05/INFORME%208.v2_0.pdf)

- Državni javni zavod za zaposlovanje (SEPE). (2023). "*Poročilo o trgu dela za invalide*". Data2022

[https://sepe.es/SiteSepe/contenidos/que\\_es\\_el\\_sepe/publicaciones/pdf/pdf\\_mercado\\_trabajo/2023/Informe-Mercado-Trabajo-Discapacidad-2023-Datos2022.pdf](https://sepe.es/SiteSepe/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_mercado_trabajo/2023/Informe-Mercado-Trabajo-Discapacidad-2023-Datos2022.pdf)

<b>1.929.400 INVALIDOV. PODATKI 2022</b>				
<b>Spol</b>		<b>Starost</b>		<b>Populacija območja</b>
Moški: 1.096.000(56,8%)		16-24: 111,000 (5.8%) 25-44: 424,000 (22.0%)		Velika populiranost: 1.025.600 (53,2%)
Ženske: 833.400 (43,2%)		45-64: 1,394,400 (72.3%)		Srednja populiranost: 633.700 (32,8%)
				Nizka populiranost: 270 200 (14%)
<b>Telesna invalidnost</b>	<b>Okvara vida</b>	<b>Slušna oviranost</b>	<b>Intelektualna oviranost</b>	<b>Duševna invalidnost</b>
844,300 (43.8%)	92,100 (4.8%)	87,100 (4.5%)	200,300 (10.04%)	340,800(17.7 %)
<b>Osebe s pridobljeno invalidnostjo: 361,400 (18.7%)</b>				
<b>Stopnja invalidnosti</b>				
33%-44%: 719,600 (37.3%)			Stopnja aktivnosti: Stopnja aktivnosti:	
45%-64%: 267,100 (13.8%)			34,6% Stopnja zaposlenosti: 26,9%	
65%: 386,500 (20%)			Stopnja brezposelnosti: 22,5%	
>75%: 191,500 (9.9%)			Stopnja razširjenosti: 6.3%	

## ➤ **NEZAPOSLENOST**

- Skupno število prijavljenih brezposelnih oseb z invalidnostmi

Število brezposelnih oseb, prijavljenih na uradih javnih zavodov za zaposlovanje v Španiji, je novembra 2023 znašalo 2.734.831 oseb. To pomeni 0,89-odstotno zmanjšanje v primerjavi s prejšnjim mesecem, kar pomeni 24.573 brezposelnih oseb manj.

V Španiji je bilo leta 2022 21,4% brezposelnih invalidov. Zaposlenih invalidov je bilo 27,8%. Podatki kažejo zelo nizko udeležbo invalidnih oseb na trgu dela. A stopnja zaposlenosti se je leta 2022 povečala za več odstotnih točk in dosegla 35,3%.

### ***Brezposelne osebe po spolu***

Če pogledamo stopnjo brezposelnosti po spolu, je bilo novembra 2023 brezposelnih 1,09 milijona moških in 1,65 milijona žensk. V primerjavi s prejšnjim mesecem se je stopnja brezposelnosti moških znižala za 0,78%, stopnja brezposelnosti žensk pa za 0,96%.

Posodobljenih podatkov o stopnji brezposelnosti invalidov po spolu ni. Najnovejši podatki so iz leta 2021. Glede na spol je brezposelnih invalidnih žensk več kot moških, in sicer za 1% (23% žensk in 22% moških).

### ***Struktura brezposelnih invalidov po starosti***

Največ invalidov je v starostni skupini od 45 do 64 let, in sicer 72,27% vseh invalidov. Glede na stopnjo aktivnosti oziroma neaktivnosti je število neaktivnih oseb dvakrat večje od števila aktivnih oseb. Enako stanje lahko opazimo tudi v preostalih starostnih skupinah, z izrazitejšim neravnovesjem v starostni skupini mlajših od 25 let. Tu je neaktivnega kar 80,29% celotnega prebivalstva te skupine.

### ***Spolna struktura brezposelnih invalidov***

Med brezposelnimi invalidnimi osebami je razlika med spoloma razmeroma majhna, saj znaša le 7% (65.484 moških in 75.500 žensk). Vendar se je ta razlika v primerjavi s prejšnjim letom povečala za 2%.

### **Struktura brezposelnih invalidov glede na stopnjo izobrazbe**

Glede na stopnjo izobrazbe so med osebami z in brez invalidnosti precejšnje razlike. V obeh skupinah je največji delež prebivalstva skoncentriran na ravni izobrazbe "Srednješolska izobrazba in usposabljanje ter programi vključevanja v delo". Natančneje, v to kategorijo spada 61,06% invalidnih oseb in 55,78% oseb brez invalidnosti. Med posameznimi skupinami obstajajo precejšnje razlike pri pomembnosti drugih dveh ravni izobraževanja. Med invalidnimi osebami predstavljajo tisti, ki so na ravni "nepismeni in osnovnošolski", 20,26%, kar je 14 odstotnih točk več kot 6,08%, ki so jih zabeležili pri osebah brez invalidnosti. Razlike so še večje na ravni "oseb z visokošolsko izobrazbo, vključno z doktoratom", kamor spada 38,14% delovno sposobnih oseb brez invalidnosti, medtem ko ima to izobrazbo le 18,67% invalidnih oseb.

### **Struktura brezposelnih invalidov glede na trajanje brezposelnosti**

Leta **2021 je bilo** dolgotrajno brezposelnih **92.748** invalidov. To predstavlja **64%** vseh iskalcev zaposlitve s posebnimi potrebami. Čeprav te številke pomenijo 14% zmanjšanje v primerjavi s podatki iz prejšnjega leta, je število dolgotrajno brezposelnih oseb še vedno zelo visoko.

### **Struktura brezposelnih invalidov glede na vrsto invalidnosti**

Od 140.984 brezposelnih oseb, ki so v evidence navedle svojo vrsto invalidnosti, je 67,9% telesno oviranih oseb, 21,76% duševno oviranih oseb, 9,07% senzorno oviranih oseb in 0,66% jezikovno oviranih oseb. Le 0,62% registriranih invalidov ni navedlo vrste invalidnosti.

### **Brezposelni invalidi: Struktura metode pridobivanja**

Glede na vrsto pridobljene invalidnosti je porazdeljena na naslednji način:

- Telesna invalidnost: 43,8%.
- invalidnost zaradi bolezni ali nesreče: 18,7%
- Duševna invalidnost: 17,7%.
- Intelektualna oviranost: 10,4%.
- Okvara vida: 4,8%.

- Slušna oviranost: 4,5%.

## ➤ **ZAPOSLITEV**

### ***Zaposlovanje invalidov v Španiji***

Stopnja zaposlenosti invalidov (**26,9%**) se bistveno razlikuje od stopnje zaposlenosti splošne populacije (**66,3%**), **in sicer** za več kot **39,4%**.

**"Le eden od štirih invalidov je zaposlen".**

Spol ni razlikovalni faktor.

Najvišjo stopnjo zaposlenosti **zabeležujejo v starostni skupini od 25 do 44 let**, kar je v skladu z najvišjo stopnjo aktivnosti v tej starostni skupini.

Glede na vrsto invalidnosti se zdi, da so osebe s **senzorno invalidnostjo (okvaro sluha in/ali vida)** zaposlene v večji meri kot osebe z duševno invalidnostjo.

Na stopnjo zaposlenosti vpliva tudi stopnja invalidnosti. Posamezniki z višjo stopnjo invalidnosti se namreč soočajo z večjimi težavami pri dostopu do trga dela, posledica česar je izrazito nizka stopnja zaposlenosti.

Natančneje, podatki razkrivajo, da je 1.455 invalidov v omenjenem letu sklenilo do 15 pogodb.

"Ena oseba se v povprečju med letom zaposli 2,11-krat, kar kaže na začasno in negotovo naravo zaposlovanja."

- ***Odstotek invalidov, ki jih zaposlujejo avtonomne skupnosti***

Po odstotkih števila pogodb so na vrhu seznama območja z največjim številom prebivalcev - Andaluzija, Katalonija in Madrid.

Na nasprotni strani so Ceuta, Melilla in La Rioja.

- ***Struktura zaposlenih invalidov glede na stopnjo izobrazbe***

Glede na stopnjo izobrazbe je zaposlovanje osredotočeno predvsem na **nižje stopnje**. To je posledica velikega števila nizkokvalificiranih delovnih mest na voljo.

<b>Neakreditirana osnovnošolska izobrazba</b>	101,937	33.1%
<b>ESO (obvezna srednješolska izobrazba)</b>	109,942	35.7%
<b>Matura</b>	22,216	7.2%
<b>poklicno izobraževanje in usposabljanje (srednješolska in visokošolska izobrazba)</b>	56,929	18.5%
<b>Univerzitetni študij</b>	16,859	5.5%

- **Invalidi pri zaposlovanju: Struktura metode pridobivanja**

<b>Telesna invalidnost</b>	135,196	43.9%
<b>Psihična invalidnost</b>	31,084	10.1%
<b>Senzorična oviranost</b>	18,324	6.0%
<b>Jezikovna oviranost</b>	1,295	0.4%

- **Registrirani vzorci zaposlovanja invalidov v pogostih poklicih**

Najpogostejši poklici z največjim številom registriranih pogodb za invalide so naslednji:

**Čistilci v pisarnah, hotelih in drugih podobnih ustanovah** (48 485),

**Delavci v proizvodni industriji** (28 006),

**Drugo čistilno osebje** (8.225),

**Oskrbniki stavb** (8.909)

**Pisarniški delavci, ki opravljajo storitve za stranke in niso uvrščeni drugje** (5.562)

Na splošno opažamo nizkokvalificirane poklice.

Na vodstveni ravni je evidentiranih le 69 pogodb.

## ➤ **POKLICNA REINTEGRACIJA V ŠPANJI**

Model poklicnega vključevanja invalidov v Španiji temelji na spodbujanju enakih možnosti in odpravljanju ovir pri njihovi polni udeležbi na trgu dela. V nadaljevanju so predstavljeni nekateri ključni elementi, ki so del tega modela:

### 1. **Zakon o socialnem vključevanju invalidov (LISMI)**:

Zakon o socialnem vključevanju invalidov (LISMI) v Španiji, znan tudi kot Splošni zakon o pravicah invalidov in njihovem socialnem vključevanju, je imel ključno vlogo pri spodbujanju enakih možnosti in vključevanja invalidov na različnih področjih, vključno z zaposlovanjem. Kljub spremembam in posodobitvam zakonodaje so temeljni vidiki LISMI (in poznejših zakonov) naslednji:

#### **A. Rezerva za zaposlovanje:**

LISMI določa, da morajo javna in zasebna podjetja, ki zaposlujejo več kot 50 delavcev, rezervirati določen odstotek delovnih mest za invalidne osebe. Odstotek je odvisen od števila zaposlenih.

#### **B. Obveznost sklenitve pogodbe:**

Predpisi določajo obvezno zaposlovanje invalidov do izpolnitve določene kvote. Podjetja lahko to obveznost izpolnijo z neposrednim zaposlovanjem,



sporazumi s posebnimi zaposlitvenimi centri (CEE) ali drugimi formulami, predvidenimi v predpisih.

**C. Posebni zaposlitveni centri (CEE):**

LISMI spodbuja ustanavljanje in podpiranje posebnih zaposlitvenih centrov oz. podjetij, v katerih so zaposleni predvsem invalidi.

**D. Prilagoditev delovnega okolja:**

LISMI spodbuja ukrepe v delovnem okolju, ki stremijo k prilagajanju in dostopnosti, da se invalidom zagotovi opravljanje dela pod enakimi pogoji.

**E. Finančne spodbude:**

Za podjetja, ki izpolnjujejo ali presegajo kvote zaposlovanja invalidov, so določene finančne spodbude. Te spodbude so lahko subvencije, bonuse in znižanja prispevkov za socialno varnost.

**F. Smernice za usposabljanje in zaposlovanje:**

LISMI promovira posebne programe za usposabljanje in poklicne usmeritve namenjene invalidom, s ciljem izboljšati njihove poklicne spretnosti in kompetence.

**G. Zaščita v primeru odpustitve:**

Določeni so zaščitni ukrepi v primeru odpuščanja delavcev z invalidnostjo. Njihov cilj je preprečevanje neupravičene diskriminacije.

**H. Spodbujevalni ukrepi:**

Zakonodaja vključuje določbe o spodbujevalnih ukrepih za spodbujanje enakih možnosti, ki invalidnim osebam zagotavljajo enak dostop do usposabljanja, zaposlovanja in drugih družbenih področij.

2. **Posebni zaposlitveni centri (CEE):** Ti centri so podjetja, katerih glavni cilj je ponuditi možnosti plačane zaposlitve za invalide. Delujejo v različnih sektorjih in zagotavljajo delovno okolje, prilagojeno posebnim potrebam zaposlenih.
3. **Razumna prilagoditev:** razumne prilagoditve v delovnem okolju omogoča polno sodelovanje invalidov. Te prilagoditve lahko med drugim vključujejo prilagoditev prostorov, delovnih pripomočkov in prilagodljiv delovni čas.

4. **Programi izobraževanja in usposabljanja:** To so posebni programi izobraževanja in usposabljanja za invalide, ki naj bi izboljšali njihove poklicne spretnosti in kompetence ter jim olajšali dostop do trga dela.
5. **svetovanje in usmerjanje pri iskanju zaposlitve:** Invalidi imajo na razpolago specializirane storitve svetovanja in usmerjanja pri iskanju zaposlitve. Te storitve jim nudijo podporo pri iskanju zaposlitve, jim pomagajo pri iskanju zaposlitvenih možnosti in svetujejo pri izbiri poklicne poti.
6. **Ozaveščanje:** to so kampanje ozaveščanja, ki so namenjene delodajalcem, sodelavcem in družbi nasploh. Preko njih spodbujajo inkluzivno in spoštljivo delovno okolje.
7. **Sodelovanje z družbenimi mediji:** Sodelovanje med podjetji in **družbenimi mediji**, ki si prizadevajo za vključevanje invalidov, je bistvenega pomena. Ti mediji lahko olajšajo stike med delodajalci in kandidati, nudijo podporo med procesom vključevanja in zagotavljajo spremljanje na delovnem mestu.
8. **Dostop do podpornih tehnologij:** Spodbujanje dostopa do podpornih tehnologij, ki olajšujejo opravljanje delovnih nalog. Naprimer: specializirana programska oprema, tehnične naprave, ki omogočajo podporo in drugi prilagojeni pripomočki.

## ➤ **PODATKI IZ SLOVENIJE**

Od leta 1991 je v Sloveniji načelo enakih možnosti del politike razvoja invalidskega varstva. To načelo služi kot temeljna podlaga za politiko zaposlovanja, katere cilj je uresničevanje enakih možnosti kljub zahtevnemu položaju invalidov na trgu dela. V Sloveniji ni nikakršne zanesljive in primerljive baze podatkov za ocenjevanje zaposlitvenega statusa slepih in slabovidnih oseb na trgu dela. Po približnih ocenah je v Sloveniji med 8.000 in 10.000 slepih in slabovidnih oseb. Kot slabovidna oseba je opredeljena vsaka oseba z manj kot 30% preostanka vida, kar vključuje korekcijo na boljšem očesu. 31. decembra 2023 je bilo v Zvezi društev slepih in slabovidnih Slovenije registriranih le 3.481 slepih in slabovidnih oseb. Ker je članstvo prostovoljno, se v medobčinskih društvih slepih in slabovidnih

zmanjšuje udeležba mladih oz. delovno aktivnih članov. Podatki, ki jih zbirajo medobčinska društva, so odvisni od odzivnosti in natančnosti njihovih članov.

Status invalida v Sloveniji urejata dva zakona, in sicer Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju ter Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji. Na nacionalni ravni obstajajo podatki o številu vseh invalidnih oseb v državi, na voljo pa je tudi podatek o številu brezposelnih invalidnih oseb, prijavljenih v evidencah Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje.

Slovenija ima 2,1 milijona prebivalcev, od tega je 12-13% oseb z invalidnostmi. Med vsemi zaposlenimi je manj kot 4% invalidnih oseb. Po evidenci Zavoda RS za zaposlovanje je imelo leta 2023 8.719 iskalcev zaposlitve neko vrsto invalidnosti. Ta skupina predstavlja 16,3% vseh registriranih brezposelnih oseb (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, 2023). Žal ni centraliziranega registra, ki bi podatke invalidnih oseb kategoriziral glede na vrsto invalidnosti in zaposlitveni status. Posledično ni bilo mogoče določiti specifičnega števila slepih in slabovidnih oseb med zaposlenimi ali iskalci zaposlitve.

Javni štipendijski, razvojni, invalidski in pokojninski sklad Republike Slovenije nadzoruje in spodbuja zaposlovanje invalidov preko kvotnega sistema. Ta kvota določa odstotek invalidov, ki so jih delodajalci dolžni zaposliti.

Kvota znaša od 2 do 6 odstotkov vseh zaposlenih pri delodajalcu. Kvoto so dolžni izpolnjevati delodajalci z najmanj 20 zaposlenimi (razen zakonsko določenih izjem). Delodajalci lahko to zahtevo izpolnijo na različne načine, ki so navedeni v nadaljevanju:

- z zaposlovanjem predpisanega števila invalidov
- s prispevkom 70 odstotkov minimalne plače za vsakega invalida, ki bi ga sicer morali zaposliti.
- Z nadomestitvijo kvote: sklenitev pogodbe o ustreznem poslovnem sodelovanju s podjetjem, ki pretežno zaposluje invalide, ali zaposlitvenim centrom, kjer se za vsakega invalida, ki ga mora delodajalec zaposliti v okviru določene kvote, priznajo stroški dela v višini najmanj 15-kratnika minimalne plače na leto.

Delodajalci, ki zaposlujejo invalide, so deležni določenih nagrad, in sicer:

- **Nagrada za preseganje kvote:** Če delodajalec v skladu s kvotnim sistemom izpolni kvoto ali jo preseže, prejme nagrado v višini 20% minimalne plače za vsakega zaposlenega invalida nad kvoto.

- **Oprostitev plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje** za vsakega zaposlenega invalida

- **Subvencija plače za invalida:** Invalid, ki je zaposlen na zaščitenem delovnem mestu, v podporni zaposlitvi ali v invalidskem podjetju in ki zaradi invalidnosti dosega nižjo delovno uspešnost, je upravičen do subvencije plače. Osnova za izračun zneska subvencije je minimalna plača, znesek pa je odvisen od delovne uspešnosti. Pri zaščitni zaposlitvi znaša od 40 do 70% minimalne plače, pri podporni zaposlitvi ali invalidskem podjetju pa od 10 do 30% minimalne plače.

- **plačilo stroškov prilagoditve delovnega mesta:** Delodajalec lahko zahteva plačilo za ustrezno prilagoditev delovnega mesta in z delom povezanih pripomočkov na podlagi pripravljenega individualnega načrta prilagoditve. Ta načrt zagotavlja, da se invalid lahko zaposli le na delovnem mestu, ki je posebej prilagojeno zanj, ali da ima potrebne prilagoditve za opravljanje svojih delovnih nalog.

- **plačilo stroškov podpornih storitev:** Delodajalci, ki so z invalidom sklenili pogodbo o zaposlitvi s podporo in so pripravili načrt potrebnih podpornih storitev, lahko zaprosijo za povračilo stroškov podpornih storitev v obsegu največ 30 ur na mesec. To plačilo je namenjeno kritju dela plače zaposlenih, ki pomagajo in podpirajo invalida na delovnem mestu.

