



Ramowe Zasady dotyczące Szkolenia-Zatrudnienia- Dostępności

Rezultat pracy intelektualnej nr 1



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Opracowany przez
Europejski Program Erasmus Plus, Akcja Kluczowa 2,
Partnerstwo Strategiczne na Rzecz Innowacji w sektorze Kształcenia
i Szkolenia Zawodowego

Wrzesień 2020 r.

Opracowano przy udziale:

- *I.Ri.F.R. Regionale Toscana ONLUS – IRIFOR, Florencja (IT)*
- *Centro Machiavelli S.r.l. - CM, Florencja (IT)*
- *Polski Związek Niewidomych (Polski Związek Niewidomych)- PZN, Warszawa (PL)*
- *Stichting Bartiméus Sonneheerdt – BARTIMEUS, Doorn (Holandia)*
- *UNIVERSITAT LINZ – JKU, Linz (AT)*

EUROPEJSKIE ZRZECZENIE SIĘ ODPOWIEDZIALNOŚCI

Wsparcie Komisji Europejskiej dla produkcji tej publikacji nie stanowi poparcia dla treści, która odzwierciedla jedynie poglądy autorów i Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie informacji w niej zawartych

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 2 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

RADAR

Komisja Europejska, Erasmus+

Kod 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006



RADAR - Doradztwo Zawodowe i Zatrudnienie osób
Niewidomych i Słabowidzących

TEAF

Ramowe Zasady dotyczące Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności

Informacje o projekcie

| | |
|------------------------------|---|
| Numer umowy o dofinansowanie | Kod 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 |
| Akronim Projektu | RADAR |
| Tytuł Projektu | Doradztwo Zawodowe i Zatrudnienie Osób Niewidomych I Słabowidzących |
| Program Finansowania | Erasmus+ |
| Data zatwierdzenia przez KE | 12 2017 |

| | |
|--------------|---|
| Wnioskodawca | I.Ri.Fo.R. Regionale Toscana ONLUS - IRIFOR, Florence (IT) |
| Partnerzy | Centro Machiavelli S.r.l. - CM, Florence (IT) Polish Association of Blind (Polski Związek Niewidomych)- PZN, Warszawa (PL) Stichting Bartiméus Sonneheerdt – BARTIMEUS, Doorn (NL) UNIVERSITAT LINZ - JKU, Linz (AT) |

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 3 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

TEAF

Ramowe Zasady dotyczące Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności

Informacje dot. dokumentu

| | |
|------------------------|---|
| Data wydania | |
| Numer Dostawy | |
| Numer Zadania | |
| Partner Odpowiedzialny | Johannes Kepler University (JKU) Linz |
| Zaangażowani Partnerzy | |
| Autorzy | Aashish Kumar Verma, Klaus Miesenberger, Andrea Petz, Anna Lemanczyk, Annelies Lichtenberg, Antonio Quatraro, Diane Massaar, Mario Paiano, Giulia Moretti, Barbara Leporini |
| Status | |

Historia wersji

| Wersja | Data | Zmiany | Autor/Autorzy |
|--------|----------|-----------------|---------------|
| V1a | 20201029 | Pierwsza Wersja | Verma |
| V2 | 20210126 | Druga Wersja | Verma |
| V3 | 20210429 | Trzecia Wersja | Verma |

SPIS TREŚCI

| | |
|--|-----|
| INFORMACJE O PROJEKCIE | 3 |
| INFORMACJE O DOKUMENCIE..... | 4 |
| HISTORIA WERSJI..... | 4 |
| STRUKTURA DZIAŁANIA..... | 6 |
| AUSTRIA ANALIZA DANYCH ZASTANYCH: PODSUMOWANIE | 12 |
| AUSTRIACKA GRUPA FOKUSOWA: PODSUMOWANIE..... | 40 |
| POLSKA ANALIZA DANYCH ZASTANYCH: PODSUMOWANIE..... | 45 |
| POLSKA GRUPA FOKUSOWA: PODSUMOWANIE..... | 65 |
| WŁOCHY ANALIZA DANYCH ZASTANYCH: PODSUMOWANIE..... | 75 |
| WŁOSKI RAPORT KLUCZOWYCH ŚWIADKÓW: PODSUMOWANIE..... | 107 |
| WŁOSKA GRUPA FOKUSOWA: PODSUMOWANIE..... | 109 |
| HOLANDIA ANALIZA DANYCH ZASTANYCH: PODSUMOWANIE..... | 120 |
| HOLENDRSKI RAPORT KLUCZOWYCH ŚWIADKÓW: PODSUMOWANIE..... | 133 |
| HOLENDRSKA GRUPA FOKUSOWA : PODSUMOWANIE..... | 139 |
| STRESZCZENIE TEAF | 146 |

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 5 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

Struktura działania

Założenia i cel projektu RADAR

RADAR podejmuje próbę rozwiązania złożonych problemów dotyczących poziomu bezrobocia osób niewidomych i słabowidzących na terenie Unii Europejskiej. Ponadto, celem tego projektu jest dostarczenie informacji dotyczących różnych możliwości jakie oferuje rynek pracy tym osobom, szczególnie dotyczących szybkich zmian zachodzących na rynku pracy ze względu na realizowaną obecnie cyfryzację we wszystkich dziedzinach pracy. Tradycyjne miejsca pracy już nie istnieją, nowe dziedziny wymagają dostępności, szkoleń i edukacji oraz nowych podejść do usług na rzecz włączenia zawodowego. Wymaga to nowego podejścia do podniesienia poziomu wiedzy w zakresie możliwości szkoleń dotyczących używanych dostępnych programów oraz nowych obszarów zatrudnienia. Przykłady opłacalnych praktyk powinny być wymieniane i dostosowywane do lokalnej sytuacji. Koncepcja uzyskania szerszej wiedzy o zatrudnieniu ma duże znaczenie dla rozwoju osobistej ścieżki kariery i rozwoju zawodowego osób niewidomych i słabowidzących.

Istnieje wiele różnych kwestii związanych z zatrudnieniem osób niewidomych i słabowidzących w krajach UE. Tradycyjnie poszukiwane zawody pracy, takie jak telefonista powoli zanikają w UE ze względu na postęp technologiczny oraz szybko zachodzące zmiany społeczno-ekonomiczne. Z tego względu nieodzowna staje się lepsza /szersza znajomość możliwości oferowanych przez najnowocześniejsze technologie i urządzenia wspomagające. Generalnie, osoby niewidome i słabowidzące musiały mierzyć się z trudnościami w dostępie do środków i wsparcia w zakresie samozatrudnienia w porównaniu do osób zatrudnionych, szczególnie w zakresie wsparcia osobistego jak również w zakresie innych form wsparcia. Celem tego projektu jest rozwiązanie tego złożonego problemu dotyczącego zatrudnienia osób niewidomych i słabowidzących.

Wskaźniki bezrobocia osób niewidomych i słabowidzących w UE są aktualnie¹ wysokie. W ostatnich latach widoczny jest postęp w systemach prawnych UE ²na rzecz włączenia osób niewidomych i słabowidzących mający wpływ na sytuację w różnych krajach. Ponadto, pojawiły się dla tej grupy osób nowe zawodowe możliwości dzięki dostępnym zaawansowanym technologiom i urządzeniom wspomagającym.

Wysoki wskaźnik bezrobocia może wynikać z następujących przyczyn:

- Istnieją różne definicje “ślepoty” i “dysfunkcji wzroku” w różnych krajach UE ³.
- Istnieją różne formy zatrudnienia, prawne/administracyjne systemy ⁴ i różne sytuacje

¹ Statystyki dot. Ślepoty i Niedowidzenia w Europie, online Maj 2020: <http://www.euroblind.org/about-blindness-and-partial-sight/facts-and-figures>.

² Zatrudnienie, Sprawy Społeczne & Włączenie Społeczne: Europejski akt w sprawie dostępności, online Maj 2020: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1202>.

³ ³ Linda, N., Maia, M., Hennen, L., Wolbring, G., Bratan, T., Kukk, P., Cas, J., Capari, L., Krieger-Lamina, J., Mordini, E.: Technologie wspomagające dla osób niepełnosprawnych - Part II: Obecne i powstające technologie. 10.2861/567013 (2018)

⁴ Arranz, D., Badea, P., Caspar, S., Filauro, S., Grzegorzewska, M., György, E., Jaksic, E., Piroli, G., Pisiotis, A., Rieff, J., Roelen, E., Rosini, S., Thirion, G., and Rie, T., Pisiotis A.: Zatrudnienie i rozwój społeczny w Europie 2018, doi:10.2767/515097 (2018)

| | | |
|---|-------------|---|
| RADAR Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Strona 6 | TEAF Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |
|---|-------------|---|

ekonomiczne, ponadto odmienne poziomy programów zabezpieczenia społecznego w krajach UE. Rozbieżności te powodują, że pracownikowi z niepełnosprawnością ⁵trudno jest w sposób łatwy konkurować na europejskim rynku pracy.

- Niewidomi i słabowidzący pracownicy pozostają zarejestrowani znacznie dłużej niż inni pracownicy jako osoby bezrobotne / poszukujące zatrudnienia w urzędach pracy i innych jednostkach zajmujących się zatrudnieniem
- Informacje dotyczące zatrudnienia nie są równomiernie rozpowszechnione wśród krajów UE. Ponadto, mniej jest dostępnych informacji dotyczących najnowszych możliwości w zakresie nowych zawodów i szkoleń dla niewidomych i słabowidzących ⁶. Znacznie w tyle pozostaje rozwój programów w zakresie edukacji i szkoleń dotyczących nowych i powstających domen pracy.

Projekt skierowany jest bezpośrednio do Pracodawców i Pracowników Służb Zatrudnienia którzy odpowiadają za zatrudnienie oraz usługi aplikowania o pracę skierowane do osób niewidomych i słabowidzących (np. mentorzy, specjaliści w zakresie doradztwa zawodowego, etc.), zarówno w sektorze publicznym jak i prywatnym w ramach polityki włączenia w dziedzinie VET (Kształcenie i Szkolenie Zawodowe) oraz w zakresie pracy.

Realizuje standardowe działania oraz rezultaty pracy intelektualnej. Cele tych rezultatów pracy intelektualnej są następujące:

- Zwiększenie poziomu świadomości i zrozumienia pracodawców dla problemów zatrudnienia osób z dysfunkcją wzroku, wyjaśnienie /opisanie zadań zawodowych i zawodów, które mogą być przez te osoby wykonywane oraz dostarczenie informacji dotyczących standardów / kryteriów technologicznych wymaganych do poprawy warunków pracy osób z dysfunkcją wzroku.
- Poprawienie jakości staży zawodowych oraz usług poradnictwa w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego (VET) dla osób niewidomych i słabowidzących poszukujących pracy oraz poprawę umiejętności branżowych związanych z nimi operatorów. Z uwagi na realizowaną we wszystkich dziedzinach cyfryzację oraz ciągły rozwój / upowszechniania nowoczesnych technologii urządzeń wspomagających na rzecz dostępności i wsparcia, zdobędą oni więcej pogłębionych informacji o nowych możliwościach uczenia się oraz o nowych zawodach, które mogą być wykonywane również przez osoby z dysfunkcją wzroku.
- Wzmocnienie umiejętności opiekunów, nauczycieli, nauczycieli wspomagających, kadry szkoleniowej oraz edukatorów w zakresie specjalnych szkoleniowych i zawodowych potrzeb osób z dysfunkcją wzroku.
- Skoncentrowanie się na pakiecie specjalnych umiejętności edukatorów, trenerów, pracowników służb zatrudnienia, specjalistów w zakresie poradnictwa oraz pracodawców, które mogłyby stanowić punkt odniesienia w ramach przygotowania ich do efektywnych działań na miarę potrzeb osób niewidomych i słabowidzących.
- Skuteczne radzenie sobie z potrzebami osób niewidomych i słabowidzących

Założenia i Cel Opracowania

⁵ Halvorsen, R., Hvinden, B., Bickenbach, J., Ferri, D., Rodriguez, A.: Zmieniający się system polityki wobec niepełnosprawności: Aktywność obywatelska a niepełnosprawność w Europie Tom 1, Routledge, New York, 2017

⁶ Międzynarodowa Rada ds. Edukacji i Rehabilitacji Osób z Dysfunkcją Wzroku, online Maj 2020: <http://www.icevi-europe.org/>.

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 7 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

TEAF” – jest to ogólne porównanie sytuacji osób z dysfunkcją wzroku w zakresie staży zawodowych oraz procedur włączenia społecznego, opisując – dla każdego uczestniczącego kraju – słabe i mocne strony oraz linie rozwoju dostępności oraz Usług w zakresie Kształcenia i Szkolenia Zawodowego (VET) poprzez szczegółowe badanie szczególnych potrzeb Pracodawców oraz Podmiotów świadczących usługi w zakresie Zatrudnienia oraz przeanalizowanie bardziej poszukiwanych przez firmy profili zawodowych (lub kompetencji), które mogą być realizowane również przez poszukujące pracy osoby niewidome i słabowidzące, dzięki nowoczesnym technologiom i urządzeniom wspomagającym.

W ramach TEAF partnerzy zamierzają:

- Zebrać i usystematyzować ogólne dane dotyczące różnych podejść i najlepszych praktyk wykorzystywanych w ich krajach w celu wprowadzenia na rynek pracy osób niewidomych i słabowidzących oraz porównać różną dynamikę aplikowania o pracę skierowaną do tej grupy osób, koncentrując się na specyficznych postawach ze strony przedsiębiorców w zakresie zatrudniania;
- Pogłębić, uszczegółowić i zaktualizować (w razie potrzeby) potrzeby, dwóch głównych grup docelowych projektu już zidentyfikowanych podczas pisania wniosku o dofinansowanie, oraz ze względu na nieliczne, fragmentaryczne i niezbyt rozpowszechnione informacje o nowych możliwościach zawodowych lub szkoleniowych dla osób z dysfunkcją wzroku i najbardziej zaawansowanych nowoczesnych technologii i urządzeń wspomagających – jak utworzyć dostępne miejsce pracy. Brak albo niepełna wiedza i doświadczenie Pracodawców i Podmiotów Służb Zatrudnienia w tym specjalistycznym zakresie zostanie bardziej wyeksponowany w celu dostarczenia dodatkowych informacji do wykorzystania w ramach tworzonych dwóch kolejnych produktów pracy intelektualnej.
- Porównać nowe profile zawodowe aktualnie obejmowane lub potencjalnie do objęcia przez osoby niewidome i słabowidzące poszukujące pracy dzięki najnowocześniejszym urządzeniom wspomagającym, biorąc pod uwagę te, które są już uznane na szczeblu UE. To działanie umożliwi skoncentrowanie się na profilach najbardziej poszukiwanych przez firmy oraz na ocenę, czy są one obecne we wszystkich krajach partnerskich i czy lokalnie występują takie profile, które mogłyby być upowszechnione i przeniesione, ponadto umożliwi przeprowadzenie szczegółowej analizy specyficznych nowych kompetencji związanych z technologiami i urządzeniami wspomagającymi w odniesieniu do pracy zawodowej;
- Przeprowadzić ogólne rozpoznanie najnowocześniejszych wspomagających technologii wykorzystywanych dzisiaj przez osoby z dysfunkcją wzroku w różnych aktywnościach zawodowych, zestawiając te, które są aktualnie używane w krajach partnerskich z tymi, do których dostęp jest ograniczony albo wciąż w fazie początkowej, w celu promowania ich obiegu, dostępności oraz używania w krajach włączonych w to działanie.

TEAF składa się z różnych części tematycznych, takich jak:

1. Porównanie głównych cech Systemów Pracy i Integracji Społecznej w krajach partnerskich oraz ogólny przegląd do różnych strategii wchodzenia osób z dysfunkcją wzroku na rynek pracy oraz związanego z tym potencjału zatrudnienia.
2. Analiza wiedzy pracodawców na temat aktualnego potencjału zawodowego osób z dysfunkcją wzroku dzięki najnowocześniejszym technologiom i urządzeniom wspomagającym, oczekiwaniom, potrzebom i postrzeganiu potencjalnych problemów związanych z ich zatrudnieniem (weryfikacja czy i w jaki sposób uprzedzenia wobec pracy osób niepełnosprawnych są nadal obecne na rynku pracy, w celu ich obalenia lub zmiany).
3. Analiza usług Rynku Pracy w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego oraz pracy dla grup defaworyzowanych, aby lepiej radzić sobie z potrzebami zawodowymi i szkoleniowymi osób niewidomych i słabowidzących lub poszukujących pracy w grupie wiekowej VI, a także wykrywanie nowych możliwości.
4. Porównawcza pogłębiona analiza najbardziej poszukiwanych profili lub zadań zawodowych, które

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 8 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

mogą być realizowane również przez osoby niewidome i słabowidzące oraz w zakresie nowych powstających dzisiaj zawodów, w których korzysta się z najbardziej zaawansowanych urządzeń wspomagających;

5. Kompendium najnowocześniejszego sprzętu i wspomagającego oprogramowania używanego aktualnie przez osoby z dysfunkcją wzroku w różnych działaniach zawodowych.

Partnerzy/ Kraje zaangażowane w realizację projektu

Konsorcjum zapewnia międzynarodowy zespół roboczy oraz wymianę właściwej wiedzy, naukowego i technicznego doświadczenia oraz wiedzy ściśle związanych z celami projektu. Konsorcjum składa się z 4 instytucji / organizacji działających na rzecz osób niewidomych i słabowidzących oraz z jednego Centrum Szkoleniowego (CM), które zrealizowało wiele projektów finansowanych przez UE w zakresie specjalnych ścieżek nauki skierowanych do osób z dysfunkcją wzroku w zakresie specjalnych ścieżek nauki. W rzeczywistości, CM zostało zaangażowane przez Wnioskodawcę w celu wspierania całego Konsorcjum we wdrażaniu materiałów z uwagi na duże doświadczenie w tym zakresie. Ponadto, CM jest certyfikowanym centrum szkoleniowym UNI EN ISO 9001:2015 i UNI ISO 29990:2011) i może przekazać do dyspozycji Konsorcjum własną wiedzę oraz narzędzia z zakresu zarządzania jakością w celu ułatwienia procesu ewaluacji całego projektu.

IRiFoR po raz pierwszy podjął się wyzwania jakim jest pełnienie funkcji Wnioskodawcy w unijnym projekcie Partnerstwa Strategicznego, z nadzieją, że wcześniejsze doświadczenia w przedmiotowym zakresie okażą się przydatne w realizacji tego zadania. Ponadto, Antonio Quatraro, Prezes IRiFoR od 2015, pełniąc przez wiele lat funkcję prezesa Włoskiego Związku Niewidomych, realizował, jako Koordynator Projektu wszystkie projekty unijne realizowane przez tę organizację zapewniając ciągłość kompetencji i misji. W związku z tym, IRiFoR postanowił wybrać kilku partnerów spośród tych, którzy wcześniej współpracowali z jego stowarzyszonym partnerem – Włoskim Związkiem Niewidomych przy realizacji projektów w celu zagwarantowania efektywnej profesjonalnej synergii, wzmacniając własne lokalne i międzynarodowe sieci współpracy. Dla przykładu, partner z Holandii był zaangażowany w realizację projektów VET4VIP i MoLLVIS (patrz w poprzednim rozdziale). Pozostali partnerzy zostali wybrani spośród organizacji i instytucji UE, które podzielają z Wnioskodawcą misję, cele i zainteresowania związane z polityką społecznej integracji osób z dysfunkcją wzroku. Organizacja partnerska z Holandii, BARTIMEUS, jest rzeczywiście państwową profesjonalną organizacją działającą na rzecz edukacji, usług i opieki nad osobami z dysfunkcją wzroku w Holandii. System edukacji specjalnej, podlegający Ministerstwu Edukacji, Kultury i Nauki jest podzielony na edukację podstawową, ponadpodstawową oraz zawodową, natomiast system opieki i usług podlega Ministerstwu Zdrowia Publicznego, Opieki Społecznej i Sportu.

Polski Związek Niewidomych (PZN), natomiast, jest organizacją pozarządową o strukturze sieciowej – posiada jednostkę w każdym regionie, ponadto posiada jednostki w powiatach. Organizacja prowadzi działania związane z szeroko rozumianą rehabilitacją osób z dysfunkcją wzroku, w tym w zakresie rehabilitacji zawodowej realizując różne projekty, których celem jest wspieranie tej grupy osób we wchodzeniu na rynek pracy.

Institute Integriert Studierent na Uniwersytecie im. Johannesesa Keplera (JKU) był założony w roku 1991 jako "Projekt testowy w zakresie Informatyki dla Niewidomych" i po udanym okresie początkowym został ustanowiony na stałe i został nazwany Institute Integriert Studieren na JKU. Aktualnie, Instytut wspiera ponad 100 studentów z różnymi rodzajami niepełnosprawności i wszystkie dostępne kierunki studiów. Austriacki partner specjalizuje się w prowadzeniu technologicznych badań w zakresie technologii i urządzeń wspomagających oraz świadczy usługi wspierania osób niewidomych i słabowidzących w doborze odpowiednich dla nich rozwiązań w tym zakresie. W istocie, Instytut był zaangażowany w realizację ponad

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 9 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

70 międzynarodowych oraz unijnych projektów badawczych zorientowanych głównie na temat Dostępności. Ponadto, jako Katedra Akademicka, Instytut uczy Dostępności (w znaczeniu dostępności stron internetowych jak również dostępności informacji, dokumentów aż do dostępności matematyki, statystyki i danych naukowych) oraz Projektowania dla Wszystkich / Projektowania Uniwersalnego Stron Internetowych i Oprogramowania, ponadto realizuje działania obejmujące (ale nie ograniczone do nich) poradnictwo i doradztwo, przygotowanie materiałów do studiów, przystosowanie warunków egzaminów, rozwój umiejętności interpersonalnych oraz w zakresie komunikacji, jak również przygotowanie do wejścia na rynek pracy oraz do odbycia stażu zawodowego.

W dzisiejszym społeczeństwie dominuje wizualny przekaz informacji. Z tego powodu, wszystkie osoby niewidome i słabowidzące uważane są za niepełnosprawne – niepełnosprawność została ustanowiona przez tych, którzy przyjęli za standard przekaz wizualny. Niniejsze Konsorcjum będzie starało się przyczynić do zmiany tego ograniczającego konceptu, który ma również duży wpływ na Rynek Pracy, poprzez uwypatnienie wszystkich innych potencjałów/kompetencji, z których osoby z dysfunkcją wzroku mogą korzystać w kontekście zawodowym. W ten sposób podejście pożądane przez partnerów jako główny filar projektu ma na celu stworzenie integracyjnego i zrównoważonego środowiska pracy dla osób niewidomych i słabowidzących w społeczeństwie, które chce włączyć wszystkich swoich członków ze wszystkimi ich zdolnościami. Faza przygotowawcza niniejszego wniosku dowiodła, że konsorcjum jest zdolne do pracy zespołowej, osiągnięcia konsensusu i uzyskiwania wspólnych rezultatów.

Partnerami w niniejszym przedsięwzięciu są:

- JKU Linz (Lider w niniejszym działaniu) / Austria
- PZN Warszawa / Polska
- BARTIMEUS Doorn / Holandia
- IRIFOR Florence / Włochy
- CM Florence / Włochy

Działania

| KTO | CO |
|-----------------|---|
| JKU | Sporządzenie i udostępnienie IRIFOR PIERWSZEGO PROJEKTU wzorów materiałów do przeprowadzenia prac badawczych i związanych z nimi instrukcji dotyczących przeprowadzenia badań (np. wzory wywiadów z kluczowymi świadkami, scenariusze Grup Fokusowych dla Pracodawców i Służb Zatrudnienia, dla techników w zakresie technologii wspomagających oraz dla programistów aplikacji i rozwiązań poprawiających dostępność). |
| JKU + IRIFOR | Dalsze opracowanie i udostępnienie partnerom OSTATECZNEJ ZWALIDOWANEJ WERSJI wszystkich wzorów dokumentów badawczych |

| | |
|--|--|
| <p>WSZYSCY PARTNERZY Pod Kierownictwem JKU</p> | <p>Przeprowadzenie prac badawczych w każdym kraju partnerskim:</p> <p>1. ZEBRANIE AKTUALNEJ DOKUMENTACJI w zakresie rozwiązań prawnych, dostępnych aktualnych danych naukowych oraz nowych danych statystycznych (jeśli takie są dostępne oraz danych z innych oficjalnych źródeł w przedmiotowym zakresie) w celu ogólnego przeglądu różnorodnego podejścia oraz najlepszych praktyk stosowanych w zakresie wprowadzania na rynek pracy osób niewidomych i słabowidzących.</p> <p>2. Zrealizowanie: GRUP FOKUSOWYCH z badaną próbnie grupą Pracodawców w celu pogłębienia ich specjalnych potrzeb w zakresie zatrudnienia osób z dysfunkcją wzroku i /lub dotyczące potencjalnych trudności, które mogą pojawić się podczas wprowadzania wymogów dotyczących dostępności w miejscu pracy; GRUP FOKUSOWYCH z badaną próbnie grupą Pracowników Służb Zatrudnienia świadczących usługi na rzecz niewidomych i słabowidzących osób poszukujących pracy w celu pogłębienia ich specjalnych potrzeb w zakresie zatrudnienia osób z dysfunkcją wzroku oraz dotyczących specjalnych potrzeb w zakresie poradnictwa i codziennych strategii stosowanych w celu sprostania im.</p> <p>3. Zrealizowanie: OTWARTYCH WYWIADÓW Z KLUCZOWYMI ŚWIADKAMI takimi jak: Osoby odpowiedzialne / Zarządzające lokalnymi lub krajowymi organizacjami / stowarzyszeniami osób niewidomych i słabowidzących; pracodawcy i podmioty gospodarcze na temat zawodowych profili aktualnie realizowanych (lub potencjalnie możliwych do realizacji) przez osoby z dysfunkcją wzroku (najbardziej reprezentatywne dla kraju każdego z partnerów) ANALIZA BIEŻĄCYCH REGIONALNYCH LUB KRAJOWYCH LIST OTWARTYCH STANOWISK PRACY, ze szczególnym uwzględnieniem tych, które mogą być obsadzone przez niewidomych i słabowidzących; IDENTYFIKACJA najczęściej wykorzystywanych ostatnio wspomagających technologii informacyjno-komunikacyjnych w miejscu pracy osób z dysfunkcją wzroku</p> |
|--|--|

Austria: Analiza danych zastanych - Podsumowanie

Dane statystyczne

Czy może Pani/Pan wskazać nam dane statystyczne, prace naukowe oraz materiały źródłowe (Tytuł / nazwa, krótki opis oraz link do nich) dotyczące...

1. Prosimy o opisanie grupy docelowej poprzez demograficzne kategorie osób niewidomych i słabowidzących w Państwa kraju (Wiek, płeć, niepełnosprawność, najwyższy poziom wykształcenia osiągniętego w ramach edukacji formalnej, czy jest osobą uczącą się / pracującą / poszukującą pracy / na emeryturze, czy prowadzi własne gospodarstwo domowe czy z rodzicami / czy mieszka w ośrodku, czy dostaje rentę...).
2. Prosimy o podane danych statystycznych dotyczących osób niewidomych i słabowidzących w Państwa regionie.
3. Prosimy o przeprowadzenie analizy danych statystycznych w zakresie statusu zatrudnienia osób niewidomych i słabowidzących w Państwa regionie (w ujęciu bezwzględnym / względnym, tabele krzyżowe, dane z grup kontrolnych – np. taki sam wiek / wykształcenie)

Austria – dane statystyczne

- <https://www.blindenverband.at/de/information/augengesundheit/97/Statistische-Daten> [Austriacki Związek Niewidomych i Słabowidzących] podaje dane statystyczne z Mikrozensus [Census ludności] z 2007. Zgodnie z tymi danymi,
 - 3.9 procent całej populacji, tj. około 318000 osób, powiedziało o swoich problemach ze wzrokiem.
 - Bardziej precyzyjnie, 3000 osób było niewidomymi,
 - 101000 miało znaczny stopień,
 - 146000 miało umiarkowany stopień, i
 - 68000 miało lekki stopień dysfunkcji wzroku.
- Wg danych Europejskiej Unii Niewidomych:
 - Dzieci i młodzież do 18 roku życia: 35000 ale brak jest dostępnych bieżących danych.
 - Blisko 2 %, w odniesieniu do dzieci i młodzieży bez niepełnosprawności.
 - W 2009 r. było odnotowanych 1.6 milionów osób z niepełnosprawnością
 - 19.9 % powyższej liczby stanowią osoby z dysfunkcją wzroku
 - 2.2% stanowią dzieci z dysfunkcją wzroku
- Aktualne dane statystyczne nie są dostępne
- Dane statystyczne z 2008 r. dostępne są w raporcie Dane Statystyczne EBU w zakresie Statusu Zatrudnienia (Ukryta większość w Austrii):

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 12 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

| Właściwości | Osoby trwale niepełnosprawne ¹⁾ | | | | | | | | | |
|--|---|-------------|-------------|-----------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | Ogółem | Mężczyźni | Kobiety | Mężczyźni | | | Kobiety | | | |
| | | | | Wiek (w ukończonych latach) | | | | | | |
| | | | | Do 20 | Od 20 do 60 | 60 + | do 20 | Od 20 do 60 | 60 + | |
| w 1.000 | w % wiek populacji w prywatnych gospodarstwach domowych | | | | | | | | | |
| Ogółem | 1.687 | 20,5 | 20,2 | 20,8 | 6,2 | 16,3 | 48,3 | 4,5 | 14,7 | 48,5 |
| Problemy ze wzrokiem ²⁾ | 318 | 3,9 | 3,4 | 4,3 | 1,1 | 2,2 | 9,7 | 1,2 | 2,1 | 11,9 |
| Jak poważny jest Pani / Pana problem z widzeniem? | | | | | | | | | | |
| Lekki | 68 | 0,8 | 0,9 | 0,7 | . | 1,0 | 1,7 | (0,7) | 0,5 | 1,3 |
| Umiarkowany | 146 | 1,8 | 1,5 | 2,1 | (0,4) | 0,7 | 5,0 | (0,4) | 1,1 | 5,7 |
| Znaczny | 101 | 1,2 | 1,0 | 1,4 | 0,7 | 0,5 | 2,9 | (0,2) | 0,5 | 4,6 |
| Respondent jest niewidomy | (3) | . | . | (0,1) | . | . | . | . | . | (0,3) |
| <p>Źródło: STATISTIK AUSTRIA, 4. kwartał 2007 mikrosypis ludności – dodatkowe pytania pn. "Osoby z niepełnosprawnościami". - Populacja: osoby w prywatnych gospodarstwach domowych. – Dane ekstrapolowane. – Błędy losowe i przedziały ufności w rozdziale pt. Uwagi metodologiczne. - () Przy ekstrapolacji danych 6,000 lub mniej osób, błędy losowe mogą być na poziomie 50% lub więcej.</p> <p>1) Trwale niepełnosprawne osoby to osoby, które odpowiadają "Tak" na pytanie "Czy masz ograniczenia w codziennym życiu z powodu uszczerbku na zdrowiu?" I na pytanie "Czy masz tę niepełnosprawność od ponad 6. miesięcy?" odpowiedzieli "Tak" lub "Nie wiem".</p> <p>2) Pytanie sformułowane "Czy masz problemy ze wzrokiem (pomimo okularów, soczewek kontaktowych lub innych pomocy optycznych)?"</p> | | | | | | | | | | |

Tabela A: Tabela ta opiera się na:

https://bmsk2.cms.apa.at/cms/site/attachments/5/1/5/CH3434/CMS1450699435356/statistik_-_mensen_mit_behinderung_20131.pdf

Najnowsze dane

Zgodnie z dokumentem: Osoby z niepełnosprawnościami: Wyniki dodatkowych pytań, 4 kwartał 2015 r., Statystyki Austrii, 2016

http://statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/gesundheit/gesundheitszustand/gesundheitsliche_beeintrachtigungen/index.html

▪ Skala problemów ze wzrokiem:

- 216,000 osób ma problem ze wzrokiem (3.0% populacji od 15 roku życia wzwyż). W dodatkowym mikrosypisie przeprowadzonym w 2015 r., 53,000 osób (0.7%) poinformowało o poważnych problemach. Około 2,200 osób (0.03%) opisało siebie jako niewidomi.
- Szacunkowa liczba osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności z tytułu wzroku i niewidomych w Austrii:
- Zgodnie z badaniami przeprowadzonymi przez DESTATIS, 37,100 osób lub 0.5% populacji Austrii mieści się w tej kategorii. Ludność od 15 roku życia i więcej w kategorii "ślepoty i dysfunkcje wzroku" (stopień Niepełnosprawności od 50%), włącznie z 7,700 osób (0.1%) niewidomych lub z utratą dwóch oczu oraz 5,100 osób (0.1%) ze znacznym stopniem niepełnosprawności.
- Według przeprowadzonego w 2014 r. badania ankietowego na temat trudności w widzeniu

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 13 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

pomimo korzystania z okularów lub soczewek kontaktowych, 1.1% populacji miała duże trudności (80,000 osób), kolejne 0.2% stwierdziło, że jest niewidoma lub prawie niewidoma (14 000 osób).

| Właściwości | Osoby trwale niepełnosprawne ¹⁾ | | | | | | | | | |
|--|---|------------|------------|-----------------------------|---------------------|----------------|------------------------|------------------------|----------------|------------|
| | Ogółem | Kobiety | Mężczyźni | Kobiety | | | Mężczyźni | | | |
| | | | | Wiek (w ukończonych latach) | | | | | | |
| | | | | 15 do poniżej 20 | 20 do poniżej 60 | 60 i więcej | 15 do poniżej 20 | 20 do poniżej 60 | 60 i więcej | |
| w 1.000 | w % wiek populacji w prywatnych gospodarstwach domowych | | | | | | | | | |
| Problemy ze Wzrokiem ²⁾ | 216,3 | 3,0 | 3,3 | 2,6 | - | 1,8 | 7,3 | . | 1,5 | 6,1 |
| Jak poważny jest Pani / Pana problem z widzeniem | | | | | | | | | | |
| Lekki | 75,7 | 1,0 | 0,9 | 1,2 | . | 0,5 | 1,9 | - | 0,8 | 2,5 |
| Umiarkowany | 85,4 | 1,2 | 1,6 | 0,7 | - | 0,8 | 3,7 | . | 0,3 | 2,1 |
| Znaczny | 53,0 | 0,7 | 0,8 | 0,7 | - | 0,5 | 1,7 | - | 0,4 | 1,5 |
| Respondent jest osobą niewidomą | (2,2) | (0,0) | (0,0) | (0,0) | . | (0,0) | (0,0) | . | (0,1) | . |
| <p>Źródło: STATYSTYKI AUSTRIA, mikrosпис ludności w 4. kwartale 2015 - dodatkowe pytania pn. "Osoby z niepełnosprawnościami". - Populacja: osoby od 15 roku życia i więcej w prywatnych gospodarstwach domowych. - Dane ekstrapolowane. - Błędy losowe i przedziały ufności w rozdziale pt. Uwagi Metodologiczne.-() Z ekstrapolowaną liczbą osób 6,000 lub mniej, błędy losowe mogą być na poziomie 32% lub więcej.</p> <p>1) Trwale niepełnosprawne osoby to osoby, które odpowiadają "Tak" na pytanie "Czy masz ograniczenia w codziennym życiu z powodu uszczerbku na zdrowiu?" I na pytanie "Czy masz tę niepełnosprawność od ponad 6. miesięcy?" odpowiedzieli "Tak" lub "Nie wiem".</p> <p>2) Pytanie sformułowane "Czy masz problemy ze wzrokiem (pomimo okularów, soczewek kontaktowych lub innych pomocy optycznych)?"</p> | | | | | | | | | | |

Tabela B: Tabela ta jest stworzona w oparciu o dodatkowe pytania w mikrosписie ludności, 4. kwartał 2015, Statistics Austria

Interesariusze

4. Prosimy wymienić różne rządowe instytucje działające na rzecz osób niewidomych i słabowidzących w Państwa kraju i główne obszary ich działalności (edukacja, opieka, integracja rynku pracy) – jeżeli takie istnieją.

- Sozialministeriumservice (Biuro zarządzane przez Ministerstwo Spraw Społecznych): <https://www.sozialministeriumservice.at/>
- Duże znaczenie ma udzielanie przez Sozialministeriumservice wsparcia osobom z dysfunkcją wzroku w zaopatrywaniu się w pomoce techniczne, niezbędne do wykonywania pracy.