Iz letnega poročila za leto 2021 je razvidno, da so delodajalci po kvotnem sistemu zaposlili 35.406 invalidov, kar predstavlja 3,83% zaposlenih invalidov od skupnega števila zaposlenih v podjetjih, ki izpolnjujejo kvotni sistem (Javni štipendijski, razvojni, invalidski in pokojninski sklad Republike Slovenije, 2021). Kljub številnim nagradam in ugodnostim, ki jih delodajalci dobijo zaradi zaposlovanja invalidov, imajo največjo zaslugo za reševanje problema brezposelnosti invalidov še vedno podjetja, registrirana kot podjetja, ki zaposlujejo pretežno invalide. Statistični urad Republike Slovenije

(2023) navaja, da je po zadnjih podatkih v 158 invalidskih podjetjih zaposlenih približno 11.600 delovno sposobnih invalidov, kar je za 1,2% več kot leta 2021. Po statističnih podatkih je velika večina brezposelnih invalidnih oseb starejših od 55 let in imajo nižjo stopnjo izobrazbe, kar jim še dodatno otežuje iskanje zaposlitve.

Cilj naše analize razpoložljivih statističnih podatkov je povečati družbeno ozaveščenost o izzivih, s katerimi se soočajo najbolj ranljive skupine. V nadaljnjih razdelkih tega priročnika bodo obravnavana sredstva in pripomočki, ki so na voljo posameznikom s posebnimi potrebami, s posebnim poudarkom na osebah z okvaro vida. Namen teh pripomočkov je pomagati pri njihovem vključevanju v zahteven zaposlitveni sektor.<sup>4</sup>

- 
- <sup>4</sup> Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (ZRSZ):(2023) "Trg dela, mesečni podatki december 2023":  
[https://www.ess.gov.si/fileadmin/user\\_upload/Trg\\_dela/Dokumenti\\_TD/Mesecne\\_informacije/MI\\_2023\\_12.pdf](https://www.ess.gov.si/fileadmin/user_upload/Trg_dela/Dokumenti_TD/Mesecne_informacije/MI_2023_12.pdf)
  - Statistični urad Republike Slovenije (SURS) :(2024) "Delo aktivnega prebivalstva, januar 2024":  
<https://www.stat.si/StatWeb/news/Index/12740>
  - Radiotelevizija Slovenija (RTV SLO). (2023): <https://www.rtv slo.si/dostopno/delez-invalidov-med-zaposlenimi-v-sloveniji-je-zgolj-4-odstoten/661004>
  - Javni štipendijski, razvojni, invalidski in pokojninski sklad Republike Slovenije. Letno poročilo 2021:  
[https://www.sripsrs.si/storage/app/media/dokumenti/LP\\_in\\_PFN/Letno%20porocilo%202021\\_splet.pdf](https://www.sripsrs.si/storage/app/media/dokumenti/LP_in_PFN/Letno%20porocilo%202021_splet.pdf)

➤ **Evropski podatki iz "Poročila o položaju slepih in slabovidnih oseb na področju zaposlovanja v Evropi deset let po sprejetju Konvencije o pravicah invalidov: Izzivi in priložnosti"**

V tem uvodnem poglavju smo na splošno predstavili stanje na področju zaposlovanja invalidov. Poleg tega smo izpostavili izzive, povezane z omejenimi podatkovnimi zbirkami, s katerimi se sooča ta skupina, ter pomanjkanje podatkov, razčlenjenih glede na vrsto invalidnosti, starost, spol, stopnjo izobrazbe itd. Kot smo že omenili, je cilj tega priročnika povečati zaposljivost oseb z okvaro vida. V ta namen se sklicujemo na ugotovitve, predstavljene v poročilu Evropske zveze slepih (EBU). To poročilo obravnava strategije zaposlovanja, ki jih posamezne države uporabljajo za izboljšanje pogojev slepih in slabovidnih oseb. Ocenjuje tudi, v kolikšni meri se upoštevajo predlogi in priporočila, ki jih je pripravil Odbor Združenih narodov za pravice invalidov.

Pravica do dela je temeljna človekova pravica. Bistvena je za uresničevanje drugih človekovih pravic ter je nenadomestljiv del človekovega dostojanstva. Konvencija o pravicah invalidov v 27. členu invalidom zagotavlja pravico do dela in določa pravni okvir za obveznosti držav pogodbenic v zvezi z delom in zaposlovanjem invalidov.

Države pogodbenice Konvencije priznavajo to pravico in morajo sprejeti ustrezne ukrepe za zaščito in spodbujanje njenega uresničevanja. Po postopku podrobnejše izvedbe študije je postalo jasno, da v različnih evropskih državah primanjkuje posebnih podatkov o osebah z okvaro vida ter o pravici do dela in zaposlitve. Nastopile so težave, ki so jih organizacije imele z vključevanjem v priprave poročila prav zaradi pomanjkanja informacij, sredstev in organizacijskih zmogljivosti. Poleg tega je iz informacij, ki so jih posredovale organizacije oseb z okvaro vida, razvidno, da so še vedno v teku nekateri ukrepi in politike, ki niso v skladu s splošnimi priporočili, ki jih je izdal Odbor ZN za pravice invalidov. Kot primer, za osebe z okvaro vida razvijajo stalne in posebne programe, namesto da bi spodbujali ukrepe za vključevanje invalidov v redne programe. Poleg tega so določena delovna

mesta t.i. "rezervirana" posebej za osebe z okvaro vida. Nekatere države pogodbenice poročajo o socialnemu **pristopu** narodnega poročanja. Pogosto je veliko govora o pridobivanju zaposlitve v smislu, "ali imajo invalidi dovolj spretnosti in sposobnosti za opravljanje dela?", namesto da bi govorili o ovirah, s katerimi se soočajo pri pridobivanju zaposlitve. V nekaterih sistemih so osebe z določenimi kategorijami invalidnosti pravzaprav omejene na opravljanje določenih poklicev in proizvodnjo določenih izdelkov. takšni sistemi predstavljajo kršitev pravice do zaposlitve. Termini kot sta "sposoben za delo" in registriran kot "oseba z zmanjšano delovno zmožnostjo" so zelo pogosti, **model zaščitene zaposlitve pa je zelo razširjen**, zato je stopnja vključenosti na redni trg dela še vedno zelo nizka. Približni podatki kažejo, da na področju Evrope živi več kot **30 milijonov slepih in slabovidnih oseb**. V povprečju izguba vida prizadane 1 od 30 Evropejcev, število slabovidnih oseb pa je štirikrat večje od števila popolnoma slepih oseb. **V povprečju je v času delovne dobe brezposelnih več kot 75% slepih in slabovidnih oseb**, brezposelnih pa je več žensk kot moških. To kaže, da **socialni model invalidnosti v Evropi še ni realnost** ter da imamo pri izvajanju Konvencije ZN o pravicah invalidov in uresničevanju človekovih pravic pri zaposlovanju v Evropski uniji še veliko dela.

**Za ocenjevanje zmožnosti za delo se pogosto uporablja medicinski model** invalidnosti, ki je v nasprotju s Konvencijo.

Podatki o stanju na področju zaposlovanja invalidov, zlasti o razmerah v privatnem sektorju, so nezadostni. Brezposelnost še posebej prizadane invalide, zlasti ženske. Potrebno je zbrati statistične podatke o stopnji zaposlenosti pri invalidih, razčlenjene po spolu, starosti, vrsti invalidnosti, zaposlitvi in plači.

**V nekaterih državah so zaradi varstva pravic slepih in slabovidnih oseb** uvedli specifične in tehnične ukrepe v prometu in mestih, da bi jim olajšali dostopnost in osebno mobilnost. Spodbujajo tudi dostop do kulturnih storitev in razpoložljivost uradnih informacij za slabovidne. Sprejeli so ukrepe, ki zagotavljajo dostopnost javnih storitev in storitev javnega prevoza ter dostopnost okolja v skladu z univerzalnimi oblikovnimi načeli. V večini držav je psom vodnikom omogočen dostop do javnega prevoza in prost dostop do javnih prostorov.

Invalidske organizacije pogosto izvajajo storitve rehabilitacije, svetovanja in mobilnosti. V Avstriji zakoni o socialnih dodatkih narekajo izplačevanje mesečnih denarnih prejemkov za kritje dodatnih stroškov zaradi invalidnosti in za zagotavljanje minimalnega dohodka. Poleg tega obstajajo ukrepi, ki zagotavljajo prednostni dostop do prostih delovnih mest.

V Srbiji so slepi zavarovanci upravičeni do tiflotehničnih pripomočkov, v Španiji pa ONCE svojim članom omogoča podporo pri zaposlovanju v 22 centrih po vsej državi. Spodbujajo socialno-delovno vključenost članov skupine ONCE in jih podpirajo pri ohranjanju delovnih mest. Te storitve so delodajalcem in članom ONCE na voljo brezplačno. Socialna skupina ONCE ima 68.467 zaposlenih delavcev, od katerih je 38.780 oz. 57% invalidov.

V Črni gori je bila sprejeta zakonodaja, ki zagotavlja posredno varstvo invalidov; delavci, ki skrbijo za osebe s težjo invalidnostjo, so upravičeni do skrajšanega delovnega časa, ki se glede uveljavljanja pravic iz dela šteje za delo s polnim delovnim časom.

V zvezi z **delavskimi in sindikalnimi pravicami na** splošno ni posebnih ukrepov za invalide, invalidi pa so člani sindikatov enako kot drugi delavci. V nekaterih primerih so določeni nekateri pozitivni ukrepi, a to ni pravilo. V Flandriji (Belgija) naprimer, sindikati prejemajo podporo za zaposlovanje svetovalcev za raznolikost, ki izvajajo projekte ozaveščanja o sorazmerni udeležbi skupin, ki jim grozi izključitev s trga dela. Podpora je namenjena sindikalnim vodjem, osebju in predstavnikom na delovnih mestih in v organizacijah. Delavci invalidi v zaščitenih delavnicah pogosto nimajo enakih pravic kot drugi delavci v zvezi s sprejemanjem odločitev in sodelovanjem.

**V želji po učinkovitem dostopu do programov splošnega tehničnega in poklicnega usmerjanja, storitev za napotitve na delo in nadaljnega usposabljanja**, se osebe z okvaro vida poslužujejo služb poklicnega usmerjanja predvsem na naslednjih področjih: zakonik o delovnih razmerjih (pogodbe o zaposlitvi; dogovori, zahteve in pogoji v zvezi z nadurami; možnosti za prekinitvev pogodbe; prijava na uradih za zaposlovanje; možnosti dela, ki so združljive s prejetjem invalidnine); priprava življenjepisa in pisanje spremnega pisma; kje iskati ponudbe za delo itd.....



Poleg tega so službe za poklicno usposabljanje vključene tudi v pridobivanje prilagojene opreme, natančneje v iskanje načinov pomoči osebi pri opravljanju dela. Pomagajo tudi pri usposabljanju za samostojnost ter učenju orientacije in mobilnosti.

V več državah obstajajo programi, ki nudijo subvencije za spodbujanje samozaposlovanja invalidov, ki za to nimajo finančnih sredstev. Na splošno se subvencije uporabljajo za nakup strojev in druge opreme, surovin in obratnih sredstev. Po podatkih iz Nemčije se mlade invalidne osebe, zlasti mlade ženske, pri izbiri programov poklicnega usposabljanja soočajo s precejšnjimi omejitvami.

V Španiji podpora pri zaposlovanju, tj. različne ukrepe usmerjanja in programe osebne pomoči na delovnem mestu, izvajajo specializirani tehniki, katerih naloga je olajšati socialne in z delom povezane prilagoditve, ki jih potrebujejo invalidi z večjimi težavami pri dostopu do odprtega trga dela.

V nekaterih državah, na primer na Češkem, je invalidom, ki se odločijo za samozaposlitev, na voljo finančna podpora, v Avstriji pa je promet podjetij, ki jih vodijo slepi, oproščen plačila DDV v skladu z določbami Zakona o davku na dodano vrednost. Druga možnost, ki jo spodbujajo v državah, kot je Belgija, je delo na daljavo.

Zavodi za zaposlovanje nudijo storitve svetovanja in usmerjanja, vendar so pogosto pomanjkljive. Na Cipru se svetovalci na zavodu za zaposlovanje udeležijo posebnega usposabljanja, da lahko obravnavajo ranljive skupine, vključno z invalidi. Vendar pa na splošno, kot je razvidno iz informacij iz Nemčije, predolgo čakanje na pomoč in dostop do podpornih tehnologij predstavljajo nepotrebno breme za invalide.

V Italiji morajo vsi javni uradi in zasebna podjetja, ki imajo centralo s petimi ali več linijami, zaposliti slepega ali slabovidnega telefonista. Javni uradi z več kot enim telefonističnim mestom morajo vsaj 51% vseh mest rezervirati za osebe z okvaro vida.

Večina držav je uvedla kvotne sisteme ali postopke za izpolnjevanje zakonodaje **v javnem sektorju, in sicer** z naročanjem določenih količin blaga in storitev pri podjetjih, v katerih dela več kot 50% delavcev z invalidnostmi.

Čeprav zaposlovanje invalidov v javnem sektorju ureja zakon, invalidi najdejo zaposlitev predvsem v nevladnih organizacijah, medtem ko večina javnih podjetij raje plača kazen, če ne zaposlijo določenega števila invalidov.

Pri zapolnitvah prostih delovnih mest morajo delodajalci v javnem sektorju invalidnim osebam, ki imajo težave pri iskanju zaposlitve na rednem trgu dela, omogočiti prednostni dostop do delovnega mesta, če ima po mnenju delodajalca invalid enake kvalifikacije kot drugi kandidati.

V nekaterih državah, na primer na Danskem, Ministrstvu za obrambo ni potrebno prepovedati diskriminatornega obravnavanja na podlagi starosti in invalidnosti. Tudi Ciper in Velika Britanija sta v zvezi s tem vložila pridržke h Konvenciji.

**Tudi za privatni sektor veljajo ukrepi, programi, nagrade in drugi ukrepi za zaposlovanje invalidov. Obstajajo** subvencije za delodajalce, ki zaposlujejo invalide, ter sheme obvezne rezervacij delovnih mest. Ponekod vlada podjetja spodbuja k zaposlovanju invalidov na odprtem trgu dela s popusti v sistemih dohodnine. Na voljo so tudi subvencije, ki spodbujajo vključevanje: kritje stroškov plač, priskrbljena delovna mesta, delno kritje stroškov plač in usposabljanja, ter subvencije za prilagoditev delovnih mest. Mnogo krajev ima projekte in organizacije za vključevanje invalidnih delavcev na običajni trg dela. Podjetja v privatnem in javnem sektorju, ki ne izpolnjujejo svojih zakonskih obveznosti, morajo sprejeti upravne sankcije, katerih izkupiček se včasih nameni posebnim skladom za spodbujanje zaposlovanja invalidov.

Žal se sankcije pogosto ne izvedejo.

Veliko invalidnih oseb je zaposlenih v zaščitenem sektorju, vendar iz zbranih informacij na splošno ni razvidno, ali imajo težave z vidom. Delavci v teh centrih imajo določen delovni čas, v katerem proizvajajo blago ali opravljajo storitve, vendar njihovo delo ni uvrščeno med plačana dela. Poleg tega številna takšna delovna mesta delujejo kot podizvajalci drugih podjetij v nezaščitenem sektorju.

Na splošno takšne delavnice ponujajo priložnost za delo osebam, ki zaradi vrste ali resnosti svoje invalidnosti ne morejo delati na odprtem trgu dela. Zakon določa, da morajo delavnice delavce pripraviti na redni trg, vendar je velika težava v tem, da le zelo majhen odstotek delavcev uspešno opravi

prehod na odprti trg. Plače so na splošno precej nižje od minimalne plače, v nekaterih primerih pa delavcem niso priznane sindikalne pravice.

Na Madžarskem je narodna fundacija za zaposlovanje razvila in podprla modele tranzicije, katerih cilj je bil doseči mobilizacijo na odprtem trgu, izboljšati priložnosti za iskalce zaposlitve in povečati zanimanje delodajalcev. Fundacija je razvila program "Spodbujanje zaposlovanja delodajalcev in podpora zaposlenim s spremenjenimi delovnimi spretnostmi". Namen programa je bil raziskati sekundarne spodbujevalne elemente (ki ne temeljijo na državnih subvencijah), ki bi lahko prepričali akterje na odprtem trgu o prednostih zaposlovanja oseb s spremenjenimi delovnimi sposobnostmi.

**Razumna prilagoditev je v** pravnih sistemih evropskih držav precej kočljivo vprašanje, za delodajalce pa dokaj neznana tema. Splošne strategije na tem področju vključujejo iniciative za zagotavljanje razumnih prilagoditev na delovnih mestih, ukrepe za prilagoditev delovnih mest in delovnih pogojev, finančno nadomestilo za zmanjšano delovno učinkovitost, sofinanciranje stroškov osebne pomoči (pomočnik na delovnem mestu), sofinanciranje obresti za posojila in sofinanciranje stroškov delovne terapije. Na voljo so tudi podporni ukrepi za povračilo lokalnih potnih stroškov in potnih stroškov od vrat do vrat, povezanih s potovanjem na delo, ter za pridobivanje delovnih izkušenj.

Kar zadeva pridobivanje **izkušenj na odprtem trgu dela, obstajajo** številni projekti in številne organizacije, katerih namen je spodbujati vključevanje delavcev invalidov na običajni trg dela, kot je na primer center za usposabljanje Avstrijske zveze slepih in slabovidnih (SEBUS), ki ponuja poklicno usposabljanje ter pomoč pri prošnjah za zaposlitev in razgovorih za zaposlitev. Na Švedskem lahko delodajalci, ki so podpisniki kolektivne pogodbe s sindikati na svojem področju, sodelujejo v programu napotitev k zaposlitvi, ki delodajalcu omogoča, da spozna invalidnega delavca in ga usposobi za vsako delovno nalogo, s čimer brezposelnemu invalidu omogoči pridobivanje izkušenj in učenje na delovnem mestu.

V nekaterih državah obstoječa zakonodaja ne zajema podpore pri zaposlovanju. Izkušnje na splošno kažejo, da imajo osebe z okvaro vida možnosti za zaposlitev na socialnem področju in področju IKT, predvsem v neprofitnem sektorju in v nevladnih organizacijah. Osebe z okvaro vida z višjo stopnjo izobrazbe in boljšimi kvalifikacijami imajo več možnosti; na srečo je

pravni sektor dober primer za to, saj je v njem zaposlenih veliko pravnikov z okvaro vida, v šolah pa veliko učiteljev z okvaro vida.

**Kar zadeva programe poklicne in strokovne rehabilitacije, ohranitve zaposlitve in vrnitve na delo na Danskem** in med rehabilitacijskimi postopki po delovnem načrtu oseba prejme rehabilitacijski dodatek, ki je enak višjemu znesku dnevnice. V drugih primerih delodajalec prejme višjo subvencijo za ustvarjanje zaščitene delovne mest in zaščitene delavnic, če zaposli osebe s težjimi invalidnostmi. Prehod iz zaščitene zaposlitve na odprti trg dela je zelo težaven. V Avstriji na področju socialnega zavarovanja velja geslo "rehabilitacija pred pokojnino".

V Črni gori je v skladu z veljavno zakonodajo črnogorski zavod za zaposlovanje ustanovil Sklad za poklicno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov. Sredstva sklada prihajajo iz posebnih prispevkov, ki jih plačujejo delodajalci in so del črnogorskega proračuna.

Da bi izboljšale razmere, so organizacije članice EBU izvedle nekaj ukrepov, ki jih je EBU obravnavala kot primere **najboljše prakse**. Nekateri od teh ukrepov so opisani v nadaljevanju:

- V Veliki Britaniji so razvili izčrpen program za ocenjevanje zaposljivosti, ki upošteva posebne potrebe slabovidnih iskalcev zaposlitve. Namen programa je pomagati svetovalcem za zaposlovanje in njihovim strankam pri oblikovanju smernic, ki bodo strankam pomagale na njihovi poti do zaposlitve.
- V Franciji so vzpostavili sistem rezerviranih delovnih mest, uporabljajo pa tudi sredstva za zaposlovanje invalidov, ki jih financirajo s kaznimi za delodajalce ter jih vlagajo v izboljšanje pogojev dostopnosti in spodbujanje ukrepov za razumno prilagoditev.
- Prav tako je v Franciji mogoče dobiti nadomestilo za invalidnost, ki ne glede na dohodek osebe ali njene družine nadomesti dodatne stroške, povezane z invalidnostjo.
- ESAT niso "običajna francoska podjetja" v skladu z delovnopravno zakonodajo, temveč so del "zaščitene sektorja", ki nudi pomoč in spodbuja ponovno vključitev v družbo. Podporne dejavnosti so namenjene invalidom, ki nimajo enakega uradnega statusa kot drugi "zaposleni" (ne morejo se

včlaniti v sindikat in prejemajo plačo med 5% in 35% minimalne plače [SMIC], ki jo dopolnjuje "pomoč na delovnem mestu", ki ga izplačuje država).

- Prilagojena podjetja v Franciji so prava podjetja, ki delujejo v "običajnem sektorju", kjer imajo zaposlene invalidne osebe enake pravice kot drugi delavci.

- Obstajajo centri, namenjeni usposabljanju tistih, ki so izgubili vid v odraslosti. Na voljo so prilagoditveni tečajji, ki jim po potrebi omogočajo učenje Braillove pisave, usposabljanje za gibanje ter učenje ali posodabljanje spretnosti pri uporabi tiflotehničnih pripomočkov.

Stroške CPR financira sistem socialne varnosti, ki krije tudi stroške bivanja študentov.

- V Nemčiji program Inkluzivno izobraževanje brez ovir (iBoB) omogoča inkluzivno vseživljenjsko učenje za slepe in slabovidne strokovnjake. Glavno orodje projekta je spletna stran. Program ponuja smernice in informacije ter predstavlja tečaje inkluzivnega vseživljenjskega učenja. iBoB temelji na sistemu mentorstva.

- V Italiji je regionalna vlada na območju Lazio razvila program, katerega cilj je ustvariti skoraj 300 priložnosti za pripravništvo v podjetjih za invalidne osebe. Italijanska zveza slepih in slabovidnih je v regiji poiskala primerne osebe z okvaro vida, jih kontaktirala in jim poiskala podjetja, kjer bi lahko opravljali pripravništvo. Projekt je pozitivno vplival na ozaveščenost delodajalcev v regiji.

-Zveza slepih Črne gore je vzpostavila portal zaposliosi.me (zaposli.me), katerega namen je povezati in zagotoviti nemoteno komunikacijo med delodajalci in iskalci zaposlitve s posebnimi potrebami.

- Španski regulativni okvir in službe za zaposlovanje, ki so na voljo državljanom s hudo okvaro vida na državni ravni (ONCE), imajo notranjo in specializirano službo, imenovano "služba za podporo pri zaposlovanju", ki med drugim ponuja program usmerjanja in vključevanja v zaposlovanje, program usposabljanja za zaposlovanje in program podpore pri samozaposlovanju.

Če povzamemo, OZN za pravice invalidov je na področju zaposlovanja izpostavil naslednje **pozitivne** ukrepe iz različnih evropskih držav:

- Prizadevanja držav pogodbenic za prilagoditev njihovih pravnih sistemov določbam konvencije ter politike in ukrepi, ki so bili sprejeti, da bi lahko bolj učinkovito uresničevali pravice invalidnih oseb do zaposlitve v skladu s konvencijo. Odbor je seznanjen s sprejetjem nacionalnih načrtov za spodbujanje enakih možnosti za invalide, vključno z ukrepi, zaposlovalnimi ukrepi.

- prepoved neposredne in posredne diskriminacije invalidov pri zaposlovanju z zakonodajo ter potrditev, da zavrnitev razumne prilagoditve pomeni diskriminatorno obravnavanje.

- Razširitev obveznih rezerviranih mest za invalidne iskalce zaposlitve.

- Zagotavljanje razumne prilagoditve in povečanje možnosti za vključitev na običajni trg dela, s ciljem vspešnega in produktivnega zaposlovanja invalidnih oseb.

Če upoštevamo **pomislike, poudarjene** v zaključnih pripombah, vidimo, da se v veliki meri ujemajo s pomisleki, ki izhajajo iz analize vseh podatkov.

Prvič, gre za problematiko dostopnosti, kot sta kakovost in število standardov dostopnosti, ki se med drugim uporabljajo v grajenem okolju, IKT, prometu in informacijskih sistemih na podeželju in v mestih. To je ena najbolj zaskrbljujočih tematik z vidika zaposlitvenih možnosti.

Zaskrbljujoče je tudi vztrajanje pri negativnem odnosu, stereotipih in predsodkih, ki jih okolje goji do invalidnih ljudi. Ti so namreč pogosto obravnavani kot neprimerni za delo in nesposobni za opravljanje nalog. Odbor opozarja na visoko stopnjo brezposelnosti med invalidi, ki je še višja pri ženskih z invalidnostjo, in poudarja obstoječo razliko v plačah, s katero se soočajo ženske z invalidnostjo.

Odbor obžaluje pomanjkanje razčlenjenih podatkov o invalidih, saj je zelo malo podatkov o invalidih v zvezi z zaposlovanjem, še manj pa o invalidih z okvaro vida.

Ena glavnih problematik, ki vzbuja zaskrbljenost v različnih evropskih državah, je veliko število ljudi, ki delajo v zaščitene delavnicah zunaj odprtega trga in prejemajo zelo nizke plače.

Invalidnih oseb, ki so zaposlene na običajnih delovnih mestih, je malo. Zaskrbljujoče je tudi dejstvo, da delodajalci raje plačujejo kazni, kot da bi izpolnjevali zakonske zahteve glede kvot. V Belgiji na primer v zasebnem sektorju ni rezervacije delovnih mest. Sistem nagrad in zagotavljanje

razumnih prilagoditev niso dovolj za zagotavljanje dostopa invalidov do zaposlitve na odprtem trgu dela kljub zavezanosti k Direktivi EU 2000/78/ES proti diskriminaciji pri zaposlovanju.

Odbor je izdal številna **priporočila**, ki se nanašajo na gospodarske in regulativne strategije, ki bi morale ustvariti odprt in inkluziven trg dela v skladu s Konvencijo. Izdali so priporočila za odpravo diskriminacije pri dostopu do trga dela za osebe s težjimi oblikami invalidnosti, pa tudi priporočila, katerih cilj je spodbuditi posluževanje ukrepov, ki nudijo podporo in prilagoditve pri inkluzivnem zaposlovanju. Druga priporočila:

- Zberite podatke o zaposlovanju invalidnih oseb, razčlenjene po spolu, starosti in vrsti invalidnosti, ter podatke o dostopnosti običajnih delovnih mest na trgu dela.
- Razveljavite vso zakonodajo, ki na podlagi invalidnosti omejuje pravico invalidov do opravljanja katerega koli poklica, in zagotovite enako plačilo za delo enake vrednosti za vse invalidne osebe, ne glede na stopnjo njihove invalidnosti.
- reformirajte sisteme za ocenjevanje delovne zmožnosti, da bomo lahko odpravili medicinski pristop in spodbudili vključevanje invalidnih oseb na glavni trg dela.
- Invalidnim osebam zagotovite učinkovito zaščito pred diskriminacijo, dostop do poklicnega usposabljanja, ustrezno raven dostopnosti in razumno prilagoditev.
- spodbujajte zakonodajne ukrepe, ki predpisujejo učinkovite sankcije za delodajalce, ki nočejo zagotoviti razumne prilagoditve na delovnem mestu.
- Izvajajte ukrepe za zmanjšanje razlik v zaposlenosti in razlik v plačah med spoloma.
- bistveno in čim prej povečajte število invalidnih oseb, ki delajo na odprtem trgu dela. V ta namen je treba sprejeti vse potrebne regulativne ukrepe in podpirati spodbude za zagotavljanje pravice invalidov do zaposlitve na odprtem trgu dela, tako v privatnem kot javnem sektorju ter v sistemih izobraževanja in poklicnega usposabljanja.
- Invalidom zagotovite popolno dostopnost vseh delovnih mest ter izobraževalnih centrov in centrov za poklicno usposabljanje.

- Ustvarite možnosti za zaposlitev na dostopnih delovnih mestih, zlasti za ženske s posebnimi potrebami.
- kvotne sisteme dopolnite z drugimi ukrepi za spodbujanje delodajalcev k zaposlovanju invalidnih oseb. Analizirati in odpraviti je treba ovire za zaposlovanje invalidnih oseb.
- v sodelovanju z invalidskimi organizacijami pripravite in izvajajte akcijski načrt za spodbujanje zaposlovanja invalidnih oseb na odprtem trgu dela.
- urejajte in spremljajte razumne prilagoditve, vključno z zaposlitvijo s pomočjo osebne asistencije ter dostopnostjo delovnih mest.
- Postopno odpravite zaščitne delavnice z oblikovanjem strategij za njihovo odpravo, ki jih lahko implementirate nemudoma, z roki in spodbudami za spodbujanje zasebnega in javnega sektorja k zaposlovanju invalidov na odprtem trgu dela. Prav tako okrepite directive za podporo vsem invalidom, ki trenutno delajo v zaščitnih delavnicah, pri prehodu na formalno zaposlitev na odprtem trgu dela v skladu s Konvencijo.
- v praksi spodbujajte pravico invalidnih oseb do ustanavljanja sindikatov.
- Zagotovite, da se invalidnim osebam ne zmanjšata socialno in pokojninsko zavarovanje, ker so delali v zaščitnih delavnicah.
- Spodbujajte družbeno odgovornost podjetij v zvezi z zaposlovanjem invalidnih oseb<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> Evropska unija slepih. (2021). "Poročilo o položaju slepih in slabovidnih oseb v zvezi z zaposlovanjem v Evropi deset let po sprejetju Konvencije o pravicah invalidov: Izzivi in priložnosti": [https://www.euroblind.org/sites/default/files/documents/once\\_ebu\\_employment\\_report\\_en.pdf](https://www.euroblind.org/sites/default/files/documents/once_ebu_employment_report_en.pdf)



# DRUGO POGLAVJE: PRIPOMOČKI IN TEHNIKE ZA VSTOP NA TRG DELA

Zdaj, ko smo se seznanili s podatki o stanju na področju zaposlovanja invalidnih oseb v državah članicah projektnega konzorcija in nekaterih drugih evropskih državah, bomo predstavili nekaj sredstev za izboljšanje njihove zaposljivosti in povečanje njihovih možnosti za vključitev na trg dela.

Nujno je, da se najprej seznanimo z pripomočki in tehnikami, ki so potrebni za dostop do trga dela. Navedli bomo tiste, za katere menimo, da so ključni za vse aktivne iskalce zaposlitev, poseben poudarek pa bomo namenili osebam z okvaro vida, ki jim je namenjen ta priročnik.

## ➤ **INFORMACIJE O ZAVODIH ZA ZAPOSLOVANJE**

Zavodi za zaposlovanje imajo ključno vlogo pri začetku učinkovitega iskanja zaposlitve, saj ponujajo sredstva, podporo in usmerjanje. Poleg tega povečujejo zaposljivost posameznikov in prispevajo k utrjevanju trga dela. Njihove storitve vključujejo dejavnosti, kot so:

- **Informacije in smernice:** Zavodi za zaposlovanje nudijo informacije o trgu dela, zaposlitvenih možnostih, sektorskih trendih in potrebnih znanjih in spretnostih. Nudijo tudi navodila za pisanje učinkovitega življenjepisa, pripravo na razgovore in izboljšanje poklicnih spretnosti.
- **Posredovanje pri zaposlovanju:** posredno povezujejo delodajalce in iskalce zaposlitve. To vključuje objavo prostih delovnih mest, organizacijo zaposlitvenih sejmov, vodenje zaposlitvenih razgovorov in posredovanje ustreznih kandidatov podjetjem.
- **Izobraževanje in usposabljanje:** Številni zavodi za zaposlovanje ponujajo programe izobraževanja in usposabljanja za izboljšanje spretnosti in zaposljivosti iskalcev zaposlitve. Med ponujenimi programi so tečaji poklicnega usposabljanja, delavnice socialnih spretnosti in programi prekvalifikacije za prilagoditev spreminjajočim se potrebam trga dela.

- **Finančna podpora:** V nekaterih primerih lahko zavodi za zaposlovanje iskalcem zaposlitve zagotovijo finančno podporo v obliki nadomestil za brezposelnost, nadomestil za usposabljanje ali dohodkovne podpore za lažji prehod v zaposlitev.
- prilagojeno svetovanje: Zavodi za zaposlovanje **iskalcem** zaposlitve pogosto nudijo prilagojeno svetovanje in individualno spremljanje. To lahko vključuje oceno znanj in spretnosti, pripravo osebnih poklicnih načrtov in spremljanje napredka pri iskanju zaposlitve.

**Na Hrvaškem so** zavodi za zaposlovanje organizirani v več institucijah in ustanovah, ki skupaj obravnavajo potrebe po zaposlovanju in brezposelnosti v državi. Glavna institucija, ki je odgovorna za usklajevanje in upravljanje teh storitev, je Hrvaški zavod za zaposlovanje (Hrvatski Zavod za Zapošljavanje, HZZ).

Osnovna struktura zavodov za zaposlovanje na Hrvaškem:

#### **1. Hrvaški zavod za zaposlovanje (HZZ):**

- To je narodna ustanova, ki je odgovorna za upravljanje in usklajevanje zavodov za zaposlovanje po vsej državi.
- Vodi območne in lokalne urade, ki zagotavljajo neposredne storitve tako brezposelnim kot delodajalcem.
- Zagotavlja razne storitve, med drugim prijavo v evidenco brezposelnih, programe iskanja zaposlitve, usposabljanja in izobraževanja, nadomestila za brezposelnost ter podporne storitve.

#### **2. Območni in lokalni uradi HZZ:**

- Ti uradi se nahajajo v različnih regijah in mestih na Hrvaškem.
- Zagotavljajo neposredne storitve brezposelnim in delodajalcem na svojem območju.
- Ukvarjajo se z registracijo brezposelnih, zaposlitvenim svetovanjem, napotitvami na delo, programi usposabljanja in drugimi zaposlovalnimi storitvami.

### **3. Inštitut za strokovne ocene, poklicno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov (ZOSI)**

- Inštitut za strokovne ocene, poklicno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov je pristojen za razvoj in izboljšavo področij poklicne rehabilitacije.
- Storitve poklicne rehabilitacije so namenjene usposabljanju invalidnih oseb za ustrezno zaposlitev, tj. za ohranitev zaposlitve in napredovanje na njej, ter za poklicni razvoj.
- Za storitve poklicne rehabilitacije v Republiki Hrvaški so pristojni regionalni centri za poklicno rehabilitacijo v Zagrebu, Osijeku, na Reki in v Splitu.
- Standardi storitev poklicne rehabilitacije vključujejo 12 posebej oblikovanih storitev poklicne rehabilitacije, opredeljen pa je tudi način njihovega izvajanja.
- Te storitve so naslednje:

1. Rehabilitacijska ocena zmožnosti dela, znanja, delovnih navad in poklicnih interesov
2. Pomoč pri premagovanju različnih težav, ki ovirajo vključitev v nadaljnje storitve poklicne rehabilitacije
3. Zbiranje perspektiv
4. Analiza delovnega mesta in delovnega okolja
5. Strokovna podpora in spremljanje med krajšimi programi izobraževanja in usposabljanja ali izpopolnjevanja
6. Strokovna podpora in spremljanje na delovnem mestu in v delovnem okolju
7. Krepitev delovnega potenciala in poklicnih kompetenc - delovni center
8. Krepitev delovnega potenciala in poklicnih kompetenc - virtualna delavnica
9. Izdelava načrta prilagoditve delovnega mesta in delovnega okolja ter izvedba potrebnih prilagoditev opreme in delovnih sredstev.
10. Vrednotenje učinkovitosti dela.
11. Usposabljanje za specifične poklice, cilj katerih je konkretno delovno mesto
12. krajši programi izobraževanja, usposabljanja in izpopolnjevanja.

#### **4. Ministrstvo za delo, pokojninski sistem, družino in socialno politiko:**

- Je glavni vladni organ, ki je odgovoren za oblikovanje politike zaposlovanja in socialne zaščite na Hrvaškem.
- V sodelovanju s HZZ in drugimi ustreznimi ustanovami razvija in izvaja strategije dela in programe zaposlovanja.

#### **5. Druge vladne agencije:**

- Različne vladne agencije lahko sodelujejo pri izvajanju storitev zaposlovanja na posebnih področjih, kot so izobraževanje in poklicno usposabljanje, socialne storitve in gospodarski razvoj.

#### **6. Združenja delodajalcev in sindikati:**

- Združenja delodajalcev in sindikati imajo pomembno vlogo pri oblikovanju politik na področju dela in promocije dobrih delovnih praks.
- Z vlado in HZZ lahko sodelujejo pri oblikovanju programov zaposlovanja, usposabljanja in razvoja spretnosti.

Če povzamemo, zavodi za zaposlovanje na Hrvaškem se ukvarjajo s potrebami po zaposlovanju in brezposelnosti v državi deluje. Njihova struktura temelji na sodelovanju med hrvaškim zavodom za zaposlovanje, ustreznimi vladnimi organi, območnimi in lokalnimi ustanovami ter Zavodom za strokovne ocene, poklicno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov, pa tudi z interesnimi skupinami iz zasebnega sektorja in sindikati.

Organizacije civilne družbe so si zelo različne, veliko razlik je predvsem med tistimi, ki zastopajo vse invalidne osebe in tistimi, ki se ukvarjajo samo z določeno vrsto invalidnosti. A vse organizacije si prizadevajo povečati zaposljivost njihovih članov. Številne nevladne organizacije izvajajo razne dejavnosti in projekte, preko katerih se spopadajo s posebnimi izzivi svojih ciljnih skupin ter se trudijo povečati njihovo zaposljivost in izboljšati njihovo znanje. Pogosto izvajajo svetovanje in podporo na področju zaposlovanja ter sodelujejo z drugimi javnimi in zasebnimi institucijami, organizirajo kampanje in ustvarjajo nove priložnosti za svoje ciljne skupine, kjer se te srečajo s

potencialnimi delodajalci ter izboljšajo svoje predstavitvene in komunikacijske sposobnosti.

**V Španiji so** zavodi za zaposlovanje večinoma organizirani na dveh ravneh: na narodni ravni, ki jo vodi Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), in na avtonomni ravni, kjer ima lahko vsaka avtonomna skupnost svoje zavode za zaposlovanje.

### **1. Državni javni zavod za zaposlovanje (SEPE)**

- Je avtonomni organ pri ministrstvu za delo in socialno gospodarstvo.
- Njegova glavna naloga je upravljanje aktivne politike zaposlovanja ter izplačevanje nadomestil za brezposelnost in druge pomoči, povezane z zaposlovanjem, na nacionalni ravni.
- Storitve, ki jih nudi, so: napotitev na delo, informiranje in usmerjanje na področju zaposlovanja, poklicno usposabljanje ter upravljanje z nadomestili za brezposelnost.

### **2. Regionalni zavodi za zaposlovanje**

- Vsaka od 17 avtonomnih skupnosti ima lahko svoj zavod za zaposlovanje, a struktura in ime se lahko razlikujeta od regije do regije.
- Te regionalne službe dopolnjujejo delo SEPE na regionalni ravni in prilagajajo politike zaposlovanja posebnim potrebam vsake avtonomne skupnosti.
- Njihove tipične naloge so: napotitev na delo, spodbujanje zaposlovanja, poklicno usposabljanje in podpora pri lokalnih programih za zaposlovanje.

Poleg teh glavnih struktur obstajajo v Španiji tudi druge institucije in organi, povezani z zaposlovanjem, kot so sindikati in društva delodajalcev, ki sodelujejo pri oblikovanju politike zaposlovanja ter lahko delavcem in delodajalcem zagotavljajo svetovalne in podporne storitve.