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 14 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

5. Prosimy wymienić różnych Edukatorów w Państwa kraju, którzy pracują na rzecz osób niewidomych i słabowidzących, z uwzględnieniem informacji, czy zajmują się wyłącznie osobami z dysfunkcją wzroku, czy pracują również na rzecz innych grup docelowych – jeżeli tacy istnieją.
- Bundes- Bildungsinstitut - Schwerpunkt Sehen [Federalna Placówka Edukacyjna działająca głównie w obszarze Wzroku]: <http://www.bbi.at> - jest to szkoła dla osób niewidomych i słabowidzących o największym znaczeniu w Austrii.
 - Oprócz oferowania podstawowej edukacji, aż do poziomu szkoły średniej oraz nauki zawodu w pewnych obszarach, szkoła angażuje się w udzielanie wsparcia niewidomym i słabowidzącym uczniom oraz ich nauczycielom w edukacji powszechnej.
 - Podobne zadania realizuje Kompetenzzentrum für Hör- und Sehbildung: Caritas Linz [Centrum Kompetencji w Zakresie Edukacji Słuchowej i Wizualnej: Caritas Linz]: <https://www.caritas-linz.at/hilfe-angebote/menschen-mit-behinderungen/kompetenzzentrum-fuer-hoer-und-sehbildung/>
6. Czy na rynku pracy istnieją tradycyjni pracodawcy osób niewidomych i słabowidzących? Pracownicy z dysfunkcją wzroku pracują w wielu zawodach. Pracują w różnego rodzaju biurach, wykonują prace manualne, pracują jako masażyści, nauczyciele, dziennikarze lub jako pracownicy organizacji pozarządowych.
7. Czy mogą Państwo przeprowadzić analizę i opisać ich rolę oraz potencjał?
Patrz odpowiedź 12
8. Jakie są Organizacje osób niewidomych i słabowidzących, aktywnie działające w Państwa kraju?
- W Austrii, organizacją osób niewidomych i słabowidzących o największym znaczeniu jest Blinden- und Sehbehindertenverband Österreich [Austriacki Związek Niewidomych i Słabowidzących]: <https://www.blindenverband.at/>
 - Organizacja ta jest zarządzana w pełni przez osoby niewidome i słabowidzące, mając jako główny cel reprezentowanie swoich własnych interesów – ekonomicznych, kulturalnych, społecznych itp. – w głównym nurcie społeczeństwa
 - Podobne zadania realizuje Hilfsgemeinschaft der Blinden und Sehschwachen Österreichs [Wsparcie Społeczności Osób Niewidomych i Słabowidzących w Austrii]: <https://www.hilfsgemeinschaft.at/>
9. Jaki jest zakres ich działania i czy mają Państwo wiedzę na temat tego, w jakim zakresie wspierają oni naszą grupę docelową / rezultaty naszego projektu?
10. Prosimy wymienić różne podmioty świadczące usługi w zakresie Rynku Pracy dla niewidomych i słabowidzących w Państwa kraju – jeżeli tacy istnieją oraz prosimy o przedstawienie ich doświadczenia (od kiedy istnieją, jak wielu klientów obsługują, jakie są czynniki sukcesu opisane w publikacjach).
- Największe znaczenie w tym zakresie ma ponownie Sozialministeriumservice wspomniana w punkcie 4. – wspiera ona osoby niewidome i słabowidzące w ich integracji z rynkiem pracy, wspiera ona również ich pracodawców udzielając im świadczeń finansowych, kiedy zatrudniają oni osobę z niepełnosprawnością.

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 15 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

11. Co sądzą Państwo o osobach niewidomych i słabowidzących w Państwa kraju?

Według danych organizacji STATISTIK AUSTRIA, istnieje procentowa poprawa w ilości przypadków trwałej niepełnosprawności wzroku.

Liczba osób z trwałymi problemami wzroku zmniejszyła się z 4.3% do 3.0 %. (Konkretnie problemy wzroku u Mężczyzn zmniejszyły się z 3.6% do 2.6% a u Kobiety z 4.8% do 3.3%)

Trwałe niepełnosprawności od 15 roku życia w roku 2007 i 2015 według płci

| Właściwości | Odsetek osób z trwałą niepełnosprawnością w%. | | | | | |
|---|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | Ogółem | | Mężczyźni | | Kobiety | |
| | 2007 | 2015 | 2007 | 2015 | 2007 | 2015 |
| Trwałe niepełnosprawności ogółem | 23,3 | 18,4 | 22,9 | 17,9 | 23,6 | 18,8 |
| Problemy z poruszaniem się / z mobilnością | 15,3 | 14,1 | 14,0 | 13,2 | 16,4 | 14,9 |
| Niepełnosprawność złożona | 8,1 | 7,3 | 7,4 | 6,6 | 8,9 | 7,9 |
| Problemy wynikające z innych niepełnosprawności | 7,8 | 5,1 | 8,6 | 3,0 | 7,0 | 4,4 |
| Niepełnosprawność wzrokowa | 4,3 | 3,0 | 3,8 | 2,6 | 4,8 | 3,3 |
| Problemy neurologiczne i psychologiczne | 2,9 | 3,7 | 2,4 | 3,0 | 3,3 | 4,4 |
| Niepełnosprawność słuchu | 2,8 | 2,1 | 2,6 | 2,4 | 3,1 | 1,9 |
| Problemy umysłowe lub z uczeniem się | 1,0 | 0,8 | 1,1 | 0,9 | 1,0 | 0,8 |
| Problemy z mową | 0,8 | 0,4 | 0,9 | 0,4 | 0,8 | 0,3 |

Tabela C: Q: STATISTIK AUSTRIA, mikrospis ludności w 4. kwartale, 2007 i 2015 – dodatkowe pytania "Osoby z niepełnosprawnościami". Utworzono 01/20/2017.

12. Prosimy o wymienienie innych interesariuszy dla osób niewidomych, słabowidzących i generalnie w zakresie niepełnosprawności.

| L.p. | Nazwa | Kontakt/ Strona internetowa | Opis/Rola |
|------|---|---|---|
| 1 | Hilfsgemeinschaft | https://www.hilfsgemeinschaft.at | Austriackie Stowarzyszenie Pomocy Niewidomym i Słabowidzącym aktywnie wspiera osoby niewidome i słabowidzące w Austrii od ponad 80 lat. |
| 2 | BBRZ – (Berufliches Bildungs- und Rehabilitationszentrum) | https://www.bbrz.at | BBRZ – Centrum Szkolenia zawodowego i rehabilitacji – udziela wsparcia osobom powracającym do pracy po wypadku albo po chorobie. |

| | | | |
|----|---|--|---|
| 3 | BSVÖ (Blinden Und Sehbehindertenverband Österreich) | https://www.blindenverband.at | BSVÖ to stowarzyszenie non-profit, bez powiązań politycznych i światopoglądowych. Starania i działania organizacji są realizowane w oparciu o wiodącą zasadę pomagania ludziom, żeby umieli pomagać sobie, a zatem organizacja pomaga niewidomym i słabowidzącym w świadomym kształtowaniu swojego życia. |
| 4. | Uniability | https://www.uniability.org/ | Na rzecz równości osób z niepełnosprawnościami oraz osób z chronicznymi chorobami na wyższych uczelniach w Austrii |
| 5. | Behindertenombudsmann | https://www.oesterreich.gv.at/themen/leben_in_oesterreich/ombudsstellen_und_anwaltschaften/SSeite.3240003.html | Rzecznik d.s. niepełnosprawności udziela porad osobom z niepełnosprawnością oraz ich rodzinom. |
| 6. | www.netdoktor.at | https://www.netdoktor.at/selbsthilfegruppen/sehbehinderung-240550 | Portal internetowy z informacjami dotyczącymi zdrowia |

Austria Region: Voralberg

| | | | |
|----|--|---|--|
| 7. | Sehbehinderung - Vorarlberger Blinden- und Sehbehindertenverband - Schwarzach – Vorarlberg | http://www.vbsv.at/ Adres: Ingrüne 12 6858 Schwarzach Vorarlberg Tel: 05572/582 21 E-mail: recoverycenter@vbsv.at Fax: 05572/582 21 - 33 Homepage: http://www.vbsv.at/ | Stowarzyszenie Niewidomych i Słabowidzących Vorarlberg działające na rzecz osób niewidomych i słabowidzących |
|----|--|---|--|

| | | | |
|----|---|--|--|
| 8. | Sehbehinderung - Elternselbsthilfe für sehgeschädigte Kinder - Ludesch – Vorarlberg | Adres: Walter Thöni Eichenweg 4 6713 Ludesch Vorarlberg Tel: 0664 342 15 72 E-mail: walter.thoeni@thoenibau.at Homepage: http://www.esh.at Description: Vorarlberg | Organizacja samopomocowa dla Rodziców Dzieci z dysfunkcją wzroku- Ludesch – Vorarlberg |
|----|---|--|--|

Austriacki kraj związkowy: Tyrol

| | | | |
|----|---|---|--|
| 9. | Sehbehinderung - Tiroler Blinden- und Sehbehindertenverband - Innsbruck – Tirol | Adres: Amraserstrasse 87 6020 Innsbruck Tirol Tel: 0512/334 22 - 0 E-Mail: office@tbsv.org Fax: 0512/334 22 - 85 Homepage: http://www.tbsv.org/ | Tyrolskie Stowarzyszenie Osób Niewidomych i Słabowidzących - Innsbruck - Tyrol |
|----|---|---|--|

Austriacki kraj związkowy: Salzburg

| | | | |
|-----|--|--|--|
| 10. | Sehbehinderung - Salzburger Blinden- und Sehbehindertenverband - Salzburg – Salzburg | Adres: Schmiedingerstraße 62 5020 Salzburg Salzburg Tel: 0662/43 16 63 - 0 E-Mail: sekretariat@sbsv.at Fax: 0662/43 16 63 - 12 Homepage: http://www.sbsv.at/ | Salzburskie Stowarzyszenie Osób Niewidomych i Słabowidzących - Salzburg – Salzburg |
|-----|--|--|--|

Austriacki kraj związkowy: Karyntia

| | | | |
|-----|---|--|---|
| 11. | Sehbehinderung - Kärntner Blinden- und Schwerstsehbehindertenverband - Klagenfurt – Kärnten | Adres: Gutenbergstrasse 7 9020 Klagenfurt Carinthia Tel: 0463/558 22 Fax: 0463/50 20 26 Homepage: http://www.blindenverband-ktn.at/ | Dysfunkcja wzroku - Karynckie Stowarzyszenie Osób Niewidomych i Słabowidzących – Klagenfurt |
|-----|---|--|---|

| | | | |
|-----|---|--|--|
| 12. | Sehbehinderung - Elternselbsthilfe sehgeschädigter Kinder Kärnten - Wöfnitz – Kärnten | Adres: Am Weitblick 14 9061 Wöfnitz Carinthia Tel:0664/332 62 43 E-mail: renate.resenig@wkk.or.at Homepage: http://www.esh.at | Dysfunkcja wzroku – Organizacja samopomocowa Rodziców dzieci z dysfunkcją wzroku Karyntia - Wöfnitz – Karyntia |
|-----|---|--|--|

Austriacki kraj związkowy: Styria

| | | | |
|-----|--|--|--|
| 14. | Sehbehinderung - Elternselbsthilfe für sehgeschädigte Kinder Steiermark - Hausmannstätten – Steiermark | Adres: Vasoldsberg 4 8071 Hausmannstätten Styria Tel: 03135/478 73 E-mail: gerti.kli@inode.at Homepage: http://www.esh.at | Dysfunkcja wzroku – Organizacja samopomocowa Rodziców dzieci z dysfunkcją wzroku Styria - Hausmannstätten - Styria |
| 15. | Sehbehinderung - Steiermärkischer Blinden- und Sehbehindertenverband (stBSV) - Graz - Steiermark | Adres: Augasse 132 8051 Graz Styria Tel: 0316/68 22 40 E-mail: office@stbsv.info Fax: 0316/68 22 40 - 10 Homepage: http://www.stbsv.info | Dysfunkcja wzroku - Stowarzyszenie Osób z Dysfunkcją wzroku (stBSV) - Graz – Styria |

Austriacki kraj związkowy: Górna Austria

| | | | |
|-----|---|--|--|
| 16. | Sehbehinderung - Elternselbsthilfe für sehgeschädigte Kinder Oberösterreich - Aschach an der Steyr – Oberösterreich | Adres: Rustorf 61 4421 Aschach an der Steyr Upper Austria Tel: 07259/342 14, 0699/81 17 82 61 E-mail: hannes.moser@mph.ie Homepage: http://www.esh.at | Dysfunkcja wzroku – Organizacja samopomocowa Rodziców dzieci z dysfunkcją wzroku Górna Austria |
| 17. | Sehbehinderung - Oberösterreichischer Blinden- und Sehbehindertenverband - Linz – Oberösterreich | Adres: Makartstrasse 11 4020 Linz Upper Austria Tel: 0732/65 22 96-0 E-mail: office@blindenverband-ooe.at Fax: 0732/65 22 96 - 18 Homepage: http://www.blindenverband-ooe.at/ | Dysfunkcja wzroku– Stowarzyszenie Osób Niewidomych i Słabowidzących w Górnej Austrii – Linz |

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 19 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

| | | | |
|-----|--|--|--|
| 18. | Institut Integriert Studieren, JKU, Linz | | <p>1. Badania w dziedzinie technologii informacyjno-komunikacyjnych (ICT) oraz w zakresie dostępności / niepełnosprawności oraz technologii wspierających</p> <p>2. Kształcenie studentów informatyki (poziom licencjatu i studiów magisterskich) oraz realizacja zajęć fakultatywnych dla wszystkich studentów JKU we wszystkich dziedzinach badawczych.</p> <p>3. Centrum Usług & Wsparcia dla studentów z niepełnosprawnościami i / lub przewlekłymi chorobami w ścisłej współpracy z wydawnictwami, Rektorem JKU jak również z wykładowcami oraz szefami różnych instytutów na JKU</p> |
|-----|--|--|--|

Austriacki kraj związkowy: Dolna Austria

| | | | |
|-----|--|---|---|
| 19. | Sehbehinderung - Engel mit Herz – Niederösterreich | Adres: Lower Austria Tel: 0664/942 86 20 E-mail: sabine.kleist@chello.at | Dysfunkcja wzroku – Anioły z Sercami – Dolna Austria Grupa samopomocowa w celu promowania wspólnoty oraz mobilności osób widzących, niewidomych i słabowidzących Godziny otwarcia: Spotkania w Ternitz lub w Neunkirchen lub online / porady telefoniczne |
|-----|--|---|---|

Austriacki kraj związkowy: Wiedeń

| | | | |
|-----|--|--|---|
| 20. | Sehbehinderung - Elternselbsthilfe sehgeschädigter Kinder - Wien – Wien | Adres: LeystraÙe 41/1/12 1200 Vienna Tel: 0699/158 485 62 E-mail: Verein@esh.at Homepage: http://www.esh.at Description: (Federal association) | Dysfunkcja wzroku – Organizacja samopomocowa Rodziców dzieci z dysfunkcją wzroku – Wiedeń |
| 21 | Sehbehinderung - Österreichischer Blinden- und Sehbehindertenverband - Wien – Wien | Adres: Hägelinggasse 3/2. Stock 1140 Vienna Tel: 01/982 75 84 - 201, 0664/441 04 00 Email: praesident@blindenverband.at Fax: 01/982 75 84 - 204 Homepage: http://www.oebsv.at/ | Dysfunkcja wzroku – Austriacki Związek Niewidomych i Słabowidzących – Wiedeń |
| 22 | Sehbehinderung - Engel auf Pfoten - Wien – Wien | Adres: Ditscheinergasse 4/6 1030 Vienna Tel: 01/890 18 50 E-mail: info@engelaufpfoten.at Fax: 01/890 18 50 - 15 Homepage: http://www.engelaufpfoten.at Opis: Stowarzyszenie wspierające mobilność osób słabowidzących i niewidomych | Dysfunkcja wzroku – Anioły na łapach – Wiedeń |

| | | | |
|----|--|---|--|
| 23 | Sehbehinderung - Hilfsgemeinschaft der Blinden und Sehgeschwachen Österreichs - Wien – Wien | Adres: Jägerstrasse 36 1200 Vienna Tel: 01/330 35 45 - 0 E-mail: info@hilfsgemeinschaft.at Fax: 01/330 35 45 - 11 Homepage: http://www.hilfsgemeinschaft.at | Dysfunkcja wzroku – Wspólnota pomocy dla osób niewidomych i słabowidzących w Austrii – Wiedeń |
| 24 | Sehbehinderung - Elternselbsthilfe sehgeschädigter Kinder - Wien – Wien | Adres: Csokorgasse 17 1110 Vienna Tel: 01/768 39 76 E-mail: irene.jagersberger@aon.at Homepage: http://www.esh.at Opis: grupa wsparcia | Dysfunkcja wzroku – Organizacja samopomocowa Rodziców dzieci z dysfunkcją wzroku – Wiedeń |

Tabela D: Interesariusze na rzecz osób niewidomych, słabowidzących i na rzecz osób niepełnosprawnych ogółem

Badania

13. Czy istnieją jakieś tradycyjne obszary zawodowe dla osób niewidomych i słabowidzących w Państwa regionie?

| Nr. | Profil |
|-----|---|
| 1. | Telefonista |
| 2. | Masażysta |
| 3. | Pracownik na umowie cywilnoprawnej |
| 4. | Telemarketer |
| 5. | Wyrabianie koszyków |
| 6. | Biuro |
| 7. | Masaż |
| 8. | Niewidomi muzycy, piosenkarze |
| 9. | Pracownicy call centre |
| 10. | Telemarketerzy |
| 11. | Operatorzy maszyn |
| 12. | Ekspertki w zakresie IT oraz w zakresie technologii wspomagających osoby niewidome i słabowidzące |

Table E: Tradycyjne obszary zawodowe dla osób niewidomych i słabowidzących w Austrii

14. Czy w Austrii pojawiają się nowe obszary zawodowe dla osób niewidomych i słabowidzących?

| Nr. | Pojawiające się profile zawodowe |
|-----|--------------------------------------|
| 1. | Coach |
| 2. | Asystent |
| 3. | Programiści |
| 4. | Artyści |
| 5. | Blogerzy |
| 6. | Specjaliści IT |
| 7. | Biotechnolodzy |
| 8. | Analitycy danych |
| 9. | Kelnerzy w specjalnych restauracjach |

| | |
|-----|---|
| 10. | Trenerzy IT |
| 11. | Ekspertki w zakresie dostępności stron internetowych |
| 12. | Ekspertki w zakresie dostępności aplikacji na smartfony |
| 13. | Ekspertki w zakresie dostępności oprogramowania |

Tabela F: Pojawiające się obszary pracy dla osób niewidomych i słabowidzących w Austrii

15. Jakie są różne przeszkody w zakresie zatrudnienia osób niewidomych i słabowidzących?

Poniżej link do pracy badawczej na temat przeszkód w zatrudnieniu osób niewidomych i słabowidzących.

| Tytuł | Autor | Rok | Link |
|---|--|------|---|
| Kompleksowe Badanie Barier w Zatrudnieniu Osób Niewidomych i Słabowidzących | Adele Crudden Lynn W. McBroom Amy L. Skinner J. Elton Moore | 1999 | https://www.researchgate.net/publication/213799741 |

Tabela G: Badanie w zakresie przeszkód i barier w zatrudnieniu osób niewidomych i słabowidzących

Zdaniem naszego kolegi Bernharda Stoegera, główne bariery w zatrudnieniu osób niewidomych i słabowidzących w Austrii są następujące:

- Niewystarczające kwalifikacje: Z uwagi na poważne bariery w edukacji, bardzo niewiele osób niewidomych i słabowidzących uzyskuje wykształcenie wyższe, którego posiadanie staje się coraz ważniejsze w drodze do uzyskania zatrudnienia. Niestety, edukacja większości osób niewidomych w Austrii kończy się na poziomie średnim.
- Niewystarczająca wiara pracodawców w możliwości osób niewidomych i słabowidzących – uprzedzenia: Pracodawcy po prostu nie potrafią wyobrazić sobie tego, że osoba z niepełnosprawnością może być w stanie wypełnić obowiązki zawodowe w takim samym zakresie jak osoba pełnosprawna. W konkurencji z osobami pełnosprawnymi takie podejście stawia osoby z niepełnosprawnością generalnie w niekorzystnej sytuacji, a szczególnie osoby z dysfunkcją wzroku.
- Ochrona przed rozwiązaniem umowy o pracę jest narzucona przez prawo: Jak wspomniano poniżej, austriacka Behinderteneinstellungsgesetz [Ustawa o Zatrudnieniu Osób z Niepełnosprawnością] posiada zapis, który chroni osoby z niepełnosprawnością przed rozwiązaniem umowy o pracę. Podczas gdy w teorii zapis ten jest korzystny dla pracownika, tak naprawdę bardzo często obraca się on na jego niekorzyść, dlatego, że potencjalny pracodawca, znając ten chroniący pracownika zapis będzie się zastanawiał, czy w ogóle taką osobę zatrudnić, przewidując problemy, które mogą zaistnieć, kiedy będzie chciał tę osobę zwolnić z pracy, jeżeli okaże się, że nie będzie ona odpowiednim pracownikiem.

16. Analiza wpływu zatrudnienia na osoby niewidome i słabowidzące.

| | | | | |
|--|----------------------------|------------------------------|------|--|
| | Ukryta Większość w Austrii | Fred Reid i Philippa Simkiss | 2012 | Ogólna sytuacja osób z niepełnosprawnościami na austriackim rynku pracy oraz instrumenty opracowane w celu udzielania im wsparcia zostały wszechstronnie przeanalizowane przez Olivera Koeniga w raporcie zatytułowanym 'Zatrudnienie Osób Niepełnosprawnych w krajach europejskich: Austria'. |
|--|----------------------------|------------------------------|------|--|

17. Technologie wspomagające: użytkowanie, zaopatrzenie i ich dostępność dla osób niewidomych i słabowidzących.

Aplikacje mobilne dla Niewidomych i Słabowidzących

| Nr. | Nazwa | Opis | System operacyjny | Cena |
|-----|---------------|--|-------------------|-------------------|
| 1 | Envision AI | Wielofunkcyjna aplikacja: Uniwersalna aplikacja do rozpoznawania tekstu, przedmiotów i kolorów, czytnik kodów kreskowych | iOS, Android | 100€ |
| 2 | Seeing AI | Wielofunkcyjna aplikacja: Funkcje podobne do aplikacji to Envision AI. Aktualnie dostępna wyłącznie w języku angielskim. | iOS | Darmowa |
| 3 | Aipoly Vision | Wielofunkcyjna aplikacja: Aplikacja do rozpoznawania przedmiotów, koloru i tekstu. | iOS, Android | 5,99€ miesięcznie |
| 4 | ViaOptaDaily | Wielofunkcyjna aplikacja: Rozpoznawanie przedmiotów i lokalizacji, rozpoznawanie banknotów, udźwiękowiony minutnik, wbudowana lupa, rozpoznawanie kolorów | iOS, Android | Darmowa |
| 5 | Czytnik KNFB | Rozpoznawanie tekstu: Czytnik KNFB pomaga w rozpoznawaniu tekstu. Użytkownik może powiększyć tekst albo tekst może zostać odczytany na głos. Aplikacja ta oferuje również swoje własne komunikaty głosowe. | iOS, Android | 100€ |

| | | | | |
|----|--------------|--|--------------|---|
| 6 | TextDetektiv | Rozpoznawanie tekstu: Text Detective używany jest do rozpoznawania tekstu drukowanego. Tekst jest skanowany kamerą smartphona a następnie jest odczytywany w formie komunikatu głosowego. | Android | Darmowa |
| 7 | Prizmo | Rozpoznawanie tekstu: Prizmo jest zaprojektowana do rozpoznawania tekstu drukowanego. Tekst jest skanowany kamerą smartphona, a następnie odczytany na głos w formie komunikatu głosowego. | iOS, Android | 9€ |
| 8 | Fine Scanner | Rozpoznawanie tekstu: Fine Scanner jest używany do rozpoznawania tekstu drukowanego. Tekst jest skanowany przy pomocy kamery smartphona, a następnie odczytany w formie komunikatu głosowego. | iOS, Android | Darmowa |
| 9 | Digit-Eyes | Rozpoznawanie tekstu: Oznakowania dźwiękowe, skaner kodów kreskowych oraz kodu QR | iOS, Android | Wersja Lite: Darmowa, Wersja Pro: 10,99€ |
| 10 | ShinePlus | Rozpoznawanie tekstu: ShinePlus jest powiększalnikiem kontrolowanym przez głos. Aplikacja powiększa treść i odczytuje ją na głos. | Android | Darmowa |
| 11 | Ampel-Pilot | Aplikacja do nawigacji: Ampel-Pilot rozpoznaje światła i pieszy może przejść na drugą stronę, nawet wtedy, kiedy światła są nieudźwiękowione i bez oznakowania dotykowego. | iOS, Android | Darmowa |

| | | | | |
|----|-----------------|--|----------------|---------|
| 12 | BlindSquare | Aplikacja do nawigacji: Aplikacja ta informuje użytkownika znajdujących się w pobliżu ulicach, skrzyżowaniach i sklepach i wskazuje kierunek w łatwo zrozumiały sposób. | iOS | 30€ |
| 13 | Blind Assistant | Aplikacja do nawigacji: Aplikacja ta umożliwia osobie niewidomej rozpoznanie w odpowiednim momencie przeszkód, takich jak ściany, drzewa lub ludzie dzięki echolokacji. | Android | 4,50€ |
| 14 | ViaOpta Nav | Aplikacja do nawigacji: ViaOpta Nav pomaga użytkownikowi w bieganiu po trasach. Smartphone wibruje, kiedy użytkownik stoi odpowiedni sposób, informuje o odległościach oraz raportuje dotarcie do celu. Pomaga również w określeniu własnego położenia. | iOS Android | Darmowa |
| 15 | TapTapSee | Rozpoznawanie obiektów: TapTapSee pomaga w rozpoznawaniu obiektów. Najpierw użytkownik robi zdjęcie aparatem swojego smartfona. Aplikacja dostarcza pisemny lub ustny opis tego zdjęcia. | iOS Android | Darmowa |

| | | | | |
|----|----------------------------|--|----------------|---------|
| 16 | NantMobile Geldleser | Rozpoznawanie obiektów: Aplikacja rozpoznaje banknoty za pomocą kamery i podaje ich wartość. Dla użytkowników, którzy nadal mogą czytać na ekranie, wartość banknotu jest wyświetlana dużymi cyframi o wysokim kontraście. | iOS | 9,99€ |
| 17 | LookTel Recognizer | Rozpoznawanie obiektów: Skanowane są różne przedmioty codziennego użytku, takie jak opakowania, karty kredytowe, dowody tożsamości itp. Aby móc w pełni korzystać z aplikacji, należy raz sfotografować i zatytułować najważniejsze przedmioty. Następnie aplikacja rozpoznaje przedmioty po ich zeskanowaniu i dostarcza użytkownikowi niezbędnych informacji. | iOS | 9,99€ |
| 18 | Blind-Droid-Wallet | Aplikacja rozpoznaje gotówkę po zeskanowaniu jej za pomocą aparatu fotograficznego smartfona. Internet | Android | Darmowa |
| 19 | Quick Magnifier | Szkła powiększające: Szybka lupa służy jako szkło powiększające (przednia i wewnętrzna kamera). | Android | Darmowa |
| 20 | Lupe + Licht | Okulary powiększające: Aplikacja wykorzystuje aparat fotograficzny smartfona i powiększa przedmioty trzymane w górze. | iOS Android | Darmowa |
| 21 | Seeing Assistant Magnifier | Szkła powiększające: Aplikacja nie tylko umożliwia powiększanie obrazu, ale także zmianę jasności, kontrastu i odcienia. Dodatkowe oświetlenie za pomocą diod urządzenia można włączać i wyłączać, | iOS | Darmowa |

| | | | | |
|-----|----------------------------------|--|----------------|---------|
| 22 | ColorSay | Rozpoznawanie kolorów: Otoczenie użytkownika może być skanowane, a kolory przekształcane w słowa lub dźwięki. | iOS | 4,99€ |
| 23 | ColorFast | Rozpoznawanie kolorów: Rozpoznaje kolory i podaje je za pomocą wyjścia głosowego. | iOS | 4,99€ |
| 24 | deFarbenblinde | Rozpoznawanie kolorów: Pomaga osobom niewidomym w rozróżnianiu kolorów. | iOS | 1,09€ |
| 25. | ColorGrab | Rozpoznawanie kolorów: Rozpoznawanie kolorów za pomocą kamery smartfona i późniejszy sygnał głosowy (po naciśnięciu przycisku głośności) | Android | Darmowa |
| 26. | Be my Eyes | Użytkownik z dysfunkcją wzroku ma problem i przekazuje go społeczności za pośrednictwem połączenia wideo. Następnie wolontariusz łączy się z tą osobą za pośrednictwem aplikacji, aby bezpośrednio zareagować na problem i w ten sposób szybko i łatwo go rozwiązać. | iOS Android | Darmowa |
| 27. | Greta | Ta aplikacja udostępnia opisy dźwiękowe do filmów i płyt DVD. | iOS Android | Darmowa |
| 28. | MBraille | Dzięki tej aplikacji użytkownik otrzymuje mobilną klawiaturę brajlowską. | iOS | Darmowa |
| 29. | BigBrowser – by Braille Insitute | BigBrowser służy jako przeglądarka specjalnie dostosowana do potrzeb użytkowników słabowidzących | iOS | Darmowa |
| 30. | Viskey | Viskey to alternatywna klawiatura do smartfonów dla słabowidzących użytkowników systemu IOS. Oferuje ona większe litery i przyciągające wzrok dostosowanie kolorów. | iOS | Darmowa |
| 31. | MD_evReader | MD_evReader wyświetla eBooki w formie kanału informacyjnego. | iOS Android | Darmowa |
| 32. | Kuubus | Kuubus łączy użytkowników ze stroną na Facebooku o tej | iOS Android | Darmowa |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | samej nazwie i dostarcza osobom słaboovidzącym i niewidomym wiadomości, które ich dotyczą. Dostępna jest również funkcja wyszukiwania, za pomocą której można wyszukiwać filmy audio, książki audio itp. | | |
|--|--|--|--|--|

Tabela H: Aplikacje mobilne dla osób niewidomych i słabowidzących

18. Znajdź poziom zadowolenia z pracy osób niewidomych i słabowidzących, ich współpracowników i pracodawców.

| | | | | |
|--|----------------------------|--------------------------------|------|---|
| | Ukryta większość w Austrii | Fred Reid and Philippa Simkiss | 2012 | Ogólna sytuacja osób niepełnosprawnych na austriackim rynku pracy oraz działania podejmowane w celu ich wspierania zostały wyczerpująco omówione przez Olivera Koeniga w raporcie zatytułowanym "Zatrudnienie osób niepełnosprawnych w krajach europejskich: Austria. |
|--|----------------------------|--------------------------------|------|---|

19. Wymień inne badania dotyczące osób niewidomych i słabowidzących dostępne w Twoim kraju.

| | Nazwa | Autor | Rok publikacji | Krótki opis |
|----|--|--|------------------|--|
| 1. | Postrzeganie korzyści zdrowotnych wynikających z posiadania psa przewodnika Posiadanie psa przewodnika w austriackiej populacji osób niewidomych posiadających i nieposiadających psa przewodnika | Lisa Maria Glenk, Lucie P̣ribylová, Birgit Ursula Stetina, Sami Demirel, KarlWeissenbacher | 7 lipiec 2019 | Korzyści zdrowotne wynikające z posiadania psa przewodnika w austriackiej populacji osób niewidomych z psem przewodnikiem i bez niego |
| 2 | Praca licencjacka: Autonomiczna mobilność dla osób z upośledzeniem wzroku | Croft Tamara i Ruffiner Denise Początek studiów: BAC17 / specjalność edukacja społeczna i praca socjalna Wykładowca towarzyszący: Mattig Astrid | 14 Czerwiec 2020 | Rola instytucji i organizacji społecznych w towarzyszeniu i wspieraniu osób z niepełnosprawnością wzroku. Pomoc osobom z niepełnosprawnością wzroku w korzystaniu trasy transportu publicznego. Ilustracja na przykładzie Górnego Valais i miasta Berno. |

| | | | | |
|----|--|--|------------------|---|
| 3. | GRUPA WSPARCIA DLA KRAJOWEGO PLANU DZIAŁANIA W SPRAWIE NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI NA LATA 2012-2020: Statystyki (BEGLEITGRUPPE ZUM NATIONALEN AKTIONSPLAN BEHINDERUNG 2012-2020) | BASMK:Raport | 19 Kwiecień 2013 | Podczas spotkania grupy doradczej ds. Krajowego Planu Działań na rzecz Osób Niepełnosprawnych, które odbyło się 23 października 2012 roku, członkowie grupy wyrazili chęć zebrania istniejących danych statystycznych dotyczących osób niepełnosprawnych. |
| 4. | Doświadczenie dziedzictwa kulturowego wśród turystów z upośledzeniem wzroku: Wgląd poza zasięgiem wzroku https://www.researchgate.net/publication/283791528 | Kim Boes | Kwiecień 2014 | Praca przedstawia wyniki badania jakościowego, w którym analizowano doświadczenia osób z dysfunkcją wzroku związane z dziedzictwem kulturowym. W ramach tego badania przeanalizowano zestawienie i zbieżność dziedzictwa kulturowego i turystyki dostępnej w dążeniu do zapewnienia "turystyki dla wszystkich" w obiektach dziedzictwa kulturowego. |
| 5. | Ubóstwo i możliwości włączenia społecznego w Austrii Wskaźniki do monitorowania krajowego planu strategicznego na lata 2008-2011 | Statystyka Austrii | Październik 2009 | Wskaźniki integracji społecznej w Austrii i Unii Europejskiej. Kraje członkowskie Unii Europejskiej mają wspólne cele w zakresie polityki społecznej. Aby były one obiektywnie mierzalne, instytucje europejskie mają za zadanie regularną obserwację na podstawie wskaźników statystycznych. |
| 6. | Ustawienia salzburskich kwaterodawców do turystyki bez barier (Einstellungen der Salzburger Beherberger zum barrierefreien Tourismus) | Dr. Markus Lassnig e-Motion - ICT centrum kompetencji dla Branży turystycznej, sportowej i rekreacyjnej / o Salzburg Research markus.lassnig@salzburgresearch.at | 2008 | Ustawienia turystyki bez barier w Salzburgu |
| 7. | Osoby z niepełnosprawnościami | Sozial Ministerium http://statistik.at/webde/statistiken | 2016 | W Austrii - podobnie jak w wielu innych krajach - gromadzenie danych statystycznych o osobach niepełnosprawnych |

| | | | | |
|----|--|---|------|---|
| | Wyniki dodatkowych pytań w ramach mikrologistycznego spisu powszechnego IV kwartał 2015 r. Statystyki Austria, 2016 | /menschen_und_gesellschaft/ gesundheit/gesundheitszustand /gesundheitsliche_beeinträchtigungen/index.html | | jest tylko w ograniczonym zakresie objęte administracyjnymi źródłami danych. Dlatego w ramach mikrospisu wielokrotnie przeprowadzano specjalne programy dotyczące trwałego upośledzenia lub niepełnosprawności. |
| 8 | Zmiana definicji ślepoty | Światowa Organizacja Zdrowia (World Health Organization) (WHO) | | ARGUMENTY PRZEMAWIAJĄCE ZA ZMIANĄ Istnieje pięć kwestii, które przemawiają za koniecznością rozważenia zmiany obecnej definicji i kategoryzacji. |
| 9 | Światowy Raport na temat Wzroku | World Health Organization | 2019 | Światowy raport na temat wzroku ma na celu pobudzenie państw do podjęcia działań w celu sprostania tym wyzwaniom poprzez zaproponowanie zintegrowanej opieki okulistycznej skoncentrowanej na potrzebach ludności (IPEC) jako podejścia do wzmacniania systemu opieki zdrowotnej, które tworzy podstawy dla świadczenia usług odpowiadających potrzebom ludności. |
| 10 | Zestaw narzędzi do organizowania wydarzeń na temat Światowego Raportu na temat Wzroku | World Health Organization | 2020 | Celem niniejszego zestawu narzędzi jest wspieranie biur regionalnych i krajowych WHO oraz naszych partnerów na całym świecie w planowaniu efektywnych wydarzeń związanych ze Światowym Raportem na temat Wzroku lub ogólnie z opieką nad oczami. |
| 11 | Światowy Raport na temat Wzroku Streszczenie | World Health Organization | 2019 | Streszczenie na temat Widzenia |
| 12 | Świadomość cyklicznego kształcenia pracowników z dysfunkcją wzroku Badanie ankietowe dotyczące ich warunków pracy i kursów doskonalenia zawodowego. | Takahiro Miura, Yuya Otsuka, Masatsugu Sakajiri, Junji Onishi | 2020 | ankieta dotycząca ich warunków pracy i kursów doskonalenia zawodowego |

| | | | | |
|----|---|--|---------------|---|
| 13 | Słabowidzenie i ślepotą | World Health Organization | 2010 | Szacunki dotyczące dysfunkcji wzroku na świecie: 2010 r., |
| 14 | Światowe dane dotyczące zaburzeń widzenia | World Health Organization | 2010 | Światowe dane dotyczące zaburzeń widzenia 2010 |
| 15 | Przegląd horyzontalnego zagadnienia niepełnosprawności w Austrii | Ministerstwo Spraw Społecznych | Kwiecień 2020 | horyzontalny problem niepełnosprawności w Austrii |
| 16 | Kompleksowe badanie barier w zatrudnieniu wśród osób niewidomych lub słabowidzących | Adele Crudden Lynn W. McBroom Amy L. Skinner J. Elton Moore | 1999 | Krajowe badania pocztowe przeprowadzone wśród 176 zatrudnionych osób niewidomych lub słabo widzących wykazały, że bariery w zatrudnieniu obejmują postawy pracodawców i opinii publicznej, problemy z transportem oraz brak dostępu do druku, sprzętu adaptacyjnego i udogodnień. Strategie przezwyciężania barier wydają się być adresowane do poszczególnych osób, a nie z perspektywy makroekonomicznej czy politycznej. |
| 16 | KRAJOWY PLAN DZIAŁANIA W SPRAWIE NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI NA LATA 2012-2020 | Federalny Minister Pracy, Spraw Społecznych i Ochrony Konsumentów | 2012 | Krajowy plan działania opisuje obecną sytuację w każdej dziedzinie, formułuje cele polityki i zawiera 250 środków wraz z odpowiadającymi im terminami i zakresem odpowiedzialności. Zgodnie z zasadą włączania problematyki niepełnosprawności do głównego nurtu polityki, środki te muszą być stosowane przez poszczególne ministerstwa federalne zgodnie z ich zakresem odpowiedzialności, ponieważ prawa osób niepełnosprawnych są prawami człowieka i obejmują wszystkie dziedziny życia. |
| 17 | Ukryta większość w Austrii | Fred Reid and Philippa Simkiss | 2012 | Ogólna sytuacja osób niepełnosprawnych na austriackim rynku pracy oraz działania podejmowane w celu ich wspierania zostały |

| | | | | |
|----|--|---|------------------------|--|
| | | | | wyczerpująco omówione przez Olivera Koeniga w raporcie zatytułowanym "Zatrudnienie osób niepełnosprawnych w krajach europejskich: Austria. |
| 18 | UKRYTA WIĘKSZOŚĆ Streszczenie | Fred Reid and Philippa Simkiss | 2013 | Badanie bierności zawodowej osób niewidomych i słabowidzących w Szwecji, Niemczech, Rumunii, Holandii, Polsce, Francji i Austrii |
| 19 | PROJEKT ZERO RAPORT 2013 | Michael Fembek, Thomas H. Butcher, Ingrid Heindorf and Caroline Wallner- Mikl | 2012 | Badanie 23 wskaźników społecznych dotyczących wdrażania Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych w 55 krajach. Konwencji ONZ o Prawach Osób Niepełnosprawnych w 55 krajach - Badanie 10 wskaźników społecznych dotyczących zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami w 82 krajach - 40 innowacyjnych praktyk promujących zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami - 11 Innowacyjne polityki promujące zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami |
| 20 | Analizy polityki społecznej RAPORT SPOŁECZNY | Ministerstwo Spraw Społecznych | 2017 | W pierwszych dziesięciu rozdziałach przedstawiono kompleksowy przegląd obszarów działalności Ministerstwa Spraw Społecznych i skupiono się na działaniach i treściach w okresie sprawozdawczym 2015-2016. |
| 21 | Raport rządu federalnego na temat sytuacji osób niepełnosprawnych w Austrii 2016 | sozialministerium.at | 22 Sierpień 2017 | Raport zawiera kompleksowy przegląd rozwoju w polityce dotyczącej niepełnosprawności w latach 2008-2016, w szczególności w zakresie wdrażania Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych oraz Krajowego Planu Działań na lata 2012-2020. |
| 22 | AUSTRIACKA KRAJOWA RADA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH | CRPD Austria | Wiedeń | W raporcie wskazano istotne braki i wyzwania w zakresie wdrażania KPD przez Austrię |

| | (Sprawozdanie alternatywne) | | Styczeń 2013 | oraz zawarto kluczowe zalecenia. |
|----|--|--|--------------|--|
| 23 | KONWENCJA NARODÓW ZJEDNOCZONYCH O PRAWACH OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH (CRPD) Artykuły odnoszące się do osób niewidomych i słabowidzących w Austrii | Europejska Unia Niewidomych (EBU) http://www.euroblind.org/convention | | Artykuł 7, Artykuł 9, Artykuł 11, Artykuł 12, Artykuł 13, Artykuł 16, Artykuł 20, Artykuł 21, Artykuł 24, Artykuł 25, Artykuł 26, Artykuł 27, Artykuł 28, Artykuł 29, Artykuł 30, Artykuł 33 |

Tabela I: Inne badania dotyczące osób niewidomych i słabowidzących dostępne w Twoim kraju

Systemy wsparcia

20. Opisz dostępne systemy finansowania technologii wspomagających (AT) dla osób z dysfunkcją wzroku w Twoim kraju.

- Zakres, w jakim AT jest finansowane dla osób niewidomych lub słabowidzących w Austrii, zależy od ich statusu społecznego: Osoby pracujące zazwyczaj otrzymują dofinansowanie do potrzebnych im urządzeń przez wspomniany wyżej Sozialministeriumservice. Nie jest on jednak zobowiązany do przyznania dofinansowania - będzie je przyznawał na podstawie ich potrzeb.

- Osoby z grupy docelowej, które nie pracują lub są na emeryturze, mogą ubiegać się o dofinansowanie AT w rządzie kraju związkowego, w którym mieszkają. Niestety, środki dostępne na ten cel są dość ograniczone. Uczniowie i studenci nie są w ogóle uprawnieni do otrzymywania publicznego wsparcia dla swoich urządzeń - muszą zbierać datki, głównie od organizacji charytatywnych.

- Najważniejszą firmą w Austrii zajmującą się sprzedażą i wspieraniem technologii informatycznych dla osób niewidomych i słabowidzących jest Videbis: <https://www.videbis.at/>

21. Jakie są różne formy edukacji specjalnej dostępne dla osób niewidomych i słabowidzących w Twoim kraju?

Kształceniem specjalnym dla osób niewidomych i słabowidzących zajmują się dwie wspomniane wcześniej szkoły:

- Bundes-Bildungsinstitut - Schwerpunkt Sehen

- Kompetenzzentrum für Hör- und Sehbildung: Caritas Linz

- W Austrii szkoły są zobowiązane na mocy prawa (Schulunterrichtsgesetz i Schulorganisationsgesetz, o których mowa poniżej) do zapewnienia edukacji integracyjnej uczniom niewidomym i uczniom z grupy wiekowej VI. Często jednak tak się nie dzieje, ponieważ nauczyciele wspomagający, posiadający kwalifikacje niezbędne do zajmowania się dysfunkcją, nie zawsze są dostępni. Nauczycieli, wraz z niezbędnym doradztwem i wiedzą fachową, zapewniają dwie wspomniane wcześniej szkoły:

- Bundes-Bildungsinstitut - Schwerpunkt Sehen

- Kompetenzzentrum für Hör- und Sehbildung: Caritas Linz

22. Jakie są różne rodzaje programów wsparcia finansowego dla osób niewidomych i słabowidzących?

- Republika Austrii przyznaje każdej osobie niewidomej lub słabowidzącej wsparcie finansowe zwane Pflegegeld [wsparcie w zakresie opieki]. Dla osoby prawnie niewidomej wynosi ono około 500 euro miesięcznie.

23. Jakie są dostępne systemy wsparcia, z których korzystają pracodawcy zatrudniający osoby niewidome i słabowidzące w swoich organizacjach?

- Najważniejszą organizacją jest tu wspomniany w punkcie a – Sozialministeriumservice, który wspiera osoby niewidome i słabowidzące w ich integracji na rynku pracy, a także wspiera ich pracodawców, przyznając im świadczenia finansowe w przypadku zatrudnienia osoby z niepełnosprawnościami.

24. Opisz najlepsze praktyki w zakresie systemów wsparcia zatrudnienia osób niewidomych i słabowidzących.

- Wspomniany wyżej Sozialministeriumservice udziela wsparcia finansowego firmom, które pod pewnymi warunkami chcą zatrudniać osoby z niepełnosprawnościami.

25. Jakie są różne programy wsparcia w zakresie edukacji i doradztwa dostępne dla osób niewidomych i słabowidzących w Twoim regionie?

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 35 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

Poradnictwo dla osób niewidomych i słabowidzących w Austrii oferują wspomniane już organizacje:

- Österreich (Blinden- und Sehbehindertenverband Österreich (Austriacki Związek Niewidomych i Słabowidzących)
- Hilfgemeinschaft der Blinden und Sehschwachen Österreichs
- Sozialministeriumservice
- Wsparcie edukacyjne dla uczniów niewidomych i słabowidzących oferują dwie wspomniane już szkoły:
- Bundes-Bildungsinstitut - Schwerpunkt Sehen
- Kompetenzzentrum für Hör- und Sehbildung: Caritas Linz

26. Wymień różne programy wsparcia i pomocy w znalezieniu pracy chronionej dla osób niewidomych i słabowidzących dostępne w Twoim kraju.

Źródło: <http://www.euroblind.org/convention/article-27/austria>

Zapoznaj się z poniższymi zagadnieniami podanymi w linku powyżej.

Działania wspierające pracodawców, Działania wspierające pracowników z niepełnosprawnościami, Zatrudnienie kobiet niewidomych i słabowidzących, Samozatrudnienie, Rehabilitacja zawodowa i szkolenia, Środki zachęcające do zatrudniania pracowników z niepełnosprawnościami, Prawny obowiązek zatrudniania pracowników z niepełnosprawnościami, Doradztwo zawodowe, Główne zawody wykonywane przez pracowników z niepełnosprawnością wzroku, Prawne uznanie statusu pracownika z niepełnosprawnością, Związek zawodowy a pracownik z niepełnosprawnością.

27. Jakie narzędzia zatrudnienia sprzyjające integracji i dostępności pracy są dostępne w Twoim regionie w celu zatrudnienia osób niewidomych i słabowidzących?

- <https://www.ams.at/arbeitsuchende>

28. Jakie są różne usługi pomocy w znalezieniu pracy dla osób niewidomych i słabowidzących dostępne w Twoim regionie?

- <https://www.ams.at/arbeitsuchende>
- https://www.uibk.ac.at/universitaet/welcome/downloads-englisch/001_leben_und_arbeiten_en_bfrei.pdf

29. Wymień inne programy wsparcia dostępne dla osób niewidomych i słabowidzących.

Pomoc indywidualna:

- W Austrii pomoc indywidualna jest przyznawana osobom z niepełnosprawnością przez rządy dziewięciu krajów związkowych Austrii. Niestety warunki, na jakich udzielana jest pomoc, różnią się w poszczególnych krajach związkowych, podobnie jak zakres udzielanej pomocy.
- programy formacji i (Re)kwalifikacji przygotowujące niewidomych i słabowidzących do wejścia na pierwszy rynek pracy
- programy wsparcia integracji na rynku pracy
- Projekt ABAK - Arbeitsassistentz für AkademikerInnen mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung [Pomoc w pracy dla nauczycieli akademickich z niepełnosprawnością i/lub chorobami przewlekłymi] - <http://www.abak.at> - oferuje osobom niepełnosprawnym lub cierpiącym na choroby przewlekłe szkolenia w zakresie pozycjonowania na rynku pracy oraz kontakty z potencjalnymi pracodawcami

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 36 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

- Pomoc w pracy jest oferowana przez Verein Miteinander (Stowarzyszenie Razem):
<https://www.miteinander.com/>

Ustawodawstwo, polityka i administracja

30. Wymień decydenta działającego na rzecz osób niewidomych i słabowidzących.

- Politykę na rzecz osób niepełnosprawnych w Austrii prowadzi austriacki rząd federalny. Konwencja ONZ o Prawach Osób Niepełnosprawnych weszła w życie w Austrii 26 października 2008 roku. W celu wdrożenia tej konwencji Ministerstwo Spraw Społecznych we współpracy ze wszystkimi innymi ministerstwami federalnymi opracowało Krajowy Plan Działania na rzecz Niepełnosprawności na lata 2012-2020 (KPD). Po raz pierwszy od czasu Konwencji w sprawie niepełnosprawności rządu austriackiego z grudnia 1992 roku, która w międzyczasie została wdrożona na wielu polach, istnieje obecnie po raz kolejny kompleksowa strategia austriackiej polityki w sprawie niepełnosprawności w postaci KPD.

- KRAJOWY PLAN DZIAŁAŃ NA RZECZ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI 2012-2020, Strategia austriackiego rządu federalnego na rzecz wdrażania Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych.

31. Jakie są różne przepisy dotyczące zabezpieczenia społecznego i wsparcia dostępnego dla osób niewidomych i słabowidzących w Waszym regionie?

- Kwestie zabezpieczenia społecznego reguluje przede wszystkim Bundespflegegeldgesetz [ustawa federalna o wspieraniu opieki]:

- <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008859>
- <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/en/federal-chancellery/accessibility.html>

32. Jakie są różne prawa i strategie dostępne dla niewidomych i słabowidzących w sektorze edukacji?

- Kwestie edukacji uczniów z niepełnosprawnościami, a w szczególności obowiązek szkół do prowadzenia edukacji integracyjnej, reguluje ustawa o nauczaniu w szkołach (Schulunterrichtsgesetz) - oraz ustawa o systemie oświaty (Schulorganorgan) - .

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10009600> - oraz w Schulorganisationsgesetz [Ustawa o organizacji szkół] -

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10009265>

33. Jakie są różne przepisy prawne, polityki i administracji dotyczące zatrudnienia osób niewidomych i słabowidzących?

Kwestie te reguluje głównie Behinderteneinstellungsgesetz [Ustawa o zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami]:

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008253>

- Ustawa ta reguluje m.in. wspomnianą wcześniej szczególną ochronę osób z niepełnosprawnościami przed wypowiedzeniem umowy o pracę. Ponadto zobowiązuje ona każde przedsiębiorstwo do zatrudniania jednej osoby z niepełnosprawnościami na każdych 50 pełnosprawnych pracowników. Ustawa przewiduje jednak mechanizm umożliwiający ominięcie tego obowiązku poprzez uiszczenie pewnej opłaty wyrównawczej, zwanej w języku niemieckim Ausgleichstaxe. Opłaty te są gromadzone w specjalnym funduszu, zwanym po niemiecku Ausgleichstaxfonds, z którego, jak wspomniano powyżej, finansowane są technologie wspomagające osoby z niepełnosprawnościami w pracy.

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 37 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

34. Jakie są różne akty prawne i polityki dotyczące przeciwdziałania dyskryminacji osób niewidomych i słabowidzących?

- Kwestię niedyskryminacji reguluje ustawa federalna o wyrównywaniu szans osób z niepełnosprawnością:

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20004228>

- Jeśli ktoś czuje się dyskryminowany, może złożyć skargę na dyskryminację zgodnie z tą ustawą. Istotną wadą tej ustawy jest jednak to, że nie zobowiązuje ona osoby lub organizacji, która spowodowała dyskryminację, do jej usunięcia - osobie, która wniosła sprawę do sądu, zostanie wypłacona rekompensata finansowa w wysokości nie wyższej niż 2000 euro. Istnieje jednak pewna alternatywa: Warunkiem wstępnym wszczęcia postępowania sądowego w sprawie o dyskryminację jest podjęcie przez powoda próby wszczęcia postępowania pojednawczego, zwanego w języku niemieckim Schlichtungsverfahren. Postępowanie takie jest organizowane bezpłatnie przez Sozialministeriumservice. Przeciwnik nie jest zobowiązany do wzięcia udziału w postępowaniu pojednawczym, jest jedynie zaproszony. Jeśli nie przyjmie zaproszenia lub jeśli postępowanie pojednawcze nie przyniesie rezultatu, powód może wszcząć postępowanie sądowe. Okazało się jednak, że postępowanie pojednawcze dość często może się odbyć i że prowadzi ono do bardziej satysfakcjonującego rozwiązania niż postępowanie sądowe - odnotowano wiele przypadków, w których postępowanie pojednawcze doprowadziło nawet do usunięcia dyskryminacji.

35. Jakie są różne akty prawne i strategie dostępne dla osób niewidomych i słabowidzących w zakresie dostępności?

- *Dostępność w Kancelarii Federalnej*

Kancelaria Federalna jest zobowiązana do zapewnienia najwyższego poziomu dostępności w swoim obszarze oddziaływania. Dotyczy to zarówno budynków urzędowych, jak i stron internetowych Kancelarii Federalnej.

- *Dostępność w budynkach urzędowych*

Budynki Urzędu Kanclerza Federalnego były i nadal są poddawane różnym zmianom i ulepszeniom, aby uczynić je jak najbardziej dostępnymi. Więcej informacji można znaleźć w języku niemieckim: Barrierefreiheit in Amtsgebäuden.

- *Kolej*

Źródło: <http://www.euroblind.org/convention/article-9/austria>

- *Psy przewodnicy*

Źródło: <http://www.euroblind.org/convention/article-9/austria>

- *Dostępność stron internetowych*

Kancelaria Federalna stara się zapewnić powszechny dostęp do swoich informacji i usług. Wszystkie strony internetowe Urzędu Kanclerza Federalnego Austrii mają spełniać wytyczne dotyczące dostępności stron internetowych (WCAG) 2.0 opracowane przez W3C / WAI. Nie zawsze jest to jednak możliwe przy wykorzystaniu obecnych środków technicznych. Informacje o stanie realizacji bez barier można znaleźć na stronie internetowej Pomoc / Dostępność.

<https://www.bundeskanzleramt.gv.at/en/federal-chancellery/accessibility.html>

36. Jakie przepisy i zasady obowiązują w odniesieniu do technologii wspomagających dla osób niewidomych i słabowidzących?

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 38 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

- Jak wspomniano powyżej, technologie wspomagające dla osób pracujących są finansowane przez Sozialministeriumservice. Pieniądze pochodzą z Ausgleichstaxfonds [Funduszu Wypłaty Odszkodowań], o którym mowa poniżej.

37. Jakie przepisy prawne i zasady obowiązują w odniesieniu do pomocy osobistej dla osób niewidomych i słabowidzących?

Pomoc indywidualna jest przyznawana przez rządy dziewięciu krajów związkowych, które tworzą Austrię, co ma tę wadę, że warunki, na jakich pomoc jest przyznawana, oraz zakres jej finansowania znacznie się różnią w poszczególnych krajach związkowych. Na przykład w kraju związkowym Górna Austria pomoc indywidualna jest regulowana ustawą o równości szans (Chancengleichheitsgesetz): <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=LROO&Gesetzesnummer=20000514>

38. Wymień inne akty prawne, polityki i administracje dostępne dla osób niewidomych i słabowidzących.

Ustawodawstwo ułatwiające mobilność osób z niepełnosprawnościami:

Austriacka ustawa o równouprawnieniu osób z niepełnosprawnościami (BGBl. I Nr. 82/2005 (link zewnętrzny) oraz Krajowy Plan Działania (KPD 2012-2020, 24 lipca 2012) zawierają środki odnoszące się także do mobilności/dostępności. Niestety, każdy region ma swoje własne przepisy w dziedzinie budownictwa, co sprawia, że jest ono bardzo niejednorodne. Austriacka inicjatywa stara się obecnie zharmonizować te przepisy. <http://www.euroblind.org/convention/article-20/austria>

Szczegółowe Desktop Research i Extra Studies można znaleźć pod adresem:

https://drive.google.com/drive/folders/1k2Gw_VTq-lfZ7bGcDB-eOqtixy3kjyc2?usp=sharing

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 39 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

Austriacka Grupa fokusowa: Podsumowanie

Ocena spotkania grupy fokusowej

Metodologia

Dyskusja w grupie fokusowej została przeprowadzona w celu zebrania informacji w ramach swobodnej wymiany pomysłów, sugestii i obaw dotyczących tego, jak osoby niewidome i słabowidzące radzą sobie w środowisku pracy i jak są integrowane na rynku pracy. Z jakimi przeszkodami i barierami spotykają się na co dzień i jakie szanse i możliwości partycypacji może im zaoferować postępująca cyfryzacja oraz bieżące osiągnięcia technologiczne?

Wybór uczestników

W dyskusji wzięło udział 5 mężczyzn pracujących na stanowiskach kierowniczych średniego i wyższego szczebla w publicznych i prywatnych agencjach działających na rzecz osób z niepełnosprawnościami. Działalność zawodowa uczestników panelu obejmuje doradztwo, rekrutację, szkolenia, a także dostarczanie narzędzi pomocniczych w postaci materiałów szkolnych, aby zapewnić i wspierać osoby z niepełnosprawnościami, w szczególności osoby niewidome i słabowidzące, w ich codziennym życiu, podczas nauki i na drodze do zatrudnienia. Większość uczestników (60%) nie była niepełnosprawna. Wśród 2 osób z niepełnosprawnością jedna była niewidoma, a druga miała niepełnosprawność ruchową.

Pytania wprowadzające

Dyskusja w grupie fokusowej rozpoczęła się od krótkiego wprowadzenia opisującego projekt badawczy. Po rundzie prezentacyjnej na forum plenarnym przedyskutowano szereg pytań:

1. Jak oceniasz sytuację na rynku pracy osób niewidomych i słabowidzących?
2. Jaka umiejętność jest najważniejsza, by przetrwać na rynku pracy?
3. Jakie są główne bariery i luki w zatrudnieniu osób niewidomych i słabowidzących na rynku pracy?
4. Jakie są specyficzne potrzeby doradcze i codzienne strategie stosowane w celu pokonania ewentualnych barier i luk?
5. Kogo uważa Pan/Pani za głównego odpowiedzialnego za włączenie osób niewidomych i słabowidzących na rynek pracy?
6. Czy Twoim zdaniem istnieje minimalny poziom wykształcenia/szkolenia, który osoby niewidome i słabowidzące powinny posiadać, aby mieć większe szanse/perspektywy na rynku pracy?
7. Jakie umiejętności/kompetencje powinny posiadać/uczyć się osoby niewidome lub słabowidzące, aby mieć większe szanse na rynku pracy?
8. Czy istnieją (stare/nowe) dziedziny zawodowe, które są szczególnie odpowiednie dla osób niewidomych/ słabowidzących?
9. Jaki powinien być następny krok, od czego powinniśmy zacząć, aby poprawić sytuację osób niewidomych i słabowidzących na rynku pracy?

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 40 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

Wyniki grupy fokusowej

Bariery i luki

Edukacja (pytanie 3, 6)

W trakcie dyskusji panowała ogólna zgoda co do tego, że niskie wykształcenie wpływa na wysokość zarobków i stanowi barierę dla skutecznego zatrudnienia. Wszyscy uczestnicy zgodzili się, że minimalny poziom wykształcenia jest ważny dla osób z niepełnosprawnościami ze względu na ich udział w życiu zawodowym, bezpieczeństwo finansowe i możliwość prowadzenia samodzielnego życia. Jednak obowiązkowa i integracyjna edukacja jest często utrudniona z powodu niewystarczającego wsparcia i braku równego dostępu do sektora edukacji.

Podczas kształcenia uczniowie niewidomi lub słabowidzący muszą pokonywać znacznie więcej trudności i przeszkód niż uczniowie bez dysfunkcji wzroku. Jeden z uczestników stwierdził, że udział w stażu zawodowym jest prawie niemożliwy dla uczniów niewidomych lub słabowidzących, ponieważ regularne studia są dla nich o wiele bardziej uciążliwe, a zasoby fizyczne i czasowe często nie pozwalają im na odbycie praktyki. Jednak brak szkolenia zawodowego może mieć negatywny wpływ na późniejsze możliwości zatrudnienia i wymagania zawodowe.

Praca i bezrobocie (pytanie 1, 2, 8)

Mimo że w Austrii obowiązują limity zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami, osoby niewidome i słabowidzące nadal są w znacznym stopniu niedoreprezentowane na rynku pracy i znacznie częściej dotyka je bezrobocie lub niepewne warunki pracy. Osoby te mają także większe trudności z uzyskaniem zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy, a udział osób niewidomych i słabowidzących w zatrudnieniu w niepełnym wymiarze czasu pracy lub na stanowiskach marginalnych jest wyższy niż w przypadku osób z innymi niepełnosprawnościami.

"W Austrii stopa bezrobocia wśród osób niewidomych i słabowidzących prawdopodobnie wynosi ponad 50%, podobnie jak w USA".

Wymieniono kilka przyczyn tak wysokiej stopy bezrobocia, takich jak ogólne i zbyt szerokie wymagania dotyczące pracy, postawy pracodawców wobec osób z dysfunkcją wzroku, uprzedzenia i dyskryminacja przy zatrudnianiu, niedostępne środowisko i warunki pracy, brak wiedzy lub szkoleń pracodawców w zakresie potrzeb i wymagań osób niewidomych i słabowidzących, niewiedza i niepewność pracodawców co do możliwości osób niewidomych i słabowidzących.

"(...) dlaczego moim zdaniem osobom z dysfunkcją wzroku tak trudno jest dostać się do pracy, to dlatego, że zakres obowiązków w wielu dziedzinach jest tak szeroki, że po prostu nie da się go w 100% wykonać, jeśli ma się pewne ograniczenia. Myślę, że gdyby podzielić te zawody na mniejsze części, byłoby znacznie więcej możliwości zatrudnienia osób z niepełnosprawnością wzroku lub niewidomych."

Wszyscy paneliści stwierdzili, że brak możliwości związanych z niepełnosprawnością wzroku stanowi istotną barierę w znalezieniu pracy. Osoby niewidome i słabowidzące w ogóle mają ograniczone możliwości wyboru kariery lub perspektywy i tkwią w tradycyjnych obszarach pracy (wytwórcy szczonek, koszy, masażyści czy agenci centrum telefonicznego).

"Widzę tu zasadniczy problem, dlaczego mamy trudności z uzyskaniem pracy, która byłaby dostosowana do potrzeb osób niewidomych i ich możliwości oraz zgodna z ich wykształceniem. Ponieważ sektor prywatny chce być elastyczny pod presją wolnego rynku. Z tego powodu nie chce

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 41 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

podejmować ryzyka i woli zatrudniać ludzi, którzy są elastyczni. Zawsze można więc powiedzieć pracodawcom, co potrafią osoby niewidome i słabowidzące, i że jest to coś więcej niż wiązanie szczonek i masaż. Niestety, z mojego doświadczenia wynika, że chęć dalszego myślenia bardzo często pada ofiarą względów ekonomicznych poszczególnych firm..,

Jak już wspomniano, głównym tematem była niepewność pracodawcy i jego stosunek do osób z niepełnosprawnościami. Pracodawcy nie wiedzą, jak postępować z osobami niewidomymi lub słabowidzącymi, i z tego powodu osoby te nie mogą konkurować z pracownikami widzącymi, ponieważ często nie mają okazji do wykazania się swoimi umiejętnościami. Na trudności w zatrudnieniu mogą mieć wpływ obawy pracodawcy dotyczące umiejętności, elastyczności i wytrzymałości osób niewidomych lub słabowidzących. Założenia dotyczące "postrzeganych" kosztów urządzeń pomocniczych, wsparcia lub pomocy związanych z zatrudnieniem osoby z niepełnosprawnością są kolejnym wymienianym czynnikiem utrudniającym zatrudnienie osób niewidomych i słabowidzących.

Polityka i prawodawstwo (pytanie 1, 3, 4, 6)

Podejście polegające na wypłacaniu rekompensat pracodawcom, którzy nie osiągną wymaganego ustawowo limitu pracowników z niepełnosprawnościami, jest głównym przedmiotem krytyki wszystkich uczestników. Z jednej strony paneliści opowiadają się za zniesieniem tego podatku wyrównawczego lub przynajmniej za znacznym podwyższeniem kary, jaką należy zapłacić w przypadku nieprzestrzegania przepisów. Opowiadają się również za tym, aby podatek wyrównawczy nie był znoszony w przypadku niewielkiego zatrudnienia, lecz tylko w przypadku zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin.

"Przecież chodzi o to, żeby płacić odszkodowanie za osobę, którą zatrudniam, a ja nie płacę tak mało nawet swojej sprzętaczce, gdy jest u mnie zatrudniona na niewielką skalę. Więc albo podnosimy podatek o realną kwotę i mówimy, że jeśli nie zatrudniamy osób z niepełnosprawnością, to tak naprawdę płacimy jednej osobie i to minimalne wynagrodzenie."

"(...)Myślę, że jest podobnie, to jest za mało. To nie jest budżet dla dużej firmy. (...) Nie jest to raczej motywacja do zatrudniania osoby z niepełnosprawnością, żeby rekompensować ten podatek wyrównawczy, bo to jest mniej więcej orzeszek."

Dodatkowo jeden z uczestników dodaje:

"(...) zostawmy to, czy znajdziemy pracę, czy nie, naszej wiedzy i umiejętnościom. A nie, że nas zmusza rząd czy pracodawca, żeby kogoś zatrudnić"

Podobna sytuacja ma miejsce w przypadku ochrony osób z niepełnosprawnościami przed zwolnieniem, przy czym większość twierdzi, że jest to raczej przeszkoda niż ulga i że w związku z tym nie wzrosła znacząco chęć zatrudniania preferowanych osób z niepełnosprawnościami.

Podsumowując, uczestnicy opowiadają się za bardziej egzekwowanym i rygorystycznym ustawodawstwem, które w sposób bardziej restrykcyjny przeciwdziałałoby dyskryminacji, podobnie jak ma to miejsce w USA, a tym samym zapewniałoby więcej niż minimalne, a dla wielu firm wręcz śmieszne odszkodowania.

"Myślę, że łatwiej byłoby to wszystko wprowadzić w życie, gdybyśmy mieli przepisy, które w przypadku dyskryminacji przewidywałyby nie tylko odszkodowanie za szkody, ale wymagałyby usunięcia dyskryminacji. (...) Jeśli jednak zawsze będzie można rozdać plaster pocieszenia przy bardzo małych nakładach finansowych, a dyskryminacja będzie trwała nadal, to system nigdy się nie zmieni."

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 42 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

Dostępność (pytanie 3, 4, 9)

Ograniczona dostępność i niedostępne systemy zostały uznane w dyskusji za kolejne bariery utrudniające osobom z niepełnosprawnością wzroku skuteczne zatrudnienie. Jak wyjaśnił jeden z panelistów:

"Dostępność w świecie cyfrowym nie jest niestety sprawą oczywistą, ale raczej rzadkim przywilejem (...) Ale dostępność powinna być po prostu rzeczą wbudowaną, o której nie musimy już mówić".

"Jest to również jedna z tych rzeczy, od których należałoby zacząć i uczynić odpowiedzialnymi twórców oprogramowania i powiedzieć, że jeśli budujesz produkt, to ten produkt musi być dostępny. Tak, aby był dostępny dla wszystkich ludzi (...)".

Dostępność powinna być ustalana nie tylko w sensie prawnym, ale także w kontekście faktycznej dostępności. Uczestnicy są przekonani, że prawo szybko definiuje coś jako wolne od barier, ale nie oznacza to, że rzeczywista dostępność jest zapewniona.

Możliwości i szanse

Nowe branże i możliwości pracy (pytanie 2, 8, 9)

W międzyczasie w wyniku rozwoju technicznego technologii informatycznych otworzyły się nowe pola zawodowe i zakłada się, że zintensyfikowane i przyspieszone wprowadzanie cyfryzacji praktycznie do wszystkich dziedzin pracy znacznie poszerzy możliwości osób niewidomych i słabowidzących, dając zupełnie nowe szanse kariery i rozwoju.

"(...) Uważam, że w IT i w świecie cyfrowym jest wiele możliwości znalezienia obszarów, w których mogą pracować osoby z dysfunkcją wzroku lub osoby niewidome."

"Większość osób słabowidzących lub nawet niewidomych ma większe szanse na znalezienie się w obszarze, w którym mogą dość dobrze pracować z technologią, z komputerami, że tak powiem. A więc programiści lub specjaliści IT, albo w drugim obszarze - w konsultingu. Uważam, że są to, między innymi, dwa obszary, w których te osoby silniej zabiegały o środki i niezbędne wsparcie."

Umiejętności i kompetencje (pytanie 2, 6, 8, 9)

Z opinii uczestników dyskusji wynika, że szczególnie korzystne są umiejętności i szkolenia osób niewidomych i słabowidzących w zakresie IT, a także doradztwa (peers). Ponieważ jednak dostępność stron internetowych staje się (powoli) coraz ważniejszym tematem w Austrii, oczywiste jest, że powinna być wdrażana przez osoby zainteresowane, posiadające odpowiednie umiejętności, kompetencje, a także wiedzę o tym, co jest potrzebne i jak można ją wdrożyć.

Oprócz doświadczenia praktycznego i wiedzy na temat narzędzi technicznych i pomocniczych, korzystne może być doświadczenie w zakresie pomocy osobistej w oparciu o uczestnika.

"Z mojej praktyki mogę powiedzieć, że łatwiej było znaleźć pracę osobom z niepełnosprawnością wzroku, które były już bardzo dobrze zaznajomione z korzystaniem z pomocy technicznych i które być może miały już doświadczenie z asystą osobistą".

Jeden z uczestników przekonywał również, że osoby niewidome i słabowidzące mogą być dobrymi terapeutami.

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 43 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

"W tej chwili, w świecie pełnym problemów psychologicznych, mogę sobie wyobrazić, że psycholog czy psychoterapeuta jest bardzo, bardzo przydatną osobą. Uważam, że dla osób niewidomych, słabowidzących nie ma żadnych barier".

Stwierdzono również, że ze względu na postępującą cyfryzację, na przykład w chemii i laboratoriach, w najbliższej przyszłości szereg zawodów będzie się przekształcać w procesy głównie cyfrowe z modelami i obliczeniami, a prawie nie będzie pracy ręcznej. Zwiększająca się cyfryzacja może być zatem wielką zaletą dla osób niewidomych i słabowidzących, a specjalizacja w dziedzinach cyfrowych i technicznych może okazać się bardzo przydatna.

Jak promować włączanie osób niepełnosprawnych w rynek pracy?

Czynniki odpychające i przyciągające (pytanie 1, 3, 4, 5, 9)

Zdaniem uczestników brak integracji, uprzedzenia i dyskryminacja osób niepełnosprawnych są zdecydowanie dominujące, a fakt ten znajduje szczególne odzwierciedlenie w stosunkach pracy. Gospodarka, polityka przedsiębiorstw i brak przepisów prawnych, które utrudniają lub w niewielkim stopniu kontrolują te nierówności, znacznie je pogłębiają i prowadzą do systemowego upośledzenia osób niepełnosprawnych.

Dlatego zapytano uczestników, co jest potrzebne, by zintegrować z rynkiem pracy osoby niepełnosprawne, zwłaszcza niewidome i słabowidzące i czy korzystniejsze byłyby działania typu "push" (strategia odpychania) czy "pull".(strategia przyciągana).

Większość (60%) uważa, że czynniki odpychające, w sensie restrykcyjnego ustawodawstwa, mogą być wykorzystane do egzekwowania przepisów i osiągnięcia lepszej integracji.

"Potrzebujemy egzekwowania prawa i musi ono naprawdę boleć, inaczej nic się nie zmieni".

"Jestem za tym, żeby naciskać, bo (...) gdyby nie było presji prawnej, żeby oprogramowanie było dostępne, firma nigdy nie wprowadziłaby dostępności. Tak po prostu jest".

Jeden z uczestników zdecydowanie zaprzeczył prawnym środkom przymusu i regulacjom i uznał, że stopniowe wdrażanie bez przymusu, ale z nagrodami lub korzyściami jest bardziej trwałe i znaczące.

"Widzę to raczej tak, że można osiągnąć znacznie więcej, przyciągając za sobą. To wymaga dużo pracy przy przekonywaniu, ale kiedy już się to osiągnie i wyegzekwuje, jest to bardziej trwałe. Jeśli teraz stosuje się tylko kary itp., ma to naturalnie negatywne konotacje i w firmie może się wytworzyć negatywna atmosfera. Jesteście tam tylko dlatego, że inaczej nas na to nie stać. Bo inaczej musielibyśmy zapłacić tę karę i nie otrzymalibyśmy żadnego wsparcia".

Inny uczestnik dodał, że zarówno mechanizmy push, jak i pull są równie potrzebne, a wcześniejszy czynnik push może sprzyjać późniejszym czynnikom pull.

"Potrzebne są obie strony tej monety. Udostępnienie strony internetowej lub produktów prawdopodobnie nigdy nie nastąpiłoby gdy nie wymaga tego prawo lub mechanizmy w zamówieniach publicznych. Jeśli jednak dostępność jest uregulowana prawnie, tak jak na przykład w USA, to można mieć nadzieję, że osoby, których to dotyczy, uczynią to dostępnym i to będzie czynnik przyciągający. (...) Bez tych regulacji nikt nie zainteresowałby się faktem, że usługi i strony internetowe sektora publicznego, a nawet prywatnych dostawców, muszą być pozbawione barier. Widzimy to przecież w Austrii - od 2006 roku mamy Federalną Ustawę o Równości Osób Niepełnosprawnych i co się dzieje? Nic, bo nie ma możliwości jej egzekwowania".

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 44 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

Polska: Analiza Danych Zastanych - Podsumowanie

Statystyki

1. Dane statystyczne dotyczące osób niewidomych i słabowidzących w Polsce są rozproszone w różnych instytucjach.

A. Według danych Głównego Urzędu Statystycznego (stan na 2016 r.):

W Polsce prawie 3 mln osób, czyli ok. 7% populacji, ma uszkodzenie wzroku lub choroby oczu. 42 tys. Polaków deklaruje, że w ogóle nie widzi. Problemy ze wzrokiem występują najczęściej wśród osób w wieku 60-69 lat (32%) oraz 50-59 lat (20%). Trzecią grupę pod względem występowania wad wzroku stanowią dzieci do 14 roku życia.

- Dane dotyczące absolwentów szkół wyższych z niepełnosprawnością według stanu na rok 2017/2018:

Ogółem: 6 326, w tym 4 125 kobiet, w tym 530 absolwentów szkół wyższych z dysfunkcją wzroku (niewidomych i słabowidzących).

[\[Podział na typy szkół wyższych i rodzaje studiów oraz szerokie kierunki kształcenia \(tylko dla osób niewidomych i słabowidzących w Raporcie Polskiej Grupy fokusowej\)\]](#)

- Dane dotyczące liczby studentów z niepełnosprawnościami wg stanu na 31.12.2018 r:

Ogółem: 22 046, w tym 12 986 kobiet. Niewidomi i słabowidzący: 1 886, w tym 1 186 na studiach stacjonarnych i 700 na studiach niestacjonarnych.

B. Według spisu powszechnego (stan na 2011 r.):

4 217 596 osób niepełnosprawnych biologicznie, w tym 155 433 osoby wyłącznie z dysfunkcją wzroku.

[\[Podział na ekonomiczne grupy wiekowe oraz podział ze względu na miejsce zamieszkania można znaleźć w Raporcie Polskiej Grupy fokusowej\].](#)

C. Według Biura Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych na podstawie Elektronicznego Krajowego Systemu Monitoringu Orzekania o Niepełnosprawności wg. stanu na dzień 6.04.2020 r:

- Osoby posiadające orzeczenie o niepełnosprawności (o stopniu niepełnosprawności lub przyznanych ulgach i świadczeniach) lub na podstawie orzeczenia Sądu: 4 112 762, w tym 147187 (3,5%) osób z dysfunkcją wzroku.