Če povzamemo: Struktura zavodov za zaposlovanje v Španiji je organizirana na dveh ravneh: na nacionalni ravni, ki jo predstavlja SEPE, in na avtonomni

ravni, kjer ima vsaka avtonomna skupnost svoje zavode za zaposlovanje, prilagojene specifičnim posebnim potrebam.

SEPE ponuja vrsto storitev za delodajalce in brezposelne delavce, med drugim:

1. Napotitev na delo: Posredovanje pri zaposlovanju brezposelnih oseb na delovnih mestih, ki ustrezajo njihovim spretnostim in izkušnjam, ter pomoč podjetjem pri iskanju kandidatov za prosta delovna mesta.
2. Informacije in smernice za delo: zalaganje z informacijami o trgu dela, zaposlitvenih možnostih, poklicnem usposabljanju, programih zaposlovanja in drugih temah, povezanih z delom.
3. Poklicno usposabljanje: programi usposabljanja in preusposabljanja za izboljšanje spretnosti in zaposljivosti brezposelnih delavcev.
4. Nadomestila za brezposelnost: nadziranje izplačevanje finančnih nadomestil brezposelnim delavcem, ki izpolnjujejo določene pogoje, na primer plačujejo zadostne prispevke za socialno varnost.

**V Sloveniji** zavode za zaposlovanje večinoma vodi Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (ZRSZ). Pregled delovanja teh služb in njihove strukture:

1. **Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (ZRSZ):**
  - To je narodna ustanova, ki je odgovorna za upravljanje in usklajevanje zavodov za zaposlovanje po vsej državi.
  - Brezposelnim in delodajalcem zagotavlja širok nabor storitev, povezanih z zaposlovanjem.
  - Njegovo glavno poslanstvo je olajšati zaposlovanje brezposelnih oseb na ustreznih delovnih mestih in podpirati razvoj trga dela.
2. **regionalni in lokalni uradi ZRSZ:**
  - ZRSZ deluje prek mreže regionalnih in lokalnih uradov po vsej Sloveniji.
  - Ti uradi zagotavljajo neposredne storitve brezposelnim in delodajalcem na svojih območjih.

- Ponujajo storitve, kot so prijava v evidenco brezposelnih, poklicno svetovanje, svetovanje pri iskanju zaposlitve, programi usposabljanja in izobraževanja ter nadomestila za brezposelnost.

### **3. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti:**

- Je glavni vladni organ, ki je pristojen za oblikovanje politike zaposlovanja, socialnih zadev in varstva dela v Sloveniji.
- Tesno sodeluje z ZRSZ in drugimi ustreznimi vladnimi ustanovami pri oblikovanju učinkovitih politik na področju dela in sociale.

### **4. druge vladne agencije in sorodne organizacije:**

- Različne vladne ustanove lahko sodelujejo pri zagotavljanju storitev, povezanih z zaposlovanjem, poklicnim usposabljanjem, izobraževanjem in gospodarskim razvojem.
- Nevladne organizacije in druge institucije lahko sodelujejo z vlado in ZRSZ pri izvajanju programov in projektov, povezanih z zaposlovanjem in razvojem spretnosti.

### **5. Združenja delodajalcev in sindikati:**

- Združenja delodajalcev in sindikati imajo pomembno vlogo pri socialnem dialogu in oblikovanju politike dela v Sloveniji.
- Z vlado in ZRSZ sodelujejo pri spodbujanju primernih delovnih pogojev, izboljševanju zaposljivosti in ustvarjanju zaposlitvenih možnosti.

Na kratko, zavodi za zaposlovanje v Sloveniji so organizirani prek Zavoda RS za zaposlovanje, ta pa v sodelovanju z različnimi vladnimi ustanovami, organizacijami ter zainteresiranimi skupinami iz zasebnega in sindikalnega sektorja obravnava potrebe po zaposlovanju in brezposelnosti v državi.

Tako kot na Hrvaškem je tudi v Sloveniji treba omeniti pomemben doprinos reprezentativnih invalidskih organizacij, ki delujejo kot nevladne organizacije, in drugih interesnih skupin, ki spodbujajo vključevanje invalidov na trg dela. Vsaka od teh organizacij ozavešča javnost o posebnostih posameznih vrst invalidnosti, po drugi strani pa spodbuja uresničevanje zahtev po prilagoditvah, ki jih osebe s posameznimi vrstami invalidnosti potrebujejo za enakopravno opravljanje dela na delovnem mestu. K zaposlovanju invalidov pomembno prispeva tudi kvotni sistem, ki delodajalce zavezuje k zaposlovanju določenega dela invalidov, hkrati pa ponuja spodbude, kot so nagrada za preseganje kvote, oprostitev plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, subvencija plače, plačilo stroškov prilagoditve delovnega mesta in plačilo stroškov podpornih storitev. Kljub temu imajo v Sloveniji posebna podjetja, ki zaposlujejo invalide, ključno vlogo pri zaposlovanju invalidov na splošno. Težava je v tem, da ta podjetja pogosto opravljajo preprosta fizična dela z zelo nizko dodano vrednostjo in tako ne morejo zagotoviti stimulativenega okolja za razvoj potenciala izobraženih ali visoko izobraženih posameznikov.

## ➤ **STORITVE USMERJANJA**

Eden najučinkovitejših virov za iskalce zaposlitve so službe za poklicno svetovanje. Za invalide je strokovna podpora v procesu iskanja zaposlitve pogosto bistvenega pomena.

Tovrstne storitve so lahko povezane z državnimi zavodi za zaposlovanje ali subjekti/organizacijami, ki se ukvarjajo z brezposelnimi osebami, zlasti brezposelnimi invalidi.

Podpora strokovnjaka za poklicno usmerjanje lahko bistveno izboljša zaposlitvene možnosti posameznikov, ki aktivno iščejo zaposlitev. Ti strokovnjaki v sodelovanju z upravičencem oblikujejo prilagojene načrte vključevanja, ki izboljšujejo osebne in poklicne spretnosti. Z oblikovanjem prilagojenega načrta izboljšajo njihove zaposlitvene možnosti. Poleg tega so ti strokovnjaki dobro seznanjeni z najprimernejšimi sredstvi in orodji za dostop do trga dela. v nekaterih primerih storitve poklicnega usmerjanja celo



omogočajo neposredno sodelovanje s podjetji, s čimer se poveča verjetnost uspešne zaposlitve za tiste, ki iščejo pomoč.

V okviru storitev poklicnega svetovanja za invalide imajo strokovnjaki pomembno znanje in izkušnje, preko katerega tistim, ki uporabljajo njihove storitve, nudijo prilagojeno podporo. Spretno se prilagajajo edinstvenim značilnostim in situacijam vsakega posameznika ter njegovi invalidnosti.

Strokovnjaki za svetovanje lahko pomagajo pri dostopanju do informacij o trgu dela, nudijo podporo in svetujejo pri iskanju zaposlitve. Ti viri so prilagojeni vsakemu posamezniku ter pomagajo pri zaposlitvenih možnostih. Svetovalni delavci lahko učinkovito upravljajo spodaj opisane vire in s tem poenostavijo postopek vstopa na trg dela.

## **➤ PRIPRAVA IN PREDLOŽITEV ŽIVLJENJEPISOV PODJETJEM**

Pri iskanju zaposlitve je nujno imeti predstavitveni dokument, ki jedrnato povzema tako osebne kot poklicne podatke kandidata. V ta namen uporabljamo življenjepis (Curriculum Vitae, CV), izraz, ki izhaja iz latinščine in v enem od prevodov pomeni "potek življenja".

Za pripravo življenjepisa obstaja veliko različnih modelov, standarda, ki bi določal, kateri je najboljši, pa ni. Nekaj osnovnih kriterijev za pripravo življenjepisa bomo našteali in opredelili:

1. Biti mora **dovolj jasen**, da lahko delodajalci hitro razberejo bistvene informacije. Ker delodajalci pogosto ne berejo življenjepisov, daljših od dveh strani, mora biti le-ta kratek in učinkovit. Priporočljivo je ustvariti dobro organiziran življenjepis z izvorno obliko.

### **2. "Elevator pitch":**

Ljudje potrebujejo približno 30 sekund, da se z dvigalom zapeljejo od vrha do dna stavbe. Enako velja za kratko predstavitev v življenjepis. To pomeni, da ne smemo razglabljati in navajati nepotrebnih informacij, ampak le najpomembnejše podrobnosti.

V nekaj besedah povemo, kdo smo, kaj nas odlikuje in kaj želimo početi. Običajno ga napišemo v življenjepis pod osebnimi podatki.

Besedilo je lahko v okvirčku in je izostreno. To je naša prodajna ponudba, naš oglas. Dobro ga premislite in ga nikoli ne pozabite prilagoditi določenemu delovnemu mestu.

Vrstni red vsebine ni preveč pomemben; v večini primerov se življenjepis začne z osebnimi podatki, nato pa je priporočljivo, da po uvodni predstavitvi navedemo svoje poklicne izkušnje. Za to sta dva glavna razloga. Prvič, izkušnje na razpisnem delovnem mestu ali podobnih vlogah veliko pomenijo pri postopku izbire delovnega mesta. V nekaterih primerih je mogoče določene kompetence pridobiti le z delovnimi izkušnjami. Poleg tega gre pri življenjepisih invalidov pogosto za kandidate z omejenimi kvalifikacijami in osnovno izobrazbo. V takih primerih je priporočljivo izpostaviti njihove praktične izkušnje pred izobrazbenimi primankljaji. Po zbiranju osebnih podatkov in delovnih izkušenj lahko naštejemo podatke o akademskem in dopolnilnem usposabljanju, kjer moramo navesti naziv izobraževanja ali usposabljanja, leto, v katerem je bilo končano, institucijo, ki ga je opravila, in skupno število ur.

V nekaterih državah, na primer v Španiji, je v življenjepisu osebe z omejeno mobilnostjo tudi rubrika "iskani poklici". Ta razdelek je tam zato, da delodajalec lažje ugotovi, kakšne vrste delovnih mest in funkcij lahko kandidat opravlja. Mnogokrat se namreč zgodi, da iskalec dela trenutno ne more opravljati izkušenj, ki jih je navedel v življenjepisu, saj jih je pridobil pred boleznijo ali nesrečo, zaradi katere je pridobil invalidnost, ki omejuje njegove funkcije pri opravljanju dotedanjšega poklica. Zelo pogost je primer gradbenega delavca. Po bolezni ali nesreči utrpi vrsto posledic, ki omejujejo ali onemogočajo opravljanje njegovega prejšnjega poklica, a je kljub temu sposoben opravljati druge poklice. V razdelku o iskanih poklicih tako lahko naštejemo poklice, ki jih lahko opravlja ter kakšna so njegova znanja in spretnosti.

# VZOREC ŽIVLJENJEPISA <sup>6</sup>

## OSEBNI PODATKI

Rita Shaw

Rojena 4. marca 1991

Ulica Verde 347, 50100 Firenze (IT)

(0039) 0552781762

rita.shaw@gmail.com

Sem diplomantka s pripravništvom v tujini in zanima me delo poslovne tajnice. Sem predana delavka in želim prispevati k doseganju ciljev podjetja. Pripravljena sem prevzeti tudi odgovorne naloge.

## IZOBRAZBA

Februar 2014: Univerza v Bologni (IT), Oddelek za ekonomijo,

Poslovne študije in statistika

diploma iz poslovne administracije in ekonomije, 105/110

Študijski predmeti: mikroekonomija, pravila menedžmenta, makroekonomija, zakonodajna načela, gospodarsko pravo, računovodstvo, računska orodja, tržne tehnike, finančna analiza, statistika, poslovne strategije.

## POKLICNE IZKUŠNJE

marec 2014 - marec 2016: pomočnica pri upravljanju plač in delu s strankami.

- SEMA COPIES, Ulica Amarilla 46, 40100 Bologna (IT)
  - Spremljanje obračuna plač za več kot 250 zaposlenih in pošiljanje čekov pred koncem vsakega meseca.
  - Odgovarjanje na klice (povprečno 60 klicev na dan), pomoč pri reševanju težav strank in oddelka IT, tako s strani strank kot oddelka za obračunavanje.

---

<sup>6</sup> Evropska unija slepih. (2021). "Priročnik za neizkušene iskalce zaposlitve z okvaro vida": [https://www.euroblind.org/sites/default/files/documents/ebu\\_manual\\_for\\_inexperienced\\_job\\_seekers\\_with\\_a\\_visual\\_impairment.pdf](https://www.euroblind.org/sites/default/files/documents/ebu_manual_for_inexperienced_job_seekers_with_a_visual_impairment.pdf).

- pomoč pri analizi vseh sistemov za vnos podatkov v podjetju in priprava priporočil za celoten sistem

julij 2013 - december 2013: pripravništvo kot pisarniški asistent

- GAMMA CORPORATIONS, 26 Garden Street, 30012 Liverpool, GB.
- Pomoč pri skeniranju dokumentov (več kot 100 dokumentov na dan) in registraciji teh dokumentov v notranji informacijski sistem za prihodnjo uporabo v drugih notranjih oddelkih in mednarodnih pisarnah podjetja.
- Vsakodnevna pomoč pri pisanju in pošiljanju zaupnih pisem višjemu vodstvu.
- snemanje, prepisovanje in razdeljevanje zapisnikov sestankov.

### **PROSTOVOLJSTVO**

2011 - doslej: Društvo mladinskih centrov, prostovoljno delam kot računovodja:

- Vodenje dnevne evidence prihodkov in odhodkov.
- Upravljanje računov društva
- priprava finančnih poročil

### **JEZIKI**

- tekoče znanje angleščine, prvi certifikat iz angleščine, ki ga je leta 2013 izdala Univerza v Cambridgeu.
- Zelo dobra raven govornje in pisane španščine, pridobljena med devetmesečnim projektom Erasmus na Univerzi v Barceloni leta 2012.

### **RAČUNALNIŠKA ZNANJA**

- ECDL, ki ga je izdala AICA leta 2011

# VZOREC ŽIVLJENJEPISA <sup>7</sup>

## OSEBNI PODATKI

Sona Smith

Rojena 5. junija 1983

Trg Giardino 26, 40100, Bologna (IT)

(0039) 051 3346182

Sona.Smith@gmail.com

Po dveh letih izkušenj kot komercialistka in treh letih kot poslovna sekretarka, z magisterijem iz ekonomije in poslovne administracije ter bogatimi izkušnjami z uporabo sistema SAP želim svoje znanje in izkušnje dobro uporabiti na delovnem mestu vodje prodaje v mednarodnem podjetju.

## POKLICNE IZKUŠNJE

- julij 2014 - doslej: komercialni direktor Seat SPA, London Street 56, 00187 Roma (IT)
- Organizacija in načrtovanje ključnih storitev, kot so recepcija, varnost, pošta in vsakodnevno vzdrževanje.
- Odgovornost za zagotavljanje pravilnega izpolnjevanja pogodb, zavarovalnega kritja in varnostnih standardov.
- Vodenje desetih zaposlenih
- Upravljanje postopkov za preprečevanje izgube gotovine in določanje varnostnih pravilnikov.
- analiziranje prodajnih podatkov in napovedovanje prihodnjega obsega prodaje.
- sodelovanje pri izbiri in razgovorih z novimi zaposlenimi.
- Pisanje poročil o uspešnosti in ocenjevanje uspešnosti na podlagi določenih indikatorjev.

---

<sup>7</sup> Evropska unija slepih. (2021). "Priročnik za neizkušene iskalce zaposlitve z okvaro vida": [https://www.euroblind.org/sites/default/files/documents/ebu\\_manual\\_for\\_inexperienced\\_job\\_seekers\\_with\\_a\\_visual\\_impairment.pdf](https://www.euroblind.org/sites/default/files/documents/ebu_manual_for_inexperienced_job_seekers_with_a_visual_impairment.pdf).

- november 2011 - julij 2014: poslovna sekretarka REDFORD & SONS, Walter Street 75, 20183 Milano (IT)
  - Načrtovanje in usklajevanje sestankov, napovedanih srečanj in potovanj za nadzornike in vodje.
  - Upravljanje poročil o potovanjih in stroških za člane ekipe oddelka.
  - Usposabljanje dveh poslovnih sekretarjev v času širitve podjetja
  - Razvoj novih postopkov arhiviranja in organizacijskih postopkov
- 
- september 2008 - september 2011: tajnica BRIGHT SRL, Beverly Street 89, 20018 Milano (IT)
  - Odgovornost za dokumente, kot so korespondenca, osnutki, okrožnice in elektronska sporočila, ter za pripravo treh poročil za vodstvo na tedenski ravni.
  - odpiranje, urejanje in razdeljevanje sporočil in korespondence.
  - nakup in vzdrževanje zalog pisarniškega materiala, odgovornost za upoštevanje proračunskih smernic
  - snemanje, prepisovanje in razširjanje zapisnikov sestankov.

### **IZOBRAZBA**

Julij 2008: Univerza v Bologni, Oddelek za ekonomijo, poslovne študije in statistiko

Magistrski študij ekonomije in poslovne uprave, poslovni menedžment

Glavni predmeti: računovodstvo in finančno poročanje, poslovno načrtovanje, menedžment in strategije, finančno pravo, računovodski menedžment in strateški nadzor, mednarodno pravo.

### **JEZIKI**

CAE iz angleščine, ki ga je leta 2008 izdala Univerza v Cambridgeu.

### **IT**

- Visoka raven poznavanja poslovnih upravnih in računovodskih modulov SAP FI-CO.
- Strokovno znanje Microsoft Office, zlasti uporaba programa Excel.

### **DRUGE POMEMBNE INFORMACIJE**

Pripravljenost potovati lokalno v tujino.

3. Trendi v življenjepisih se skozi čas spreminjajo. Včasih lahko pošljemo "slep" življenjepis - brez osebnih podatkov, kot sta starost ali fotografija. Takšne življenjepise uporabimo, če se želimo izogniti diskriminaciji na podlagi starosti ali fizičnega videza. Vendar pa obstajajo tudi primeri, ko je vključitev takih podatkov nujna. V večini primerov je bolj učinkovito, če si oseba, ki izbira delavca, kandidate lahko zapomni po njihovih fotografijah. Če torej posameznik meni, da lahko fotografija izboljša njegov življenjepis, je priporočljivo, da jo vključi. Pri tem je treba zagotoviti, da je na nevtralnem ozadju prikazan samo obraz.

Evropski življenjepis, ki je priljubljen v zadnjih letih, se pogosto uporablja za poklice z višjimi kvalifikacijami in je velikokrat naveden kot zahtevana oblika življenjepisa v razpisu za delovno mesto. Vendar je manj praktičen za obrtne in druge poklice, za katere ni potrebna visoka usposobljenost<sup>8</sup>.

Priporočljivo je torej, da je življenjepis preprost, privlačen in vsebuje značilnosti, ki smo jih opisali v prejšnjih odstavkih.

Še ena od oblik življenjepisa, ki jo včasih zahtevajo zaposlitvene objave, je Europass. Uporabimo ga, kadar želimo poslati prošnjo za zaposlitev institucijam EU.

**OPOMBA: Ne** glede na to, katero različico ali obliko življenjepisa izberete, je treba zagotoviti, da je vsak življenjepis lastnoročno podpisan.

*Razmislimo: Ali naj v življenjepisu omenimo tudi invalidnost?*

To bi morala biti osebna odločitev.

---

<sup>8</sup> <https://europa.eu/europass/eportfolio/screen/cv-editor?lang=en>

Pri odločanju upoštevajte dejavnike, kot so vrsta delovnega mesta, za katero se potegujete, in želje podjetja. Če je podjetje izrecno namenjeno invalidnim kandidatom, poskrbite, da bo ta informacija vidno navedena v vašem življenjepis. Zaposlovalci lahko na podlagi teh podatkov hitro prepoznajo ustrezne kandidate.