- Podział według stopnia niepełnosprawności: lekki 55 066, umiarkowany 58 685, znaczny 33 436.

- Podział według wieku: 16-25 lat - 16 786, 26-40 lat - 17 233, 41-59 lat - 44 097, 60 lat i więcej - 69 069.

- Podział według płci: kobiety 83 965, mężczyźni 63 222.

- Podział według poziomu wykształcenia: poniżej podstawowego - 9 193, podstawowego i gimnazjalnego - 37 954, zasadniczego zawodowego - 37 611, średniego - 45 503, wyższego - 16 926.

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 45 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

- Status na rynku pracy: osoby pracujące 26 475, osoby niepracujące 120 712.

D. Według danych Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych:

- Dane dotyczące Pracowników i pracodawców zarejestrowanych w Systemie Obsługi Dofinansowań i Refundacji (SODiR) według stanu na kwiecień 2020 r.

- Pracodawcy ogółem: 29 775, w tym 804 Zakłady Pracy Chronionej i 28 971 zakładów na otwartym rynku pracy.

- 5 848 osób niepełnosprawnych, prowadzących działalność gospodarczą, które ubiegały się o refundację kosztów składek na ubezpieczenia społeczne, w tym 700 osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności, 3 418 z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności i 1 730 z lekkim stopniem niepełnosprawności.

Stan na marzec 2020 r:

- Ogółem 228 479 niepełnosprawnych pracowników, w tym 93 340 w Zakładach Pracy Chronionej i 135 139 w przedsiębiorstwach na otwartym rynku pracy.

E. Według danych Polskiego Związku Niewidomych, według stanu na 2019 r.

- 39 951 członków, w tym 37 092 członków zwyczajnych, w tym 21 617 kobiet, 15 475 mężczyzn.

- Podział według stopnia niepełnosprawności:

- o 19 461 osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności
- o 17 631 z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności
- o 2 859 podopiecznych (do 18 roku życia)
- o Niewidomi i słabowidzący w wieku produkcyjnym, niepracujący, zainteresowani znalezieniem pracy: 2 717, w tym 1 497 kobiet i 1 220 mężczyzn.
- o Niewidomi i słabowidzący zatrudnieni: 4 871, w tym 2 289 kobiet, 2 582 mężczyzn.

[\[Więcej szczegółów można znaleźć w Raporcie Polskiej Grupy fokusowej\].](#)

Zainteresowane strony

2. Najważniejszymi instytucjami rządowymi działającymi na rzecz osób niewidomych i słabowidzących w Polsce są:

A. PFRON - Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (pfron.org.pl) działa na rzecz wszystkich osób niepełnosprawnych, w tym niewidomych i słabowidzących.

Misją Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych jest tworzenie warunków umożliwiających osobom niepełnosprawnym pełne uczestnictwo w życiu zawodowym i społecznym.

Mechanizmy finansowania PFRON opierają się głównie na wpłatach dokonywanych przez pracodawców, którzy nie zatrudniają wymaganej liczby pracowników niepełnosprawnych. Środki na realizację projektów PFRON pochodzą z obowiązkowych comiesięcznych wpłat pracodawców, którzy zatrudniają co najmniej 25 pracowników w pełnym wymiarze czasu pracy (uwzględniając wymiar czasu pracy), ale odsetek osób niepełnosprawnych wśród ich pracowników jest niższy niż 6%.

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 46 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

Beneficjentami naszego Funduszu są pracodawcy, osoby fizyczne oraz organizacje pozarządowe i fundacje. Największa część środków przyznawana jest przez PFRON bezpośrednio pracodawcom w formie dofinansowania do wynagrodzeń. Ze środków PFRON dofinansowywane są również osoby niepełnosprawne, organizacje pozarządowe wspierające osoby niepełnosprawne oraz wyspecjalizowane podmioty, takie jak warsztaty terapii zajęciowej czy przedsięwzięcia z zakresu ekonomii społecznej, np. ośrodki doskonalenia zawodowego. Część środków, która trafia głównie do osób niepełnosprawnych, jest dystrybuowana za pośrednictwem samorządów powiatowych. Jednostki im podległe zbierają wnioski o dofinansowanie i po ich rozpatrzeniu przekazują odpowiednie środki.

Bardziej szczegółowe informacje na temat działalności Funduszu można znaleźć na stronie

<https://www.pfron.org.pl/en.html>

B. Pełnomocnik Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych

I. Podstawa prawna

Podstawą prawną działania Biura Pełnomocnika jest art. 34 ust. 10 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Pełnomocnik wykonuje swoje zadania przy pomocy Biura Pełnomocnika, które stanowi wyodrębnioną komórkę organizacyjną w Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej. Biuro Pełnomocnika działa na podstawie własnego regulaminu i jest nadzorowane wyłącznie przez Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych.

II. Biuro Pełnomocnika składa się z 5 wydziałów i 3 samodzielnych komórek organizacyjnych.

- i. Wydział Rehabilitacji Zawodowej i Pomocy Publicznej
- ii. Samodzielna Jednostka ds. Rehabilitacji Społecznej i Współpracy z Jednostkami Samorządu Terytorialnego
- iii. Wydział Procedur Administracyjnych
- iv. Wydział Nadzoru nad Orzekaniem o Niepełnosprawności
- v. Wydział Analiz i Współpracy Międzynarodowej
- vi. Samodzielny Dział Komunikacji Społecznej
- vii. Legislacji i Spraw Prawnych

[\[Więcej szczegółów można znaleźć w Raporcie Polskiej Grupy fokusowej\].](#)

3. Pedagogzy w Polsce pracujący na rzecz osób niewidomych i słabowidzących.

W Polsce działa 11 specjalnych szkół i ośrodków szkolno-wychowawczych dla uczniów z dysfunkcją wzroku. Poniżej przedstawiamy informacje o niektórych z nich:

A. *W Laskach, koło Warszawy: Najbardziej znaną specjalną placówką oświatową dla dzieci z dysfunkcją wzroku jest Ośrodek Szkolno-Wychowawczy im. Mather Elżbiety Róży Czackiej:* (<http://www.laski.edu.pl>). Oferta edukacyjna obejmuje wszystkie etapy kształcenia, od przedszkola, przez szkołę podstawową, po szkoły ponadgimnazjalne: Liceum Ogólnokształcące, Technikum Masażu, Technikum dla Niewidomych (masaż, informatyka), Szkoła Zawodowa (rzemieślnik włókiennik, konserwator przemysłowy, ślusarz), Szkoła Policealna (masaż, informatyka, pracownik

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 47 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

administracyjno-biurowy). Dla uczniów niewidomych i słabowidzących, mających trudności w nauce, wymagających indywidualnego podejścia do nauki, zwłaszcza uczniów z niepełnosprawnością sprzężoną (głównie z niepełnosprawnością intelektualną) w Ośrodku Szkolno-Wychowawczym w Laskach funkcjonują szkoły specjalne: Szkoła Podstawowa, Szkoła Przystosowująca do Pracy Zawodowej oraz funkcjonuje oddział specjalny dla głuchoniewidomych. Ponadto w Laskach funkcjonuje Szkoła Muzyczna I stopnia oraz Ognisko Nauczania Muzyki.

B. W Warszawie: *Specjalny Ośrodek Szkolno-Wychowawczy nr 8* (<http://www.kozminska.edu.pl>) oferuje uczniom z silnie osłabionym wzrokiem naukę w Szkole Podstawowej, w Szkole Zawodowej (kucharz), a także w Liceum Ogólnokształcącym.

C. W Lublinie: *Specjalny Ośrodek Szkolno-Wychowawczy w Lublinie*.

W związku z rosnącą liczebnością populacji dzieci z niepełnosprawnością sprzężoną wśród dzieci z niepełnosprawnością w ogóle (a także wśród niewidomych i słabowidzących) we wrześniu 2012 r. nastąpiła zmiana nazwy Specjalnego Ośrodka Szkolno-Wychowawczego dla Dzieci Niewidomych i Słabowidzących na Specjalny Ośrodek Szkolno-Wychowawczy dla Dzieci i Młodzieży Niepełnosprawnych im. prof. Zofii Sekowskiej w Lublinie oraz wprowadzono zmiany w strukturze Ośrodka, m.in. włączono do niego trzy szkoły: Szkołę Zawodową dla Niestyszących i Słabosłyszących, Szkołę Zawodową dla Niewidomych i Słabowidzących oraz Uzupełniające Liceum Ogólnokształcące dla Niestyszących i Słabosłyszących oraz dla Niewidomych i Słabowidzących.

Ponadto powstały kolejne szkoły: Technikum dla Uczniów Niestyszących i Słabosłyszących, Niewidomych, Słabowidzących, z Niepełnosprawnością Ruchową, w tym z Afazją, Autyzmem, Zespołem Aspergera oraz z niepełnosprawnościami sprzężonymi.

(<http://www.soswlublin.pl/hirszfelda/>).

D. W Bydgoszczy: *Specjalny Ośrodek Szkolno-Wychowawczy Nr 1 dla Dzieci i Młodzieży Niewidomej i Słabowidzącej im. Louisa Braille'a* (www.braille.bydgoszcz.pl/) obejmuje Szkołę Podstawową, Liceum Ogólnokształcące, Szkołę Przystosowującą do Pracy, Szkołę Zawodową (technik mechanik, technik konserwacji przemysłowej, ślusarz, kucharz, pracownik pomocniczy obsługi hotelowej), a także kolegium dokształcające. Bydgoski ośrodek szkolny był pierwszym w Polsce, w którym w 1985 roku utworzono oddział dla głuchoniewidomych, który działa na rzecz uczniów z jednoczesnym uszkodzeniem wzroku i słuchu.

E. W Chorzowie: *Specjalny Ośrodek Szkolno-Wychowawczy dla Młodzieży Niewidomej i Słabowidzącej* (<http://soswchorzow.pl>) oferuje kształcenie zawodowe (kucharz, piekarz, cukiernik, sprzedawca, ślusarz). W ośrodku działają: Technikum Masażu i Fizjoterapii, Technikum Administracji, Zawodowa Szkoła Wielozawodowa (kształcenie zawodowe w miejscu pracy), a także Szkoła Policealna Masażu i Fizjoterapii. Inne Specjalne Ośrodki Szkolno-Wychowawcze w Polsce znajdują się w Dąbrowie Górniczej, Krakowie, Łodzi, Wrocławiu, Owińskach koło Poznania, w Radomiu.

Specjalne Ośrodki Szkolno-Wychowawcze, które początkowo służyły wyłącznie osobom niewidomym i słabowidzącym, obecnie dostosowują swoją działalność do specjalnych potrzeb osób niepełnosprawnych. Widocznym znakiem ich przemiany jest otwarcie się na uczniów z niepełnosprawnością sprzężoną, z całkowitą lub częściową utratą wzroku oraz z innymi niepełnosprawnościami, bez dysfunkcji wzroku. Nauczyciele zatrudnieni w szkolnictwie ogólnodostępnym mogą korzystać z doświadczeń nauczycieli szkół specjalnych pracujących w tych ośrodkach.

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 48 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

[\[Więcej informacji na temat Specjalnych Ośrodków Szkolno-Wychowawczych dla Niewidomych w Polsce można znaleźć w Raporcie Polskiej Grupy fokusowej\].](#)

4. Tradycyjni pracodawcy dla osób niewidomych i słabowidzących na rynku pracy; ich rola i potencjał.

W Polsce istnieje kilku tradycyjnych pracodawców dla osób niewidomych i słabowidzących. Nie sposób wymienić wszystkich, ale wystarczy wspomnieć o kilku z nich:

A. Biblioteka dla Niewidomych, która kiedyś należała do Polskiego Związku Niewidomych, a obecnie jest częścią biblioteki Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej.

- Strona internetowa: www.dzdn.pl

B. Spółdzielnie dla niewidomych.

a) W okresie realnego socjalizmu istniało ich wiele, ale obecnie niewiele z nich funkcjonuje. Produkowały towary, takie jak szczotki, pędzle, kable itp. Większość z nich zniknęła z rynku.

i. *Spółdzielnia Nowa Praca Niewidomych (New Work for the Blind Co-operative)*

Jedna z niewielu pozostałych spółdzielni niewidomych, która mieści się w Warszawie i która w czasach realnego socjalizmu produkowała odzież na drutach. Obecnie całkowicie zmieniła profil działalności i świadczy usługi telemarketingowe, posiada studio nagrań audiobooków oraz bibliotekę internetową.

- Strona internetowa: <https://www.npn.com.pl/>

ii. Spółdzielnia SNB

Spółdzielnia z Podlasia, która powstała w 1951 roku i działa do dziś - produkuje patelnie, formy do pieczenia, małe formy do pieczenia, krajalnice do ciast, tarki, ale także suszarki do tkanin.

- Strona internetowa: www.snb.pl

C. Firmy sprzedające urządzenia elektroniczne dla osób niewidomych, np. firma Altix

- Altix. Strona internetowa: www.altix.pl

D. Różne stowarzyszenia, fundacje działające na rzecz osób niewidomych w różnych regionach Polski takie jak np:

a) Polski Związek Niewidomych

- Strona internetowa: www.pzn.org.pl

b) Fundacja Vis Maior

- Strona internetowa: <https://fundacjavismaior.pl/in-english/>

c) Fundacja Instytut Rozwoju Regionalnego

- Strona internetowa: firr.org.pl

E. Szpitale, ośrodki medyczne, gabinety masażu - zatrudniające niewidomych masażystów.

a) Studio masażu - Dotyk wiatru

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 49 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

- Strona internetowa: www.dotykwiatru.pl

b) Studio masażu - Cuda niewidy

- Strona internetowa: www.cudaniewidy.pl

F. Zakłady Aktywności Zawodowej (ZAZ)

Okolo 124 Zakładów Doskonalenia Zawodowego w Polsce zapewnia zatrudnienie osobom ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, w szczególności z upośledzeniem umysłowym i autyzmem. Osoby te wymagają zatrudnienia chronionego. Państwo wspiera tworzenie i funkcjonowanie takich ośrodków, ale maksymalna kwota z Państwowego Funduszu Rehabilitacji nie może przekroczyć sześćdziesięciu pięciu procent całkowitych kosztów. Biorąc pod uwagę roczny wkład państwa, kwota ta nie może być wyższa niż dziewięćdziesiąt procent całkowitych kosztów finansowania działalności ośrodka.

Status Zakładu Aktywności Zawodowej jest obwarowany jasnymi wymogami.

Decyzję o nadaniu statusu nowej jednostce wydaje wojewoda, a instytucja taka musi spełnić określone obowiązki.

[\[Więcej szczegółów można znaleźć w Raporcie Polskiej Grupy fokusowej\].](#)

Poniżej przedstawiamy przykłady ośrodków doskonalenia zawodowego utworzonych przez organizacje działające na rzecz osób niewidomych.

a) Rolnicze Centrum Rozwoju Zawodowego założone przez Fundację Praca dla Niewidomych w Stanisławowie. Założone przy wsparciu Polskiego Komitetu Niewidomych i Fundacji Praca dla Niewidomych, prowadzi działalność ukierunkowaną na rehabilitację społeczną i zawodową osób ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności. Zatrudnia ponad osiemdziesiąt osób, z czego pięćdziesiąt osiem to osoby niepełnosprawne. Oferuje usługi gastronomiczne: sprzedaż artykułów rolnych z własnego gospodarstwa (owoców i warzyw), miodu z własnej pasieki, wyrobów rękodzielniczych, a także organizuje pikniki.

- Strona internetowa: <http://www.fpdn.org.pl/oferta.html>

b) Zakład Aktywności Zawodowej w Olsztynie prowadzony przez Polski Związek Niewidomych

Jego głównym celem jest rehabilitacja społeczna i zawodowa osób niepełnosprawnych. Ośrodek mieści się w obiekcie należącym do Polskiego Związku Niewidomych, w pobliżu Domu Pomocy Społecznej, Przychodni oraz trzech Środowiskowych Domów Samopomocy. Nasza jednostka świadczy szereg usług. Dział gastronomiczny przygotowuje posiłki dla ośrodka mieszkalnego oraz zadania zlecone z gminy, takie jak posiłki dla osób z ośrodka pomocy społecznej. Osoby zatrudnione w szwalni przygotowują poszwy na kołdry, maski i mundury oraz wykonują inne czynności na rzecz jednostek Polskiego Związku Niewidomych. Pralnia świadczy usługi dla osób mieszkających w ośrodku. Dział ogrodniczy zajmuje się pielęgnacją roślin na terenie kampusu. Centrum zatrudnia pięćdziesiąt jeden osób, w tym trzydzieści cztery osoby niepełnosprawne.

• e-mail: sekretariat@zazolsztyn.pzn.org.pl

Ogólnie rzecz biorąc, rola takich jednostek jest nadal istotna. W Polsce osoby niewidome powyżej 40. roku życia, aktywne zawodowo, w większości przypadków pracują w tradycyjnych zawodach.

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 50 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

Obecnie obserwuje się, że młodzi ludzie, którzy ukończyli studia wyższe, czasami kształcą się w zawodzie masażysty. Uważają, że znalezienie pracy w tym zawodzie może być łatwiejsze lub, że dodatkowe zatrudnienie w charakterze masażysty może być źródłem dodatkowych pieniędzy.

Są różne poglądy i opinie, ale jest grupa osób, która uważa, że wielka szkoda, że z rynku zniknęło tak wiele spółdzielni zatrudniających osoby niewidome, które oferowały proste i powtarzalne prace wielu osobom z dysfunkcją wzroku a one chętnie je wykonywały.

[\[Więcej szczegółów można znaleźć w Raporcie Polskiej Grupy fokusowej\]](#)

5. Różne organizacje użytkowników końcowych dla niewidomych i słabowidzących działające w Polsce; zakres działania i grupy docelowe.

- i. Polski Związek Niewidomych, biuro w Warszawie, e-mail: pnz@pnz.org.pl
- ii. Retina AMD Polska, Warszawa, e-mail: retinaamd@retinaamd.org.pl
- iii. Fundacja "Praca dla niewidomych", Warszawa, e-mail: fpdn@fpdn.org.pl
- iv. Szansa dla Niewidomych, Warszawa, e-mail: szansa@szansadlaniewidomych.org
- v. Fundacja Polskich Niewidomych i Słabowidzących "Trakt", Warszawa, e-mail: fundacja@trakt.org.pl
- vi. Regionalna Fundacja Pomocy Niewidomym, Chorzów, e-mail: galla.n@plusnet.pl
- vii. Stowarzyszenie Pomocy Osobom Niepełnosprawnym "Larix" im. Henryka Ruszczyca, Warszawa, e-mail: biuro@stowarzyszenielarix.pl
- viii. Fundacja Vis Maior, Warszawa, e-mail: j.kramarz@fundacjavismaior.pl
- ix. Fundacja Audiodeskrypcja, Białystok, e-mail: fundacja@audiodeskrypcja.org.pl
- x. "Labrador" Pies Przewodnik Fundacja na Rzecz Osób Niewidomych, Poznań, e-mail: d.grzybkowska@fundacja.labrador.pl
- xi. Stowarzyszenie Kultury Fizycznej, Sportu i Turystyki Niewidomych i Słabowidzących CROSS, Warszawa, e-mail: biuro@cross.org.pl
- xii. Fundacja Instytut Rozwoju Regionalnego, Kraków, e-mail: biuro@firr.org.pl
- xiii. Fundacja "Kultura bez barier", Warszawa, e-mail: fundacja@kulturabezbarier.com
- xiv. Fundacja Świat według Louisa Braille'a, e-mail: biuro@swiatbrajla.org.pl
- xv. Fundacja Edukacji Nowoczesnej, Warszawa, e-mail: biuro@fen.net.pl

[\[Więcej informacji na temat organizacji działających na rzecz osób niewidomych i słabowidzących w Polsce można znaleźć w Raporcie Polskiej Grupy fokusowej\]](#)

Niektóre z nich specjalizują się w konkretnym sektorze, dziedzinie, np. pomocy dzieciom niewidomym czy udostępnianiu kultury niewidomym. Wiele z nich działa jednak na wszystkich polach, w tym w obszarze zatrudnienia osób niewidomych i słabowidzących.

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 51 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

Do najbardziej aktywnych w dziedzinie zatrudnienia osób z dysfunkcją wzroku należą: Fundacja Szansa dla Niewidomych, Fundacja Instytut Rozwoju Regionalnego, Fundacja Edukacji Nowoczesnej, Polski Związek Niewidomych, Fundacja Polskich Niewidomych i Słabowidzących "Trakt".

6. Podmioty świadczące usługi w zakresie Rynku Pracy dla osób niewidomych i słabowidzących w Polsce

W Polsce istnieje wiele podmiotów świadczących usługi rynku pracy, ale skupimy się na tych, które powinny lub skutecznie pomagają osobom niewidomym i słabowidzącym, a o innych tylko wspomnimy.

A. Publiczne służby zatrudnienia:

W Polsce publiczne służby zatrudnienia (PSZ) obejmują Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, Wojewódzkie Urzędy Pracy wraz z ich filiami oraz Powiatowe Urzędy Pracy. Główną rolę odgrywa właściwy Minister Pracy, który stanowi główny podmiot koordynujący politykę zatrudnienia i rynku pracy na szczeblu centralnym. Potrzeba koordynacji wynika z rozproszonego modelu publicznych służb zatrudnienia.

Do zadań Ministerstwa należy przede wszystkim realizacja zadań związanych z pełnieniem funkcji dysponenta Funduszu Pracy. Fundusz ten zapewnia środki na aktywne programy rynku pracy w Polsce, a także na zasiłki dla bezrobotnych wypłacane przez publiczne służby zatrudnienia. Ponadto Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej odpowiada za opracowywanie działań i metod w zakresie poradnictwa zawodowego, agencji zatrudnienia, organizacji szkoleń dla bezrobotnych oraz aktywizacji osób poszukujących pracy; koordynuje funkcjonowanie sieci EURES; gromadzi i analizuje dane dotyczące rynku pracy, wdraża określone priorytety EFS oraz przygotowuje raporty dla otwartej metody koordynacji w ramach Europejskiej Strategii Zatrudnienia.

Zadania władz wojewódzkich (regionów) związane z rynkiem pracy są realizowane przez Wojewódzkie Urzędy Pracy i obejmują: opracowywanie i wdrażanie regionalnych planów działań na rzecz zatrudnienia; pomiar zapotrzebowania na stanowiska nadwyżkowe i deficytowe; organizację i koordynację poradnictwa zawodowego i służb zatrudnienia na poziomie regionalnym; diagnozowanie potrzeb rynku pracy związanych z kształceniem ustawicznym i zawodowym; określanie i wdrażanie działań na rzecz dostosowania kierunków kształcenia i szkolenia zawodowego do potrzeb rynku pracy; prowadzenie rejestru instytucji szkoleniowych; prowadzenie dialogu społecznego w zakresie polityki zatrudnienia i edukacji; zarządzanie centrami informacji i planowania kariery zawodowej dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy w celu ich aktywizacji.

Na szczeblu powiatowym (lokalnym) realizacja polityki zatrudnienia leży w gestii Powiatowych Urzędów Pracy.

[\[Więcej szczegółów można znaleźć w Raporcie Polskiej Grupy fokusowej\]](#)

Jednak z wielu powodów PSZ nie są w stanie samodzielnie sprostać wyzwaniom rynku pracy. Pojawia się więc konieczność aktywności innych podmiotów (publicznych i niepublicznych), które wspierałyby politykę zatrudnienia i aktywizacji zawodowej.

W tym miejscu należy wspomnieć, że osoby niewidome i słabowidzące w Polsce, które pobierają jakiegokolwiek świadczenia (np. rentę socjalną lub rentę z tytułu niezdolności do pracy), nie mogą rejestrować się w publicznych służbach zatrudnienia jako "bezrobotni", ponieważ nie mają prawa do pobierania zasiłku dla bezrobotnych. Mogą jedynie zarejestrować się jako "osoby poszukujące pracy". Prawo do ubezpieczenia zdrowotnego przysługuje im najczęściej z tytułu pobieranej renty socjalnej lub z tytułu niezdolności do pracy.

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 52 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

Dlatego większość osób niewidomych i słabowidzących, które nie pracują i otrzymują jakiegokolwiek zasiłki, nie widzi żadnego interesu w rejestrowaniu się w rejestrze publicznych służb zatrudnienia. Oczywiście, jako "osoby poszukujące pracy" mają prawo do kursów zawodowych i mogą korzystać z innych form pomocy, ale w większości przypadków szukają tego typu pomocy w sektorze pozarządowym.

Niewidomi i słabowidzący są bardzo rzadkimi klientami publicznych służb zatrudnienia.

Jedyną grupą, która często się rejestruje, są osoby bezrobotne, które chcą założyć własną firmę. Muszą oni zarejestrować się w publicznych służbach zatrudnienia, ponieważ chcą otrzymać pieniądze, które pozwolą im na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej. Aby otrzymać bezzwrotną pożyczkę, należy zarejestrować się w lokalnym urzędzie pracy jako "osoba bezrobotna" lub "osoba poszukująca pracy" (pozostająca bez zatrudnienia).

[\[Więcej szczegółów na temat wyżej wymienionej możliwości uzyskania pożyczki można znaleźć w Raporcie Polskiej Grupy fokusowej\]](#)

Pieniądze na ten cel pochodzą z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (środki finansowe Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych pochodzą od pracodawców, którzy decydują się nie zatrudniać osób niepełnosprawnych). Obecnie (lipiec 2020) każdy pracodawca zatrudniający więcej niż 25 osób jest zobowiązany do osiągnięcia poziomu 6% zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Jeśli pracodawca nie osiągnie tego poziomu, musi odprowadzać obowiązkowe składki na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Pieniądze są rozdzielane pomiędzy osoby chcące założyć własną firmę przez lokalne urzędy pracy, w których należy składać wnioski o dofinansowanie.

B. Ochotnicze Hufce Pracy (OHP) jako instytucja rynku pracy

Ochotnicze Hufce Pracy (OHP) są państwową jednostką organizacyjną działającą na rzecz zapobiegania wykluczeniu społecznemu młodzieży. Zgodnie z obowiązującą ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Ochotnicze Hufce Pracy są instytucją rynku pracy nadzorowaną przez Ministra Rodziny i Polityki Społecznej, która realizuje zadania państwa skierowane do młodzieży powyżej 15 roku życia oraz bezrobotnych do 25 roku życia, obejmujące usługi w zakresie zatrudnienia, przeciwdziałania marginalizacji społecznej i wykluczeniu społecznemu oraz zadania związane z edukacją i wychowaniem.

Młodzi niewidomi i słabowidzący nie są częstymi klientami usług OHP.

[\[Więcej informacji na temat OHP w Polsce można znaleźć w Raporcie Polskiej Grupy fokusowej\].](#)

C. Agencje zatrudnienia

Agencje zatrudnienia są głównie niepublicznymi instytucjami rynku pracy, które świadczą krajowe i międzynarodowe usługi w zakresie zatrudnienia, doradztwa zawodowego, doradztwa personalnego i zatrudnienia tymczasowego. Instytucje te można podzielić ze względu na rodzaj usług w następujący sposób: agencje pośrednictwa pracy, agencje doradztwa personalnego, agencje doradztwa zawodowego oraz agencje pracy tymczasowej. Podmioty, które mogą prowadzić agencje zatrudnienia to: przedsiębiorstwa prywatne, władze lokalne, szkoły wyższe, stowarzyszenia, fundusze oraz organizacje społeczne i zawodowe.

W dziedzinie agencji zatrudnienia dominującą rolę odgrywa sektor prywatny. Sektor pozarządowy ma znaczący udział w agencjach zatrudnienia, publiczny - niewielki, a sektor kościelny nie odgrywa prawie żadnej roli - ma tylko jedną instytucję tego typu.

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 53 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

W przeciwieństwie do standardowych usług świadczonych przez publiczną administrację zatrudnienia, agencje zatrudnienia są często bardziej elastyczne i odpowiadają na zróżnicowane potrzeby klientów.

Najczęściej do sektora pozarządowego zgłaszają się osoby niewidome i słabowidzące. Większość instytucji pozarządowych, które podejmują działania prozatrudnieniowe na rzecz osób niewidomych, ubiegała się o certyfikat agencji zatrudnienia. Jednym z nich jest Polski Związek Niewidomych. Według stanu na lipiec 2020 roku w Polsce zarejestrowanych było 8 838 podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia.

[\[Więcej informacji na temat agencji zatrudnienia w Polsce można znaleźć w Raporcie Polskiej Grupy fokusowej\]](#)

D. Instytucje szkoleniowe

Instytucje szkoleniowe to kolejny podmiot rynku pracy. Należą do nich zarówno podmioty publiczne, jak i niepubliczne prowadzące kształcenie pozaszkolne i zarejestrowane w Wojewódzkich Urzędach Pracy. Można przypuszczać, że zamysłem ustawodawcy było powołanie tych instytucji z myślą o bezrobotnych, jednak w rzeczywistości służą one osobom zatrudnionym jako placówki kształcenia ustawicznego. Przepisy dotyczące instytucji szkoleniowych zawarte są w art. 20 Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 r. oraz Rozporządzeniu Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 października 2004 r. Każda instytucja szkoleniowa, która zamierza korzystać ze środków publicznych (Funduszu Pracy, Europejskiego Funduszu Społecznego, Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych) jako podwykonawca, musi posiadać wpis do Rejestru Instytucji Szkoleniowych (RIS).

[\[Więcej szczegółów można znaleźć w Raporcie Polskiej Grupy fokusowej\].](#)

E. Rola organizacji pozarządowych w polityce zatrudnienia

Znaczenie podmiotów pozarządowych jest istotne w obszarze realizacji polityki rynku pracy. W Polsce, po uchwaleniu w 2004 r. ustaw: o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz o pożytku publicznym i wolontariacie, organizacje pozarządowe uzyskały uprawnienia do podejmowania działań na rzecz zatrudnienia i rozwoju zasobów ludzkich. Przyjęto założenie, że organizacje pozarządowe mogą z powodzeniem uzupełniać liczne braki usług, których nie są w stanie zapewnić publiczne służby zatrudnienia (zwłaszcza osobom znajdującym się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, tj. osobom długotrwale bezrobotnym i wykluczonym społecznie, w tym niepełnosprawnym). Niezwykle interesującymi podmiotami rynku pracy są z pewnością organizacje pozarządowe, dające wielu absolwentom możliwość pracy wolontariackiej i zdobycia pierwszego doświadczenia zawodowego, a także instytucje oferujące elastyczne zatrudnienie, tym bardziej, że same organizacje pozarządowe oferują tysiące stabilnych miejsc pracy.

Trudno podać dokładną liczbę organizacji pozarządowych funkcjonujących w domenie usług rynku pracy (dla wielu organizacji funkcja ta może być marginalna), jednak przybliżone dane statystyczne wskazują, że na ogólną liczbę 80 100 zarejestrowanych organizacji pozarządowych w Polsce na koniec roku 2018, około 1200 świadczyło usługi dla osób bezrobotnych.

Ważnym argumentem przemawiającym za zwiększeniem ich udziału w polityce rynku pracy w Polsce jest fakt, że organizacje pozarządowe specjalizują się w świadczeniu usług dla określonych grup odbiorców, często innych niż te, które są obsługiwane przez publiczne służby zatrudnienia. Szczególnie istotny jest fakt, że organizacje te świadczą usługi dla osób, które nie są objęte pomocą innych instytucji.

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 54 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

Najczęściej są to grupy trudne w kontekście rynku pracy - osoby niepełnosprawne, byli więźniowie, osoby wykluczone społecznie lub defaworyzowane. Osoby te często otrzymują bardzo indywidualne i kompleksowe wsparcie, dlatego też w większości przypadków wolą zwracać się do organizacji pozarządowych szukając pomocy w obszarze zatrudnienia.

Polski Związek Niewidomych (PZN) jest największą organizacją zrzeszającą osoby niewidome i słabowidzące w Polsce.

Ponieważ jednym z celów naszego Związku jest pomoc osobom niewidomym i słabowidzącym w kontekście zatrudnienia, Związek, podobnie jak inne organizacje zrzeszające osoby niewidome, od 2004 roku niemal regularnie realizuje projekty, których celem jest pomoc tym osobom w wejściu na rynek pracy.

Polski Związek Niewidomych był pierwszą organizacją dla niewidomych, która zaczęła realizować tego typu projekty.

[\[Więcej szczegółów można znaleźć w Raporcie Polskiej Grupy fokusowej\].](#)

W tym samym obszarze działa wiele innych organizacji, głównie o regionalnym lub krajowym zasięgu.

Podsumowując, należy stwierdzić, że polityka zatrudnienia i rynku pracy w Polsce jest realizowana przez różne podmioty publiczne, pozarządowe i prywatne. Osoby z niepełnosprawnością narządu wzroku w większości przypadków szukają pomocy w sektorze pozarządowym, który oferuje im specjalistyczne wsparcie, z indywidualnym podejściem.

Informacje o podmiotach świadczących usługi w zakresie rynku pracy pochodzą m.in. ze strony internetowej OHP oraz z artykułu Mirosława Grewińskiego <http://mirek.grewinski.pl/wp-content/uploads/2013/11/the-institutions-of-employment-and-labour-market-policy-in-poland.pdf>

7. Różne powszechne poglądy na temat osób niewidomych i słabowidzących

A. Sytuacja osób niewidomych i słabowidzących na rynku pracy.

Osoby niewidome i słabowidzące mają wiele problemów ze znalezieniem pracy zarówno na rynku otwartym, jak i chronionym. Upośledzenie wzroku znacznie ogranicza możliwości zawodowe. Osoby, które nie posiadają odpowiedniego wykształcenia i umiejętności w zakresie nowych technologii informacyjno-komunikacyjnych, mają niewielkie szanse na znalezienie zatrudnienia. Są też osoby dobrze wykształcone, ale nie zawsze oznacza to dobre umiejętności rehabilitacyjne i zdolność do współżycia z innymi.

Jest to szerokie zagadnienie. Grupa osób z niepełnosprawnością narządu wzroku jest zróżnicowana. Są wśród nich osoby, które utraciły wzrok w różnych okresach życia, urodziły się niewidome, stały się niewidome w okresie dojrzewania lub dorosłości, a także osoby starsze. Są utalentowani i przeciętni, wykształceni i bez wykształcenia. Ich poziom kompetencji interpersonalnych jest zróżnicowany.

W Polsce większość osób z dysfunkcją wzroku pozostaje bezrobotna, choć są zawody, np. telemarketer czy masażysta, w których niewidomi dobrze sobie radzą. Jednak mimo to wybór i liczba ofert pracy jest bardzo ograniczona.

Automatyzacja i niedostępność nowoczesnych narzędzi pracy doprowadziła do niezatrudniania słabiej wykształconych niewidomych i słabowidzących.

Osoby niewidome, ze względu na specyfikę swojej niepełnosprawności, zatrudniane są głównie przy pracach umysłowych i usługowych.

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 55 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

W krytycznej sytuacji na rynku pracy znajdują się osoby z niepełnosprawnością sprzężoną. Warto wspomnieć, że pandemia koronawirusa (COVID-19) dowiodła, że osoby niewidome korzystające z nowoczesnych technologii potrafiły szybko przystosować się do pracy zdalnej.

a) "Pułapka" rentowa

W Polsce istnieje tzw. problem "pułapki" rentowej i rygorystyczne przepisy dotyczące obowiązku zwrotu nienależnie pobranego świadczenia: jeśli miesięczny przychód przekracza 70% przeciętnego wynagrodzenia, osoba pobierająca to świadczenie powinna je całkowicie zwrócić. Dla bezrobotnych osób niepełnosprawnych renta ta jest jedynym źródłem dochodu. Kwota ta jest niewielka: 300 Euro miesięcznie przy kosztach utrzymania porównywalnych z innymi krajami UE. Nie ma polityki refundacji złotówka za złotówkę: np. jeśli miesięczny dochód pracodawcy przekracza 70% przeciętnego wynagrodzenia o 1 zł, osoba ta powinna zwrócić całą kwotę renty socjalnej. Przede wszystkim istnieje obawa przed utratą renty i prawa do renty. Od czasu do czasu trzeba odnowić tymczasowe zaświadczenie o niezdolności do pracy, ponieważ stałe zaświadczenie jest obecnie rzadkością. Lekarz (orzecznik) najpierw pyta, czy wnioskodawca pracuje, a w przypadku potwierdzenia może nie uznać orzeczenia i uznać daną osobę za zdolną do pracy. Powoduje to, że nie ma ona prawa do renty.

Pracodawców zniechęcają przywileje zatrudnionych osób niewidomych i słabowidzących, takie jak: krótszy czas pracy, prawo do dodatkowego urlopu w wymiarze 10 dni roboczych czy możliwość pójścia do lekarza w czasie pracy bez konieczności odpracowywania go, mniejsza zdolność do pracy, a także skomplikowane procedury związane z dopłatami do wynagrodzeń czy wyposażeniem stanowiska pracy. Pracodawcy nie mają rzetelnej wiedzy na temat ograniczeń i możliwości zawodowych osób niepełnosprawnych. Obawiają się o bezpieczeństwo pracowników niewidomych i słabowidzących, boją się odpowiedzialności, jeśli taka osoba ulegnie wypadkowi. Panuje powszechne przekonanie, że nie są w stanie zaoferować odpowiednich miejsc pracy dla takich osób.

b) Bariery psychiczne

Przyczyny tkwiące w samym pracowniku to: negatywny stosunek do pracy, znaczne obniżenie aktywności i zdolności do wykonywania określonych zadań, a także brak pozaekonomicznej motywacji do pracy, zbyt niska odporność na stres i frustrację, brak kwalifikacji zawodowych oraz umiejętności właściwego zachowania się w sytuacjach trudnych i stresujących.