Če pa ponudba za delo ni izrecno namenjena določeni skupini in želite poudariti svoje delovne izkušnje in kvalifikacije, ne da bi na izbirni postopek vplivali kakršni koli drugi dejavniki, je povsem sprejemljivo, da v svojem življenjepis ne omenjate invalidnosti.

Poleg tega ni nujno navesti vrste invalidnosti. To lahko privede do diskriminatornih situacij zaradi obstoječih predsodkov, povezanih z določenimi invalidnostmi. Posledično lahko navedba ovira možnosti za sodelovanje v izbirnih postopkih. Prav tako lahko predstavlja težave razkritje odstotka invalidnosti. Nekatera podjetja posameznike z visokim odstotkom invalidnosti dojemajo kot manj primerne za delovno mesto, zlasti če ne razumejo, kako invalidnost vpliva na njihove sposobnosti.

### ➤ **SAMOKANDIDATURA**

Če si želimo povečati možnosti zaposlitve, moramo biti proaktivni in izvirni. Včasih se zgodi, da ponudbe za zaposlitev ne ustrezajo našim pričakovanjem in željam. Toda ne smemo pasivno čakati na popolno izbiro, temveč moramo razmišljati o aktivnem raziskovanju podjetij, ki se ujemajo z našimi interesi in imajo podobne profile zaposlenih kot mi - tudi če ne zaposlujejo aktivno.

Če želite kandidirati sami, sledite naslednjim korakom:

1. **Raziskujte: Poiščite** podjetja, delujoča na področju, ki vas zanima. Ko izberete podjetja, poiščite informacije o številu zaposlenih, sedežu, poslanstvu, vrednotah podjetja itd.
2. Poiščite nekaj **kontaktnih** podatkov in jim pošljite svojo kandidaturo. Večina podjetij ima na svojih spletnih straneh razdelek "sodelujte z nami" ali kaj podobnega. Izpolnite zahtevane podatke v tem razdelku, zelo verjetno boste morali priložiti tudi svoj življenjepis. To je morda dovolj, če pa si res želite delo v določenem



podjetju, poiščite način, kako bi svoj življenjepis in motivacijsko pismo lahko poslali osebi, odgovorni za stike z javnostjo, ali nekemu, ki ji je blizu, na primer tako, da poskusite najti njen e-poštni naslov ali profil na (profesionalnih) družbenih omrežjih, kot so LinkedIn, Instagram, Facebook itd.

3. Pripravite **spremno / motivacijsko pismo**. To je dokument, ki skupaj z življenjepisom vsebuje konkretne informacije o vaši motivaciji za zaposlitev v podjetju, poudarja vaše osebne in poklicne spretnosti ter kaj lahko prispevate podjetju.
4. Ustvarite profil LinkedIn. Aplikacija in spletna stran LinkedIn sta dostopni osebam z okvarami vida, zlasti tistim, ki uporabljajo bralnik zaslona. Predstavljena je kot digitalni življenjepis, ki lahko "živi in raste", posebej če vanj vložite nekaj svojega časa in energije tako, da posodabljate informacij in svoje zgodbe o uspehu delite s svojo poklicno mrežo. LinkedIn je uporabniku zelo prijazen, zato le ustvarite svoj poklicni digitalni profil in dodajte zaposlene (zlasti iz kadrovske službe) iz podjetij, v katerih želite delati.

## ➤ **SVOJ ŽIVLJENJEPIS PRILAGODITE RAZLIČNIM PONUDBAM ZA DELO**

Pri pripravi splošnega življenjepisa je potrebno zbrati vse osebne in poklicne podatke, ki omogočajo celovit pregled nad posameznikom. Prilagajanje življenjepisa konkretni ponudbi za delo je običajno potrebno, ko ima kandidat bogate izkušnje in/ali raznolika usposabljanja na različnih področjih. Cilj je poudariti informacije, ki so pomembne za željeno delovno mesto.

## ➤ **PRIPRAVA SPREMNEGA PISMA**

Spremno pismo je dokument, v katerem kandidat opiše svoje izkušnje, usposabljanja, vrednote in druge pomembne informacije. Pismo vsebuje podrobnosti, ki niso v celoti zajete v življenjepis, kot so osebne značilnosti, interesi in razlogi, zakaj se želite pridružiti določenemu podjetju. Spremno pismo kandidat običajno napiše, ko se na delovno mesto prijavlja sam, vendar ga lahko pošlje tudi kot odgovor na oglase za delo. Nekateri zaposlitveni portali celo zahtevajo kratko spremno pismo kot del prijave na določene zaposlitvene priložnosti. Spremno pismo za uporabo v Evropi mora biti jedrnato, strokovno in prilagojeno kulturnim regionalnim normam. Pri oblikovanju spremnega pisma lahko upoštevate spodnjo osnovno strukturo:

### 1. **Naslov:**

- V zgornjem levem kotu strani navedite svoje kontaktne podatke (ime in priimek, naslov, telefonsko številko in e-poštni naslov).

### 2. **Podatki o naslovníku:**

- Nato dodajte podatke podjetja, na katerega se obračate. V zgornjem desnem kotu navedite ime podjetja, ime prejemnika (če je znano) in poštni naslov podjetja. Če imate naslov prejemnika, lahko dodate tudi ta podatek.

### 3. **Začetni pozdrav:**

- Preden napišete jedro pisma, lahko dodate tudi ime delovnega mesta, za katerega se potegujete, v obliki naslova.
- Uporabite uradni pozdrav, kot je "Spoštovani [ime in priimek prejemnika]" ali preprosto samo "Spoštovani".

### 4. **Uvod:**

- V prvem delu pisma predstavite, kdo ste in zakaj pišete. Navedite delovno mesto, za katero se potegujete, in kje ste videli ponudbo za zaposlitev. Poleg tega lahko na kratko omenite svoje ustrezne izkušnje ali najpomembnejše kvalifikacije.

#### 5. **Vsebina spremnega pisma:**

- V tem odstavku ali odstavkih poudarite svoja ustrezna znanja, izkušnje in dosežke, zaradi katerih ste idealen kandidat za delovno mesto. Navedete lahko konkretne primere iz svojega prejšnjega dela, ki dokazujejo vaše sposobnosti in kako lahko prispevate k uspehu podjetja.

#### 6. **Povezava s podjetjem:**

- Pokažite svoje zanimanje za podjetje in pojasnite, zakaj bi radi delali v njem. Omenite lahko posebne lastnosti podjetja, kot so njegova kultura, vrednote ali nedavni projekti, in kako se ujemajo z vašimi cilji in znanji.

#### 7. **Zaključek:**

- V zadnjem delu pisma izrazite zanimanje za razgovor, na katerem bi se radi pogovorili o tem, kako bi lahko prispevali k ekipi. Zahvalite se prejemniku za čas in pozornost.

#### 8. **Končni pozdrav:**

- Uporabite formalni pozdrav, na primer "Lep pozdrav", ki mu sledi vaše polno ime.

#### 9. **Podpis:**

- Če boste pismo poslali po pošti, pod pozdraavom pustite prostor za svoj podpis. Če boste pismo poslali po elektronski pošti, bo kot podpis služilo vaše ime in priimek.

#### 10. **Vsebino pisma prilagodite** specifikacijam delovnega mesta in podjetja, na katerega se prijavljate.

Ne pozabite pregledati in popraviti spremnega pisma, da v njem ne bo slovničnih ali pravopisnih napak. Še bolj pa je pomembno, da kot slepa ali slabovidna oseba prosite videčo osebo, da ga še enkrat pregleda.

# PREDLOGA SPREMNEGA PISMA

**Kontaktne podatke delodajalca**

**(Podjetje)**  
**(naslov)**

**Vaši kontaktne podatke**

**(ime)**  
**(naslov)**  
**(telefonska številka)**  
**(številka mobilnega telefona)**  
**(e-naslov)**  
**(datum pisanja)**

Naslov: **(naziv delovnega mesta)**

Spoštovani, **(Spoštovani G. Ga. priimek)**,

**Na (ime spletne strani)** sem naletel na vaš zaposlitveni oglas in želim se prijaviti na delovno mesto **(naslov delovnega mesta)**.

Kot je razvidno iz mojega življenjepisa, trenutno delam v **(ime podjetja)** kot **(ime trenutnega delovnega mesta)**. Na svojem sedanjem delovnem mestu sem odgovoren za **(trenutne odgovornosti)**. Tesno sodelujem s **(oddelkom)** in znam pravočasno prepoznati in odpraviti težave, ki bi lahko imele slabe posledice.

Delovno mesto **(ime delovnega mesta)** si želim, ker menim, da imam ustrezna znanja in spretnosti **(nabor znanj in spretnosti)**. V zadnjem letu sem v podjetju izvedel **(poseben projekt)**. To je pomenilo **(Podrobnosti o projektu)**, s čimer sem dosegel **(Rezultat projekta)**. Uspešno sem dosegel **(osebni dosežek)**.

Sposoben sem ohranjati najvišje standarde in hkrati zmanjševati stroške ter menim, da bi lahko pozitivno prispeval k rezultatom vašega podjetja.

Lepo vas pozdravljam,

**(Vaš podpis)**  
**(vaše ime)**

## ➤ **PRIPRAVA SEZNAMA PODJETIJ**

A pred pripravo motivacijskega / spremnega pismo, je potrebno sestaviti Seznam podjetij, ki ustrezajo vašim željam. Poiščite podjetja, ki se vam zdijo zanimiva iz raznih razlogov, npr. Ustrezen Opis nalog, konkurenčna plača ali posebne vrste pogodb. Nato temeljito preučite, kaj bi v teh organizacijah radi počeli in kaj lahko doprinesete. Naberite splošne informacije o vsakem podjetju.

Če so rezultati vaše preiskave zadovoljivi, to pomeni, da ste dobili potencialno priložnost. Oglasite se jim z dobro pripravljanim spremnim pismom in življenjepisom. Včasih uvodno sporočilo v telesu vašega elektronskega sporočila služi kot predstavitveno pismo.

## ➤ **ANALIZIRANJE ZNAČILNOSTI RAZLIČNIH POKLICEV.**

Predvsem se je treba zavedati, da vsi ljudje niso primerni za vse poklice. Vsak posameznik ima spretnosti in sposobnosti, zaradi katerih je za ene poklice bolj primeren kot za druge. Da bo izvedba te analize lahko karseda učinkovita, je priporočljivo poiskati nasvete strokovnjakov. Ti vam lahko pomagajo razumeti in oceniti pogoje, ki jih različni poklici zahtevajo na področju usposabljanja, izkušenj in kompetenc - ne glede na to, ali jih izpolnjujete ali ne. Če obstajajo ovire pri izpolnjevanju pogojev, vam lahko pomagajo pri iskanju načinov za njihovo odpravo.

Preko tega postopka invalidi, ki iščejo zaposlitev, razumejo, da je priprava ključnega pomena, kar je tudi njegov namen. Če hočejo učinkovito konkurirati drugim iskalcem zaposlitve, se morajo opremiti s potrebnimi kvalifikacijami. Velik del določanja najprimernejšega poklica za invalida (kamor spadajo tudi osebe z okvaro vida), predstavlja natančna ocena posameznikovih spretnosti in sposobnosti. V nadaljevanju je navedenih nekaj korakov, ki so lahko v pomoč pri tem postopku:

Samoocena sposobnosti in interesov: Oseba z omejeno mobilnostjo lahko prvi korak k zaposlitvi naredi sama, in sicer s prepoznavanjem in evalvacijo svojih sposobnosti, interesov, prejšnjih delovnih izkušenj in poklicnih ciljev. To lahko

stori z razmislekom, samooceno spretnosti in opredelitvijo dejavnosti, v katerih uživa in za katere meni, da jih je sposobna opravljati.

Svetovanje in usmerjanje: Svetovanje in usmerjanje strokovnjakov, kot so svetovalci za zaposlovanje invalidov, strokovnjaki za izobraževanje in rehabilitacijo ali socialni delavci, lahko prinese drugačen pogled na situacijo in pomaga pri iskanju ustreznih možnosti in priložnosti za zaposlitev.

Raziskovanje možnosti zaposlitve: Raziščite možnosti zaposlitve glede na svoje sposobnosti, interese in izzive. Med drugim preučite različne panoge, sektorje, vrste dela in zaposlitvene možnosti v javnem in zasebnem sektorju.

Ocenjevanje zahtev in razumne prilagoditve: Ocenite zahteve poklicev na seznamu in ugotovite, kakšne razumne prilagoditve so potrebne zanje. Pozanimajte se tudi, če vasa potencialna podjetja že nudijo kakšno podporo, npr.: programi za enake možnosti, prilagoditve delovnih mest in podporna tehnologija.

Pripravnštva in predhodne izkušnje: Razmislite tudi o delovnih praksah, pripravništvih ali prostovoljnem delu, kjer bi v različnih vlogah in okoljih lahko pridobili izkušnje. Raziščite poklicne možnosti, ki vam jih take izkušnje odprejo. Te izkušnje lahko posamezniku tudi pomagajo ugotoviti, katera vrsta dela je zanj najprimernejša, in razviti temu-primerne spretnosti.

Podporna mreža: Pri iskanju zaposlitve lahko koristno uporabite osebne in poklicne podporne mreže, vključno z družino, prijatelji, mentorji in podpornimi invalidnimi organizacijami, ki vam lahko priskrbijo smernice, nasvete in priložnosti za mreženje.

Dolgoročno načrtovanje: Pri izbiri poklica upoštevajte dolgoročne cilje in možnost za poklicno rast. Prepoznajte priložnosti za strokovni razvoj, dodatno usposabljanje ali nadaljnje izobraževanje, saj bi to lahko koristilo vaši dolgoročni poklicni poti.

Z upoštevanjem teh korakov in skrbno oceno spretnosti, interesov in razpoložljivih zaposlitvenih možnosti lahko invalidi, tudi slepi in slabovidni, najdejo najprimernejši poklic, ki ustreza njihovim potrebam in zmožnostim.

## ➤ **UČINKOVITA PRIPRAVA NA RAZGOVOR ZA SLUŽBO.**

Pri iskanju zaposlitve je priprava na razgovor ključnega pomena za vsakega. To je situacija, s katero se ljudje ne srečujejo pogosto, zato je za razgovor potrebno vaditi. Z vajo se namreč poveča možnost pozitivnega razgovora in posledično izbranosti na delovno mesto. Invalidi se morajo poleg ostalih stresov med razgovori soočiti tudi s temo invalidnosti. Da so v tem lahko uspešni, nujno potrebujejo bogat besedni zaklad, učinkovito govorico telesa, poznavanje podjetja in spretno reševanje zahtevnih vprašanj.

Usposabljanje za intervjuje lahko poteka individualno ali v skupinah. Ključno je, da prejmete povratne informacije o področjih, ki jih je treba okrepiti in izboljšati. Poleg svetovalca za zaposlovanje so vam pri tem lahko v pomoč tudi video in avdio posnetki svojih vaj za razgovor. Prek njih boste najbolj učinkovito prepoznali svoje prednosti in slabosti, saj v njih lahko vidite svoje vedenje, slišite svoj glas in opazujete uporabo jezika med razgovorom. Z analizo napak in ugotavljanjem pozitivnih vidikov lahko izboljšate svoj nastop. Slepa ali slabovidna oseba lahko svoj videoposnetek deli tudi z videčo osebo in tako dobi vpogled v vedenje in geste, ki jih je treba izboljšati.

Ko z delodajalcem govorimo o invalidnosti, je ključnega pomena, da poudarimo sposobnosti in dobre lastnosti ter poskušamo čim bolj normalizirati situacijo. Osredotočiti se moramo na to, kaj vse je mogoče doseči, nikakor pa se ne smemo omejevati z ovirami.

Pred razgovorom je potrebno upoštevati in se pripraviti na nekaj faktorjev, kot so higiena, priložnosti primerna oblačila, uporaba verbalnega in neverbalnega jezika, poznavanje podjetja in lastnega življenjepisa... Poleg tega moramo vedeti, kako pravilno poudariti svoje pozitivne lastnosti, kako se pravilno odzivati na vprašanja o težavah, kaj moramo in česa ne smemo povedati, kako jasno opredeliti svojo razpoložljivost, kako poudariti svojo mobilnost, kako povprašati po urniku itd.

Ne glede na to, kako dobro se kandidat pripravi na razgovor, se ne more izogniti spremenljivki, ki jo vedno predstavlja spraševalec. Uspešnost kandidata je lahko odvisna tudi od spraševalčevega poznavanja invalidnosti, jezika, ki ga uporablja, odnosa, potrpežljivosti in pristopa k razgovoru.

## **ISKANJE PONUDB ZA DELO PREK SPLETNIH STRANI IN DRUŽABNIH OMREŽIJ.**

V tem podpoglavju predstavljamo vire za aktivno iskanje zaposlitve na spletu. V razmeroma kratkem času se je namreč pristop k iskanju zaposlitve spremenil. Zakoni o varstvu podatkov so ovirali prakso neposrednega pošiljanja življenjepisov različnim podjetjem. Zato je internet postal najbolj dostopna platforma za iskalce zaposlitve.

Splošni viri so namenjeni aktivnemu iskanju zaposlitve brezposelnih posameznikov. Po večini so dostopni tudi invalidom, saj invalidnost ne sme preprečevati dostopa do zaposlitvenih možnosti, ki niso namenjene izključno njihovi skupini. Nekatera splošna viri so:

- Agencije za napotitev na delo
- Agencije za začasno zaposlovanje
- Oglasne deske za delovna mesta
- Objava zaposlitvenih oglasov na družabnih omrežjih...

Specifični viri pa so namenjeni invalidom, vključno z osebami z okvaro vida. Ti viri so namenjeni pomoči invalidom pri iskanju zaposlitve. Specifični viri so:

- Splošni, če predstavljajo posebne ponudbe za skupino invalidov.
- Oglasne deske namenjene določeni ciljni skupini.
- Posebni zaposlitveni centri
- Fundacije
- Društva...



# TRETJE POGLAVJE: PRIDOBIVANJE KOMPETENC Z ORODJI EU ZA IZOBRAŽEVANJE ODRASLIH IN NEFORMALNO IZOBRAŽEVANJE

## ➤ KONTEKST IZOBRAŽEVANJA ODRASLIH IN NEFORMALNEGA IZOBRAŽEVANJA.

Razne organizacije si prizadevajo za legitimacijo in pravno podporo neformalnega izobraževanja odraslih. Z usposabljanji želijo izboljšati kompetenc državljanov, ki nimajo dostopa do formalnega izobraževanja ali pa potrebujejo posebna znanja in spretnosti, ki jih lahko pridobijo s prilagojenim neformalnim izobraževanjem.

Preden ocenimo osnovne kompetence, ki jih ponuja izobraževanje odraslih in neformalno izobraževanje, bomo podali rezultate poročila z naslovom "Trendi in vprašanja v izobraževanju odraslih v Evropi", ki ga je objavilo nemško društvo za izobraževanje odraslih<sup>9</sup> in katerega podatki so bili pridobljeni iz Evropskega društva za izobraževanje odraslih<sup>10</sup>.

Evropsko društvo za izobraževanje odraslih je analiziralo trende v izobraževanju odraslih v državah članicah EU in v drugih delih sveta ter prišlo do naslednjih ugotovitev:

- Evropske dimenzije je treba okrepiti, ne da bi pri tem oslabili dolgoletno raznolikost pogledov in tradicij v posameznih državah. Globoke filozofske razlike v vrednotah in prednostnih nalogah se odražajo v uporabi in konotaciji različnih izrazov, kar pa otežuje to razpravo. Treba je oživiti uveljavljene vrednote in načela ter jih uporabiti v novem globalnem kontekstu razširjene EU. Zgodovina izobraževanja odraslih v Evropi se od regije do regije precej razlikuje

---

<sup>9</sup> Nemško združenje za izobraževanje odraslih: <https://www.dvv-international.de/en/>

<sup>10</sup> Evropsko združenje za izobraževanje odraslih: <https://eaea.org/>

in vsebuje močne razsvetljenske elemente, kot sta enakost in dostop do znanja. Izobraževanje odraslih je sicer od sredine devetdesetih let prejšnjega stoletja postalo bolj cenjeno, a hkrati se je povečala tudi napetost med širokim in ozkim funkcionalističnim dojemanjem.