Osoby niewidome ujawniają szereg problemów, trudności, które są nieodłączną konsekwencją braku wzroku, ale też przede wszystkim ujawniają wolę walki ze swoimi słabościami i przykrymi doświadczeniami, wolę walki o realizację swoich zadań, które zazwyczaj nie są zwykłymi zadaniami, ale wyzwaniem. Są też tacy, którzy są bardzo zaangażowani w swoją pracę zawodową. Wykonują ją z pasją. Ponadto miejsce pracy jest dla nich płaszczyzną integracji, miejscem, w którym realizują się społecznie i kształtują swoją osobowość.

Młodzi ludzie z dysfunkcją wzroku mają wiele oczekiwań i pragnień związanych z przyszłą pracą, począwszy od zarabiania dużych pieniędzy, poprzez satysfakcję z pracy, uznanie i szacunek w środowisku, uznanie przełożonych, chęć awansu, a skończywszy na dobrych relacjach w pracy. Młodzi słabowidzący koncentrują się jednak głównie na prestiżu społecznym i satysfakcji z pracy. Zdarza się, że mają zbyt wysokie aspiracje, co utrudnia im znalezienie pracy. Znaczna część badanej młodzieży obawia się bezrobocia i pogorszenia lub utraty wzroku, co może wykluczyć ich z pełnienia ról zawodowych lub spowodować trudności w znalezieniu pracy.

Jest też grupa młodych osób niewidomych i słabowidzących, które nie chcą pracować i wolą bezpieczne życie w domu.

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 56 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

W naszym kraju są nieliczne przykłady niewidomych naukowców, nauczycieli, psychologów, pracowników socjalnych, instruktorów rehabilitacji, radców prawnych, informatyków, dziennikarzy, tłumaczy, operatorów dźwięku, masażyistów, telefonistów, wykwalifikowanych pracowników produkcji itp. Osoby te dobrze wywiązują się ze swoich zadań i obowiązków zawodowych, zgodnie z oczekiwaniami pracodawcy.

Studia

8. Tradycyjne miejsca pracy dla niewidomych i słabowidzących w Polsce

- Spółdzielnie były w przeszłości tradycyjnymi pracodawcami dla osób niewidomych.
- Większość z nich powstała w latach 50. i 60. Od momentu ich powstania do końca lat 80. państwo całkowicie scedowało na nie odpowiedzialność za rehabilitację zawodową osób niepełnosprawnych (w tym niewidomych i słabowidzących).
- W Polsce istniało wiele spółdzielni dla niewidomych. Produkowały one wszelkiego rodzaju szczotki, dzianiny, galanterię metalową, przewody elektryczne itp.
- Oferowały pracownikom kompleksowe wsparcie i rehabilitację: edukację, terapię zajęciową, pracę zawodową, opiekę medyczną oraz uczestnictwo w życiu społecznym (kultura, sport, turystyka). Doświadczenia zebrane w okresie prosperity spółdzielni zaowocowały stworzeniem modelu rehabilitacji zwanego "polską szkołą rehabilitacji".
- Światowa Organizacja Zdrowia i Światowa Organizacja Pracy uznały go za doskonały wzór dla innych krajów.
- Wraz z transformacją ustrojową na początku lat 90. większość z nich zniknęła z rynku.
- Poddały się one całkowicie regułom rynku.
- Tanie produkty importowane z krajów azjatyckich i nowe mechanizmy rynkowe doprowadziły do ruiny większości z nich.
- Pozostały tylko nieliczne, które zmieniły profil swojej działalności - np. z produkcji odzieży z dzianin na telemarketing lub zmieniły zasady swojej działalności (np. zatrudniały mniej osób, tylko kilka osób niepełnosprawnych itp.)
- Obecnie tradycyjnymi zajęciami dla osób niewidomych i słabowidzących w Polsce są: masaż, praca biurowa zwłaszcza w organizacjach pozarządowych, ochrona mienia, telemarketing, informatyka.

9. Pojawiające się nowe miejsca pracy dla niewidomych i słabowidzących w Polsce

Pojawiają się pewne nowe możliwości pracy dla osób niewidomych, np. kelnerzy ociemniałych, informatycy dla niewidomych, telemarketerzy, ale nazwanie ich "wschodzącymi obszarami pracy dla osób niewidomych i słabowidzących" można uznać za przesadę, ponieważ nie ma znaczącej liczby osób, które pracują w tych obszarach i trudno powiedzieć, czy zapotrzebowanie w tych dziedzinach wzrośnie.

10. Różne przeszkody i bariery w zatrudnianiu osób niewidomych i słabowidzących w Polsce

Ze względu na duże zróżnicowanie, wzajemne przenikanie się różnych czynników wpływu i wrażliwość na czynniki zewnętrzne, przyczyny niskiej aktywności zawodowej osób

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 57 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

niepełnosprawnych (w tym niewidomych i słabowidzących) są niezwykle trudne do zidentyfikowania i usystematyzowania.

Biorąc pod uwagę, że zatrudnienie osoby niepełnosprawnej musi wynikać z "przyjaznego" zestawu warunków, decyzji pracownika i pracodawcy, przyczyny niskiej aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych można podzielić na cztery obszary, jako przyczyny wynikające z postawy osoby niepełnosprawnej, postawy pracodawcy, warunków środowiska pracy i środowiska zewnętrznego.

Elementy środowiska zewnętrznego, które stanowią potencjalne przyczyny niskiej aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych, można podzielić na cztery grupy:

- A. Funkcjonowanie systemu rehabilitacji zawodowej
- B. Bariery, na które napotyka osoby niepełnosprawne
- C. Uwarunkowania rynku pracy
- D. Podstawy prawa

Bariery bezpośrednio związane z osobą niepełnosprawną:

- mają charakter operacyjny (urbanistyczny, transportowy, komunikacyjny, techniczny i architektoniczny),
- wpływają na poziom rozwoju osoby niepełnosprawnej (w dostępie do informacji i edukacji),
- mają charakter psychospołeczny (segregacja i izolacja społeczna osoby niepełnosprawnej)
- oraz mają charakter finansowy, biorąc pod uwagę możliwości państwa w tym sektorze.

Skomplikowane procedury i zróżnicowane źródła wsparcia finansowego stanowią ograniczenia wynikające z otoczenia zewnętrznego, a jednocześnie są pochodną procedur działania systemu rehabilitacji.

Jakość usług świadczonych na rzecz osób niepełnosprawnych, takich jak poradnictwo zawodowe, pośrednictwo pracy i problemy związane ze szkoleniami, a także brak odpowiednich ofert pracy i znaczny popyt mają istotny wpływ na niską aktywność zawodową osób niepełnosprawnych.

Dodatkowe specjalne potrzeby (rehabilitacja medyczna, opieka medyczna, usługi opiekuńcze), cechy psychiczne (np. niższa koncentracja, niecierpliwość i niepokój), ograniczenia związane z niepełnosprawnością (warunki pracy, miejsce pracy, rodzaj i czas pracy), przeciwwskazania (stan zdrowia, rodzaj i stopień niepełnosprawności, wiek), profil psychologiczny (zbyt niskie oczekiwania, niższe kompetencje interpersonalne, niska samoocena, apatia, brak motywacji) i niższa wydajność (słabe przygotowanie zawodowe wynikające z niższych kwalifikacji lub braku możliwości przekwalifikowania się, niższa wydajność wynikająca z niższej sprawności umysłowej lub fizycznej, krótszy czas pracy wynikający ze zwolnień lekarskich i ustawowych uprawnień, gorsza jakość pracy i ograniczona mobilność) to inne potencjalne bariery wejścia na rynek po stronie osób niepełnosprawnych.

Dodatkowe obowiązki nakładane na pracodawców wynikające z zatrudniania osób niepełnosprawnych, konieczność ponoszenia zwiększonych kosztów funkcjonowania firmy, a także istniejące uprzedzenia i stereotypy mają istotny wpływ na decyzje i postawy pracodawców.

[\[Więcej informacji na temat różnych przeszkód i barier w zatrudnieniu osób niewidomych i słabowidzących w Polsce można znaleźć w Raporcie Polskiej Grupy fokusowej\].](#)

11. Znajdź analizę wpływu zatrudnienia osób niewidomych i słabowidzących.

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 58 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

Zgodnie z wynikami badań, praca ma szczególną wartość dla osób niepełnosprawnych.

Zdaniem Polskiego Związku Niewidomych i jak wynika z badań, dla osób niewidomych i słabowidzących zatrudnienie jest nie tylko źródłem dochodu, formą rehabilitacji, ale przede wszystkim szansą na integrację społeczną i wzrost poczucia własnej wartości. Zapewnia niezależność finansową i stwarza możliwości rozwoju zawodowego. Jeśli osoba jest zatrudniona zgodnie ze swoimi kwalifikacjami, jest to źródłem satysfakcji zawodowej i osobistej.

<https://core.ac.uk/reader/83086592>

<https://core.ac.uk/reader/299332921>

12. Wykorzystanie technologii wspomagających, ich podaż i dostępność dla osób niewidomych i słabowidzących w Polsce

Technologie asystujące pomagają osobom niewidomym i słabowidzącym w życiu codziennym, w edukacji, w pracy, a wreszcie w czasie wolnym. Od czasu opracowania pierwszych syntezatorów mowy dla osób niewidomych pod koniec lat 80. ubiegłego wieku świat nowoczesnych technologii wspomagających uległ radykalnej przemianie. Trudno sobie wyobrazić osobę niewidomą, która bez tych nowoczesnych dóbr mogłaby niemal samodzielnie funkcjonować we współczesnym świecie.

Nowoczesne rozwiązania technologiczne można podzielić na następujące kategorie:

- Technologie przygotowane dla grupy docelowej, czyli dla osób niewidomych i słabowidzących, takie jak: oprogramowanie do odczytu i powiększania ekranu, monitory i notatniki brajlowskie, brajlowskie wyłuszczacze, specjalne klawiatury przystosowane dla osób słabowidzących, urządzenia i cała gama narzędzi oraz oprogramowanie przeznaczone tylko dla tych osób.
- Urządzenia i oprogramowanie przygotowane dla wszystkich, ale z myślą o projektowaniu uniwersalnym, takie jak nowoczesne smartfony, zwłaszcza z systemem iOS, dostępne oprogramowanie kompatybilne z technologiami odczytu ekranu oraz z mechanizmami powiększania i kontrastu.
- Urządzenia dla wszystkich, które są niedostępne, a ich przystosowanie dla osób niewidomych jest ściśle ograniczone lub wręcz niemożliwe.

Urządzenia przygotowane wyłącznie dla osób niewidomych i słabowidzących mają ogólną przewagę nad innymi, ponieważ zostały zaprojektowane wyłącznie dla tej grupy osób, a ich dostępność jest gwarantowana nawet w przypadku przyszłych aktualizacji. Mocną wadą jest cena, która jest często zawyżona ponieważ te specjalne urządzenia są produkowane tylko dla niewielkiej liczby osób. Istnieją różne formy dotacji rządowych, które rekompensują wysokie ceny. Urządzenia z drugiej kategorii mają stosunkowo przystępną cenę i mogą być zakupione przez osobę niewidomą lub przy wsparciu finansowym. Istnieje jednak niebezpieczeństwo ewentualnej niedostępności, gdy producent zaktualizuje oprogramowanie, ograniczając jego możliwości dla osób niewidomych i słabowidzących. Niedostępne urządzenia z trzeciej grupy nie są wspierane przez państwo i ich dostępność jest praktycznie niemożliwa.

Dostępność technologii wspomagających:

W Polsce można kupić różne urządzenia:

- W sklepach sprzedających sprzęt tylko dla osób niewidomych i słabowidzących. np. smartfony;

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 59 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

- W sklepach i sieciach handlowych, gdzie można kupić urządzenia dostępne i niedostępne, takie jak komputery, smartfony itp.

Głównym problemem osób niepełnosprawnych jest dostępność nowoczesnego sprzętu. Ze względu na niskie renty i, w większości przypadków, niewystarczające wynagrodzenie za pracę, nie są one w stanie zakupić niezbędnego sprzętu, specjalnie dla nich przeznaczonego. Ponieważ banki niechętnie zawierają umowy ratalne, ich możliwości finansowe są również ograniczone. W Polsce podstawową regulacją prawną dotyczącą osób z niepełnosprawnością jest ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych z późniejszymi zmianami. Zgodnie z zapisami tej ustawy rolą państwa jest wspieranie osób z niepełnosprawnością, głównie w zakresie rehabilitacji i rozwoju zawodowego. Formą rehabilitacji zawodowej jest również dostarczanie nowoczesnych technologii. Programy skierowane do osób z niepełnosprawnością mają pomóc im w zakupie niezbędnego sprzętu. Wyróżniamy trzy główne programy adresowane do osób ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności:

- Aktywny Samorząd, wsparcie finansowe na zakup sprzętu dla osób niepełnosprawnych. Zgodnie z przepisami osoby niepełnosprawne mogą ubiegać się o pomoc finansową na zakup: oprogramowania i urządzeń komputerowych, nowoczesnych smartfonów oraz sprzętu brajlowskiego (monitorów brajlowskich, notatników brajlowskich, drukarek brajlowskich itp.) W razie potrzeby osoba może również ubiegać się o dodatkowe szkolenie, które pozwoli jej zapoznać się z zakupionym sprzętem. W programie tym opłaca ona co najmniej 10-procentowy wkład własny, resztę pokrywają gminne ośrodki pomocy, które rozdzielają środki finansowe na realizację tego programu z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

- Pomoc w pokonywaniu barier technicznych i w komunikowaniu się. W ramach tego programu osoby niepełnosprawne mogą ubiegać się o dofinansowanie kosztów zakupu urządzeń, takich jak smartfony, komputery itp. służących pokonywaniu barier w komunikowaniu się. Po uzyskaniu pozytywnej decyzji beneficjent płaci co najmniej 20 % ceny, a resztę pokrywa gmina przy wsparciu finansowym Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

Te dwa programy wspierają osoby niepełnosprawne, ale nie oznacza to, że w każdej chwili można zakupić jakikolwiek sprzęt. W programie określone są terminy, zazwyczaj od trzech do pięciu lat, w których można ponownie skorzystać z programu. W obu przypadkach wsparcie nie może przekroczyć określonych kwot zapisanych w przepisach, które są co roku odnawiane.

W niektórych gminach dodatkowe programy lokalne pomagają takim osobom w zakupie niezbędnego sprzętu: np. gmina Warszawa wprowadziła program "Wirtualna Warszawa", który zapewniał wsparcie finansowe na zakup smartfonów.

13. Poziom satysfakcji z pracy osób niewidomych i słabowidzących w Polsce

Satysfakcja, jaką osoby niepełnosprawne czerpią z pracy

- analiza wybranych aspektów z raportu badawczego PFRON (Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych).

Raport dostępny jest w pełnej wersji (w języku polskim) na stronie

http://www.pfron.org.pl/portal/pl/70/77/Badania_i_analizy_PFRON.html

[\[Streszczenie powyższego raportu można znaleźć w Raporcie Polskiej Grupy fokusowej\].](#)

| | | |
|---|--------------|---|
| RADAR Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Strona 60 | TEAF Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |
|---|--------------|---|

14. Inne dostępne w Polsce badania dotyczące niewidomych i słabowidzących

Na przestrzeni lat w Polsce powstało wiele opracowań dotyczących niewidomych i słabowidzących.

Kilka z nich:

A. Badanie dotyczące poziomu wykształcenia osób niepełnosprawnych i jego wpływu na aktywność zawodową.

Perspektywa osób niewidomych i słabowidzących - część 2 (łącznie 6 części)

https://www.pfron.org.pl/fileadmin/files/r/7778_Raport_CZESC_2z6_N_wzrokowo_final.pdf?utm_campaign=pfron&utm_source=df&utm_medium=download

B. Ankieta na temat potrzeb osób niepełnosprawnych:

<https://www.pfron.org.pl/institucje/badania-i-analzy-naukowe/raport-koncowy-z-badania-potrzeb-osob-niepelnosprawnych/>

C. Badanie dotyczące działalności organizacji pozarządowych w zakresie integracji osób niepełnosprawnych, rehabilitacji społecznej i zawodowej:

https://www.pfron.org.pl/fileadmin/files/d/7765_DZIALALNOSC_ONG.pdf?utm_campaign=pfron&utm_source=df&utm_medium=download

D. Lęk u osób z upośledzeniem narządu wzroku

http://www.psychiatriapolska.pl/uploads/images/PP_2_2020/279Binder_PsychiatrPol2020v54i2.pdf

Systemy wsparcia

15. Opisz systemy wsparcia osób niepełnosprawnych dostępne w Twoim kraju.

Głównym aktem prawnym regulującym wsparcie osób niepełnosprawnych jest ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych. Ustawa ta była zmieniana w zależności od obowiązujących przepisów i rosnących potrzeb osób z niepełnosprawnością. Jedną z kluczowych zasad tej ustawy jest rehabilitacja zawodowa oraz wsparcie osób z niepełnosprawnością w zakresie sprzętu i narzędzi rehabilitacyjnych. Mimo że w ustawie nie ma wyraźnego zapisu o zakupie sprzętu dla osób niepełnosprawnych, jego dostarczanie i wspieranie finansowe realizuje cele określone w ustawie. W szczególności wsparcie dla osób niepełnosprawnych w zakresie zakupu technologii wspomagających jest określone w rocznych ramach czasowych opracowywanych i publikowanych przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Przepisy te określają główne cele i warunki wsparcia, a także krąg osób uprawnionych do jego otrzymania oraz maksymalne wsparcie finansowe. Przepisy te określają również zakres programu. Zasadniczo wsparcie państwa obejmuje nie tylko zakup sprzętu, ale także, w razie potrzeby, szkolenia. W przypadku osób głuchoniewidomych szkolenie takie jest podwojone. Jeśli takie szkolenie jest niewystarczające, dana osoba może szukać pomocy w organizacjach pozarządowych, które realizują odpowiednie projekty na szczeblu lokalnym lub krajowym.

Aby wspierać zatrudnienie, ustawa o rehabilitacji i późniejsze przepisy umożliwiają pokrycie odpowiednich kosztów wyposażenia miejsca pracy danej osoby, tak aby miała ona odpowiednie narzędzia do wykonywania swojej pracy. Przepisy te nakładają obowiązek na pracodawcę. Oznacza

| | | |
|--|--------------|---|
| RADAR Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Strona 61 | TEAF Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |
|--|--------------|---|

to, że osoby uprawnione do rekompensaty powinny być zatrudnione przez okres co najmniej 36 miesięcy. W przypadku gdy osoba ta nie pracuje lub nie chce pracować, pracodawca powinien poszukać osób z podobną niepełnosprawnością i zatrudnić je na tym samym stanowisku.

Ogólnie rzecz biorąc, powyższa forma wsparcia dobrze się sprawdza, ale zdarza się, że samorzady lokalne nie chcą angażować się w takie programy lub ograniczają ich zakres i osoby niepełnosprawne są pozbawione wsparcia finansowego.

16. Różne formy kształcenia specjalnego dla osób niewidomych i słabowidzących w Polsce

- Istnieją specjalne ośrodki szkolno-wychowawcze, o których mowa powyżej (punkt 3). Limit wieku wynosi 24 lata.

- Nie ma regularnych kursów specjalnych dla uczniów, którzy ukończyli 24 lata.

- Istnieją różne projekty prozatrudnieniowe, finansowane ze środków krajowych lub unijnych, realizowane głównie przez organizacje pozarządowe zajmujące się osobami niewidomymi i słabowidzącymi, w ramach których mogą oni uczestniczyć w różnych działaniach, np. w szkoleniach dostosowanych do ich potrzeb. Ze względów finansowych te kursy zawodowe są najczęściej prowadzone w grupach.

- Z doświadczeń Polskiego Związku Niewidomych wynika, że najbardziej popularne kursy zawodowe dostosowane do potrzeb osób niewidomych i słabowidzących to:

- Operator wprowadzania danych

- Rękodzielnik

- Projektant i administrator stron internetowych

- Mediator

- Profesjonalny pracownik organizacji pozarządowej

- Pracownik biurowy

- Niewidomi i słabowidzący, którzy są specjalistami w swoich dziedzinach, takich jak masaż, bywają zapraszani na szkolenia organizowane na otwartym rynku (np. masaż gorącymi kamieniami, masaż czekoladą, masaż ajurwedyjski itp.)

- Jeśli chodzi o kursy komputerowe, najbardziej efektywne są kursy indywidualne. Bardzo często są one przeprowadzane w biurze podmiotu odpowiedzialnego za realizację projektu, w domu uczestnika, a obecnie bardzo często kursy takie są przeprowadzane na odległość, za pośrednictwem różnych aplikacji komputerowych, takich jak skype, zoom itp.

- Kursy komputerowe są swego rodzaju uzupełnieniem kursów zawodowych, gdyż komputery są obecnie narzędziem pracy dla osób niewidomych.

- Zdarza się, że takie projekty prozatrudnieniowe obejmują również kursy językowe. Lekcje indywidualne są kosztowne, ale bardziej efektywne.

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 62 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

17. Różnego rodzaju programy wsparcia finansowego dostępne dla osób niewidomych i słabowidzących.

- Większość z nich przeznaczona jest dla pracodawców osób niepełnosprawnych.

Dla niewidomych: szkolenia, dofinansowanie do sprzętu (do użytku prywatnego, Program Aktywny Samorząd opisany w punktach 12, 19 oraz w [\[Raporcie Polskiej Grupy fokusowej\]](#).

18. Dostępne systemy wsparcia, z których korzystają Pracodawcy zatrudniający osoby niewidome i słabowidzące w swoich organizacjach

- Dofinansowanie do wynagrodzeń, wysokość dofinansowania zależy od stopnia niepełnosprawności pracownika.

- Działania interwencyjne: dla pracodawców poszukujących bezrobotnych niepełnosprawnych, skierowane do bezrobotnych osób niepełnosprawnych (Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych), częściowa refundacja wynagrodzeń przez okres 6, 12, 18 lub 24 miesięcy do wysokości zasiłku dla bezrobotnych, także składek na ubezpieczenie społeczne;

- Refundacja kosztów zakupu sprzętu; pracodawcy poszukujący bezrobotnych pracowników niepełnosprawnych, firmy zatrudniające bezrobotną osobę niepełnosprawną, finansowane ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, maksymalna kwota nie może przekroczyć piętnastu przeciętnych wynagrodzeń, osoba niepełnosprawna musi być zatrudniona co najmniej 36 miesięcy, refundacja jest przyznawana po podpisaniu stosownej umowy między firmą a funduszem rehabilitacji;

- Dostosowanie otoczenia dla osób niepełnosprawnych - pracodawcy, którzy chcą zatrudnić osoby niepełnosprawne poszukujące pracy, mogą ubiegać się o dodatkowe środki na dostosowanie otoczenia, maksymalna kwota wynosi do 20 przeciętnych wynagrodzeń, osoba niepełnosprawna powinna być zatrudniona przez co najmniej 36 miesięcy, refundacja wypłacana jest na podstawie indywidualnej umowy z pracodawcą (Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych).

19. Dobre praktyki w zakresie wspierania zatrudnienia osób niewidomych i słabowidzących

W 2012 roku Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych ogłosił program "Aktywny Samorząd". Ogólnym celem tego programu jest wsparcie osób niepełnosprawnych poprzez pokrycie kosztów sprzętu, oprogramowania niezbędnego do codziennego funkcjonowania, kształcenia na poziomie wyższym oraz zatrudnienia. Program ten ma działać na terenie całej Polski. Jest to rozwiązanie systemowe, które sprzyja rehabilitacji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych, a tym samym pomaga im włączyć się w życie społeczne. Program jest bliski obywatelom i, jak sama nazwa wskazuje, wszystkie sprawy związane ze złożeniem wniosku oraz dalsze formalności załatwiane są w gminie najbliższej miejscu zamieszkania danej osoby. Środki finansowe, pochodzące z budżetu państwa, zapewnia wspomniany już Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

Program składa się z dwóch modułów.

[Więcej informacji na temat programu "Aktywny samorząd" można znaleźć w punkcie 12 oraz w [\[Raporcie Polskiej Grupy fokusowej\]](#).

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 63 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

20. Różne programy wsparcia edukacyjno-doradczego dostępne dla osób niewidomych i słabowidzących w Polsce

Istnieją programy indywidualnego wsparcia dla osób z niepełnosprawnością. Np. program "Absolwent", finansowany przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, realizowany przez organizacje pozarządowe (np. Polski Związek Niewidomych) i inne uprawnione instytucje (np. uczelnie) w celu zapewnienia wsparcia i pomocy w wejściu na rynek pracy.

Wspomniany program umożliwia zdobycie nowych lub dodatkowych kwalifikacji.

Organizacje pozarządowe prowadzą również programy wspierające edukację i zatrudnienie osób niewidomych i słabowidzących finansowane ze środków rządowych lub unijnych.

21. Różne usługi wspomagające znalezienie pracy dla osób niewidomych i słabowidzących dostępne w Polsce

- Staże dla osób niepełnosprawnych poszukujących pracy zarejestrowanych w lokalnym urzędzie pracy, osoby niepełnosprawne bez zatrudnienia (finansowane przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych), mogą uczestniczyć w płatnych stażach w wysokości 120% zasiłku dla bezrobotnych, zgodnie z art. 2, art. 53. Poz. 6 Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy ;

- Szkolenie: dla osób niepełnosprawnych, dla zarejestrowanych w urzędzie pracy bezrobotnych poszukujących pracy, skierowane do osób niepełnosprawnych pozostających bez pracy finansowane ze środków PFRON, koszty szkolenia nie mogą przekroczyć kwoty 10-krotnie wyższej od przeciętnego wynagrodzenia, nie wypłaca się stypendium;

- Pomoc finansowa na założenie własnej firmy, działalności rolniczej lub spółdzielni socjalnej: bezrobotni niepełnosprawni poszukujący pracy, finansowana ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych) dla niepełnosprawnych poszukujących pracy, kwota nie może przekroczyć piętnastu przeciętnych wynagrodzeń, wysokość przeciętnego wynagrodzenia ogłaszana jest przez Główny Urząd Statystyczny;

- Asystent pracy pomagający pracownikowi niepełnosprawnemu - pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne mogą otrzymać kwotę, która nie może przekroczyć 20 % całkowitego wymiaru godzin obliczonego na podstawie pełnego wymiaru czasu pracy.

Ustawodawstwo, polityka i administracja

22. Polityk działający na rzecz osób niewidomych i słabowidzących

- Pełnomocnik Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych

[Więcej informacji na temat pracy Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych można znaleźć w punkcie 2, lit. B] oraz w [[Raportie Polskiej Grupy fokusowej](#)].

23. Różne przepisy dotyczące zabezpieczenia społecznego i wsparcia dostępnego dla osób niewidomych i słabowidzących w Polsce

- Ustawa o podatku dochodowym od osób fizycznych (przywileje podatkowe);

- Rozporządzenie Ministra Zdrowia w sprawie świadczeń gwarantowanych;

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 64 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

- Rozporządzenie w sprawie turnusów rehabilitacyjnych;
- Ustawa o rencie socjalnej;
- Ustawa o emeryturach i rentach z tytułu niezdolności do pracy;
- Ustawa o świadczeniach rodzinnych (wszystkie zasiłki pielęgnacyjne, świadczenia opiekuńcze, dodatki pielęgnacyjne);
- Karta parkingowa.

24. Różne przepisy i polityki dostępne dla osób niewidomych i słabowidzących w sektorze edukacji w Polsce

- Ustawa o systemie oświaty;
- Rozporządzenie w sprawie kształcenia dzieci niepełnosprawnych, wyprawki szkolnej, asystenta ucznia niepełnosprawnego.

25. Różne przepisy prawne, polityki i administracje dotyczące zatrudnienia osób niewidomych i słabowidzących w Polsce

Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19971230776>

Ustawa z 27 sierpnia 1997 roku, w szczególności art. 26, 26A, 26D, 26E, 26G.

26. Ustawodawstwo i polityka w zakresie technologii wspomagających niewidomych i słabowidzących w Polsce

- Ustawa o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami - "Dostępność Plus".

27. Ustawodawstwo i polityka w zakresie pomocy osobistej dla niewidomych i słabowidzących w Polsce

- Ustawa o Solidarnościowym Funduszu Wsparcia Osób Niepełnosprawnych z dnia 23 października 2018 r., art. 7 (5) (Dz. U. poz. 2192 oraz z 2019 r. poz. 1622 i 1696) (Dz. U. poz. 2192 oraz z 2019 r. poz. 1622 i 1696)

Polska Grupa fokusowa: Podsumowanie

Przedstawiciele urzędów pracy Raport z wywiadu grupowego

Zogniskowany wywiad grupowy przeprowadzony 28 maja 2020 r.

Zogniskowany wywiad grupowy dotyczył zatrudnienia osób niewidomych i słabowidzących (osób z dysfunkcją wzroku).

- W zogniskowanym wywiadzie grupowym uczestniczyły dwie osoby (mężczyzna i kobieta) reprezentujące publiczne służby zatrudnienia. Oboje uczestników miało okazję obcować z osobami niewidomymi i słabowidzącymi w pracy.

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 65 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

- Swoją znajomość z osobami niewidomymi i słabowidzącymi oceniają jako neutralną. Uczestnicy wywiadu deklarowali, że spotykają się z osobami z dysfunkcją wzroku raz w roku.

- Spotkanie miało charakter sesji pytań ogólnych, które umożliwiły uczestnikom podzielenie się swoimi opiniami, doświadczeniami i wiedzą.

I. Czy osoby z dysfunkcją wzroku powinny w ogóle pracować? Czy nie lepiej byłoby, gdyby miały wystarczająco dobre renty i w ogóle nie podejmowały aktywności zawodowej?

Obie osoby biorące udział w zogniskowanym wywiadzie grupowym zgodziły się, że osoby niewidome i słabowidzące powinny mieć możliwość robienia kariery zawodowej. Jedna z osób stwierdziła, że zatrudnienie jest niezbędne w rehabilitacji, integracji społecznej i że dotyczy przede wszystkim wszystkich osób niepełnosprawnych. Jednak respondent ten doświadczył, że pracodawcy nie chcą zatrudniać osób z dysfunkcją wzroku. Wskaźnik osób z dysfunkcją wzroku zarejestrowanych w urzędzie pracy, w którym pracuje ta osoba, jest bardzo niski.

Inny uczestnik stwierdził, że świadczenia socjalne, które otrzymują osoby niepełnosprawne, nie są rozwiązaniem problemu. Osoba ta zauważyła również, że pracodawcy nie chcą dostosowywać stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych.

II. Bariery po stronie pracodawców, w tym trudności, z jakimi muszą się oni zmierzyć, chcąc spełnić wymagania dotyczące dostosowania stanowiska pracy do potrzeb osoby niewidomej

Odpowiadając na to pytanie, jeden z uczestników stwierdził, że problem ten dotyczy osób z różnymi niepełnosprawnościami. Osoba ta stwierdziła, że pracodawcy niechętnie korzystają z mechanizmów finansowych umożliwiających dostosowanie miejsca pracy dla osób z niepełnosprawnością.

Jeden z respondentów podkreślił, że główną przeszkodą są skomplikowane procedury. Pracodawcy muszą składać miesięczne raporty. Stanowisko pracy dla osoby z niepełnosprawnością musi być zatwierdzone przez Państwową Inspekcję Pracy. Kolejną barierą jest to, że pracodawca otrzymuje zwrot kosztów po ich poniesieniu.

Jeden z uczestników stwierdził, że główną przeszkodą jest obowiązek utrzymywania miejsca pracy dla osoby niepełnosprawnej przez co najmniej trzy lata. Inna osoba uzupełniła, że nie jest to łatwe, ponieważ każda osoba może wymagać innego przystosowania.

Kolejnym problemem przedstawionym przez przedstawicieli urzędów pracy była lista przywilejów przysługujących zatrudnionym pracownikom niepełnosprawnym. Jedna osoba stwierdziła, że "pracownicy niepełnosprawni mają dłuższe urlopy i mogą chodzić do lekarza w czasie pracy". Inna osoba dodała, że "osoby niepełnosprawne nie mogą być zatrudniane po ustalonych godzinach pracy ani w soboty". Według nich to wszystko zniechęca pracodawców do szukania niepełnosprawnych pracowników.

Kolejnym problemem wymienionym przez obu uczestników jest trudność w znalezieniu silnie zmotywowanego pracownika niepełnosprawnego. Jeden z uczestników zwrócił uwagę, że osoby niepełnosprawne często rezygnują z pracy, a nowy potencjalny niepełnosprawny pracownik, który miałby go zastąpić, może potrzebować innego oprogramowania lub sprzętu.

"Są osoby niepełnosprawne, które nie mają motywacji do pracy. Rejestrują się w urzędzie pracy tylko po to, by ubiegać się o ubezpieczenie zdrowotne lub inne świadczenia socjalne" - dodał jeden z przedstawicieli urzędu pracy.

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 66 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

Obydwaj uczestnicy dyskutowali nad problemem specjalnych potrzeb pracowników z dysfunkcją wzroku. Zgodzili się, że wiele osób niepełnosprawnych i z dysfunkcją wzroku chciałoby pracować blisko swojego miejsca zamieszkania. Dla porównania, są zdania, że osoby z niepełnosprawnością ruchową są w lepszej sytuacji, jeśli chodzi o dostępność transportu publicznego, niż osoby z niepełnosprawnością wzrokową i tylko nieliczni pracodawcy oferują niepełnosprawnym pracownikom usługi transportowe w celu dotarcia do pracy.

Jeden z uczestników stwierdził, że "pracodawcy chcą zatrudniać osoby niezależne". Z drugiej strony, inny przedstawiciel urzędu pracy dodał, że osoby niepełnosprawne wymagają więcej czasu, domagają się sympatii ze strony pracodawcy, ale "dla pracodawcy, który chce zarobić pieniądze, pracownik powinien być szybki, samodzielny, dyspozycyjny, ale nie wymagający, oczekujący specjalnego traktowania, jak to się często zdarza wśród pracowników niepełnosprawnych".

W opinii obu uczestników zogniskowanych wywiadów grupowych odpowiednie wykształcenie i kwalifikacje zawodowe osób niepełnosprawnych należą do głównych problemów z punktu widzenia pracodawców.

Jedna z osób stwierdziła, że "istnieje niewielka liczba zawodów, które mogą wykonywać osoby z niepełnosprawnością wzroku i mają one duże problemy z przekwalifikowaniem się".

Inny uczestnik dodał, że osoby niepełnosprawne poszukują pracy biurowej. Pracodawcy poszukują na takie stanowiska osób, które spełniają minimalny wymóg wykształcenia średniego. Zdarza się, że osoby niepełnosprawne często nie są w stanie spełnić nawet tego kryterium.

III. Trzecie pytanie skierowane do przedstawicieli urzędów pracy brzmiało: Jakie są Państwa poglądy na temat osób niewidomych i słabowidzących?

Pomysł był taki, aby dowiedzieć się, jak osoby z dysfunkcją wzroku są postrzegane przez przedstawicieli urzędów pracy. Obaj respondenci zgodzili się, że należy unikać uogólnień. Według nich, są osoby niepełnosprawne samodzielne, inne zaś wybierają życie z zasiłków i przywilejów socjalnych, a każdy przypadek należy oceniać oddzielnie.

Dlatego o zachowaniu i postawie decyduje wiele czynników: sposób, w jaki osoby niepełnosprawne zostały wychowane, sposób, w jaki same postrzegają swoją sytuację, mentalność danej osoby. Uczestnicy zogniskowanych wywiadów grupowych opowiadali, że w pracy spotkali osoby, które ubiegały się o pomoc finansową na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej i odniosły sukces.

Według nich niektórzy ludzie walczą, by pokonać trudności i zaakceptować swoją sytuację. Są też osoby szukające współczucia, które ciągle mówią o swojej niepełnosprawności i związanych z nią problemach, a takie podejście zniechęca potencjalnych pracodawców. Naprawdę trudno jest zapewnić wystarczającą pomoc dla tej grupy osób. Jeden z uczestników dodał, że niewielu pracodawców, których zna, zatrudnia osoby niepełnosprawne, zwłaszcza z dysfunkcją wzroku.

Są osoby niepełnosprawne, które uważają, że zatrudnienie ich przynosi pracodawcy zyski, bo dostają refundację wynagrodzenia. A jeśli spojrzeć na przywileje pracowników niepełnosprawnych, to te korzyści finansowe dla pracodawców są raczej rodzajem rekompensaty za przywileje, które przysługują osobom niepełnosprawnym.

Są też osoby, które nie informują pracodawcy o swojej niepełnosprawności, ponieważ obawiają się, że to ich powstrzyma przed zatrudnieniem. Jeden z przedstawicieli urzędu pracy powiedział, że "aby uzyskać maksymalną refundację, przedsiębiorcy chcą zatrudniać osoby ze znacznym stopniem

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 67 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

niepełnosprawności, ale jednocześnie bez rzeczywistych problemów zdrowotnych i sprawnościowych. Większość z nich oferuje osobom niepełnosprawnym minimalne wynagrodzenie".

IV. Czwarte pytanie skierowane do przedstawicieli urzędów pracy brzmiało: Czy są jakieś szczególne wymagania, szczególne wskazówki dla osób niewidomych i słabowidzących wchodzących na rynek pracy?

Oboje uczestników zgodziło się, że osoby z dysfunkcją wzroku powinny otrzymać właściwą i adekwatną pomoc.

Jedna osoba wspomniała, że "osoby z dysfunkcją wzroku powinny otrzymać pomoc w motywacji do zmiany, do aktywności, do akceptacji często trudnych sytuacji, do wyjścia ze stagnacji i rozpoczęcia działań w celu znalezienia zatrudnienia."

Inny przedstawiciel urzędu pracy dodał, że bardzo cenne byłoby zaangażowanie specjalnej pomocy w dojazdach po mieście, a urząd pracy nie oferuje takiej usługi.

Niezbędna byłaby również pomoc doradcy zawodowego. W urzędzie pracy zatrudniony jest jeden taki doradca, który nie ma wystarczająco dużo czasu, by indywidualnie podejść do każdej osoby.

Obie osoby zgodziły się, że podnoszenie świadomości wśród pracodawców odegrałoby istotną rolę w pomaganiu osobom niewidomym i słabowidzącym w wejściu na rynek pracy. Jedna z osób dodała, że pomocne byłoby organizowanie spotkań, podczas których pracodawcy przekonani do zatrudniania osób niepełnosprawnych spotykałoby się z tymi, którzy się tego obawiają. Skuteczne byłoby także uruchomienie kampanii społecznej promującej zatrudnianie osób niepełnosprawnych. Mile widziane byłoby również działania minimalizujące zastrzeżenia pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych.

V. Piąte pytanie skierowane do przedstawicieli urzędów pracy dotyczyło tego, jakie znają nowe miejsca pracy dla osób niewidomych i słabowidzących.

Obaj uczestnicy zogniskowanego wywiadu grupowego wymienili informatyków oraz pracowników infolinii. "Mogą pracować w IT, jeśli mają specjalne oprogramowanie i są przeszkoleni do wykonywania tego typu pracy" - dodał jeden z nich.

Jeden z nich wymienił również technika dźwięku - jako nowy profil zawodowy dla osób niewidomych.

Jeden z nich powiedział, a drugi uczestnik zogniskowanego wywiadu grupowego zgodził się z tym, że oni, jako przedstawiciele urzędów pracy, byłiby bardzo wdzięczni za informacje o nowych możliwościach zatrudnienia, nowych zawodach, które mogą wykonywać osoby z dysfunkcją wzroku. Twierdzą, że istnieje zapotrzebowanie "zwłaszcza na osoby o niskich kwalifikacjach, które nie mogą być zatrudnione jako ochrona lub personel sprzątający, czyli na stanowiskach, które zazwyczaj wykonują osoby o niskich kwalifikacjach".

Oboje zgodzili się również, że powszechnie uważa się, iż osoba niewidoma może wykonywać pracę biurową lub być masażystą. "Masażyści muszą często posiadać odpowiednie doświadczenie zawodowe i dyplom ukończenia studiów wyższych, a ten wymóg uniemożliwia wielu osobom znalezienie zatrudnienia" - dodał jeden z nich.

Jeden z uczestników powiedział, że w 2019 r. urząd pracy dysponował tylko dwiema ofertami pracy dla osób z dysfunkcją wzroku w firmach dostarczających sprzęt dla niewidomych i słabowidzących.

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 68 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

VI. Co można zrobić, by zwiększyć zatrudnienie osób z dysfunkcją wzroku?

Jeden z uczestników stwierdził, że "pomocne byłyby kampanie społeczne skierowane do pracodawców oraz lepsze warunki zatrudniania osób niewidomych i słabowidzących".

Drugi uczestnik zogniskowanego wywiadu grupowego był zdania, że "korzystna byłaby współpraca z fundacjami działającymi na rzecz osób z dysfunkcją wzroku. W tym przypadku fundacje poszukiwałyby osób, a urzędy pracy finansowałyby niezbędny sprzęt/adaptacje. Nie ma indywidualnego podejścia do osób niepełnosprawnych, bo tylko nieliczne z nich są zarejestrowane".

Oboje narzekali na warunki pracy, zmniejszoną liczbę pracowników i zwiększoną liczbę obowiązków - nie pomaga im to w oferowaniu indywidualnego podejścia do klientów. "W urzędzie pracy wszyscy mają takie samo podejście, co z psychologicznego punktu widzenia może być pozytywnym czynnikiem" - dodał jeden z przedstawicieli urzędu pracy.

[Więcej informacji na temat grupy fokusowej z pracodawcami i operatorami usług pracy w Polsce można znaleźć w Raporcie z grupy fokusowej z pracodawcami i operatorami usług pracy w Polsce].

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 69 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

Raport z fokusowego wywiadu grupowego z pracodawcami: Polska

Fokusowy wywiad grupowy przeprowadzony 27 maja 2020 r.

Czterech pracodawców wzięło udział w wywiadzie w dniu 27 maja 2020 r. w siedzibie Polskiego Związku Niewidomych, Warszawa, ul. Konwiktorska 9.

- Wywiad fokusowy dotyczył zatrudnienia osób niewidomych i słabowidzących (osoby z dysfunkcją wzroku).
- Wszyscy czterej uczestnicy grupy fokusowej mieli już wcześniej kontakt z osobami niewidomymi i słabowidzącymi.
- Wszyscy oni (cztery osoby) mieli styczność z osobami niewidomymi i słabowidzącymi w środowisku pracy, dwie z nich (połowa grupy) miały styczność z osobami niewidomymi i słabowidzącymi w edukacji, a jedna z nich miała styczność z osobami niewidomymi i słabowidzącymi w Programach Wsparcia.
- Wszystkie osoby twierdzą, że znają osoby niewidome i słabowidzące: dwie z nich twierdzą, że znają osoby niewidome i słabowidzące na poziomie wysokim, dwie z nich potwierdzają, że jest to poziom bardzo wysoki.
- Wszyscy (cztery osoby) potwierdzają, że codziennie spotykają się z osobami niewidomymi i słabowidzącymi.
- Pracodawcom zadano pytania dotyczące ich poglądów i opinii związanych z zatrudnianiem osób niewidomych i słabowidzących.

I. Czy osoby z dysfunkcją wzroku powinny w ogóle pracować? Czy nie byłoby lepiej, gdyby miały wystarczająco dobre renty i w ogóle nie podejmowały aktywności zawodowej?

Wszyscy pracodawcy (cztery osoby) zgodzili się, że osoby z dysfunkcją wzroku powinny mieć możliwość wykonywania pracy zawodowej. Zdaniem pracodawców wszystko zależy od kwalifikacji (trzech pracodawców), poziomu wykształcenia (trzech pracodawców) i umiejętności interpersonalnych (czterech pracodawców). Liczą się nie tylko predyspozycje zawodowe, ale także te, które są związane z rehabilitacją podstawową (trzech pracodawców).

"Trzeba umieć dotrzeć do pracy, współdziałać z innymi ludźmi i umieć technicznie kierować pracą" - powiedział jeden z pracodawców.

Jeden z pracodawców, powołując się na swoje doświadczenie w wymienianych zawodach, wyraził opinię, że osoby niewidome i słabowidzące nadają się jako: "Masażyści, którzy pracują w hotelach, w Spa; psycholodzy z dysfunkcją wzroku. Mają dużo empatii i zrozumienia dla innych osób z dysfunkcją wzroku, potrzebujących terapii.

Osoby niewidome sprawdzają się także jako nauczyciele nowych technologii i informatycy".

Inny pracodawca dodał, że "w przeszłości były wskazane zawody, które osoby niewidome mogły wykonywać. Obecnie, dzięki nowym technologiom, można by raczej sporządzić katalog zawodów, których osoby niewidome nie mogą wykonywać, jak np. kierowcy czy chirurdzy. Inne zawody, przy zastosowaniu odpowiednich technologii i sprzętu, są dostępne dla osób niewidomych. Można też mówić o częściowym wykonywaniu pewnych czynności należących do określonych zawodów".

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 70 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

Jeden z pracodawców wyraził opinię, że istnieje wiele przyczyn niskiego poziomu zatrudnienia osób niewidomych w Polsce w porównaniu z innymi rodzajami niepełnosprawności.

"Najważniejsza w tym wszystkim jest sama osoba niewidoma lub słabowidząca. Populacja osób z dysfunkcją wzroku jest zróżnicowana pod względem wieku, wzroku czy poziomu wykształcenia, nie jest jednorodna" - powiedział pracodawca.

Zdaniem jednego z pracodawców, dawniej praca wykonywana przez osoby z dysfunkcją wzroku pełniła rolę terapii zajęciowej, nie było potrzeby wykorzystywania jej wyników, osiągania zysku. Dziś zysk powinien być zarówno po stronie pracodawcy, jak i po stronie pracownika.

"Ze względu na marginalizację roli szkolnictwa zawodowego w systemie edukacji w Polsce, wiele osób nie ma konkretnych umiejętności, kończąc szkoły średnie czy studia wyższe.

Należy umożliwić im dostęp do różnych stanowisk. Należy śledzić losy konkretnej osoby niewidomej lub słabowidzącej: kim jest, jakie ma wykształcenie, jakie ma zasoby przydatne na rynku pracy" - powiedział jeden z pracodawców.

"Osoba z dysfunkcją wzroku, która chce pracować, musi być w stanie wykonywać czynności życia codziennego" - dodał ten sam pracodawca.

"Pracodawców najbardziej zniechęcają niskie kompetencje społeczne osób niewidomych i słabowidzących: brak umiejętności związanych z przebywaniem wśród osób widzących, brak grzeczności, odwagi, brak zrozumienia pewnych norm, brak umiejętności proszenia i walki o siebie w sposób kompromisowy, a nie roszczeniowy. Osoby z dysfunkcją wzroku bardzo często boją się zmian, mają problemy z wyrażaniem siebie, nie uśmiechają się, brakuje im spontaniczności" - powiedział jeden z pracodawców.

Jeden z pracodawców powiedział: "liczy się osobowość osoby z niepełnosprawnością wzroku, zdolność do nawiązywania kontaktów towarzyskich, rozpoczęcia rozmowy, noszenia odpowiedniego ubrania. Istotną rolę odgrywa poziom rehabilitacji i samodzielności".

Dwóch pracodawców zwróciło uwagę na fakt, że świadczenia socjalne bardzo często skłaniają osoby niepełnosprawne do bierności zawodowej.

II. Bariery po stronie pracodawców, w tym trudności, z jakimi muszą się oni zmierzyć, chcąc spełnić wymagania w zakresie dostosowania stanowiska pracy do potrzeb osoby niewidomej

Odpowiedzi udzielone przez pracodawców na to drugie duże pytanie można podzielić na sześć grup, którymi są:

A. Programy komputerowe i oznakowanie pomieszczeń

Dwóch na czterech pracodawców odpowiedziało na powyższe pytanie, że głównym problemem jest sposób oznaczania pomieszczeń, aby były dostępne dla osób niewidomych.

Dwóch z czterech pracodawców stwierdziło, że głównym problemem są programy komputerowe używane w firmach, które nie są dostępne dla osób z dysfunkcją wzroku.

Jeden z pracodawców stwierdził, że "osoba niewidoma potrzebowałaby pomocy asystenta, który wprowadzałby za nią dane do systemu lub czytałby za nią informacje".

B. Obawy, lęki i stereotypy

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 71 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

Trzech na czterech pracodawców wymieniło obawy i różne wątpliwości pracodawców. Są one związane np. z pytaniem, czy pracodawca, który nigdy nie zatrudniał osób niewidomych, jest w stanie to zrobić i jak osoba niewidoma zostanie przyjęta przez zespół.

Po stronie zespołu istnieje obawa, że wszyscy będą mieli dodatkową pracę, że będą musieli pomagać osobie niewidomej lub nawet wykonywać ją za nią.

Jeden z pracodawców nazwał to "strachem przed nieznanym".

"Pracodawcy na otwartym rynku nie wiedzą, jak zorganizować pracę osobie z dysfunkcją wzroku" - dodał jeden z pracodawców.

Pracodawca, kierownik Ośrodka Rehabilitacyjnego, wspomniał, że pracodawcy obawiają się odpowiedzialności za zdrowie i bezpieczeństwo osoby z dysfunkcją wzroku. Dodał, że panuje stereotyp, że osoba niepełnosprawna jest chora, dlatego często nie ma pracy lub przebywa na zwolnieniu lekarskim.

Jeden z pracodawców z obszaru administracji, stwierdził, że informacje o złych doświadczeniach niektórych pracodawców, dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych lub słabowidzących, zniechęcają innych pracodawców potencjalnie zainteresowanych zatrudnianiem osób z dysfunkcją wzroku.

Jeden z pracodawców wspomniał również o obawie przed tym, co może się stać, jeśli niepełnosprawny pracownik nie sprawdzi się w pracy.

"Jeśli zatrudnienie osób niepełnosprawnych jest dobrze postrzegane, to zwolnienie takich pracowników może być bardzo źle odebrane. Pracodawca jest obarczany winą za zaistniałą sytuację, musi uzasadnić swoją decyzję. Bardzo często staje się to głośną sprawą medialną, nawet jeśli pracownik po prostu nie ma zdolności do wykonywania danej pracy lub jest leniwy" - powiedział jeden z pracodawców.

C. Brak wiedzy wśród pracodawców

Jeden z pracodawców zwrócił uwagę na brak wiedzy wśród pracodawców na temat możliwości uzyskania dofinansowania (refundacji) do miejsca pracy osoby niepełnosprawnej.

Inny pracodawca wspomniał o braku szczegółowej wiedzy wśród pracodawców na temat tzw. powszechnej dostępności. Z drugiej strony, dostępność ta jest zróżnicowana, wymaga różnych działań, w przypadku osoby słabowidzącej zależą one od stopnia i rodzaju niepełnosprawności, a ta różnorodność może również zniechęcać pracodawców.

D. Niechęć do dostosowania miejsca pracy do potrzeb osoby z dysfunkcją wzroku.

Pracodawcy szeroko omawiali tę kwestię. Podchodzili do wielu aspektów dostosowania miejsca pracy do potrzeb osoby z dysfunkcją wzroku.

Jeden z pracodawców wspomniał, że w dużych firmach istnieją zasady, które obowiązują każdego nowo zatrudnionego pracownika i firmy nie chcą ich zmieniać, respektując potrzeby osoby z dysfunkcją wzroku. Problemem są różnice wynikające np. z kodeksu pracy: inny czas pracy, inny wymiar urlopu wypoczynkowego dla osoby niepełnosprawnej.

Tworzenie zadań dla osoby z dysfunkcją wzroku, tj. zadań, które można wykonać z uwzględnieniem przystosowania stanowiska pracy, może być trudne i czasochłonne dla pracodawcy.

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 72 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

"Niektóre zadania mogą okazać się niemożliwe do wykonania. Mimo to włożono wysiłek w przystosowanie stanowiska pracy i to powoduje frustrację" - wspomniał inny pracodawca.

Inny problem wymieniony przez (dwóch) pracodawców wynika ze skomplikowanych procedur, których należy przestrzegać, aby uzyskać dofinansowanie, a także z wynagrodzeń. W przypadku osoby niewidomej przystosowanie miejsca pracy jest bardzo trudne i dlatego pracodawcy są zniechęceni do podejmowania jakichkolwiek działań w tym zakresie.

Jeden z pracodawców stwierdził, że jego zdaniem "generalnie pracodawcy nie chcą zajmować się przystosowaniem stanowiska pracy dla osoby niepełnosprawnej, ponieważ bardzo często dotyczy to tylko jednej lub dwóch osób w firmie".

Inny zasugerował, że procedury związane z przystosowaniem stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej powinny być możliwe do przeprowadzenia drogą elektroniczną.

Według wszystkich (czterech pracodawców) barierą w zatrudnianiu osób z dysfunkcją wzroku jest obowiązek utrzymania stanowiska pracy przez trzy lata, jeśli pracodawca posiadał refundację na przystosowanie stanowiska pracy pod rygorem zwrotu całej otrzymanej kwoty. "Dany pracownik, na którego stanowisko pracy uzyskano refundację, może nie sprawdzić się na tym stanowisku, a osoba zatrudniona na jego miejsce może mieć zupełnie inne potrzeby i wymagać innego przystosowania stanowiska pracy" - stwierdził jeden z pracodawców.

"Ponadto finansowanie opiera się na refundacji poniesionych kosztów, a procedura refundacji trwa około pół roku, więc jest to zniechęcające. Pracodawca jest poddawany wielu kontrolom, które nie dotyczą tylko jednego konkretnego miejsca pracy; pracodawca jest stawiany na baczność" - dodał jeden z pracodawców.

"Ta ustawa nie odzwierciedla rzeczywistości. Działa na niekorzyść niewidomych; dziś pracodawcy nie zatrudniają ludzi na okres trzech lat. Pracodawcy stają się zakładnikami takich pracowników" - powiedział jeden z pracodawców kierujący organizacją pozarządową.

Jeden z pracodawców zaproponował, aby zmienić to prawo. Okres ten powinien zostać skrócony do 12 miesięcy.

E. Nienormowany czas pracy osób z niepełnosprawnością.

Wszyscy pracodawcy (cztery osoby) zgodzili się, że krótszy tydzień pracy osób z dysfunkcją wzroku stanowi utrudnienie przy organizowaniu pracy zespołowej, np. osoba z niepełnosprawnością nie może zastąpić innego pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy.

"Ustawa, która gwarantuje dodatkowy urlop osobom niepełnosprawnym, działa również na niekorzyść osób niewidomych" - dodał jeden z pracodawców.

F. Koszty

Jeden z pracodawców stwierdził, że generalnie pracodawcy nie chcą ponosić dodatkowych kosztów związanych z zatrudnieniem osoby z dysfunkcją wzroku, np. kosztów dostosowania całego systemu informatycznego do potrzeb jednego niewidomego pracownika.

III. Jakie są Państwa poglądy na temat osób niewidomych i słabowidzących?

Tylko dwóch pracodawców (połowa grupy) podzieliło się swoimi poglądami na temat osób niewidomych i słabowidzących.

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 73 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

"Wiele osób niewidomych i słabowidzących ma niski poziom kompetencji i niskie umiejętności interpersonalne" - powiedział jeden z nich.

"Temat jest szeroki. Jeśli chodzi o spojrzenie zawodowe: wykształcony, ale nie zawsze idzie w parze z umiejętnościami społecznymi, z podstawową rehabilitacją. Przy okazji, jest to tak zróżnicowana grupa wiekowa, są osoby, które straciły wzrok w różnych okresach swojego życia, niektórzy urodzili się niewidomi, inni stali się niewidomi w wieku młodzieńczym, dorosłym i osoby starsze. Są ludzie, którzy nic nie widzą, są też tacy, którzy zachowali śladowe, czasem znaczne, resztki wzroku. Są ludzie zdolni i przeciętni, wykształceni i bez wykształcenia, sprawiedliwi i ci, którzy próbują zaspokoić swoje potrzeby w sposób niekoniecznie uczciwy" - dodał inny pracodawca.

IV. Czy są jakieś szczególne wymagania, szczególne wskazówki dla osób niewidomych i słabowidzących wchodzących na rynek pracy?

Tylko jeden z pracodawców stwierdził, że liczy się to, czy osoby z dysfunkcją wzroku chcą pracować, czy nie, a jeśli chcą wejść na rynek pracy, to nie ma dla nich nic szczególnego w związku z ich dysfunkcją wzroku.

Dwóch pracodawców (połowa grupy) wspomniało, że zniesienie konieczności zawieszania renty przy osiągnięciu określonego poziomu dochodów byłoby zachętą dla osób z dysfunkcją wzroku do podjęcia pracy.

Jeden z pracodawców stwierdził, że agencje zatrudnienia nie są przygotowane do udzielania wsparcia klientom z niepełnosprawnością, nie biorą pod uwagę ich specyficznych potrzeb.

Dwóch pracodawców (połowa grupy) wspomniało o potrzebie specyficznego poradnictwa: jeden wymienił kursy szkoleniowe prowadzące do samodzielności; inny - trening umiejętności społecznych, trening umiejętności interpersonalnych, a nawet psychoterapię, jeśli jest konieczna.

"Osoba z dysfunkcją wzroku powinna być świadoma swoich braków, takich jak niska samoocena, brak zdolności do kontrolowania własnej mimiki, brak spontaniczności, i powinna mieć możliwość pracy nad nimi" - dodał jeden z pracodawców.

V. Nowe zawody dla osób niewidomych i słabowidzących

Jeden z pracodawców wymienił nowe zawody podane poniżej:

- badacz,
- usługi typu "niewidomi dla niewidomych" - osoby, które dobrze sobie radzą posiadające dobre umiejętności rehabilitacyjne, dzielą się swoimi umiejętnościami z innymi potrzebującymi, np. uczą obsługi smartfona lub innego sprzętu, udzielają wskazówek i motywują innych do wysiłku,
- usługi infolinii,
- telemarketing
- badanie satysfakcji klienta na odległość,
- prace pomocnicze, w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Inny pracodawca wymienił dwa nowe zawody:

- zawodowy słuchacz,

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 74 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

- zawody związane z degustacją, np. sommelier (znawca win)

Wszyscy pracodawcy biorący udział w tym wywiadzie fokusowym (cztery osoby) zgodzili się, że obecnie brakuje profili zawodowych dla osób niewidomych i słabowidzących o niższych kwalifikacjach i z niższym poziomem intelektualnym.

Włochy: Analiza Danych Zastanych - Podsumowanie

Przedmowa

Niniejszy dokument stanowi podsumowanie materiałów zawartych w większym projekcie badawczym - Desktop Research-IRIFOR. Ze względu na większą czytelność zdecydowałem się na dodanie załącznika, który zawiera materiały robocze, takie jak kwestionariusze, długie fragmenty odpowiednich ustaw, filmy prezentujące najlepsze praktyki. Takie rozwiązanie powinno ułatwić konsultowanie opracowania, w zależności od różnych zastosowań / zainteresowań czytelnika.

WPROWADZENIE

Główne cele projektu RADAR

RADAR zajmuje się kwestiami związanymi z rosnącą liczbą bezrobotnych niewidomych/słabowidzących w UE, działając bezpośrednio na dwóch głównych aktorów zaangażowanych w proces poszukiwania i znajdowania pracy dla słabowidzących:

1) pracodawców; 2) publicznych lub prywatnych operatorów odpowiedzialnych za zatrudnienie i usługi pośrednictwa pracy.

Niniejszy artykuł jest pierwszym produktem intelektualnym, zgodnie z założeniami projektu RADAR.

Opracowanie zostało przygotowane z myślą o ewentualnym rozpowszechnieniu wśród:

- osób niewidomych i słabowidzących, które są zainteresowane znalezieniem nowej pracy i/lub pomocą innym słabowidzącym w znalezieniu nowej pracy lub pracy bardziej satysfakcjonującej, zgodnej z ich oczekiwaniami;
- wychowawców, nauczycieli, asystentów szkolnych, ośrodków rehabilitacyjnych;
- pracodawców
- polityków w dziedzinie usług związanych z pracą, a także usług edukacyjnych, opieki społecznej.

ŹRÓDŁA INFORMACJI

Główne źródła dla tego opracowania są następujące:

- doświadczenie życiowe jako osoba z niepełnosprawnością wzrokową, jako nauczyciel osób widzących, jako przewodniczący florenckiego oddziału Włoskiego Związku Niewidomych i Słabowidzących;
- publikacje dotyczące nowych możliwości zatrudnienia;
- biuletyny informacyjne i informacje prasowe;
- materiały zjazdów i konferencji;
- materiały audiowizualne;

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 75 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

- dostępne oficjalne dane statystyczne.
- Odniesienia do zasobów znajdują się przy odpowiednich tematach.
- Dane liczbowe i narracje w połączeniu powinny przyczynić się do przekazania bardziej realistycznego obrazu złożoności problemu, którym się zajmujemy, w jego różnych aspektach, w tym sprzeczności, mocnych i krytycznych punktów.

Metodologia

W celu zapewnienia bardziej realistycznego opisu różnych aspektów i ich wzajemnych powiązań preferuję metodę, która stara się zachować równowagę między ogólnymi koncepcjami, dyskusją, danymi faktograficznymi/statystycznymi, przepisami prawnymi i regulacjami.

Kilka uwag ogólnych

Problem, którym się zajmiemy, można zaliczyć do grupy problemów "złożonych". Pojęcie złożoności odnosi się do obiektu / procesu / sytuacji, na którą składa się znaczna liczba czynników i zmiennych, które są ze sobą powiązane. Przykład: dobra technologia sprzyja swobodzie w wyborze źródeł informacji; lub: znajomość zmian i sukcesy w radzeniu sobie ze zmianami mają pozytywny wpływ na zdolność rozwiązywania problemów; itp. Kierując się wyżej wymienionymi ogólnymi przesłankami, tworząc niniejszą pracę, wolałem poruszyć kilka ważnych tematów w jednym i tym samym paragrafie, ze względu na lepszą czytelność i łatwiejsze uchwycenie problemu, który będziemy omawiać. Przykład: w paragrafie poświęconym edukacji odniosę się do najważniejszych ustaw i rozporządzeń dotyczących tego sektora. Przy okazji omawiania ustawodawstwa wspomnę o zmianach w podejściu do osób niewidomych, aby lepiej uzmysłowić wzajemny wpływ aspektów kulturowych i środków/obowiązków prawnych.

PRACA I WARTOŚCI LUDZKIE

Wszystkie społeczeństwa modelują swoje organizacje, zwyczaje prywatne i publiczne zgodnie z pewną skalą wartości, które z kolei zmieniają się pod wpływem czynników zewnętrznych, takich jak wojny, klimat, rozwój technologiczny. W naszym przypadku, czyli możliwości pracy dla osób z dysfunkcją wzroku, na idee, punkty widzenia, a w konsekwencji na przepisy prawne i regulacje, politykę, znaczący wpływ mają dominujące poglądy na temat pracy w ogóle, a w szczególności na temat niewidomych.

Dlatego też chciałabym przedstawić w tym artykule historię emancypacji niewidomych w ciągu ostatnich 120 lat; jednocześnie postaram się zwrócić uwagę na główne zmiany wpływające na poglądy i idee dotyczące niewidomych i osób z dysfunkcją wzroku wśród pedagogów, decydentów, prawodawców. W rzeczywistości przepisy i regulacje dotyczące osób z dysfunkcją wzroku w pracy, a także organizacja usług z tym związanych, są ściśle związane z poziomem i jakością świadomości na temat tych osób.

Należy jednak zawsze pamiętać, że w tej samej społeczności i w tym samym okresie czasu współistnieją różne, a często nawet kontrastujące ze sobą idee i poglądy, a także różne poziomy świadomości o zaburzeniach widzenia i niewidomych. Innymi słowy, we Włoszech, jak być może wszędzie indziej, istnieją różne, a nawet sprzeczne postawy wobec osób niewidomych, które współistnieją ze sobą: a) niewidomy = całkowicie zależny; b) przeciwnie, niewidomy = z wieloma innymi umiejętnościami i sztuczkami, niż się spodziewano.

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 76 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

Umiejętność czytania i pisania jutrzeńka emancypacji

W powszechnej świadomości, we Włoszech być może bardziej niż w krajach północnej Europy, ślepotą kojarzy się z pradawnymi lękami, samopotępieniem, kastracją (Edyp), brakiem uczuć, upośledzeniem umysłowym. Z drugiej strony, osoba niewidoma ma być obdarzona specjalnymi mocami, które rzeczywiście są pożądane, ale nie do końca pożądane, takimi jak zdolność widzenia przyszłości, umiejętność przeprowadzania dusz przez świat zmarłych, uzdolnienia muzyczne. Nie mamy pewności, czy Homer istniał, ale wszyscy wiedzą na pewno, że był niewidomy.

Ślepotą jest uważana za inny świat i wiąże się z nieprzyjemnymi i nieoczekiwanymi sytuacjami/uczuciami, np. szczęście [naszego konkurenta], (niewłaściwa) miłość, to wszystko są ślepcy.

Chociaż znajdujemy kilku wybitnych muzyków lub naukowców - Nicholas Saunderson (XVIII w.) pracował jako asystent na wydziale matematyki Uniwersytetu Cambridge) zaraz po Newtonie, większość niewidomych zarabiała na życie żebrząc pod drzwiami kościołów, a tylko nieliczni pracowali jako rzemieślnicy.

Brajl = wizja życia

Konwencja ONZ o osobach niepełnosprawnych wymienia brajla wśród innych języków; prawie każdy wie, że osoby niewidome mogą mieć dostęp do osobistego i bezpośredniego pisanie/czytania za pomocą brajla, który bazuje na zmyśle dotyku, w szczególności na opuszcze palca wskazującego dominującej ręki.

Na potrzeby naszych badań warto jednak wskazać kilka ogólnych zasad i praktycznych implikacji, które są bezpośrednio związane z alfabetem Braille'a.

1) Przekształcenie wypadku w szansę. W historii ludzkości można znaleźć wiele przykładów umiejętności wyciągania korzyści z nieprzyjemnych lub tragicznych okoliczności. Wykorzystanie gwałtowności wody/wiatru w celu uzyskania użytecznej energii; wykorzystanie trujących roślin do leczenia itp. Louis Braille stracił wzrok, gdy miał 3 lata (1812); pierwszym narzędziem do pisanie brajlem był właśnie rysik.

2) Utrzymywanie wspólnych celów i zmiana strategii. Czytanie dotykowe jest znacznie wolniejsze niż wizualne. Mimo to czytanie dotykowe i wzrokowe ma wiele punktów wspólnych - elastyczność w zakresie szybkości i rodzaju dostępu (czytanie linearne, przeglądanie strony), budowanie przestrzennej mapy tekstu, możliwość przechodzenia od szczegółów do przeglądu itp.

3) Docenianie tego, co mamy, zamiast narzekać na to, czego nam brakuje;

Wreszcie Louis Braille miał na tyle bystry umysł, że potrafił oddzielić cele od środków. W szczególności wszystkie wcześniejsze próby kształcenia osób niewidomych dawały asumpt do twierdzenia, że problem polega na tym, jak odtworzyć litery wizualne tak, aby osoba niewidoma mogła je wyczuć palcem. Braille zmienił punkt wyjścia i zadał sobie pytanie, jak przedstawić zwykłe litery i wszystkie inne symbole, biorąc pod uwagę mocne i słabe strony zmysłu dotyku. Rozwiązaniem jest nowy alfabet dotykowy, a raczej nowy zapis, składający się z 64 kombinacji kropek, oraz system reguł, który pozwala uniknąć nieporozumień i pomyłek w interpretacji.

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 77 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

Alfabet Braille'a ⁷ jest alfabetem uniwersalnym i daje możliwość przedstawiania wszystkich alfabetów, w tym języków klasycznych - łaciny, greki, hebrajskiego - alfabetów niełacińskich, zapisów ideograficznych (poprzez transliterację), tekstów naukowych i partytur muzycznych⁸.

Umiejętność czytania i pisania jest korzystna dla wszystkich grup społecznych pod względem emancypacji, możliwości reprezentowania siebie, zwiększenia poczucia przynależności do wspólnoty, a przede wszystkim rozwoju umiejętności komunikacyjnych i umysłowych, takich jak samodzielne myślenie, rozumowanie, kreatywność, dzielenie się pomysłami, lobbing. Jedną z najbardziej negatywnych konsekwencji ślepoty jest izolacja i trudności w uczeniu się (nie jest możliwe naśladowanie wzrokowe). W związku z tym słowo staje się jednym z głównych kluczy do zdobywania wiedzy, która jednak powinna być bezpośrednio lub pośrednio powiązana z doświadczeniem. Brajl jest wciąż bardziej efektywnym narzędziem umożliwiającym samodzielne czytanie i pisanie, porównywalnym z czytaniem wzrokowym.

Wzajemna pomoc i Włoski Związek Osób Niewidomych i Słabowidzących (UICI)

Pierwsza wojna światowa, z jej milionami ofiar i inwalidów, przyczyniła się do powstania Włoskiego Związku Osób Niewidomych i Słabowidzących, założonego w 1920 roku przez Aurelio Nicolodiego, bogatego młodego oficera armii włoskiej, który w 1915 roku stracił wzrok, mając zaledwie 20 lat. Nicolodi, po krótkim okresie rehabilitacji we Florencji, poświęcił swoje życie niewidomym, niezależnie od tego, czy byli to niewidomi wojenni, czy niewidomi cywilni. Był to pierwszy mocny punkt jego walki. W swojej 30-letniej działalności Nicolodi na pierwszym planie postawił trzy główne cele:

a) emancypacja, czyli uznanie i postrzeganie siebie jako "człowieka wśród ludzi", jak mawiał, czyli "osoby wśród osób", lub "obywatela wśród obywateli", jak powiedzielibyśmy dzisiaj. Ślepotą zaczęła być uważana już nie za główną cechę osoby, ale po prostu za stan niepożądany;

b) edukacja w szerszym sensie, czyli umiejętność czytania i pisania, ćwiczenia fizyczne i świadomość ciała, umiejętności umysłowe, cechy woli (wytrwałość, odporność na frustracje, stałość, porządek w myśleniu i w życiu codziennym, hojność i gotowość do pomocy, mobilność, umiejętności społeczne, wychowanie estetyczne, wyobraźnia i kreatywność). Często będziemy przywoływać tę wizję edukacji i używać sformułowania "**edukacja ogólna**";

c) praca jako środek utrzymania oraz jako droga do pozytywnego obrazu siebie i innych. Praca powinna być zatem traktowana tylko jako jeden z aspektów drogi do pełnej emancypacji osoby niewidomej.

Nicolodi stworzył 3 główne instytucje:

1) Państwową szkołę zawodową dla niewidomych (masażu), która posiadała prasę brajlowską do produkcji podręczników, książek naukowych i nut dla wszystkich szkół włoskich;

2) Państwową szkołę psów przewodników;

3) Państwowy warsztat dla niewidomych z oddziałami we Florencji, Rzymie i Neapolu, produkujący buty, szczotki, kosze i dzianiny wełniane. Ze względu na integrację 70% pracowników musiało być niewidomych. Rząd włoski zarezerwował 12% tego rodzaju sprzętu wojskowego dla warsztatów

⁷ <https://www.perkins.org/international/about/world-braille-usage>

⁸ <https://drive.google.com/drive/folders/1buP4QLhODfU7FNvaSkHv2TYvtzSdi2u>

| | | |
|--|--------------|---|
| RADAR Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Strona 78 | TEAF Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |
|--|--------------|---|

Nicolodiego. Został on zamknięty wkrótce po tym, jak operatorzy central telefonicznych zaczęli szukać osób do pracy.

W tym samym czasie Augusto Romagnoli, niewidomy pedagog, wprowadził innowacyjny i skuteczny system edukacji, oparty na nowych osiągnięciach Marii Montessori oraz "szkoły aktywnej" (Freinet i Piaget). W ciągu kilku lat we Włoszech pojawiło się 12 ośrodków edukacyjnych dla dzieci, których program nauczania opierał się na praktycznej nauce, ćwiczeniach fizycznych, zajęciach manualnych, w tym lepieniu z gliny i rysowaniu, oraz zajęciach rekreacyjnych jako środkach rozwijających lepszą świadomość ciała, a także zdolności umysłowe, umiejętności praktyczne i kreatywność.

Należy przy tym pamiętać, że do początku XIX wieku nawet konwencje dotyczące edukacji niewidomych, na których widzący pedagodzy dyskutowali o usprawnieniach, jakie należałoby wprowadzić, nie były otwarte dla niewidomych. Wciąż żywy był stary stereotyp, który uważał ślepotę za chorobę psychiczną. Przed działalnością Romagnolego zakłady dla niewidomych były rodzajem hospicjów od urodzenia do śmierci.

Do czasu wprowadzenia nowej szkoły integracyjnej (1977) we Włoszech istniały specjalne szkoły podstawowe i średnie (od 6 do 14 lat), szkoły zawodowe dla operatorów telefonicznych i masażyistów. Istniała również możliwość uczęszczania do normalnych szkół średnich, w tym na uniwersytet. Studia muzyczne przeżywały we Włoszech prawdziwy rozkwit, aż do końca lat 70. ubiegłego wieku, kiedy to pracowało w nich około 700 niewidomych nauczycieli muzyki.

Dzięki Romagnoli i Nicolodi niewidomi stali się ważnymi rozmówcami władz krajowych i lokalnych we wszystkich najważniejszych sprawach związanych z ich życiem prywatnym i publicznym, takich jak edukacja, szkolenia zawodowe, świadczenia finansowe. Ten krok naprzód odpowiadał tendencji do samo-reprezentacji. Wcześniej potrzeby osób niewidomych były reprezentowane i sponsorowane przez osoby widzące. Nicolodi i Romagnoli stworzyli prawdziwe lobby i zaoferowali wszystkim włoskim niewidomym możliwość postrzegania siebie jako osoby zdolnej do reprezentowania swoich praw, punktu widzenia i oczekiwań. Z drugiej strony władze krajowe i lokalne zaczęły myśleć o osobie niewidomej jako o osobie, która jest w stanie mówić we własnym imieniu.

W tym miejscu należy wspomnieć, że dopiero w 1975 roku włoski parlament uznał ważność podpisu złożonego przez niewidomego obywatela.⁹

STATYSTYKA

Statystyka jest z pewnością bardzo przydatna w celu uzyskania jak najlepszej wiedzy o sytuacji, określonej grupie (jak w naszym przypadku), pewnym zjawisku. Jednak liczby często nie wyczerpują tematu, dlatego dane statystyczne możemy łączyć z opisami i innymi materiałami demonstracyjnymi.

Jakość widzenia

Pomiędzy widzeniem a niewidzeniem: Zrozumienie jakości wzroku.0020

Jeśli czytelnik obejrzy powyższy film, stanie się bardziej zrozumiałe, jak złożona i delikatna jest ocena wzroku, a co za tym idzie, jak skomplikowane jest projektowanie i wdrażanie skutecznych rozwiązań – usług i dostępnych materiałów.