- Izobraževanje odraslih je bistvenega pomena za krepitev evropskega socialnega modela ter za pridobivanje in vzdrževanje ugleda Evrope kot produktivne države v konkurenčnem svetu.

Izobraževanje odraslih je v nacionalni zakonodaji zaščiteno in priznано le na minimalni ravni in na različne načine. EU si sicer prizadeva začrtati smernice vseživljenjskega učenja, a doslej to ni bilo dovolj, da bi spremenila njegov formalni značaj ali povečala javna sredstva, ki so mu namenjena.

Vseživljenjsko učenje odraslih je potrebno začeti ceniti. Postati mora prioriteta številnih vlad.

V določbe o pravni in finančni varnosti je treba sprejeti načelo subsidiarnosti, za kar morajo prevzeti glavno odgovornost države članice. Priznati je treba posredne družbene in negospodarske koristi, kot tudi neposredno donosnost naložb v človeški kapital na trgu dela. Sofinanciranje mora postati redna oblika podpore, da bodo lahko različne skupine medsebojno sodelovale in imele od nje skupne koristi.

Udeležba v izobraževanju odraslih je še vedno zelo neenakomerna, saj se ga najmanj udeležujejo tisti, ki ga najbolj potrebujejo. Iskanje novih načinov za motiviranje izključenih skupin in spodbujanje njihovega vključevanja je prioriteta pri strategijah, raziskavah in financiranju.

Zato se moramo preusmeriti od politike, ki temelji na ponudbi, k politiki, ki temelji na povpraševanju. Osredotočiti se moramo na razširitev in inkluzivnost ponudbe storitev tako, da bo zadovoljila potrebe različnih skupin in posameznikov. Navsezadnje moramo povečati podporo lokalno organiziranega izobraževanja za odrasle.

Izobraževanje odraslih igra pomembno vlogo pri oblikovanju socialnega kapitala, spodbujanju socialne vključenosti in prizadevanju za zmanjšanje neposrednih in manj očitnih stroškov socialne izključenosti.

Učenje ima številne družbene in gospodarske prednosti. Te prednosti je treba dobro pretehtati in jih upoštevati v programih in proračunskih izračunih na podlagi potreb družbe in posameznikov.

Projekti izobraževanja odraslih so vpeljali mnogo dobrih inovacij pri odpravljanju izključenosti in prikrajšanosti. Te je treba preučiti in razširjati s podporo EU. Prvi korak lahko naredimo tako, da bistveno bolj ozaveščamo javnost o teh problemih in prepoznamo izobraževanje odraslih kot sredstvo za njihovo reševanje.

Postopne demografske spremembe, zlasti staranje prebivalstva ter priseljevanje v EU in znotraj nje, predstavljajo ogromno novih zahtev za narodne in EU programe. Izobraževanje odraslih je potrebno prilagoditi tem novim in še nastajajočim potrebam ter prispevati k njihovem zadovoljevanju.

Tisti, ki se selijo iz ene države v drugo, potrebujejo nova znanja in spretnosti. Skupnosti, ki jih sprejmejo se jim morajo prilagoditi in aktivno podpreti nove kulturne skupine. V tem pogledu je medkulturno učenje zelo pomembno.

Kulturne spremembe je moč opaziti tudi pri starejših in ostarelih ljudeh. Izobraževanje odraslih jim pomaga, da dlje časa ostanejo aktivni na trgu dela ter da upokojitev lahko preživljajo dinamično in koristno kot angažirani državljani.

Za oblikovanje pokazateljev minimalne kakovosti, ki bodo enotni po vsej Uniji in bodo primerni za izobraževanje odraslih, je potreben občutljiv pristop pod vodstvom EU.

Priznavanje in cenjenje, predvsem neformalnega in priložnostnega učenja, je pomembno z vidika enakosti, dostopa in trga dela. Neformalno učenje je najučinkovitejše orodje za mnoge na obrobju družbe.

Osnovna znanja in spretnosti ter ključne kompetence se danes priznavajo kot temeljne, neizpolnjene potrebe številnih državljanov EU in ljudi, ki živijo v najrevnejših regijah sveta. V vseh državah članicah je treba zagotoviti vsaj minimalne standard teh storitev.

Aktivno državljanstvo je vse bolj obravnavano kot ključ do oživitve demokracije, ki jo ogrožajo apatija, izguba motivacije, povečevanje razlik med bogatimi in revnimi ter postopno krčenje države. Izobraževanje odraslih predstavlja pomembno oporno točko za aktivno državljanstvo in evropski socialni model.

Pri ugotavljanju lokalnih potreb in izvajanju programov izobraževanja odraslih je treba upoštevati decentralizirano porazdelitev na regije in občine v državah članicah.

Temelji raziskovanja izobraževanja odraslih so šibki in razdrobljeni. V okviru raziskovalnega programa EU, ki se trenutno razvija, bi jih bilo treba močno okrepiti, njihove rezultate pa neposredno uporabiti za izboljšanje programov in spodbujanje dobre prakse.

Marginalnost, raznolikost in razdrobljenost izobraževanja odraslih se kaže tudi pri zaposlovanju osebja na tem področju. Nujno si moramo še bolj prizadevati okrepiti strokovni razvoj osebja. Ob tem pa se je treba izogniti brezcutni standardizaciji.

Evropa mora prevzeti vodilno vlogo pri spreminjanju svetovnega okolja na področju vseživljenjskega učenja in izobraževanja odraslih. V njenem interesu je, da za to stori vse, kar je v njeni moči.

#### ➤ **PRIPOROČILA:**

**1. Holistika - celostna, integrirana, sistematična in celovita - perspektiva ter politični vidik izobraževanja odraslih, ki se odraža v izobraževanju na razpolago.**

To pomeni, da bi morali oblikovati skupen evropski okvir za izobraževanje odraslih, saj bi z njim okrepili izobraževanje odraslih v Evropi in pri tem izhajali iz njenih različnih nacionalnih tradicij. To bo evropskim partnericam omogočilo učinkovitejše primerjanje, učenje in medsebojno pomoč ter posledično večjo kakovost in ustreznost izobraževanja odraslih.

Kultura vseživljenjskega učenja odraslih bi morala prodreti v vsako razmišljanje in dejavnost v javnem, privatnem in tretjem sektorju. Priložnosti za učenje morajo biti odraslim dostopne in na razpolago vse življenje in v vseh okoljih.

**2. Osnovno javno financiranje, zlasti za prikrajšane skupine, s stabilno in trajnostno infrastrukturo na lokalni ravni.**

Javni organi in vlade bi morali posebno pozornost nameniti prikrajšanim državljanom, vključno s posebnimi starostnimi skupinami.

Hiter in fleksibilen dostop do izobraževanja odraslih na

vseh ravneh in področjih vseživljenjskega učenja je bistvenega pomena. Prav tako je bistveno, da so lokalne skupnosti aktivno vključene v identificiranje in zadovoljevanje potreb. Večjo pozornost je treba nameniti trendom staranja prebivalstva in s tem povezanemu izobraževanju odraslih, namesto da bi se osredotočali samo na izobraževanje, usmerjeno v zaposlovanje.

Za doseganje socialne povezanosti, udeležbe državljanov in gospodarske rasti je potrebno obsežno medkulturno izobraževanje tako za domače Evropejce kot za prišleke.

### **3. Visoka kakovost ponudbe in osebja.**

Visokokakovostna podpora izobraževanju odraslih je vse bolj odvisna od mrež in sodelovanja z javnimi organi, družbenimi gibanji, nevladnimi organizacijami in podjetji z korporacijsko družbeno odgovornostjo.

Izobraževanje odraslih zahteva vrhunsko osebje, ki bo prevzelo nove vloge in izpolnilo nove zahteve. Posebno pozornost je treba nameniti njihovem

usposabljanju, podpori in poklicni mobilnosti.

### **4. Priznavanje in akreditacija neformalnega in formalnega učenja in izobraževanja odraslih.**

Javnost je treba ozaveščati, da širjenje znanja ni le v interesu trga dela in da ne zmanjšuje vrednosti formalnih institucij. Prav tako ne slabša kakovosti izobraževanja in usposabljanja, temveč koristi tudi vsem, zlasti večini učečih-se odraslih.

Priznavanje institucionalizacije neformalnega učenja je ključni predpogoj za izboljšanje motivacije, dostopa, udeležbe in učnih rezultatov.

### **5. Uporabljajte preproste indikatorje in podprite uporabo učinkovitih pripomočkov za raziskovanje in statistično analizo.**

Edini način, da dosežemo učinkovitost in pravičnost evropskega socialnega modela ter zmanjšamo velike razlike znotraj EU je, da ne omejujemo doprinosa, ki ga ima izobraževanje odraslih pri uspešnosti evropskega socialnega modela. Za to je potreben inkluziven pristop k vsem oblikam izobraževanja odraslih. Prav tako je nujno oblikovati označitve in

merilne sisteme za načrtovanje razvoja izobraževanja odraslih, pregledno sprejemanje odločitev in inkluzivno ocenjevanje kakovosti. Te informacije izhajajo iz tem, ki smo jih predstavili v prvih dveh delih te študije. Njihova vsebina je tesno povezana s ključnimi

informacijami v nadaljevanju. Upamo, da bodo EU in drugi organi, ki se bodo sklicevali na to delo, s pomočjo teh informacij delo lažje razumeli, ga podprli in predlagane rešitve izvršili smiselno in obstojno.

11

## ➤ **KLJUČNA NAČELA (NEFORMALNEGA) IZOBRAŽEVANJA ODRASLIH**

- Izobraževanje odraslih je javna dobrina, ki spreminja življenja in družbe.
- Vsakdo bi moral imeti pravico in možnost dostopa do visokokakovostnega izobraževanja odraslih.
- Uči se lahko vsak, ne glede na starost in okolje.
- Pomeni sodelovanje vseh učencev, zlasti tistih, katerih osnovne kompetence so bile slabo okrepljene.
- Ključna naloga izobraževanja odraslih je doseči prikrajšane učence, ki se lahko z izobraževanjem odraslih izognijo "Matthewovemu učinku" (ta se nanaša na dejstvo, da imajo osebe z nižjo stopnjo izobrazbe običajno manj možnosti).
- Razvoj, metodologija, proces in rezultati učne ponudbe so osredotočeni na učenca.
- Z utrjevanjem neformalnih metod in metodologij se uveljavljajo ustvarjalnost, obstoječe znanje in spretnosti učencev, ti pa zagotavljajo navdihujoče učne izkušnje.

---

<sup>11</sup>Nemško združenje za izobraževanje odraslih <https://www.dvv-international.de/en/adult-education-and->

[development/editions/aed-722009/documents/adult-education-trends-and-issues-in-europe](https://development/editions/aed-722009/documents/adult-education-trends-and-issues-in-europe)

- Samo strokovno Usposobljeni učitelji in osebje lahko določijo prave metode, s katerimi učenci dosegajo visoko kakovost in uspešne učne izkušnje.
- Razvoj zmogljivosti in inovacij v organizacijah za izobraževanje odraslih je nujen za prilagajanje in predvidevanje sprememb na področju učenja, poučevanja in potreb učencev, pa tudi na področju družbe in gospodarskega razvoja.
- Medsebojno sodelovanje (regionalno, evropsko, globalno in institucionalno) je ključnega pomena za prepoznavnost izobraževanja odraslih ter za vzajemno učenje in prenos inovacij.
- Raziskave so pokazale, da manjše kot je število ljudi, ki so sposobni preoblikovati svoja življenja, večje je tveganje izločenja. Za časa človeškega življenja se ta sposobnost večkrat nanovo izoblikuje in preoblikuje. Zato sta učenje in izobraževanje odraslih ključnega pomena.

Poleg pridobljenih znanj, spretnosti in kvalifikacij, ima izobraževanje odraslih še nadaljne prednosti. Te učenci dosegajo na dva načina:

**1. Z osebnimi lastnostmi in veščinami:** Izobraževanje in

učenje odraslih krepi razvoj ključnih osebnih spretnosti in sposobnosti ter utrjuje posameznikovo samozavest pri spoprijemanju s težavami.

**2. S socialno interakcijo:** v izobraževanje odraslih so vključeni posamezniki in skupine, ki prihajajo iz podobnih in različnih razmer. Izobraževanje spodbuja socialno združevanje in ponuja možnost medsebojnega sodelovanja.

## ➤ **PRAKSE IN ZAPOSLOVANJE**

Učenje in delo sta tesno povezana: delavci, zaposleni, podjetniki in prostovoljci, ki se učijo, so bolj inovativni in produktivni, zato so tudi njihova podjetja bolj konkurenčna in uspešna. Digitalizacija, internacionalizacija, usmerjenost k storitvam, prilagodljivost: vsem tem megatrendom na trgu dela je skupno to, da zvišujejo in spreminjajo zahteve po kompetencah

zaposlenih. To ni novost. Novo je to, da se zahteve spreminjajo in povečujejo hitreje kot kdaj koli prej.

Hitra rast teh trendov pa pomeni, da se morajo zaposleni z enako hitrostjo prilagajati nenehnim spremembam in pridobivati nove kompetence. Strokovna znanja in spretnosti je potrebno redno posodabljeni, metaznanosti, kot so socialne in komunikacijske spretnosti, pa so nepogrešljive. Zato je logično, da skoraj vse študije o razvoju trga dela in prihodnosti dela prihajajo do istega zaključka: če želimo obvladati nenehne spremembe, se moramo tudi sami nenehno usposabljeni in učiti. To ne velja le za nizkokvalificirane delavce, temveč za vse. Pri brezposelnih izobraževanje odraslih povečuje odpornost in zmanjšuje posledice izgube samozavesti, ki lahko nastopi ob brezposelnosti, daljši od treh mesecev.

Osebe brez ustreznega znanja in spretnosti so zelo ranljive za spremembe na trgu dela, zato je treba nenehno vlagati v izobraževanje in usposabljanje. V ta namen EAEA poudarja pomen nadgrajevanja in ponovnega usposabljanja ter izpostavlja dejstvo, da je vsako učenje koristno za zaposlovanje.



## **NEFORMALNO IZOBRAŽEVANJE V EVROPI<sup>12</sup>**

Neformalno izobraževanje v Evropi obsega širok spekter učnih dejavnosti, ki niso strukturirane v skladu s tradicionalnimi modeli formalnega izobraževanja. Te dejavnosti lahko potekajo v različnih okoljih, kot so krajevne skupnosti, neprofitne organizacije, posebne interesne skupine, kulturne in rekreativne dejavnosti itd. Nekaj značilnosti in primerov neformalnega izobraževanja v Evropi:

1. **Delavnice in tečaji znotraj skupnosti:** Številne skupnosti v Evropi ponujajo delavnice in tečaje na različne teme, npr. jeziki, obrti, kuhanje, glasba, ples, umetnost, vrtnarjenje... Te programe pogosto organizirajo knjižnice, vaški domovi, sosedske skupine in kulturne organizacije.
2. **Klubi in interesne skupine:** Klubi in interesne skupine so razširjeni po vsej Evropi in omogočajo osebam, da se srečujejo in se učijo posebnih tem, ki jih zanimajo. To so lahko med drugim knjižni klubi, planinska društva, društva lokalne zgodovine, kulturna društva.
3. **Prostovoljstvo:** Prostovoljstvo ponuja mnoge priložnosti za pridobivanje novih znanj in spretnosti ter obenem prispeva k dobrobiti skupnosti. Med drugim lahko prostovoljci sodelujejo pri projektih ohranjanja okolja, humanitarni pomoči, pomoči starejšim ali invalidnim osebam.
4. **Kulturne dejavnosti in dogodki:** Evropa premore ogromno kulturnih dejavnosti, kot so festivali, razstave, koncerti, gledališke predstave in obiski muzejev. Z udeležbo na teh dejavnostih potrjujemo, da cenimo lokalno kulturo, so pa tudi priložnost za spoznavanje zgodovine, umetnosti in tradicije.
5. **Neformalno učenje na delovnem mestu:** Veliko odraslih v Evropi pridobiva nove spretnosti in znanja z delovnimi izkušnjami in usposabljanjem na delovnem mestu. Med drugim to lahko vključuje

---

<sup>12</sup> Evropsko združenje za izobraževanje odraslih. (2021). "Manifest za izobraževanje odraslih v 21. stoletju": <https://eaea.org/our-work/influencing-policy/manifesto-for-adult-learning-in-the-21st-century/>.

učenje novih tehnologij, delovnih postopkov, komunikacijskih in vodstvenih spretnosti.

6. **Medgeneracijsko učenje:** Dejavnosti, v katere so vključeni pripadniki različnih generacij, npr. programi mentorstva med mladimi in starejšimi odraslimi. Takšne interakcije lahko zelo pozitivno vplivajo na vse generacije, saj tako mladim kot starejšim omogočajo pridobitev dragocenih učne lekcije in spodbujajo prenos znanja in izkušenj med različnimi starostnimi skupinami.

Če povzamemo, neformalno izobraževanje v Evropi zajema široko paleto učnih dejavnosti, ki potekajo zunaj formalnega okolja izobraževanja. Te dejavnosti so osrednjega pomena za spodbujanje vseživljenjskega učenja, spodbujanje sodelovanja v skupnosti ter bogatenje kulturnega in družbenega življenja ljudi v Evropi.

## ➤ **IZOBRAŽEVANJE ODRASLIH V EVROPI**

Izobraževanje odraslih je v Evropi sestavni del izobraževalnih sistemov številnih evropskih držav. Osredotoča se na zagotavljanje učnih priložnosti za osebe, starejše od 18 let, ki niso zaključile formalnega izobraževanja ali želijo nadaljevati z učenjem in pridobivanjem novih spretnosti.

Nekateri primeri modelov izobraževanja odraslih v Evropi so:

1. **Programi formalnega izobraževanja:** Številne evropske države ponujajo programe izobraževanja odraslih v okviru formalnega izobraževalnega sistema. Ti programi lahko vključujejo osnovno izobraževanje, srednješolsko izobraževanje ali programe tehničnega in poklicnega izobraževanja za odrasle, ki želijo izboljšati svoje spretnosti ali kvalifikacije.
2. **Neformalno izobraževanje:** Poleg formalnega izobraževanja obstajajo v Evropi tudi številne možnosti za neformalno izobraževanje odraslih, med drugim: jezikovni tečaji, delavnice praktičnih spretnosti, programi digitalnega opismenjevanja... Pogosto jih organizirajo izobraževalne ustanove, neprofitne organizacije ali vladne agencije.
3. **Izobraževanje na daljavo in spletno izobraževanje:** Z razvojem tehnologije se je tudi izobraževanje odraslih v Evropi usposobilo za spletno izobraževanje in izobraževanje na daljavo. Številne institucije ponujajo spletne tečaje, ki odraslim omogočajo, da se učijo po lastnem tempu in kjerkoli. Edini pogoj je dostop do interneta.
4. **Poklicno izobraževanje in usposabljanje:** Izobraževanje odraslih v Evropi se osredotoča tudi na zagotavljanje posebnih spretnosti in nudi možnosti usposabljanja za zaposlitev. Med njimi so programi poklicnega usposabljanja, tečaji izpopolnjevanja znanj in spretnosti ter programi za ponovno zaposlitev odraslih, ki želijo zamenjati poklic ali ponovno vstopiti na trg dela.
5. **Politike in financiranje:** Evropske vlade imajo pogosto posebne strategije in programe za spodbujanje izobraževanja odraslih ter sredstva za podporo le-teh. To so na primer: subvencije za izobraževalne ustanove, štipendije za odrasle, ki želijo nadaljevati izobraževanje, in sredstva za projekte razvijanja spretnosti.