⁹ <https://drive.google.com/file/d/1BFZZUTN4t1RwT5z9-o2Jt1Yavadr3Fyt/view?usp=sharing>

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 79 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

W rzeczywistości jakość ludzkiego wzroku zależy od ponad 10 ważnych parametrów, takich jak: ostrość widzenia (visus), pole widzenia (mierzone w stopniach obwodu - normalne około 180°), wrażliwość na kolory, śledzenie, dostosowanie do różnych poziomów oświetlenia, stabilność obrazu (oczopląs) itp. Biorąc pod uwagę fakt, że dane statystyczne są zazwyczaj rejestrowane dla celów administracyjnych / finansowych (osoby całkowicie niewidome mają prawo do otrzymywania tzw. odszkodowania za przewodnika), we Włoszech mamy różne wyniki, w zależności od zakresu danej statystyki.

I tak, Narodowy Instytut Zabezpieczeń Społecznych (INPS) podaje:

- populacja 60 589 445

- niewidomi 116 932 (1,99%)

Szacunki te opierają się na składkach pieniężnych, które we Włoszech są przeznaczone dla osób całkowicie niewidomych i częściowo niewidomych (wzrok nie większy niż 1/20 i / lub pole widzenia nie większe niż 3% (patrz Ustawa 138/2001).

Należy tu zaznaczyć, że chociaż nasz Narodowy Instytut Ubezpieczeń prowadzi rejestr osób całkowicie niewidomych (ostrość wzroku mniejsza niż 1/20 i / lub pole widzenia mniejsze niż 3%), przepisy dotyczące zatrudnienia obejmują również osoby, które określamy jako "osoby z poważną dysfunkcją wzroku", czyli z visusem nie większym niż 1/10.

Okoliczność ta utrudnia pracę nad jednorodnymi danymi.

Raporty WHO:

Szacuje się, że na całym świecie liczba osób słabowidzących wynosi 285 milionów, z czego 39 milionów osób jest niewidomych. Osoby w wieku 50 lat i starsze stanowią 82% wszystkich niewidomych.

<https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/blindness-and-visual-impairment>

Wikipedia:

Według WHO (2007) liczba osób z dysfunkcją wzroku wynosi 314 milionów, z czego 45 milionów jest niewidomych, 269 milionów słabowidzących. Inne źródła podają jednak, że we Włoszech jest ich co najmniej 380 000, a liczbę osób słabowidzących szacuje się na 5 razy większą.

<https://it.wikipedia.org/wiki/Cecit%C3%A0>

Niewidomi i praca w liczbach

Włoski Związek Osób Niewidomych i Słabowidzących podaje, że 2% populacji Włoch jest dotkniętych dysfunkcją wzroku, z czego 75% to osoby powyżej 65 roku życia. 4% to osoby całkowicie niewidome (około 40 000-45 000), 2% to osoby z wieloraką niepełnosprawnością, a pozostali to osoby słabowidzące. Jeśli chodzi o osoby pracujące lub poszukujące pracy, załączone tabele można uznać za dobrą podstawę do bardziej szczegółowej analizy. Pochodzą one z 2017 r. i opierają się na spontanicznych odpowiedziach pochodzących z biur peryferyjnych Włoskiego Związku Niewidomych. (zob. załącznik tabela 01 do tabeli 04.

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 80 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

Poniższe trzy abstrakty, relacjonujące spotkanie zorganizowane w Neapolu w czerwcu 2015 r., odzwierciedlają żywe doświadczenia i poziom świadomości Włoskiego Związku Niewidomych.

Źródło: Giornale UICI

http://www.uiciechi.it/servizi/riviste/TestoRiv.asp?id_art=17761

Tytuł: Il lavoro fa per me

PRACA JEST DLA MNIE!

Autor: Mario Barbuto - Krajowy Przewodniczący Włoskiej Unii Osób Słabowidzących(UICI)

Streszczenie:

Praca jest przede wszystkim drogą do emancypacji. Osoby z dysfunkcją wzroku mają prawo do wyrażania swojego potencjału poprzez pracę. Czas żebrania się skończył! Praca wzmacnia poczucie własnej wartości i promuje bardziej realistyczne podejście do ślepoty, która - choć jest stanem bardzo niepożądanym - pozostawia wiele możliwości, jeśli tylko odpowiednia pomoc w postaci przepisów, postaw kulturowych, technologii będzie dostępna w praktyce, a nie tylko w przepisach prawnych. Motto Konwencji ONZ brzmi: "nic o nas bez nas". Dodajmy do tego "nic między nami bez jedności"¹⁰

Źródło: <http://giornale.uici.it/il-lavoro-fa-per-me-il-futuro-inizia-dal-lavoro-politiche-di-inclusione-lavorativa-delle-persone-con-disabilita-tra-criticita-di-oggi-e-prospettive-di-domani/>

Tytuł: PRACA JEST DLA MNIE! Przyszłość zaczyna się od pracy! Polityka integracyjna na rzecz osób niepełnosprawnych między dzisiejszymi punktami krytycznymi a perspektywami jutra.

Autor: Paolo Colombo

Streszczenie:

Stoimy w obliczu historycznej zmiany i tylko współpraca pomiędzy wszystkimi decydentami i stowarzyszeniami osób niepełnosprawnych, związkami zawodowymi i stowarzyszeniami pracodawców może wygrać bitwę, której stawką jest przede wszystkim równość szans. Solidarność jest nie tylko zasadą etyczną, ale w tym przypadku jest najmądrzejszym możliwym rozwiązaniem, mającym na celu docenienie potencjału osoby ludzkiej.¹¹

Źródło: Corriere dei Ciechi, 2015, nr 7-8

Tytuł: PRACA JEST DLA MNIE! Il lavoro fa per me!

Autor: Ida Palisi

http://www.uiciechi.it/servizi/riviste/TestoRiv.asp?id_art=17761

Streszczenie

W 2012 roku Ministerstwo Pracy odnotowało ponad 75% osób z niepełnosprawnością wzroku, które nie mają pracy lub oczekują na nią.

Potrzeba skuteczniejszego prawa; potrzeba praktycznego zastosowania istniejących przepisów; potrzeba nowych przepisów uwzględniających najnowszy rozwój technologii i doceniających możliwości osób z niepełnosprawnością wzroku, wprowadzających stałe szkolenia/aktualizację ich wiedzy i umiejętności.¹²

¹⁰ <https://drive.google.com/file/d/1VjBiGE0KeH01Dz5IUwWq0RjTt--Xvnuh/view?usp=sharing>

¹¹ https://drive.google.com/file/d/1JKnmMS53yBNz4CB_ZRgWbAy6IERyYOA1/view?usp=sharing

¹² <https://drive.google.com/file/d/1Sz1Wm8NwENTCtXOEMQYKqfOjzip7k48A/view?usp=sharing>

| | | |
|---|--------------|---|
| RADAR Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Strona 81 | TEAF Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |
|---|--------------|---|

Niewidomi i edukacja

W ubiegłym wieku, do lat 50. XX wieku, we Włoszech niewidomi uczniowie byli zazwyczaj przyjmowani do szkół średnich. Mieli oni zazwyczaj "osobistego czytelnika", który działał nie jako nauczyciel, ale jako inteligentny "sekretarz", "asystent", który "używał" uczniowi swoich oczu. W tamtych czasach metody i materiały dydaktyczne opierały się głównie na słowie pisanym. Niewidomi uczniowie używali do pisania brajla, mieli książki z brajlowskich drukarni (teksty klasyczne), własne notatki lub materiały skopiowane przez rodzica albo przez asystenta.

Takie rozwiązanie było możliwe w rodzinach stosunkowo zamożnych lub tam, gdzie władze lokalne były bardziej wyczulone na możliwość studiowania bez porzucania rodziny, co w naszej kulturze w tamtych czasach było bardzo ważne. Augusto Romagnoli, jak już wspomniano, zreformował edukację osób niewidomych i przekształcił stare instytuty/hospicja w struktury edukacyjne, czyli szkoły z odpowiednimi i przeszkolonymi nauczycielami, specjalistycznym, tyflodydaktycznym wyposażeniem i odpowiednim programem nauczania. Główną konsekwencją wprowadzenia modelu integracyjnego (1977) było to, że uczniowie z dysfunkcją wzroku byli zapisywani do normalnych szkół, w pobliżu swoich rodzin.

Kilka liczb:

Obecnie nasze centrum wsparcia obejmuje opieką około 3000 uczniów, od przedszkola po szkoły średnie. Uniwersytety mają specjalne usługi dla studentów niepełnosprawnych.

Okolo 25% z 3000 wyżej wymienionych uczniów jest całkowicie niewidomych; 45% to uczniowie słabowidzący (do 3/10 normalnej ostrości wzroku i/lub z innymi wadami wzroku), a 30% to uczniowie z wieloraką niepełnosprawnością.

Przepisy dotyczące integracji szkolnej dają możliwość zindywidualizowania programu nauczania, zgodnie z ograniczeniami i możliwościami każdego ucznia.

PODMIOTY

Instytucje/organizacje działające na rzecz osób niewidomych i słabowidzących

Biorąc pod uwagę fakt, że niepełnosprawność wzrokowa wpływa na wszystkie sfery życia jednostki (np. życie prywatne i publiczne), różne prywatne i publiczne instytucje/organizacje zajmują się problemami związanymi z niepełnosprawnością wzroku i możliwościami zatrudnienia. Ich działania mogą bezpośrednio lub pośrednio wpływać na powszechną świadomość dotyczącą istotnych tematów związanych z zakresem niniejszego opracowania, a w konsekwencji mogą mieć wpływ na przyjmowane rozwiązania i/lub na organizację związanych z nimi usług. Poniżej wymieniono najistotniejszych interesariuszy, których należy traktować zarówno jako potencjalnych adresatów komunikacji, jak i ważnych rozmówców. Włoski Związek Niewidomych i Słabowidzących (UICI) utrzymuje stałe kontakty ze wszystkimi organizacjami /

Organy wymienione poniżej, bezpośrednio lub za pośrednictwem różnych sieci międzynarodowych, takich jak Europejska Unia Niewidomych (EBU) i Światowa Unia Niewidomych (WBU).

Odpowiednie sektory:

| | | |
|--|--------------|---|
| RADAR Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Strona 82 | TEAF Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |
|--|--------------|---|

1. *Finanse;*
2. *Edukacja;*
3. *Opieka społeczna;*
4. *Pracy;*
5. *Zdrowie;*
6. *Badania naukowe;*
7. *Prawa obywatelskie i brak dyskryminacji;*
8. *Organizacja usług publicznych (transport, bariery architektoniczne i sensoryczne, dostępność i możliwość korzystania z usług i technologii);*
9. *Informacja i komunikacja;*
10. *Turystyka i sport;*

Poniżej lista głównych interesariuszy

Poziom międzynarodowy

- Komisja Europejska;
- Parlament Europejski;

Poziom krajowy

- Parlament;
- Ministerstwa;

Poziom regionalny

- Odpowiednie departamenty;

Poziom lokalny

- Władze lokalne;

Organizacje prywatne

Należy wziąć pod uwagę, że we Włoszech, podobnie jak we wszystkich krajach europejskich, ważne prawa i/lub opcje polityczne / decyzje powstają w procesie konfrontacji różnych pomysłów, poglądów, propozycji pochodzących z wielu istotnych warstw / grup społecznych. W naszym przypadku głównymi uczestnikami tego procesu są:

- Związki zawodowe;
- Pracodawcy i ich stowarzyszenia (w dziedzinie przemysłu, rzemiosła, handlu, turystyki itp);

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 83 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

- tak zwany Trzeci Sektor. - We Włoszech, podobnie jak w wielu krajach europejskich, a zwłaszcza w Toskanii, tradycyjnie działa pewna liczba wolontariuszy, wywodzących się z organizacji religijnych oraz świeckich firm/ stowarzyszeń filantropijnych.

Wychowawcy

Jak zaznaczyliśmy we wstępie, zdolność do efektywnego wykonywania pracy, zwłaszcza w naszej zaawansowanej technologicznie, nowoczesnej społeczności zależy od dobrego wykształcenia, czyli rozwoju wszystkich potencjałów jednostki, w tym umiejętności praktycznych, umysłowych, społecznych, wyobraźni i zdolności twórczych. Należy jeszcze raz podkreślić fakt, że w przypadku osób niewidomych proces uczenia się nie może opierać się na naśladownictwie wzrokowym, ale musi być kierowany i wspierany przez odpowiednio przygotowane osoby, począwszy od wczesnego dzieciństwa; nie należy nigdy zapominać, że dziecko z dysfunkcją wzroku wzrasta w środowisku ludzkim (rodzinie), które z kolei powinno być świadome swoich delikatnych zadań, mających na celu docenienie istniejących potencjałów, a nie unikanie jakiegokolwiek wysiłku na rzecz "biednego, małego, niewidomego dziecka". Każdy rozwój wymaga pewnego wysiłku; w przypadku dziecka z wadą wzroku wychowawca/rodzic musi pokierować nim tak, by rozwijało to, co mu pozostało, czyli dotyk, słuch, ruch, zdolności umysłowe (edukacja integralna).

Dlatego pedagodzy odgrywają kluczową rolę, począwszy od tego, co nazywamy "wczesną interwencją" (czyli pomaganiem rodzinom i dziecku od najmłodszych lat w radzeniu sobie z niepełnosprawnością wzrokową).

Niestety, jak wskazano w paragrafie poświęconym edukacji jest niewiele przygotowanych pedagogów. Można tu powiedzieć, że wszyscy pedagodzy działający w szkole, w tym asystenci szkolni, doradcy rodzinni, mogą mieć istotne znaczenie z punktu widzenia globalnego rozwoju jednostki. W tym kontekście "usamodzielnienie" może być adekwatnym podsumowaniem idei Edukacji Integralnej.

Tradycyjni pracodawcy

Oficjalne dane podają, że w 2017 roku pracownicy publiczni we Włoszech stanowili 16% wszystkich zatrudnionych. Administracja publiczna, dzięki pewnym przepisom ochronnym, zatrudnia większość osób z dysfunkcją wzroku jako operatorów central telefonicznych, masażyстів, fizjoterapeutów i nauczycieli. Innymi głównymi tradycyjnymi pracodawcami, przynajmniej jeszcze kilka lat temu, były banki, firmy i fabryki zatrudniające kilkuset pracowników. Należy zaznaczyć, że gospodarka Włoch opiera się głównie na przemyśle wytwórczym, turystyce i rzemiośle, z niewielką liczbą dużych przedsiębiorstw i fabryk.

Narodowy Instytut Statystyczny podaje następujące dane za rok 2017

Duże fabryki (zatrudniające ponad 250 pracowników) stanowią 0,1% ogólnej liczby fabryk, a łączna liczba pracowników w tym sektorze wynosi 20,6% ludności aktywnej zawodowo.

Te duże firmy, zlokalizowane głównie w północnych Włoszech, od początku XXI wieku starają się dowartościować pracowników z dysfunkcją wzroku, zarówno poprzez wprowadzanie nowych technologii, jak i znaczące modyfikacje dotyczące pomieszczeń i zadań. Ostatnio w wielu z tych firm utworzono specjalną grupę roboczą zajmującą się wyrównywaniem szans osób z

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 84 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

niepełnosprawnościami. Wydaje się to naprawdę dobrym punktem wyjścia, biorąc pod uwagę, że - jak już wspomniano - liczba takich firm jest bardzo mała.

Użytkownicy końcowi

Najbardziej reprezentatywną organizacją użytkowników końcowych jest "Włoski Związek Osób Niewidomych i Słabowidzących" założony w 1920 roku. Posiada biuro krajowe, 20 oddziałów regionalnych i 107 biur lokalnych.

- Jego statut określa zakres i misję, w tym reprezentowanie moralnych i materialnych interesów osób z niepełnosprawnością wzrokową (od całkowicie niewidomych do osób z poważną niepełnosprawnością wzrokową), a także różnych dziedzin - zdrowia, edukacji, pracy, wypoczynku, badań i rehabilitacji, profilaktyki;
- jest uznawany za głównego rzecznika w sprawach dotyczących niepełnosprawności wzrokowej na szczeblu krajowym i lokalnym;
- należy do tak zwanego "trzeciego sektora", który obejmuje wszystkie stowarzyszenia pozarządowe, których działalność jest uznawana za leżącą w interesie publicznym;
- obecnie jest stowarzyszeniem wiodącym Europejskiej Unii Niewidomych i jest członkiem Światowej Unii Niewidomych;
- założył włoską sekcję Międzynarodowej Agencji ds. Zapobiegania Ślepoty (IAPB 1987);
- ma około 40 tysięcy członków, a jej liderzy, działający na zasadzie wolontariatu, są okresowo wybierani przez grupy lokalne i regionalne.

Inne organizacje

W ciągu 100 lat istnienia UICI powstało kilka bardzo ważnych organizacji i placówek, a od końca lat 80. niektóre z nich zostały przejęte przez Region Toskanii. Poniżej przedstawiamy najbardziej reprezentatywne przykłady innych organizacji lokalnych, regionalnych i krajowych, które działają na rzecz zatrudnienia i szkolenia osób niewidomych i słabowidzących:

a) **Instytut Badań, Szkolenia Zawodowego, Rehabilitacji (I.Ri.Fo.R.)**, założony w 1995 roku. Oddziałem regionalnym jest IRIFOR Toscana. IRIFOR uczestniczy w kilku projektach europejskich; organizuje kursy zawodowe dla operatorów central telefonicznych; jest odpowiedzialny za produkcję podręczników szkolnych w alfabecie Braille'a we współpracy z drukarnią Braille'a w Toskanii; ponadto, we współpracy z klubem Fiesole Lions, przeprowadził 2 kursy masażu holistycznego; Carlo Monti" (patrz niżej); zorganizował krótkie kursy dla znanych muzeów na temat dostępności dziedzictwa artystycznego; jest zaangażowany w kilka projektów badawczych mających na celu poprawę dostępności w różnych dziedzinach (mobilność, centra handlowe).

a) **Włoska Sekcja Międzynarodowej Agencji ds. Zapobiegania Ślepoty (IAPB)** (zob. www.iapb.it);

b) **Centrum Słabowidzenia Carlo Monti** - mieści się w szpitalu Careggi i jest kierowane przez okulistę, prof. Gianni Virgili. Zespół (6 specjalistów) co roku zajmuje się średnio 650 pacjentami w różnym wieku. Specjaliści to: psycholog dla dzieci od 0 do 18 lat, psycholog dla dorosłych, operator psychomotoryczny

| | | |
|--|--------------|---|
| RADAR Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Strona 85 | TEAF Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |
|--|--------------|---|

dla dzieci, ortoptystka, specjalista ds. orientacji i mobilności, specjalista ds. umiejętności opieki osobistej, specjalista ds. informatyki dla niewidomych i słabowidzących. Zespół pracuje zarówno w ośrodku dla słabowidzących, jak i w domu/pracy/szkole pacjenta. Specjaliści uczestniczą w spotkaniach poświęconych planowaniu edukacji, oferując nauczycielom, pracownikom socjalnym, uczniom i ich rodzinom specjalne wsparcie i porady dotyczące urzędzeń do nauki, specjalnych metodologii oraz istniejących możliwości/usług. Pacjenci mają dostęp do centrum w celu uzyskania porady, recepty na pomoc, wsparcia. Zespół opracowuje indywidualny plan zawierający cele, etapy, oczekiwane rezultaty, który jest przekazywany pacjentom lub ich rodzinom. Z tego rodzaju usług można korzystać zawsze, gdy zachodzi taka potrzeba, tzn. zwykle w przypadku istotnych zmian w życiu pacjenta;

c) **Ośrodek dla słabowidzących w Pizie**, analogiczny do poprzedniego;

d) **Ośrodek dla słabowidzących w Sienie** - Nowo utworzony

e) **Regionalne centrum wsparcia w zakresie doradztwa edukacyjnego i dydaktycznego**. Ośrodek ten zatrudnia tylko 2 osoby; jest on zależny od Włoskiej Biblioteki dla Niewidomych (Monza), która oprócz produkcji dostosowanych do potrzeb uczniów podręczników w alfabecie Braille'a, dużym druku i w wersji cyfrowej, utworzyła 12 lokalnych ośrodków doradztwa, których zadaniem jest wspieranie szkół i rodzin w realizacji integracji szkolnej;

f) **Krajowa szkoła psów przewodników**, obecnie finansowana i prowadzona przez Region Toskanii, odpowiedzialna za szkolenie i przekazywanie psów przewodników osobom niewidomym z całych Włoch (25 psów przewodników rocznie).

g) **Centrum Książki Mówionej**, z profesjonalnym personelem i wolontariuszami głosowymi. Centrum nagrywa podręczniki szkolne w formacie DAISY. Usługa jest bezpłatna i przeznaczona dla wszystkich osób mających trudności w dostępie do normalnych tekstów drukowanych, np. dyslektyków, osób ze spastyką itp.

h) **Krajowa federacja instytutów dla niewidomych**, która posiada jeden z najważniejszych ośrodków produkcji obrazów dotykowych.

UICI jest zatem głównym rozmówcą w naszych badaniach, a IRIFOR jest ściśle związany z jego organizacją macierzystą.

Służby zatrudnienia

We Włoszech istnieje Krajowa Agencja Pracy, która ma swoje oddziały regionalne, oraz pewna liczba agencji prywatnych. Ich misją jest znalezienie właściwego człowieka na właściwe miejsce. Działalność polega na ocenie umiejętności, ryzyka, potencjału osób poszukujących pracy, pomaganiu im w lepszym zrozumieniu swoich szans, pomaganiu pracodawcom w znalezieniu odpowiedniej osoby. Służby pracy: a) prowadzą rejestr osób uprawnionych do korzystania z istniejących przepisów, b) pomagają osobom z dysfunkcją wzroku w znalezieniu pracy, c) w razie potrzeby wysyłają opiekuna, który pomaga pracownikowi i pracodawcy, na przykład w przypadku znacznej zmiany zadań/roli. W Toskanii te służby publiczne są bardzo chętne do współpracy i jeszcze kilka lat temu wszyscy kandydaci byli zatrudniani, w tym wielu spoza Toskanii. UICI ściśle współpracuje z tymi instytucjami i jest członkiem stałej komisji ds. zatrudnienia, wraz z administratorami, przedstawicielami pracodawców i związków zawodowych.

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 86 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

Poglądy i wyobrażenia na temat ślepoty we Włoszech

Podsumowując to, co zostało już wyjaśnione we wstępie, we Włoszech, zwłaszcza po wprowadzeniu integracji szkolnej, nawet biorąc pod uwagę jej istotne aspekty krytyczne, poziom świadomości na temat ślepoty i osób niewidomych powoli się poprawia. Nadal jednak, zwłaszcza w niektórych regionach lub wśród niektórych grup społecznych - niekoniecznie osób gorzej wykształconych - można zaobserwować postawę dobroczynności lub zachowania "ratunkowe". Jednak coraz częściej ludzie, zwłaszcza młodsze pokolenia, wydają się bardziej otwarci i skłonni porzucić stare przyzwyczajenia i "zaangażować się", starając się pomóc osobie niewidomej we właściwy sposób, a nie unikać jej.

Należy tu wspomnieć, że inkluzję, a nie fakt, należy traktować jako proces, czyli ciągłą próbę poznawania drugiego człowieka, dzielenia się problemami i rozwiązaniami. Moje doświadczenie, jako lidera florenckiego oddziału Włoskiego Związku Osób Niewidomych i Słabowidzących, mówi mi, że również osobom niewidomym trzeba pomóc, aby wybrały opcję "zamiast przeklinać ciemność, lepiej zapalić świecę! "Innymi słowy, na chwilę odłóż na bok swój problem i spróbować zrozumieć intencje okazjonalnego pomocnika. Zamiast besztać go za niewłaściwe zachowanie, czasem najlepszym rozwiązaniem dla obu stron może być jasne i łagodne wyjaśnienie, jaka pomoc jest właściwa. Dobrym przykładem może być krótki filmik "Nie tak, ale tak":

https://www.youtube.com/watch?v=OUI-M02agaY&feature=emb_title

Tradycyjne zawody

We Włoszech, podobnie jak w wielu innych krajach, również dzięki pewnym prawom ochronnym, staraliśmy się dowartościować to, co jeszcze pozostało. W ten sposób, zgodnie z aktualnym stanem rynku pracy i technologii oraz dzięki dobrej edukacji i szkoleniom, staraliśmy się umieścić właściwego człowieka na właściwym miejscu.

Od drugiej połowy 1900 r. do pierwszej dekady tego stulecia większość niewidomych pracowała jako:

- nauczyciele, w tym nauczyciele muzyki;
- masażyści (od 1924 roku), kiedy to sztuka masażu była wyłączną dziedziną dla niewidomych masażyistów;
- sprzedawcy losów loteryjnych.

Począwszy od 1950 roku jako operatorzy central telefonicznych, a na początku lat 2000 mieliśmy około 7000 operatorów central telefonicznych. Po 1980 roku zaczęliśmy szkolić programistów komputerowych, we współpracy z IBM, i około 50 niewidomych programistów znalazło pracę. W latach 2005-2010 nowe, automatyczne technologie VOIP zaczęły być masowo stosowane również we Włoszech. W odpowiedzi na to niektóre z dużych organizacji, np. Bank Włoch, Bank Kredytowy, Instytut św. Pawła i inne, zaczęły zmieniać zadania i zakres obowiązków swoim słabowidzącym operatorom central; niektórzy z nich zaczęli pracować w relacjach publicznych (PR), inni w odzyskiwaniu kredytów, jeszcze inni w kontroli personelu, w zależności od lokalnych ustaleń i oczywiście od zdolności słabowidzącego pracownika do dostosowania swoich umiejętności do nowych wyzwań.

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 87 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

Szkolenia przeszły analogiczną ewolucję. Kiedyś prowadziliśmy kursy dla operatorów central telefonicznych, na które uczęszczały dziesiątki osób i które mogły znaleźć pracę dopiero po kilku miesiącach od uzyskania certyfikatu. Podobnie masażyści mogli rozpocząć pracę po ukończeniu trzyletniego kursu obowiązkowego. Reforma ustawodawstwa dotyczącego zawodów medycznych nałożyła na każdego fizjoterapeutę obowiązek ukończenia 3-letnich studiów wyższych.

Jak już wspomniano, centrale telefoniczne są wypierane przez nowe technologie. W związku z tym tradycyjne kształcenie straciło na znaczeniu.

Podsumowując ten krótki akapit, nasze doświadczenia, zgodne zresztą z ostatnimi badaniami w tym sektorze, pokazują, że coraz więcej zawodów: a) zmienia się znacznie szybciej niż w latach ubiegłych; b) wymaga nie tylko umiejętności manualnych, ale także coraz większych zdolności umysłowych; c) pojedynczy pracownik musi posiadać dobre zdolności przystosowawcze i **samodzielność**. Kształcenie ustawiczne jest z pewnością właściwym rozwiązaniem, jeśli weźmiemy pod uwagę fakt, że zmiany są jednym z najbardziej pewnych czynników w naszym społeczeństwie.

Pojawiające się miejsca pracy

Z poniższych tabel zaczerpnięto następujące dane (zob. tabele 1-4 w załączniku).

| |
|-----------------------------------|
| OPERATOR ADMINISTRACYJNY (ogólny) |
| PRACOWNIK PUBLICZNY |
| FREELANCERZY |
| PRACOWNIK |
| DORADCA |
| INŻYNIER IT |
| PRAWNIK |
| PROGRAMISTA KOMPUTEROWY |
| PSYCHOLOG |
| MUZYK |
| BIZNESMEN |
| PRZEWODNIK PO AUDIOBOOKACH |
| HANDLOWIEC |
| PRACOWNIK/KIEROWNIK SZKOŁY |
| DUCHOWNY |
| PRACOWNIK PRYWATNY |
| SEKTOR BANKOWY |
| OPERATOR SŁUŻBY ZDROWIA |
| MAGAZYNIER |
| URZĘDNIK |

Jak widać, wciąż mamy do czynienia z niewielkimi liczbami. Ten krótki przegląd może nam jednak pomóc w lepszej organizacji usług pomocniczych, w tym programów szkoleniowych.

Bariery i przeszkody

Na podstawie tego, o czym mówiliśmy, łatwo sobie wyobrazić przeszkody i bariery. Oto ich krótkie podsumowanie:

Bariery wewnętrzne

- Uprzedzenia, wynikające głównie z braku znajomości osób z dysfunkcją wzroku. We Włoszech, w większym stopniu niż w europejskich krajach północnych, spojrzenie i mowa ciała są o wiele ważniejsze w komunikacji interpersonalnej, zwłaszcza w niektórych momentach: a) rozpoczęcia komunikacji; b) informacji zwrotnej i tzw. interpunkcji;
- Stereotypy kulturowe, uprzywilejowanie tego, co jest "politycznie poprawne", a nie tego, co jest naprawdę użyteczne;
- Trudności w wymyślaniu dobrych rozwiązań zorientowanych na użytkownika, np. ludzie powszechnie uważają, że nie ma różnicy między patrzeniem na obiekt z bardzo bliska a dotykiem tego samego obiektu;
- Nadmierna ocena rozwiązań informatycznych, ignorowanie potrzeby stosowania innej strategii interakcji człowiek-maszyna, która jest niezbędna w przypadku użytkowników z dysfunkcją wzroku;
- Uwzględniając pracownika z dysfunkcją wzroku, mamy różne punkty widzenia i różne podejście do pracy, tak jak każdy inny człowiek. Oczywiście, dobre wykształcenie, wysoki poziom niezależności (mobilność, dbałość o siebie, mowa ciała, komunikacja werbalna), dobre opanowanie tradycyjnych urządzeń (np. brajla) oraz technologii wspomagających i adaptacyjnych, umiejętność przeciwstawiania się frustracji, dobra zdolność przystosowania się do nowych, czasem trudnych sytuacji - wszystkie te czynniki bez wątpienia mogą przyczynić się do lepszego poziomu integracji i zadowolenia zarówno pracodawcy, jak i pracownika.

Przeciwnie, postawa oparta na negatywnej wizji pracy w ogóle, trudności w przestrzeganiu zasad społecznych lub pewne opóźnienia w rozwoju umiejętności umysłowych/społecznych negatywnie wpływają na relacje w pracy.

Wreszcie, jak w przypadku każdej mniejszości społecznej, bardzo często pozytywne doświadczenia jednego niewidomego pracownika wpływają na opinię pracodawcy o wszystkich niewidomych, a nie zapominajmy, że dzieje się tak również odwrotnie.

Czynniki zewnętrzne

- Niski poziom zatrudnienia na danym terenie / ogólnie w danym okresie czasu;
- Zbyt mała liczba zakładów pracy/ośrodków/usług publicznych zatrudniających znaczną liczbę pracowników (np. mniej niż 250 osób);

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 89 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

- Szybkie i często nieprzewidywalne zmiany w zakresie technologii, funkcji i zadań. Należy wziąć pod uwagę, że osoba z dysfunkcją wzroku potrzebuje nieco więcej czasu, aby opanować nowe treści. Kiedy już je opanuje, może nawet osiągać lepsze wyniki niż jej widzący koledzy;
- Potrzeba ciągłego aktualizowania wiedzy i kompetencji, co z kolei wymaga specyficznych strategii uczenia się/nauczania - np. dostępne materiały, oparte głównie na informacjach pisemnych, a nie wyłącznie lub głównie na wskazówkach wizualnych, np. podręczniki, przewodniki itp.);
- Dostępność usług transportowych - z domu do pracy i z powrotem;
- Stan i jakość technologii;
- Poziom rozpowszechnienia połączeń cyfrowych na poziomie krajowym;

Wykorzystanie i podaż technologii wspomagających

Wynalezienie alfabetu Braille'a można uznać za początek emancypacji osób niewidomych na całym świecie. Technologie wspomagające i adaptacyjne (początek lat 80.) to z pewnością druga rewolucja. Główne przełomowe osiągnięcia to:

- Drastyczne zmniejszenie potrzeby kopiowania z normalnego druku na brajla (kiedyś musieliśmy ręcznie kopiować fragmenty naszych podręczników lub nagrywać je na taśmę przez osobę widzącą);
- Większa niezależność w dostępie do zasobów cyfrowych;
- Całkowita niezależność w dokonywaniu wyborów podczas pracy z zasobami cyfrowymi (dzienniki, czasopisma itp.);
- Drastyczna redukcja przestrzeni - wcześniej musieliśmy posługiwać się dużymi, ciężkimi tomami brajlowskimi, podczas gdy obecnie zwykła karta pamięci może pomieścić miliony stron.

Punkty krytyczne

- Przyjmowanie za pewnik, że każde źródło cyfrowe / program / aplikacja jest łatwo dostępna i użyteczna dla osób z dysfunkcją wzroku;
- Zbyt szybka aktualizacja programów i aplikacji;
- Aplikacje i źródła informacji są zazwyczaj projektowane z myślą o użytkownikach widzących.
- Okoliczności te mają pewne istotne negatywne konsekwencje, takie jak
- Dezorientują zarówno pracodawcę, jak i pracownika, jeśli nie są oni zaznajomieni z tą tematyką;
- Konieczność ciągłego aktualizowania wiedzy;
- Trudności w utrzymaniu kontaktu z widzącymi kolegami i konieczność korzystania z pomocy zewnętrznej, której można uniknąć.

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 90 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

Główne możliwe rozwiązania

Przede wszystkim musimy zaznaczyć, że specjalistyczny sprzęt i oprogramowanie informatyczne są zazwyczaj zapewniane bezpłatnie przez Ministerstwo Zdrowia za pośrednictwem jego oddziałów regionalnych. Osoby niewidome, które znają alfabet Braille'a (niestety zbyt mało), używają monitorów brajlowskich z 20-80 znakami, w połączeniu z syntetyzatorem mowy¹³, natomiast dorośli niewidomi, którzy mają większe trudności z brajlem, używają syntetyzatora mowy; osoby słabowidzące używają oprogramowania powiększającego, które zazwyczaj ma także wyjście głosowe¹⁴ Czytniki ekranu są albo komercyjne - firmy Freedom Scientific, albo NVDA, które można otrzymać za darmo.

Ponadto, w zależności od preferencji użytkowników, używa się smartfonów i związanych z nimi aplikacji, ze szczególnym uwzględnieniem tych, które zmniejszają potrzebę korzystania z pomocy z zewnątrz, takich jak Seeingay, Ariadna-GPS i wiele innych aplikacji powszechnego użytku¹⁵

Jak już wspomniano, należy zawsze brać pod uwagę fakt, że aby opanować te aplikacje i związane z nimi sprzęt, w tym normalną klawiaturę, osoba z dysfunkcją wzroku potrzebuje pewnego czasu. W rzeczywistości, o ile wszystkie aplikacje są przyjazne dla użytkownika widzącego, tzn. pomagają mu w czasie rzeczywistym zorientować się, co może, a czego nie może zrobić na danym etapie pracy, oraz podają wskazówki i sugestie dotyczące możliwych opcji, o tyle w przypadku użytkowników z niepełnosprawnością wzroku nie zawsze jest to możliwe, dlatego zanim będą oni w stanie właściwie i efektywnie korzystać z programu, muszą przejść szkolenie. To oczywiście może zmniejszyć wydajność pracy i dlatego może wymagać poświęcenia czasu wolnego, aby nadrobić zaległości.

Poziom satysfakcji

Nie dysponujemy konkretnymi dowodami dotyczącymi tej kwestii. Na podstawie informacji zwrotnych pochodzących przede wszystkim od naszych kluczowych świadków, a także od operatorów służb zatrudnienia, którzy wzięli udział w naszych grupach fokusowych, można stwierdzić, że średni poziom zadowolenia jest dobry. Oczywiście, nasze wieloletnie doświadczenie zarówno z użytkownikami końcowymi, jak i z pracodawcami, mówi nam, że podobnie jak w przypadku pracowników w pełni widzących, zdarzają się sytuacje krytyczne, jak również znakomite przypadki.

STUDIA

Włoska literatura dotycząca osób niewidomych i ociemniałych jest dość bogata w opracowania i badania z zakresu edukacji, psychologii, profilaktyki; z kolei opracowania dotyczące ogólnie pojętego zawodu nie są tak liczne. Wyjaśnieniem tego może być fakt, że począwszy od lat 60-tych 1900 roku, aż do pierwszej dekady obecnego stulecia, znalezienie pracy w tradycyjnych sektorach było stosunkowo łatwe. W zbieżności z tym, co nazwałem "rozkładem tradycyjnych miejsc pracy", przeprowadzono pewne badania, które rzeczywiście pomagają nam zrozumieć główne przyczyny tego rozkładu, a także możliwe strategie przeciwdziałania temu trendowi.

¹³ <https://drive.google.com/file/d/1KMU3vVJo347FPPo61DGs9NBtQVgiWOb8/view?usp=sharing>

¹⁴ https://drive.google.com/file/d/1iMg7duRAODiDnwc3O1l8pc_x_po-L2la/view?usp=sharing

¹⁵ https://drive.google.com/file/d/1iMg7duRAODiDnwc3O1l8pc_x_po-L2la/view?usp=sharing

| | | |
|--|--------------|---|
| RADAR Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Strona 91 | TEAF Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |
|--|--------------|---|

Wymienię tu trzy prace:

- a) "Niewidomi NIE MARZĄ o ciemności, radzą sobie w życiu niewidząc", 2008;
- b) Praca doktorska na temat niewidomych i nietradycyjnych zawodów, 2014-2015
- c) Blind who sort it out, broszura wydana przez Włoski Związek Osób Niewidomych i Słabowidzących, 2019.

a) *Niewidomi NIE MARZĄ o ciemności, radzą sobie w życiu niewidząc*

Autor: Mauro Marcantonio

Tytuł oryginału: I ciechi non sognano il buio. Vivere con successo la cecità.

Wydane przez Franco Angeli – 2008 r.

80 historii, 80 osób z dysfunkcją wzroku pracujących w nietradycyjnych dziedzinach, takich jak dziennikarz, psycholog, dyrektor szkoły, socjolog, tłumacz, kompozytor, ekspert komputerowy, profesor uniwersytecki, biznesmen, itd.¹⁶

Oto kilka fragmentów z przedmowy napisanej przez Giuseppe De Rita, Sekretarza Generalnego CENSIS [.....]