Na splošno velja, da je izobraževanje odraslih v Evropi osrednjega pomena za spodbujanje socialne vključenosti, izboljševanje zaposljivosti in gospodarskega razvoja ter spodbujanje vseživljenjskega učenja. Države članice si prizadevajo omogočiti dostopno izobraževanje vsem, ne glede na njihovo starost, izobrazbo ali socialno-ekonomski položaj.

## ➤ **KLJUČNE KOMPETENCE**

Izobraževanje odraslih ima ključno vlogo pri pridobivanju kompetenc na različnih področjih. Te kompetence so lahko tako praktične kot tudi socialno-čustvene in kognitivne. V nadaljevanju je navedenih nekaj kompetenc, ki jih je mogoče pridobiti preko izobraževanja odraslih:

1. **Osnovna znanja:** Številni programi izobraževanja odraslih se osredotočajo na izboljšanje osnovnih spretnosti, kot so pismenost, računanje in osnovne komunikacijske veščine. Ta znanja so temeljna za učinkovito delovanje v družbi in na trgu dela.
2. **poklicne in zaposlitvene sposobnosti:** Izobraževanje odraslih ponuja priložnosti za pridobitev posebnih spretnosti, povezanih z določeno zaposlitvijo in poklicem. To so usposabljanja na različnih področjih kot so informacijska tehnologija, tehnične in pisarniške spretnosti, vodstvena znanja ter priprave na delo v določenih industrijskih sektorjih.
3. **Digitalna znanja in spretnosti:** V vse bolj digitaliziranem svetu je ključnega pomena razvoj digitalnih spretnosti kot so uporaba računalnika in mobilnih naprav, varno brskanje po internetu, uporaba programske opreme in spoznavanje osnovnih konceptov programiranja. Tu ogromno pripomore izobraževanje odraslih.
4. **Jezikovne in komunikacijske sposobnosti:** Programi izobraževanja odraslih lahko pomagajo izboljšati jezikovne in komunikacijske spretnosti v tujem ali maternem jeziku. To je še posebej pomembno

za delavce v multikulturnih okoljih in za tiste, ki želijo izboljšati svojo zaposljivost na globaliziranem trgu dela.

5. **socialne in čustvene kompetence:** Pri izobraževanju odraslih ne gre le za pridobivanje praktičnih spretnosti, temveč tudi za razvijanje socialnih in čustvenih kompetenc, kot so veščine timskega dela, reševanje konfliktov, empatija, samozavedanje in obvladovanje stresa.

6. **Življenjske spretnosti:** Poleg delovnih in socialnih spretnosti izobraževanje odraslih ponuja tudi praktične življenjske spretnosti, kot so finančne spretnosti, metode odločanja, ter zmožnosti reševanja problemov, načrtovanja in organizacije.

Izobraževanje odraslih torej omogoča okolje, kjer lahko posamezniki pridobijo številne kompetence, ki so temeljne za njihov osebni, poklicni in družbeni razvoj. Te kompetence ne le povečujejo zaposljivost in sposobnost spopadanja z življenjskimi izzivi, temveč prispevajo tudi k osebni obogatitvi in nenehni vseživljenjski rasti.

## ➤ **NAČINI PRIDOBIVANJA KOMPETENC**

Neformalno izobraževanje se nanaša na učenje, ki poteka zunaj tradicionalnih formalnih izobraževalnih ustanov, kot so šole in univerze. Ta zajema vsakodnevne izkušnje, socialne interakcije, samostojno učenje in dejavnosti v prostem času. Pridobivanje spretnosti z neformalnim izobraževanjem je lahko prav tako dragoceno kot formalno izobraževanje in ima celo številne prednosti. V nadaljevanju je navedenih nekaj načinov pridobivanja spretnosti z neformalnim izobraževanjem:

1. **Izkustveno učenje:** Učenje preko praktičnih izkušenj in reševanja problemov v resničnih situacijah je lahko učinkovit način učenja. Pridobimo ga lahko na pripravništvih, prostovoljnih projektih ali s sodelovanjem v skupnih dejavnostih.
2. **Mentorstvo:** Neformalno izobraževanje pogosto vključuje mentorstvo in učenje od oseb z več izkušnjami na določenem področju. Mentorstvo daje možnost pridobitve dragocenega znanja, spretnosti in pogledov od osebe, ki je že prehodila to pot.
3. **Samostojno učenje:** pomemben del neformalnega izobraževanja je tudi Aktivno pridobivanje znanja z branjem, raziskovanjem na spletu, predelovanjem učnih gradiv in samostojno prakso. Mnogi pridobijo določena znanja sami, z raziskovanjem in eksperimentiranjem.
4. **Družabno in poklicno mreženje:** Sodelovanje v spletnih skupnostih in udeleževanje družabnih dogodkov ponuja priložnosti za učenje od drugih in vzpostavljanje pomembnih stikov. Sodelovanje z ljudmi s podobnimi interesi ali strokovnim znanjem na določenem področju lahko bogato pripomore pri izmenjavi znanja.
5. **Potovanja in kulturne izkušnje:** Izpostavljenost različnim kulturam, bodisi s potovanji ali preko izpostavljanja stikov z ljudmi iz različnih skupnosti, širi razgledanost in omogoča globlje razumevanje raznih situacij in spretnosti.
6. **Razvoj mehkih veščin:** Neformalno izobraževanje se pogosto osredotoča na razvoj mehkih veščin, kot so učinkovito komuniciranje, timsko delo, reševanje problemov in prilagodljivost. Te spretnosti so ključnega pomena tako v vsakdanjem življenju kot v delovnem okolju.

Pomembno je poudariti, da neformalno izobraževanje ne izključuje možnosti formalnih kvalifikacij, vendar je njegov pristop bolj prožen in prilagojen individualnim potrebam. Kombinacija formalnega in neformalnega izobraževanja je lahko še posebej močna, saj omogoča širši nabor učnih izkušenj in posameznika celovito pripravi na življenjske in poklicne izzive.

Pomanjkanje literature ali virov o izobraževanju odraslih pri invalidnih osebah Odrasle osebe z invalidnostjo, ki se želijo naučiti novih spretnosti, izboljšati svojo izobrazbo ali se usposobiti za zaposlitev, se lahko poslužujejo raznih sredstev usposabljanja. Sledi seznam nekaj le-teh:

**Specializirani centri za izobraževanje in usposabljanje:** Številne skupnosti imajo specializirane centre za izobraževanje in usposabljanje, ki ponujajo programe, prilagojene potrebam invalidov. Ti centri lahko med drugim nudijo osnovne izobraževalne tečaje, usposabljanje za delo, programe socialnih veščin...

**Programi izobraževanja na daljavo:** Programi izobraževanja na daljavo služijo kot prilagodljiva alternativa za odrasle z invalidnostmi, ki se raje učijo od doma. Obstajajo številne ustanove in spletne platforme, ki ponujajo tečaje na različnih področjih, od pismenosti do informacijske tehnologije.

**Specializirane izobraževalne storitve:** npr. tutorstvo, mentorstvo ali individualna pomoč odraslim invalidnim osebam, ki potrebujejo dodatno podporo pri učenju. Te storitve lahko izvajajo strokovnjaki za izobraževanje in rehabilitacijo, delovni terapevti ali socialni delavci.

**Programi poklicnega in tehničnega usposabljanja:** Številne ustanove ponujajo programe poklicnega in tehničnega usposabljanja, prilagojene potrebam invalidov, npr. usposabljanja na področjih računalništva, poslovne administracije, in storitev za stranke.

**Neprofitne organizacije:** številne neprofitne organizacije podpirajo invalide pri izobraževanju in usposabljanju. Te organizacije imajo programe mentorstva, štipendije, izobraževalno svetovanje in sredstva, namenjena invalidnim osebam.

**Programi za vključevanje v delo:** Nekatere organizacije ponujajo programe za vključevanje na trg dela, ki združujejo usposabljanje in delovne izkušnje. Ti programi lahko odraslim z invalidnostmi pomagajo pri

pridobivanju ustreznih zaposlitvenih spretnosti in nudijo pripravništva ali plačane zaposlitve.

**Spletni viri:** številni spletni viri, ki so namenjeni posebej odraslim invalidom, nudijo informacije, nasvete in podporo pri njihovem izobraževanju in usposabljanju. Nekaj takšnih virov najdemo na spletnih straneh, videoposnetkeh, podcastih in v gradivih za prenos.

Za kvalitetno izobraževanje je potrebno imeti programe in storitve, ki najbolje ustrezajo posameznikovim izobraževalnim potrebam in ciljem. Zato je pomembno, da posameznik razišče in preuči vse vire, ki so mu na voljo v fizični okolici ali na spletu.

V nadaljevanju smo navedli nekaj organizacij, ki lahko slepim in slabovidnim pomagajo pri iskanju zaposlitve na Hrvaškem, v Španiji in Sloveniji:

- **Hrvaška:**

**Hrvaška zveza slepih (Hrvatski savez slijepih, HSS):** To je nacionalna krovna organizacija, ki zastopa slepe na Hrvaškem in združuje 26 lokalnih združenj slepih na celotnem ozemlju Republike Hrvaške. HSS vas lahko napoti na vaše lokalno društvo slepih. Kot nevladna organizacija izvaja projekte, ki so pogosto namenjeni povečanju zaposljivosti slepih in slabovidnih.

Inštitut za strokovne ocene, poklicno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov.

- **Španija:**

**ONCE (Nacionalna organizacija španskih slepih):** ONCE je ena vodilnih organizacij v Španiji, ki ponuja široko paleto storitev in programov za zaposlovanje oseb z okvaro vida, vključno s programi za usposabljanje, usmerjanje v zaposlitev in napotitev na delo.

**Fundacija ONCE:** Fundacija ONCE, partnerica organizacije ONCE, prav tako ponuja storitve zaposlovanja in programe za zaposlovanje oseb z okvaro vida v Španiji, vključno s svetovanjem, usposabljanjem in prilagoditvijo delovnega mesta.

**Inserta empleo je ustanova** fundacije ONCE, ki je specializirana za napotitev na delo in posredovanje med delavci in iskalci dela, kot tudi za zaposlovanje in napredek nadarjenih invalidov. Njihov cilj je doseči vključevanje invalidov na trg dela.



- **Slovenija:**

**Zveza društev slepih in slabovidnih Slovenije (ZDSSS):** To je Zveza društev slepih in slabovidnih Slovenije, ki lahko osebam z okvaro vida nudi zaposlitev in podporo pri iskanju zaposlitve, poklicnih usposabljanjih in programih zaposlovanja.

**Center IRIS:** Ta center v Sloveniji ponuja podporne in svetovalne storitve za osebe z okvaro vida, vključno s poklicnim usmerjanjem, usposabljanjem za poklicne spretnosti in zaposlitvenimi programi.

To so nekatere od organizacij, ki lahko slepim in slabovidnim pomagajo pri iskanju zaposlitve na Hrvaškem, v Španiji in Sloveniji. Nanje se lahko obrnete in od njih pridobite konkretne informacije o storitvah, ki jih ponujajo, in o tem, kako vam lahko pomagajo pri iskanju zaposlitve.

# ČETRTO POGLAVJE: IZBOLJŠEVANJE ZAPOSILITVENIH MOŽNOSTI ZA OSEBE Z OKVARO VIDA: TRADICIONALNI IN SODOBNI POKLICI

Slepi in slabovidni lahko opravljajo dela v skoraj vseh sektorjih, npr. trženje in komunikacija, kadrovska služba, socialno delo, turizem, poslovno vodenje in administracija, zdravstvo, pravo, kmetijstvo.... Seveda je za opravljanje nekaterih poklicev dober vid nujen, npr. pilot, kirurg ali profesionalni igralec bejzbola. A kljub temu nikakor ne smemo podcenjevati priložnosti in možnosti v sektorjih, kot so promet, medicina, šport in mnogi drugi. V vsakem sektorju lahko obstajajo različne vrste delovnih mest, ki jih oseba z okvaro vida lahko opravlja enako kvalitetno. Potrebuje le zadostno stopnjo znanja, truda, prilagodljivosti, prilagoditev in podpore.

Preden lahko govorimo o dejanski vključitvi oseb z okvaro vida na trg dela, moramo razumeti pomen izraza "razumna prilagoditev". Zaradi teh prilagoditev se namreč bistveno povečajo možnosti zaposlovanja invalidov.

- **"Razumna prilagoditev" je vsaka sprememba delovnega mesta ali delovnega okolja, ki je potrebna, da se lahko invalidna oseba prijavi na delovno mesto, ga opravlja in napreduje pri opravljanju svojih nalog ali usposabljanju. Razumna prilagoditev pripada vsem zaposlenim invalidom. Pravica do razumne prilagoditve zajema vse dejavnosti, povezane z delom, ki jih ureja zakonodaja EU, od postopka prijave na delovno mesto do prenehanja delovnega razmerja. Vključuje tudi delovne pogoje in dodatne ugodnosti.**

za slepe in slabovidne zaposlene je najpomembnejša tehnološka razumna prilagoditev, zlasti v smislu podporne tehnologije. Vendar pa pogost problem predstavlja opis delovnega mesta, ki je napisan zelo togo in ne dopušča možnosti prilagoditev, kar lahko zelo omeji iskalca zaposlitve z invalidnostjo. Prav tako pogosto zadevo še poslabša izpraševalec, ki z ozkoglednostjo in fiksno perspektivo prepreči možnost, da se invalidna oseba lahko izkaže. Kljub temu obstaja veliko rešitev IKT, ki bi lahko odpravile mnoge izzive, s katerimi se na delu soočajo osebe z okvaro vida. A ker niso dobro poznane ali raziskane, jih mnogi podcenjujejo.<sup>13</sup>

### **Pogosti primeri podporne tehnologije so:**

- Prilagoditve tipkovnice (npr. večja tipkovnica, tipkovnica s fizičnimi črkami ali Braillovo pisavo).
- Optični skenerji, ki iz tiskanih dokumentov ustvarijo dokumente v elektronski obliki.
- Povečevalna stekla za računalniške zaslone.
  - Sistem televizije zaprtega kroga (CCTV) za branje tiskanega gradiva.
- Digitalni snemalniki, kot je programska oprema za pretvorbo govora v besedilo ali prepisovanje.
  - Bralniki zaslona - programska oprema, ki prebira informacije na računalniškem zaslonu (da ne moti drugih zaposlenih, mora imeti zaposleni slušalke).
  - Braillovi pripomočki, s pomočjo katerih slepe in slabovidne osebe lahko delajo z računalnikom.
  - Braillovi tiskalniki, ki na list papirja vtisnejo pike, da lahko

---

<sup>13</sup> Vaša Evropa. "Razumna prilagoditev za osebe s posebnimi potrebami":

[https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/equal-treatment-qualifications/reasonable-accommodation/index\\_en.htm](https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/equal-treatment-qualifications/reasonable-accommodation/index_en.htm)

oseba, ki uporablja Braillovo pisavo, bere s prsti.

Pri osebah z okvaro vida je treba upoštevati veliko faktorjev, ki so pri vsakem posamezniku drugačni: sposobnosti, kvalifikacij, stopnja izgube vida, stopnja mobilnosti in prilagodljivosti glede na izgubo vida. Zaradi tega ni posebne kategorije poklicev ali enotnega seznama delovnih mest, ki bi jih lahko opravljale slepe ali slabovidne osebe. Posledično tudi ni enotnega pristopa za iskalce zaposlitve z okvaro vida.

14

"Niti dve slepi ali slabovidni osebi nimata popolnoma enake funkcionalne ravni vida ali enakega pristopa k opravljanju nalog, povezanih z delom. Nekateri svoj vid uporabljajo bolj kot drugi; nekateri lahko učinkoviteje delajo, če uporabljajo nevizualne tehnike. Večina uporablja prilagoditve za konkurenčno opravljanje dela." <sup>15</sup>

## ➤ **POSTAVIMO STVARI V KONTEKST - POKLICI ZA OSEBE Z OKVARO VIDA**

### • **Hrvaška**

Zaposlitvenih izzivov, s katerimi se soočajo slepi in slabovidni, je veliko: izobrazba za nedobičkonosne poklice, predsodki in stereotipi iz strani okolja in delodajalcev, diskriminacija pri zaposlovanju... Po podatkih hrvaškega zavoda za zaposlovanje osebe z okvaro vida delajo

---

<sup>14</sup> Smernice EBU o razumni prilagoditvi za zaposlene in kandidate z okvaro vida: [https://www.euroblind.org/sites/default/files/documents/EBU%20guidance%20on%20reasonable%20accommodation%20for%20visually%20impaired%20employees%20and%20applicants\\_Sept2023.pdf](https://www.euroblind.org/sites/default/files/documents/EBU%20guidance%20on%20reasonable%20accommodation%20for%20visually%20impaired%20employees%20and%20applicants_Sept2023.pdf)

<sup>15</sup> Združenje žensk z okvaro vida "Zmoreš": <https://www.aviw-youcan.eu/en/?p=63>

kot telefonisti v klicnih centrih, maserji in tajniki, tisti, ki so pridobili visokošolsko izobrazbo, pa so pogosto zaposleni kot učitelji, pravniki, fizioterapevti in delajo v specializiranih ustanovah, ki delujejo na področju izobraževanja, rehabilitacije ali drugih podpornih storitev za slepe. Vendar pa je na tem mestu treba izpostaviti pozitiven primer Splitsko-dalmatinske županije s prvim turističnim vodnikom z okvaro vida, ki deluje v Splitu. Kljub temu na Hrvaškem obstaja le ena specializirana državna ustanova za formalno izobraževanje slepih. To je izobraževalni center Vinko Bek s sedežem v glavnem mestu Zagreb. Center ponuja programe osnovnošolskega in srednješolskega izobraževanja za mlade slepe ter psihosocialno rehabilitacijo za odrasle. Osnovnošolsko izobraževanje traja enako dolgo kot splošno osnovnošolsko izobraževanje na Hrvaškem, torej 8 let. Šola omogoča nastanitev in varstvo za učence, ki prihajajo iz drugih mest. Za srednješolsko izobraževanje so v centru trenutno na voljo trije programi:

1. Poslovni sekretar (študenti so usposobljeni za opravljanje vseh administrativnih in tajniških del v podjetjih in državnih ustanovah - komunikacija s strankami, uporaba pisarniških komunikacijskih pripomočkov in medijev, zlasti računalnikov s posebno opremo za slepe in slabovidne).
2. Telefonski operater (pripravniki pridobijo visoko funkcionalno znanje in spretnosti - poznavanje prometa, položaja in vloge telekomunikacij, obvladovanje veščin in tehnik telefoniranja in računalniškega tipkanja ter osnove dela v kontaktnem centru).
3. Administrator (usposobljen za preprosta pisarniška dela).

- **Španija**

V Španiji je najbolj znan tradicionalni poklic prodajalec loterije ONCE. Leta 1938 je bila ustanovljena španska nacionalna organizacija za slepe ONCE z namenom, da bi se odzvala na potrebe slepih in jim s

prodajo loterijskih srečk omogočila dostop do dostojnega dela. Številne slepe osebe v Španiji, ki danes zasedajo pomembne položaje, so začele kot prodajalci loterijskih srečk.

Trenutno v Španiji približno 20.000 oseb z neko vrsto invalidnosti dela kot prodajalci za organizacijo ONCE. Ta prodajna mreža ima med zaposlenimi vedno več žensk.

Eden od temeljnih ciljev organizacije ONCE je doseči vključitev slepih ali slabovidnih oseb na običajni trg dela, da bi tako dosegli njihovo popolno socialno vključenost. Za doseganje tega cilja v ONCE deluje služba za podporo pri zaposlovanju, ki je v 22 centrih po vsej Španiji odgovorna za socialno in poklicno vključevanje svojih članov ter za podporo pri ohranjanju delovnih mest. V ta namen nudi osebno in individualno obravnavo, pri kateri je osebi zagotovljeno strokovno svetovanje, ki ji med drugim omogoča, da določi dogovorjeno poklicno pot, doseže ustrezno poklicno usposabljanje z zaposlitvenim usposabljanjem, pa tudi, da vodi svojo prijavo na ustrezne ponudbe za zaposlitev in pomoč za samozaposlitev, kot je navedeno zgoraj. Delodajalcem, ki želijo zaposliti osebo s slepoto ali hudo izgubo vida, pa ONCE nudi svetovanje ter prilagoditve, ki jih taka oseba potrebuje za normalno opravljanje svojega dela. Te storitve so tako za delodajalca kot za člane brezplačne. Kot dodatno jamstvo za ohranitev delovnega mesta ONCE prek svojih strokovnjakov za podporo pri zaposlovanju svojim članom ponuja ukrepe namenjene preprečevanju izključenosti s trga dela.

ONCE je zaradi zaupanja v nadarjenost in usposobljenost invalidov ustanovil tudi svojo skupino podjetij, ki širijo možnosti zaposlovanja ne le za osebe z okvaro vida, temveč tudi za druge invalidne osebe. ILUNION ima trenutno 479 delovnih centrov in od leta 2014 v različnih sektorjih (socialno varstvo, turizem, svetovanje itd.) dokazuje, da je mogoče doseči socialno in gospodarsko donosnost. ILUNION se je pred kratkim začel širiti v mednarodne vode. Tako ONCE, Fundacija ONCE

in ILUNION oblikujejo model edine družbene skupine na svetu, ki si prizadeva za socialno in zaposlitveno normalizacijo slepih oseb in drugih skupin invalidov. Opredeljeni so pod skupnim imenom družbene skupine ONCE, ki v treh vejah zaposluje skupno 68.467 delavcev, od katerih ima 38.780 oz. 57% neko vrsto invalidnosti.

Poklici s stopnjo zasedenosti delovnih mest od najvišje do najnižje so telefonisti (38/32,76%), fizioterapevti (12/10,34%), administrativni delavci (12/10,34%), informatorji in receptorji (9/7,76%), socialni delavci (4/3,45%, 4/3,45%), delavci na drugih področjih (4/3,45%), zaposleni v osnovnem šolstvu (3/2,59%) in vzdrževalci stavb (3/2,59%).

Model izobraževalne intervencije, ki ga v Španiji izvajajo za učence s slepoto ali hudo okvaro vida, jim omogoča polno akademsko in socialno vključenost. Temelji na t. i. izobraževalni vključenosti, ki je zapisana v veljavni šolski zakonodaji in jo morajo upoštevati vse izobraževalne uprave (v Španiji je izobraževanje preneseno na avtonomne skupnosti).

Zato ONCE z vsemi izobraževalnimi upravami avtonomnih skupnosti podpiše sporazum o sodelovanju na področju izobraževanja. Na podlagi teh sporazumov imajo učenci dostop do vseh sredstev običajnega sistema ter do posebnih sredstev ONCE prek njenih centrov za izobraževanje (CRE). Ti centri se nahajajo v Alicanteju, Barceloni, Madridu, Pontevedri in Sevilli. Zagotavljajo neposredno oskrbo in dodatne storitve.

Trenutno več kot 99% učencev z okvaro vida obiskuje redne šole v svojem kraju, soseski ali mestu bivanja in se izobražuje po uradnem učnem načrtu.

Ti učenci dobivajo dodatno izobraževanje, ki je prilagojeno njihovim posebnim potrebam zaradi okvare vida (učijo se Braillovo pisavo, nove

tehnologije, osebno samostojnost, orientacijo in mobilnost ali socialne kompetence...). Učijo jih strokovnjaki, ki so posebej specializirani za izobraževanje oseb z okvaro vida.

Kako doseči pravo inkluzivno izobraževanje

Cilj je doseči čim večjo normalizacijo in vključenost učenca v družinsko, socialno in izobraževalno okolje. To dosežemo z naslednjimi dejavnostmi:

Diagnostična ocena sposobnosti in težav učenca.

Sprejem in spremstvo družine, če je potrebno.

Strokovno svetovanje o potrebah otroka in družine.

Smernice za intervencijski program.

Sodelovanje s skupinami specializiranih strokovnjakov (psihologi, učitelji, terapevti, socialni delavci, rehabilitacijski tehniki ...).

Sodelovanje z drugimi centri za predšolsko vzgojo, šolami in službami.

Informiranje o obstoječih virih.

<sup>16</sup>Poleg tega ima ONCE univerzo za fizioterapijo namenjeno študentom, ki se želijo udeležiti njim popolnoma prilagojenega študija, saj ta ponuja stoddstotne možnosti za zaposlitev in poznejšo zaposljivost.

## • **Slovenija**

Najbolj zastopan poklic slabovidnih v Sloveniji je bil dolgo poklic telefonista. A nekje v devetdesetih letih prejšnjega stoletja, formalno pa leta 2000, se je začelo vključevanje otrok z okvaro vida v redne

---

<sup>16</sup> ENKRAT. "Vključujoče izobraževanje":  
[https://educacion.once.es/acl\\_users/credentials\\_cookie\\_auth/require\\_login?came\\_from=https%3A//educacion.once.es/otras-webs/english](https://educacion.once.es/acl_users/credentials_cookie_auth/require_login?came_from=https%3A//educacion.once.es/otras-webs/english)



osnovne šole. Pred tem so bili malone vsi otroci z okvaro vida, ne glede na vrsto okvare vida, vključeni v osnovno šolo pri Zavodu za mlade slepe in slabovidne v Ljubljani. Velika večina učencev se je po končani osnovni šoli odločila za nadaljevanje izobraževanja v Centru za usposabljanje slepih in slabovidnih v Škofji Loki, kjer so potekali programi usposabljanja za teleoperaterje in proizvodne delavce ter maturitetni program za administrativne operaterje. Tako se je velika večina slepih in slabovidnih izobraževala za poklic teleoperaterja, vendar je z razvojem tehnologije in prestrukturiranjem gospodarstva v devetdesetih letih prejšnjega stoletja ta poklic postajal vse bolj odvečen, kar je močno otežilo možnosti zaposlovanja slepih in slabovidnih oseb. Danes je po nekaterih neuradnih podatkih zaposlenih približno 8% oseb z višjo stopnjo invalidnosti.

Po sprejetju Zakona o usmerjanju otrok s posebnimi potrebami leta 2000, ki je začrtal vključevanje slepih in slabovidnih otrok v redno izobraževanje, sta se dve slovenski izobraževalni ustanovi za slepe in slabovidne združili v Center IRIS, ki združuje predšolsko, osnovno, srednješolsko in poklicno izobraževanje.

Tako v Sloveniji kot na Hrvaškem je v izobraževalnih programih vse večji poudarek na novih didaktičnih pristopih za učitelje v splošnih šolah. Zavod za mlade slepe in slabovidne v Sloveniji se namerava v prihodnosti razširiti in postati Center za slepe in slabovidne v integraciji s ciljem, da postane sodoben center, ki bo zadovoljeval tudi potrebe slepih in slabovidnih otrok z več motnjami. Center "Vinko Bek" na Hrvaškem to že počne, saj ima dve podružnici v Splitu in Osijeku. Ker je velika večina otrok z okvaro vida vpisana v redne šole, jim tako Center IRIS (Slovenija) kot tudi Center "Vinko Bek" (Hrvaška) nudita podporo in zunanje izobraževalne dejavnosti. Poleg otrok z okvaro vida so v Center Iris vse pogosteje vključeni tudi otroci, katerih primarna motnja ni okvara vida, temveč motnje v duševnem razvoju.

Poleg predšolskega in osnovnošolskega izobraževanja center IRIS ponuja tudi srednješolske in poklicne programe:

- gastronomija in turizem (srednje poklicno izobraževanje)
- ekonomski tehnik (druga stopnja poklicnega izobraževanja)
- ekonomski tehnik (poklicno usposabljanje)
- administrator (srednje poklicno izobraževanje)
- pomožni administrator (nižja stopnja poklicnega usposabljanja)
- pomočnik v biotehnologiji in oskrbi (prva stopnja poklicnega usposabljanja)

Izkušnje kažejo, da večina študentov uspešno zaključi šolanje. Po končanem srednješolskem izobraževanju se jih večina vpiše v visokošolske programe. Žal pa se po uspešnem zaključku študija pogosto soočajo z izzivi pri iskanju zaposlitve.

Prilagojena računalniška tehnologija za slepe in slabovidne, ki se je v svetu začela uvajati v osemdesetih, v Sloveniji pa v začetku devetdesetih let, je slepim in slabovidnim olajšala dostop do informacij, povečala možnosti študija in omogočila samostojno opravljanje številnih prej nedostopnih poklicev. Zato je še toliko bolj pomembno prepričati delodajalce, da so lahko slepe in slabovidne osebe z ustreznimi prilagoditvami na delovnem mestu enakovredne osebam brez omejitev. Poleg tega je s pomočjo podjetniških inkubatorjev potrebno spodbujati in opolnomočiti slabovidne osebe, da razvijejo lastne poslovne ideje in se podajo na lastno podjetniško pot.

Vsem trem zgoraj omenjenim državam je skupno, da t. i. "posebne šole za slepe in slabovidne" postopoma postajajo središča za pridobivanje virov. Centri za vire po vsej Evropi so namreč namenjeni podpori procesa vključevanja slepih in slabovidnih v redne

izobraževalne ustanove. To odraža raznolikost izobraževalnih poti, po katerih hodijo slepi in slabovidni, ter posledično širok spekter tradicionalnih in sodobnih delovnih vlog, ki jih opravljajo.

V nadaljevanju je prikazan pregled najpogostejših tradicionalnih in sodobnih poklicev slepih in slabovidnih oseb v treh državah sodelujočih v projektu. Seznam ni izčrpen, saj na izbiro in položaj vsake osebe z okvaro vida vpliva mnogo faktorjev.

Poleg tega obstajajo poklici, ki se zdijo tradicionalni, vendar so še vedno zelo priljubljeni in zato veljajo tudi za sodobne.

➤ **POKLICI, KI JIH TRADICIONALNO OPRAVLJAJO**  
**OSEBE Z OKVARO VIDA:**

- ADMINISTRATOR
- PEK
- IZDELOVALEC KOŠAR
- IZDELOVALEC ŠČETK IN KRTAČ
- POSLOVNI SEKRETAR
- IZDELOVALEC SVEČ
- IZDELOVALEC PREPROG
- KERAMIČAR
- SKLADATELJ
- STORITVE ZA STRANKE
- IZDELOVALEC POHIŠTVA
- PRAVNIK
- GLASBENIK

- UGLAŠEVALEC KLAVIRJA
- LONČAR
- PROFESOR
- RECEPTOR
- KIPAR
- TELEKOMUNIKACIJSKI OPERATER
- ZAPISNIKAR

➤ **NOVE ZAPOSLOTITVE ZA OSEBE Z OKVARO VIDA:**

- SVETOVALEC ZA DOSTOPNOST
- OPISOVALEC ZVOKA
- RAČUNALNIŠKI PROGRAMER
- OPERATER V KLICNEM CENTRU
- PISEC VSEBIN
- RAZVOJNIK
- STROKOVNJAK ZA IZOBRAŽEVANJE IN REHABILITACIJO
- PODJETNIK
- STROKOVNJAK ZA ODNOSE Z JAVNOSTMI
- NOVINAR

- MASSEUR
- FILOLOG
- FIZIOTERAPEVT
- PSIHOLOG
- PROGRAMSKI INŽENIR
- INŽENIR ZVOKA
- STROKOVNJAK ZA TELEMARKETING
- TURISTIČNI VODNIK
- PREVAJALEC
- SINHRONIZATOR (RADIO/PODCAST)

# ZAKLJUČEK

V zadnjem razdelku želi projektni konzorcij povzeti najpomembnejše informacije in zamisli, ki so bile obravnavane v tem priročniku.

Najprej se spomnimo na cilj, ki nas je pripeljal do izvedbe tega projekta. Predvsem žellimo približati trg dela osebam z okvaro vida, izboljšati njihovo zaposljivost, ponuditi znanje in sredstva, ki povečujejo njihove poklicne sposobnosti. V ta namen smo pripravili tri poglavja z zelo praktično in uporabno vsebino.

V prvem delu priročnika smo navedli razpoložljive podatke o stopnjah brezposelnosti (glej poglavje 1), ki kažejo, da smo še daleč od družbe z enakimi možnostmi in individualiziranimi pristopi na vseh področjih našega življenja.

Dandanes je tehnološko udejstvovanje nujno za prisustvovanje v političnih, kulturnih in gospodarskih procesih. Pri invalidih ni nič drugače. Za kompetentno sodelovanje na trgu dela nujno potrebujejo tehnologijo s poudarkom na podporni tehnologiji, kar še posebej velja za invalide z okvaro vida.

Pozitivni aspekti so torej opaženi pri sodelovanju oseb z okvaro vida v podjetništvu, socialnih podjetjih in posebnih zaposlitvenih centrih kot tudi pri ugodnostih v zvezi z invalidnostjo na področju zaposlovanja (glej poglavje 2). Dodatna podpora pri izboljšavi njihovih zaposlitvenih spretnosti bi pomenila večje možnosti za nadaljnje usposabljanje, formalno in neformalno učenje, ki jih ponujajo različne nacionalne in mednarodne iniciative, programi in projekti po vsej Evropi (glej poglavje 3).

Sodobni poklici predstavljajo dragocene zaposlitvene možnosti za slabovidne, zlasti z uporabo podporne tehnologije IKT. (glej poglavje 4).

Ta priročnik zaključujemo s kratkim seznamom nasvetov za osebe z okvaro vida, ki iščejo zaposlitev. Enaki nasveti veljajo tudi za osebe z drugimi vrstami invalidnosti.

### ➤ **3 KLJUČNI NASVETI**

1. Napišite dva seznama: seznam stvari/spretnosti, v katerih ste dobri, in seznam stvari/spretnosti, ki bi jih radi pridobili ali menite, da jih morate izboljšati.

Vsako točko na seznamu povežite z enim ali več primeri iz svojega dela/življenja.

- Na prvem seznamu lahko naštejete svoje prednosti in jih uporabite pri pisanju življenjepisa ali spremnega pisma (glejte poglavje 2).
- Drugi seznam vsebuje vaše slabosti, ki jih lahko izboljšate z udeležbo na tečajih/projektih/delavnicah (glejte poglavje 3).

2. Raziščite vse informacije o podjetju in njegovem delovanju; razmislite, kako boste prišli do njega in našli njegov sedež.

- Informacije v življenjepisu/spremnem pismu vedno prilagodite znanju/sposobnostim, ki jih imate in ki so navedene v konkretni ponudbi za delo.
- Pred razgovorom s prijateljem skozi igro vlog vadite vse vrste scenarijev in težkih ali neprijetnih vprašanj, ki se lahko pojavijo na razgovoru. Ta vaja ni le koristna, temveč je lahko tudi zabavna.

3. Ne pozabite, da boste delodajalcu vi morali predlagati rešitve, zato se dobro seznanite z ugodnostmi, ki jih uživa delodajalec, ki zaposli invalida, ter s svojimi pravicami in ugodnostmi.
  - Ohranite pozitivno naravnost in pristop. Zavedati se morate, da ljudje običajno nimajo slabih namenov, pogosto pa ne poznajo ali ne razumejo situacij invalidnih oseb, zato jim pomagajte.



## KORISTNE POVEZAVE IN VIRI

- Spletna stran projekta: <https://erasmus-assistivetechnology.udrugaslijepih.hr/>
- Publikacije, viri in smernice Evropske zveze slepih (EBU) <https://www.euroblind.org/publications-and-resources/guidelines>
- Zveza slepih Hrvaške, CBU (Hrvatski savez slijepih, HSS) <https://savez-slijepih.hr/>
- e-državljeni (e-Građani) <https://gov.hr/hr/poticaaji-pri-zaposljavanju-osoba-s-invaliditetom/1390>
- Hrvaški inštitut za strokovne ocene, poklicno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov (ZOSI) [https://www.zosi.hr/novosti/zosi\\_news/poslodavci\\_ostvarite\\_poticaje\\_zosia\\_za\\_zaposlene\\_osobe\\_s\\_invaliditetom-1891/](https://www.zosi.hr/novosti/zosi_news/poslodavci_ostvarite_poticaje_zosia_za_zaposlene_osobe_s_invaliditetom-1891/)
- Hrvaški zavod za zaposlovanje (HZZ) <https://mjere.hzz.hr/katalog-mjera/mjere-aktivnog-zaposljavanja/>
- Hrvaški zakon o poklicni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov <https://www.zakon.hr/z/493/Zakon-o-profesionalnoj->
- ONCE. Španska narodna organizacija slepih <https://www.once.es/otras-webs/english>
- Fundacija ONCE. <https://www.fundaciononce.es/en>
- ONCE. Inkluzivno izobraževanje. [https://educacion.once.es/acl\\_users/credentials\\_cookie\\_auth/require\\_login?came\\_from=https%3A//educacion.once.es/otras-webs/english](https://educacion.once.es/acl_users/credentials_cookie_auth/require_login?came_from=https%3A//educacion.once.es/otras-webs/english)
- Inserta Empleo. <https://www.insertaempleo.es/>

- Zveza društev slepih in slabovidnih Slovenije (ZDSSS), <https://www.zveza-slepih.si/>
- Center IRIS - Center za izobraževanje, rehabilitacijo, inkluzijo in svetovanje za slepe in slabovidne Slovenije, <https://center-iris.si/o-nas/center-iris-en/>
- Univerzitetni rehabilitacijski inštitut Republike Slovenije (URI Soča), <https://www.uri-soca.si/en/>
- Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (ZRSZ), <https://www.ess.gov.si/iskalci-zaposlitve/programi-za-zaposlovanje/zaposlovanje-invalidov/>
- Nacionalni center za rehabilitacijo slepih in slabovidnih Slovenije (NC CRSS), <https://www.registerslepih.si/institut>

## **KONTAKTNE OSEBE**

### **Hrvaška:**

Županijsko društvo slepih Split, CABPS (Županijska udruga slijepih Split, ŽUSS)

E-naslov: [split@udrugaslijepih.hr](mailto:split@udrugaslijepih.hr)

Spletna stran: <https://www.udrugaslijepih.hr/>

Facebook: <https://www.facebook.com/udrugaslijepihsplit>

### **Španija:**

La Brújula. Formación Inclusiva

E-naslov: [labrujula@formacioninclusiva.es](mailto:labrujula@formacioninclusiva.es)

Instagram:

[https://www.instagram.com/labrujulaformacioninclusiva?igsh=Nm83dDZ2NDBhcGJr&utm\\_source=qr](https://www.instagram.com/labrujulaformacioninclusiva?igsh=Nm83dDZ2NDBhcGJr&utm_source=qr)

Facebook:

<https://www.facebook.com/profile.php?id=100066406463769>

### **Slovenija:**

Medobčinsko društvo slepih in slabovidnih Kranj, MDSS Kranj  
(Medobčinsko društvo slepih in slabovidnih Kranj)

E-naslov: [pisarna@mdsskr-drustvo.si](mailto:pisarna@mdsskr-drustvo.si)

Spletna stran: <https://www.mdsskr-drustvo.si>

Facebook: <https://www.facebook.com/MDSSKranj/>



k



k



## NAJ BO KRATKO IN JASNO: UVOD V PODPORNE TEHNOLOGIJE ZA OSEBE Z OKVARO VIDA



Co-funded by  
the European Union

Financira Evropska unija. Vendar pa so izražena stališča in mnenja izključno avtorjev in ne odražajo nujno stališč Evropske unije ali hrvaške nacionalne agencije za Erasmus+ (AMPEU). Zanje ne moreta biti odgovorna niti Evropska unija niti organ, ki je dodelil subvencijo.