Pytanie "Naprawdę cię nie widzę?" traci w ten sposób żytkę niepokojącego przywołania: kto wie, przedstawiając światy za pomocą fragmentów, jest kimś, kto musi być natychmiast kojarzony z nielicznymi lub licznymi osobami widzącymi, które stara się zrozumieć i zbudować. I chciałbym zauważyć i zaznaczyć, że nie jest to rozumowanie zbyt górnolotne i dobrowolne, polegające na dzieleniu się wyrafinowaną wrażliwością; jest to rozumowanie sprawdzone przez doświadczenia o wielkiej konkretności, tylko wtedy, gdy zgłębnimy osobiste historie opowiedziane w tym tomie: w każdej z nich znajdziemy nie tylko egzemplifikację tego poziomu woli i wytrwałości, który pozwolił im na podążanie różnymi osobistymi ścieżkami, ale znajdziemy również potwierdzenie, że te ścieżki żyły i żyją na zasadzie wzajemności i relacji chiazmatycznej między niewidomymi a ich życiowymi i zawodowymi odpowiednikami. I być może właśnie ta ewolucja w kierunku coraz większej wzajemności doznań doprowadzi z czasem do wyeliminowania, a przynajmniej zmniejszenia różnorodności, którą wielu z nas nadal dostrzega w kontakcie z osobą niewidomą. Jeśli Luzi jest widziany przez Sięgę, podczas gdy patrzy, jeśli osoba widząca czuje, że jest widziana w umysłowej reprezentacji niewidomego, to nie jest utopią sądzić, że historyczna tendencja, w perspektywie średnioterminowej, zmierza w kierunku wchłonięcia różnorodności w jedną nadrzędną wizję rzeczy, a zwłaszcza relacji międzyludzkich. To jest marzenie, może jedno z tych kolorowych dla niewidomych? Nie sądzę, także dlatego, że takie marzenie jest lepsze niż mrok emocji, w którym żyje dziś tak wielu widzących.

Giuseppe De Rita Sekretarz Generalny CENSIS |

b) *ALMA MATER STUDIORUM - UNIVERSITÀ DI BOLOGNA* Szkoła psychologii i nauki o edukacji

TYTUŁ: Osoby z dysfunkcją wzroku wobec zawodów, które nie są chronione specjalnymi przepisami: kompetencje i środki mające na celu skuteczną integrację zawodową.

¹⁶ https://drive.google.com/file/d/1AO0imSMhWvJhs1C_vWe8Dn-1Si_yxEzj/view?usp=sharing

| | | |
|--|--------------|---|
| RADAR Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Strona 92 | TEAF Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |
|--|--------------|---|

Rodzaj rozprawy: empiryczna metodologia badań edukacyjnych 2014-2015. ¹⁷

Celem niniejszej pracy jest zatem historyczna, choć syntetyczna, rekonstrukcja relacji między osobami z dysfunkcją wzroku a pracą i związanym z tym ustawodawstwem, a także zbadanie sytuacji zawodowej niektórych osób pracujących obecnie w zawodach niechronionych specjalnymi przepisami dla niewidomych oraz ich ścieżek kariery. Pytania, które sobie zadaliśmy, są następujące: jakie zawody wykonują te osoby? jakie mają kwalifikacje? jakie umiejętności przekrojowe uważają za stosowne posiadać? jakie trudności napotykały w dostępie do pracy? jak je przezwyciężyły? Hipoteza wyjściowa jest taka, że posiadanie czterech kluczowych kompetencji obywatelskich, oprócz pewnych umiejętności miękkich (wyrażna determinacja w dążeniu do celów, motywacja i wytrwałość), a także posiadanie konkretnych umiejętności w zakresie stosowania narzędzi tyfloinformatycznych oraz orientacji i poruszania się osób niewidomych, może stanowić elementy predykcji sukcesu zawodowego w zawodach niechronionych specjalnymi przepisami dla osób niewidomych.

Niniejsze opracowanie i jego hipotezy opierają się na niektórych badaniach amerykańskich (Cavanaugh i Giesen, 2012), ... Cruden, 2012), Crudden i McBroom, 1999).

c) C'è chi fa carriera

[w języku włoskim "ciechi" oznacza niewidomego, więc "c'è chi" fa carriera może brzmieć "niewidomy: ktoś to rozwiązuje!"]. Napisana i wydana przez Włoski Związek Osób Niewidomych i Słabowidzących. Broszura zawiera wstęp, w którym przedstawiono najważniejsze etapy pracy zawodowej osób niewidomych we Włoszech.

Następnie omówiono aspekty prawne, ze szczególnym uwzględnieniem przepisów dotyczących niepełnosprawności, zgodnie z definicją Międzynarodowej Klasyfikacji Funkcjonowania, Niepełnosprawności i Zdrowia (ICF) i konwencji ONZ. Broszura zawiera wywiady z wybitnymi postaciami, m.in. Maurizio Molinari, dziennikarz w Parlamencie Europejskim, Massimo Morelli, profesor ekonomii na Uniwersytecie Europejskim, prof. Massimo Morelli, Federico Borgia, burmistrz Cuneo (nieдалеко Turynu), Giovanna Perbellini, zatrudniona w banku Unicredit jako operator zaplecza biurowego oraz Piero Buongiorno, pianista.

PROGRAMY WSPARCIA

Szkolnictwo specjalne

Jak opisano powyżej, we Włoszech uczniowie z dysfunkcją wzroku uczęszczają do normalnych szkół, począwszy od przedszkola aż po uniwersytet. Różnego rodzaju środki - sprzęt, materiały dydaktyczne, opiekunowie do nauki i mobilność w razie potrzeby - mają znaczący wpływ na jakość kształcenia. Ponadto ośrodki rehabilitacyjne, tak zwane "ośrodki dla słabowidzących", zwłaszcza w niektórych regionach, takich jak Toskania, oferują ukierunkowane kursy orientacji i poruszania się, umiejętności opieki nad osobą niepełnosprawną, szkolenia informatyczne, wsparcie psychologiczne.

Jeśli chodzi o szkolenia zawodowe, nawet w przypadku braku tradycyjnej pracy, mamy kilka organizacji, które kiedyś były specjalnymi szkołami dla niewidomych, które okresowo organizują uznane roczne kursy dla operatorów central telefonicznych, obejmujące języki obce - na ogół angielski - zarządzanie

¹⁷ <https://drive.google.com/file/d/13D6uzu4ZJIHxUnZUxBQbtWhMcWIAR8Z6/view?usp=sharing>

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 93 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

bazami danych, obsługę klienta, telemarketing itp. Najbardziej aktywne ośrodki znajdują się w Trieście, Mediolanie, Genui, Bolonii, IRIFOR Toskania.

Na życzenie, koszty kursów są pokrywane przez lokalne biura ubezpieczeń społecznych.

Wreszcie, Centralny IRIFOR planuje i finansuje krótkie kursy lokalne (od 10 do 60 godzin), dotyczące konkretnych umiejętności, takich jak Windows 10, ECDL itp.

Programy wsparcia finansowego

Przepisy finansowe różnią się w zależności od rodzaju i stopnia niepełnosprawności, a także od przyczyny inwalidztwa. Na przykład, wsparcie finansowe dla niewidomych wojennych jest większe niż dla innych niewidomych. Głównym świadczeniem jest tzw. zasiłek pielęgnacyjny, który przysługuje osobom całkowicie niewidomym w każdym wieku i niezależny od jakichkolwiek dochodów. Obecnie wynosi on 930,00 euro. Z drugiej strony, tak zwane "specjalne odszkodowanie" dla osób częściowo niewidomych (visus nie większy niż 1/20 i / lub pole widzenia nie większe niż 10%) wynosi 212,43 euro.

ICF

Jak wspomniano powyżej, ICF wprowadza nową perspektywę oceny potrzeb osobistych. W tym nowym podejściu ocena potrzeb obejmuje m.in. aktywność pacjentów, istniejące zasoby/usługi, możliwości, np. szkolenia, technologie itp. Na życzenie pacjenta i przy jego współpracy lokalne biura opieki społecznej opracowują indywidualny projekt, który obejmuje historię osobistą i historię choroby, tak zwany "profil funkcjonalny", czyli listę mocnych i słabych stron, pewną liczbę realistycznych celów do osiągnięcia, swoisty plan działania oraz oszacowanie środków finansowych przeznaczonych na realizację indywidualnego projektu. ICF i projekty indywidualne nie są jednolicie rozpowszechnione we Włoszech, ale niektóre regiony, takie jak Toskania i inne, przyjęły je pod ogólną nazwą "niezależne życie".

Inne lokalne biura opieki społecznej korzystają z ulg na przejazdy taksówkami dla osób niewidomych w pracy, w celu przemieszczania się z domu do miejsca pracy i z powrotem.

Wreszcie, w niektórych obszarach szczególnie aktywny jest wolontariat, a młodzi wolontariusze pomagają niewidomym w miejscu pracy jako asystenci.

Wsparcie finansowe i sankcje dla pracodawców

Ustawa 68/99 o obowiązkowym zatrudnianiu osób niepełnosprawnych brzmi następująco:

.... Pominięto

FUNDUSZ REGIONALNY - Regiony tworzą Regionalny Fundusz na rzecz Zatrudnienia Osób Niepełnosprawnych, który ma być wykorzystywany do finansowania regionalnych programów zatrudnienia i związanych z nimi usług. Środki funduszu pochodzą z sankcji administracyjnych przewidzianych w ustawie nr 68/99 oraz ze składek płaconych przez pracodawców, a także z wkładów fundacji, podmiotów prywatnych i innych zainteresowanych stron (zob. załącznik).

Najlepsze praktyki

W tym paragrafie chciałbym zwrócić uwagę przede wszystkim na ludzką zdolność do uruchamiania strategii kompensacyjnych i specjalnych umiejętności w celu przezwyciężenia trudnych sytuacji.

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 94 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

Przypadek ślepoty należy traktować jako jeden z przykładów, na którym się skoncentrujemy. Głównym celem tego paragrafu nie jest zadziwienie czy poruszenie czytelnika, ale raczej pokazanie pewnych strategii kompensacyjnych, które pozwalają przezwyciężyć trudności wynikające z niepełnosprawności wzrokowej.

Plastyczność naszego mózgu

Ostatnie badania neurobiologów wykazały, że kiedy dany obszar naszej kory mózgowej nie otrzymuje bodźców, zamiast pozostać w bezruchu, poświęca się przetwarzaniu sygnałów z różnych kanałów (dotykowych / pozycji ciała / ruchu itp.). Innymi słowy, obszar kory mózgowej normalnie poświęcony przetwarzaniu sygnałów wzrokowych nie pozostaje bezczynny, ale poświęca się poprawie efektywności pozostałych obszarów. To, co nazywamy "edukacją wyrównawczą", czyli rozwijanie wszystkich umiejętności w celu zmniejszenia różnic wynikających z niepełnosprawności wzrokowej, opiera się na wspomnianym wyżej naturalnym procesie przebudowy mózgu. Oczywiście, brak wzroku ma istotne konsekwencje, wpływając na rozwój niemal każdej umiejętności/zdolności: zdolności praktycznych, mobilności, komunikacji, dostępu do informacji, kontroli środowiska, a także negatywnie oddziałując na zdolności umysłowe i sferę emocjonalną. Edukacja ("e-duco" = wyprowadzać kogoś) jest procesem, w którym naturalne procesy kompensacyjne są uświadamiane, rozwijane i wykorzystywane w celu integralnego rozwoju osoby.

Wszystkie przypadki dobrych praktyk mają pewne wspólne cechy, które można podsumować w następujący sposób:

- a) dobre wsparcie rodziny;
- b) dobra edukacja w środowisku sprzyjającym włączeniu społecznemu;
- c) dobre opanowanie wszystkich wyżej wymienionych sektorów;
- d) dobre relacje między współpracownikami;
- e) otwarty pracodawca, który rozdziela role i zadania, biorąc pod uwagę mocne i słabe strony pracownika z dysfunkcją wzroku. Poniższy artykuł wydaje się szczególnie pouczający dla lepszego zrozumienia podstaw naukowych dotyczących kształcenia wyrównawczego.

"Odkryłem, że osoby niewidome od urodzenia potrafią budować obrazy mentalne".¹⁸

Wspomnienia historyczne

Jak już wielokrotnie wspomniano, historia zatrudnienia osób niewidomych we Włoszech, podobnie jak w innych krajach, opiera się na pozytywnych doświadczeniach, które pokazały, że nawet bez wzroku człowiek może rozwinąć dobre umiejętności manualne i umysłowe.¹⁹

Obecnie mamy kilku niewidomych dziennikarzy, tłumaczy, mediatorów cywilnych, operatorów w dziedzinie windykacji kredytów, a także w biurach zajmujących się informacją turystyczną.

¹⁸ https://drive.google.com/file/d/1LDbKcxrQ_g_1Gyuh0OyeoHSCRDgYULt/view?usp=sharing

¹⁹ https://drive.google.com/file/d/1BvUAN41EhW0s_OfqydmnDkkwzfPHi55x/view?usp=sharing

| | | |
|---|--------------|---|
| RADAR Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Strona 95 | TEAF Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |
|---|--------------|---|

Informatyka - W latach 80. we współpracy z IBM rozpoczęliśmy kurs dla niewidomych programistów. Wielu studentów znalazło pracę w tym sektorze.²⁰

Rzeźbiarz - choć nie mamy tu do czynienia z zawodami masowymi, te przykłady dają wyobrażenie o tym, że zdolności manualne mogą być wykorzystywane nawet przez osoby niewidome.

Muzyka - poza Andream Bocellim mieliśmy kiedyś setki nauczycieli muzyki, pianistów, organistów, stroiciele fortepianów, a teraz mamy pewną liczbę pianistów, nawet niewidomego dyrygenta²¹, kilku nauczycieli w konserwatoriach państwowych, kilku kompozytorów, innych pracujących z narzędziami elektronicznymi.

Oto kilka przykładów nowych zawodów:

Dubbing²²

montaż muzyki;^{23 24}

Bank Włoch, Instytut St. Paul (Turyn) i inne duże instytucje kredytowe zatrudniają setki niewidomych osób z dysfunkcją wzroku, które rozpoczęły pracę jako operatorzy telefoniczni, a obecnie wykonują różne zadania, ku obopólnemu zadowoleniu.

- ośrodki badawcze - mamy niewielką liczbę osób z dysfunkcją wzroku, które pracują w różnych gałęziach nauki, korzystając z dostępnych technologii.²⁵

- Uniwersytet – mamy tu również niewielką ilość profesorów, np. Prof. Massimo Morelli, który wykłada ekonomię na Uniwersytecie Europejskim.²⁶

- Utrata wzroku nie oznacza utraty życia!²⁷

Programy edukacyjne i pomocowe

Jak już wspomniano, w regionie funkcjonuje poradnia dla nauczycieli, uczniów i ich rodzin (patrz wyżej). Jeśli chodzi o osoby, które chcą znaleźć pracę, mamy zarówno publiczne, jak i prywatne agencje, które starają się dopasować do potrzeb pracodawców i pracowników. Biorąc pod uwagę fakt, że zdecydowana większość osób z dysfunkcją wzroku korzysta z przepisów regulujących tradycyjne miejsca pracy, agencje te praktycznie prowadzą listę możliwych miejsc pracy i doradzają kandydatom. W przypadku istotnych zmian, takich jak zmiana miejsca pracy lub zmiana zakresu obowiązków, funkcjonuje publiczna usługa tutoring, polegająca na wysłaniu na pewien czas opiekuna, który pomaga osobie z dysfunkcją wzroku zapoznać się z nową sytuacją.

²⁰ <https://drive.google.com/drive/folders/1buP4QULhODfU7FNvaSkHv2TYvtzSdi2u>

²¹ <https://drive.google.com/file/d/1X8NbzqamadE7ZNpzkNgaMEMLqxTjLlhG/view?usp=sharing>

²² <https://drive.google.com/file/d/1PgZu-obcxSbnbrsVOMo4SexHCldxJKDj/view?usp=sharing>

²³ <https://drive.google.com/file/d/1zul8iGikdDX5VViwD9f1Ei8W-C5BTup-/view?usp=sharing>

²⁴ <https://drive.google.com/file/d/1WqZeIDtHRNsvmCIVJtrd1sewjkEjvY/view?usp=sharing>

²⁵ https://drive.google.com/file/d/191A4aX-ABude8sFCNaA51H73PbfAn_wo/view?usp=sharing

²⁶ <https://drive.google.com/file/d/1nsRWRu55pJkLOf5TWKyijRMcMuqwMM1i/view?usp=sharing>

²⁷ <https://drive.google.com/file/d/1K8rrxafpOFDS13xB05NEI9IP-24elmAZ/view?usp=sharing>

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 96 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

Osoby z wieloraką niepełnosprawnością

W ostatnich latach obserwuje się stały wzrost liczby osób z wieloraką niepełnosprawnością, dzięki wyższej profilaktyce i spadkowi śmiertelności niemowląt. Osoby te, które mogą uczęszczać do zwykłych szkół z dostosowanymi do ich potrzeb programami obejmującymi interakcję z ośrodkami specjalnymi lub do szkół z internatem, są pod opieką psychologów społecznych, a wiele z nich uczęszcza do dziennych zakładów aktywności zawodowej, w których operatorzy organizują specyficzne zajęcia, takie jak wykonywanie precyzyjnych czynności, spotkania towarzyskie i rozwijanie umiejętności życia codziennego, takich jak dbanie o siebie, zachowania żywieniowe, posługiwanie się pieniędzmi itp.

USTAWODAWSTWO POLITYKA I ADMINISTRACJA

Decydenci działający na rzecz niewidomych i słabowidzących

Ostatnio wiele włoskich gmin wprowadziło tzw. „kierownika ds. niepełnosprawności” - urzędnika państwowego, który jest odpowiedzialny za koordynację działań i przedstawianie propozycji mających na celu poprawę wszystkich aspektów dotyczących osób niepełnosprawnych i ich rodzin. IRIFOR i wszystkie włoskie organizacje zrzeszające osoby z dysfunkcją wzroku utrzymują kontakty ze wszystkimi decydentami, którzy mogą przyczynić się do rozwiązania problemów związanych z edukacją, włączeniem społecznym, możliwościami zatrudnienia, dostępnością środowiska fizycznego/itechnologicznego, usługami transportowymi i innymi usługami dla ogółu społeczeństwa.

Prawo i przepisy

W ramach niniejszego badania należy pamiętać, że trzy główne aspekty dotyczące prawa i regulacji, np. zabezpieczenie społeczne, edukacja, praca, są ze sobą ściśle powiązane. Używając metafory, powinniśmy je traktować jako trzy twarze jednego i tego samego medalu. Podążając za tą metaforą, możemy powiedzieć, że medal ten nosi nazwę "W kierunku bardziej zintegrowanego społeczeństwa". Prawa odzwierciedlają ducha danej populacji, idee i dążenia elit intelektualnych, ale także różnice istniejące między głównymi warstwami społecznymi, kulturami, poglądami religijnymi danego okresu.

Nasza Karta została opracowana i opublikowana zaraz po II wojnie światowej, w czasie której rywalizowały ze sobą dwie główne siły: Kościół rzymskokatolicki i partie socjalistyczne. W pierwszym artykule naszych Konstytucji czytamy: [...] Włochy są jedyną w swoim rodzaju republiką opartą na pracy. Termin "praca" odpowiada kompromisowi między tym, co moglibyśmy nazwać Partią Pracy (reprezentującą klasę robotniczą) a Partią Chrześcijańsko-Demokratyczną, która zgodnie z tradycją katolicką (zob. Zakon Benedyktynów) uważa pracę fizyczną za część drogi do Boskości, wraz z modlitwą (ora et labora). Art. 3 Karty Włoskiej poświęcony jest temu, co nazwalibyśmy "równością szans" dla każdego obywatela, bez względu na poglądy polityczne, religijne, kulturowe, rasę, orientację seksualną. Ten sam artykuł zobowiązuje Państwo do "usunięcia" wszelkich barier, które mogłyby powstrzymać lub utrudnić realizację tej zasady.

Prawo zawiera jednak nie tylko przepisy i kary, ale często także główne cele i zadania, które wymagają czasu na ich praktyczne wdrożenie i wymagają określonych zachowań ze strony decydentów, operatorów i ogółu społeczeństwa; to z kolei wymaga modyfikacji lub nawet porzucenia niektórych starych przyzwyczajzeń. Innymi słowy, często dobre prawo wymaga prawdziwej rewolucji kulturalnej, aby mogło zostać wdrożone i zastosowane w praktyce, co stanowi wyzwanie dla każdej społeczności. Paradoksalnie jednak obecna sytuacja związana z koronawirusem może zwrócić uwagę na ten fakt i być może tchnąć nową energię we wspólne dobro.

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 97 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

Niewidomi na drodze do emancypacji: historia Włoch

"Praca jest światłem, które pojawia się ponownie"! Tak brzmiało jedno z haseł założycieli Włoskiego Związku Osób Niewidomych i Słabowidzących (1920). Zwrócili oni również uwagę na ścisły związek między pracą, edukacją, autonomią - nie tylko ekonomiczną - obrazem siebie i wizerunkiem osoby niewidomej w powszechnej świadomości.

Warto zatem w niniejszym opracowaniu zwrócić uwagę na główne kamienie milowe emancypacji niewidomych we Włoszech.

Działalność i ustawodawstwo

W literaturze można znaleźć wiele przykładów osób niewidomych działających w różnych dziedzinach. Wszystkie one pokazują wysiłek, jaki włożyli w to, aby zarobić na życie, wykorzystując swoje zdolności. Przyszli narratorzy, poeci (Homer podobno był niewidomy, choć jego istnienie jest wątpliwe), wielu organistów, kompozytorów, śpiewaków, matematyków (wspomniany Nicholas Saunderson), niektórzy rzeźbiarze, ale także rolnicy, sprzedawcy detaliczni, rzemieślnicy - dywany, kosze, krzesła... W pobliżu Florencji mieliśmy bardzo znanego konstruktora karabinów, który w latach 30. działał w Calenzano. Ci ludzie stanowili jednak niewielką mniejszość, podczas gdy większość, która pochodziła z biedniejszych warstw społecznych, była żebrakami.

Nicolodi, założyciel Włoskiego Związku Osób Niewidomych i Słabowidzących, założył we Florencji pierwszy ośrodek szkolenia zawodowego (1924), gdzie uczono masażu - który sprowadził bezpośrednio z Japonii - oraz rzemiosła. W 1934 r. założył Krajową Agencję Pracy dla Niewidomych z trzema ośrodkami (we Florencji, Rzymie i Neapolu), w których pracowało 70% osób niewidomych i 30% widzących. Uzyskał od rządu prawo do produkcji określonego procentu butów wojskowych (12%), pulowerów oraz zezwolenie na wykonywanie identyfikatorów dla wszystkich gmin włoskich. Krajowa Agencja Pracy dla Niewidomych zakończyła swoją działalność około 1975 roku, a niewidomi pracownicy zostali zatrudnieni w publicznych centralach telefonicznych.

Operator centrali telefonicznej i główne przepisy ustawowe i wykonawcze

Po drugiej wojnie światowej Włochy, podobnie jak wszystkie inne kraje zachodnie, zaczęły się rozwijać w kierunku społeczeństwa bardziej technologicznego. W tamtych latach miały miejsce pierwsze eksperymenty w dziedzinie operatorów central telefonicznych, oparte na pochlebnych wynikach w Bolonii (Ustawa regionalna Sycylii nr 21 1957), która zobowiązywała wszystkie publiczne i prywatne ośrodki zatrudniające ponad 100 pracowników do zatrudniania niewidomego operatora ze świadectwem szkolnym z autoryzowanego ośrodka szkoleniowego. 14 lipca 1957 roku weszła w życie ustawa krajowa, która po raz pierwszy uznaje rolę i funkcję UICI, a także, co najważniejsze, wprowadza krajowy rejestr niewidomych operatorów central telefonicznych.

Ustawa 778/1960 zobowiązuje prywatnych pracodawców posiadających co najmniej 5 linii telefonicznych oraz instytucje publiczne zatrudniające co najmniej 100 pracowników do zatrudnienia niewidomego operatora centrali telefonicznej. Ustawa 155/1965 zobowiązuje pracodawców publicznych do zatrudniania niewidomego operatora telefonicznego, niezależnie od liczby linii i liczby pracowników. Ustawa 397/1971 zezwala na wpisanie osób, które utraciły wzrok podczas pracy, do krajowego rejestru niewidomych operatorów central telefonicznych. Art. 4 tej ustawy określa dodatek funkcyjny dla niewidomych operatorów centrali telefonicznej.

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 98 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

Ustawa 113/1985²⁸ porządkuje i wprowadza ważne zasady, które nadal funkcjonują, a które zostały potwierdzone w ustawie 68/99, dotyczącej zmiany organizacji pracy dla osób niepełnosprawnych.²⁹

Słaby punkt Ustawy 113/85: Ustawa ta opiera się na koncepcji *stacji operacyjnej*, która w tamtych czasach była obiektem fizycznym, umożliwiającym przekazywanie połączeń przychodzących i wychodzących z jednego biura do drugiego. Nowoczesna technologia praktycznie wyparła fizyczny obiekt zwany "stacją operacyjną", w związku z czym ustawa 113/85 może być ignorowana.

Obowiązek rejestracji nowej instalacji

Ustawa 113/85 nakłada na państwowe przedsiębiorstwo telefoniczne obowiązek informowania Ministerstwa Pracy o instalacji centrali telefonicznej. Po 1985 roku pojawiło się wielu prywatnych operatorów telefonicznych, więc obecnie otrzymanie informacji o nowych instalacjach jest praktycznie niemożliwe.

Ustawa 68/99 wprowadza ważne innowacje. Osoby niewidome zachowują prawo do pracy w charakterze operatora centrali telefonicznej, ale mogą brać udział wraz z innymi osobami niepełnosprawnymi w państwowych egzaminach konkursowych zarezerwowanych dla osób niepełnosprawnych.

W ostatnich latach pewna liczba osób z dysfunkcją wzroku, które ukończyły studia, pracuje w urzędach publicznych, a inne osoby, początkowo zatrudnione jako operatorzy telefoniczni, po okresie przekwalifikowania zajmują różne stanowiska w swoim miejscu pracy.

Szkolenie

We Włoszech istnieją dwie możliwości kształcenia zawodowego:

- a) Kursy Państwowe, które w naszym przypadku trwają 3 lata i do których można przystąpić po ukończeniu szkoły obowiązkowej (14 lat);
- b) Regionalne szkolenia zawodowe, 3 lub 5-letnie, dostępne również po ukończeniu szkoły obowiązkowej.

Dorośli niewidomi - większość osób z dysfunkcją wzroku to dorośli niewidomi. Oznacza to, że bardzo często konieczne jest przekwalifikowanie się, aby móc podjąć nową pracę. Z tego powodu we Włoszech obowiązują roczny kurs szkoleniowy dla operatorów central telefonicznych.

Masażyści i główne przepisy prawne

Zawód masażysty został wprowadzony w 1918 roku, czyli zaraz po I wojnie światowej, kiedy to w szpitalach wojskowych zaczęli pracować masażyści, aby docenić doświadczenia zebrane podczas wojny w zakresie rekonwalescencji rannych, ich rehabilitacji i powrotu do sprawności; masaż uznano za sztukę pomocniczą w opiece zdrowotnej. Pierwsze praktyczne kursy masażu zostały zatwierdzone w

²⁸ <https://drive.google.com/file/d/1K8rrxafpOFDS13xB05NEI9IP-24elmAZ/view?usp=sharing>

²⁹ <https://drive.google.com/file/d/1ZHtQrVMojNj0IQD4-WZ0hLgBKLpgArVe/view?usp=sharing>

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 99 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

Królewskiej Szkole Zawodowej przy Państwowym Instytucie dla Niewidomych Dorosłych we Florencji, utworzonej dekretem królewskim 13-11-1924 r. nr 1249.

Następnie masażysta jest wymieniony w **ustawie z 23-6-1927 n. 1264** i kolejnych zmianach, zgodnie z dekretem królewskim z 26-2-1941. Znajdujemy tu precyzyjne określenie niewidomych masażystów, którzy są uprawnieni do wykonywania tego zadania.

Ustawa 15-6-1950, n. 376, ustanawia w szpitalach zawód masażysty, który mają wykonywać osoby z kwalifikacjami wydanymi przez uprawnione szkoły, oraz ustanawia preferencje dla masażystów niewidomych.

Instytucja szkoły dla niewidomych masażystów-fizjoterapeutów została utworzona na mocy ustawy nr 570/1961.

Czas trwania kursu wynosi 3 lata, a dostęp do niego uzyskuje się bezpośrednio po ukończeniu szkoły obowiązkowej (14 lat).

Pod koniec lat 70. Włochy wprowadziły szeroko zakrojoną reformę opieki społecznej i służby zdrowia. Zgodnie z międzynarodowymi standardami, masaż ręczny był uważany za właściwy dla odnowy biologicznej, która nie należała do ogólnych usług zdrowotnych świadczonych przez państwo każdemu obywatelowi. Z drugiej strony masaż neurologiczny, fizjoterapia, został wprowadzony do opieki zdrowotnej świadczonej przez państwo. Jeśli chodzi o kwalifikacje, wspomniana wyżej reforma wymaga posiadania dyplomu uniwersyteckiego.

[Kursy zawodowe / uniwersyteckie](#)

Nie istnieje prawna definicja niewidomego terapeuty rehabilitacyjnego, w tym sensie, że dyplom rehabilitanta jest taki sam dla osób widzących i niewidomych. Istnieją zatwierdzone uniwersytety i szkoły regionalne. Na kursy te można się dostać, posiadając świadectwo ukończenia szkoły średniej, a ponieważ liczba szkół jest ograniczona, można się na nie dostać po zdaniu testu kwalifikacyjnego. Test składa się z pytań dotyczących wykształcenia ogólnego, a w niektórych szkołach regionalnych także z testu psychologicznego. Należy pamiętać, że niewidomi uczestnicy mają możliwość skorzystania, na życzenie, podczas testów pisemnych z pomocy osoby widzącej, udostępnionej przez komisję egzaminacyjną (Dekret Królewski nr 653 z 4 maja 1925, art. 102).

Programy szkół regionalnych są ustalane na mocy dekretu ministerialnego z 10 lutego 1974 roku, natomiast programy uniwersytetów można znaleźć na ich stronach internetowych. Obydwie szkoły trwają trzy lata, a ich programy są mniej więcej podobne i obejmują specjalizacje, które zazwyczaj dotyczą ortopedii lub neurologii. Szkoły te współpracują z lokalnymi instytucjami/służbami zdrowia i/lub z lokalnymi szpitalami, w których studenci mogą odbywać praktyki.

Region Liguria postanowił zarezerwować dwa stanowiska dla niewidomych terapeutów rehabilitacyjnych w miejscowej szkole (1987), a Uniwersytet w Padwie od lat przyjmuje osoby niewidome bez uprzedzeń, podobnie jak Uniwersytet w Brescii.

Państwowa Szkoła Zawodowa we Florencji we współpracy z Wydziałem Medycyny i Chirurgii tamtejszego Uniwersytetu zawarła w 1999 roku specjalne porozumienie dotyczące aktywacji dyplomu uniwersyteckiego (DU) w dziedzinie fizjoterapii, zarezerwowanego dla niewidomych studentów posiadających świadectwo ukończenia szkoły średniej. Możliwość zapisania się na Wydział Medycyny i

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 100 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

Chirurgii w celu uzyskania dyplomu fizjoterapeuty dla osób z dysfunkcją wzroku istnieje na wielu uniwersytetach, w tym na uniwersytecie w Bari, który od niedawna jest dostępny.

Istnieją dwa rejestry państwowe: rejestr masażystów (Ustawa nr 403/71) i rejestr terapeutów rehabilitacyjnych (Ustawa z 11 stycznia 1994 r. nr 29).³⁰

Obowiązki pracodawców

Masażystów-fizjoterapeutów

Ustawa ta nadal przewiduje, że począwszy od 700 łóżek, na każde kolejne 300 lub ułamek ponad 200 łóżek należy zatrudnić dodatkowego niewidomego masażystę fizjoterapeutę: i nadal jednego niewidomego masażystę fizjoterapeutę na każde 50 łóżek na oddziałach wyspecjalizowanych w opiece rekonwalescencyjnej i rehabilitacyjnej.

Terapeuci rehabilitacyjni

Sektor publiczny: W przypadku terapeutów rehabilitacyjnych wspomniana wyżej ustawa nr 29 z 11 stycznia 1994 r. przewiduje 5% każdego personelu na każdym oddziale lub w każdej klinice rehabilitacyjnej każdego ULSS (art. 4, ust. 1).

Prywatni: jeden terapeuta rehabilitacyjny na 35 pracowników (art. 4, ust. 3 ustawy z 11 stycznia 1994 r.).

Dla tych, którzy nie przestrzegają przepisów dwóch wymienionych w tym paragrafie ustaw oraz ustawy 686/1961, przewidziane są sankcje w art. 5 ustawy z 11 stycznia 1994 r. oraz art. 4 i 6 Ustawy nr 686 z 21 lipca 1961 roku.

Nauczyciele

Przed osiągnięciami Nicolodiego (3. dekada XX wieku) w szkołach publicznych pracowało kilku nauczycieli. Warto dziś zwrócić uwagę na pewne okoliczności, które to umożliwiły. a) włoski system szkolny, podobnie jak wszędzie, w większym stopniu niż dziś opierał się na komunikacji werbalnej; b) szkoła była dostępna tylko dla wyższych warstw społecznych; c) nauczyciel cieszył się wśród społeczeństwa znacznie większą renomą niż dziś; d) selekcja uczniów opierała się głównie na osiągnięciach w nauce, z wyjątkiem szczególnych przypadków zachowań dewiacyjnych. Niewidomi nauczyciele mogli zajmować się przedmiotami szkolnymi, które nie wymagały egzaminów pisemnych, takimi jak prawo, filozofia, historia, muzyka; szczególnie aktywni byli w szkołach średnich, gdzie uczniowie mieli być bardziej odpowiedzialni i pełni szacunku. Mieliśmy też niewielką liczbę dyrektorów.³¹

Zanikanie tradycyjnych zawodów

Zmiany są wyzwaniem

Filozofowie greccy (Eraklitos) postawili przed sobą dylemat "stabilność kontra zmiana". Obecnie doświadczamy, jak szybko i często nieprzewidywalnie następują zmiany. Zmiany są ogólnie znane - wzrost, pory roku, ale kiedy są albo zbyt szybkie, albo nieoczekiwane / nieprzewidywalne, wywołują obawy, niepokój, a w niektórych przypadkach wrogość. W przypadku osób z dysfunkcją wzroku jest to jeszcze bardziej prawdziwe niż w przypadku osób widzących. Wzrok, jak wiemy, chroni nas przed niebezpiecznymi sytuacjami. Z kolei brak wzroku naraża człowieka na sytuacje nieprzewidywalne. Powyższe rozważania, choć bardzo zwięzłe, mogą pomóc nam lepiej zrozumieć zanikanie tradycyjnych zawodów oraz wysiłki UICI zmierzające do znalezienia akceptowalnych i realistycznych rozwiązań. W

³⁰ https://drive.google.com/file/d/1zOurWS2Vabz5dswzRNS_yArD-DdJEue7/view?usp=sharing

³¹ <https://drive.google.com/file/d/1AodgQxE487ioizPnl1sfbyptljE3wFb/view?usp=sharing>

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 101 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

starym systemie osoba z dysfunkcją wzroku po ukończeniu 3-letniego kursu zawodowego mogła zostać zatrudniona jako operator centrali telefonicznej lub masażysta. W przypadku dorosłych osób niewidomych (powyżej 18 roku życia) wystarczał jeden rok.

O kryzysie tradycyjnych zawodów zadecydowały różne okoliczności:

- a) Rozwój technologii z automatycznym reagowaniem;
- b) Reforma służby zdrowia i opieki, która praktycznie wykluczyła masaż manualny na rzecz masażu neurologicznego. Oznacza to, że nowy fizjoterapeuta, aby dostać pracę, musiał mieć wyższe wykształcenie.
- c) Wyższe wykształcenie i nowe technologie były głównymi czynnikami, które zadecydowały o szybkim upadku idei pracy chronionej.

Reakcje

Jeśli chodzi o operatora centrali telefonicznej, IUB podjął próbę rozszerzenia definicji tzw. stanowiska operacyjnego, które jest podstawą możliwości zatrudnienia operatora centrali telefonicznej. Nowa definicja uwzględnia również automatycznych respondentów; ponadto UICI uzyskał informację, że 3 nowe profile zostały uznane za równoważne z profilem operatora centrali telefonicznej, a w konsekwencji uprawniały wykwalifikowanego operatora do zatrudnienia przez pracodawcę.

Rozporządzenie Ministra Pracy z dnia 10 stycznia 2000 r., znane jako rozporządzenie Salvi, określa:

- 1) operator telefoniczny do informowania klientów i obsługi klientów;
- 2) operator telefoniczny do korzystania z bazy danych i zarządzania tą bazą
- 3) telefon dla telemarketingu i infolinii alarmowej / usługi teleratownicze.³²

W kierunku prawa integracyjnego

Integracja szkolna

We Włoszech, podobnie jak w innych krajach, począwszy od 1960 roku zaczęto kwestionować tradycyjny model społeczności opartej na samowystarczalnym obszarze. Dotyczyło to wielu dziedzin społecznych i psychologicznych, w tym systemu szkolnictwa. Główną ideą była zmiana perspektywy, to znaczy zmiana punktu wyjścia w obserwowaniu i mierzeniu się z osobą z jedną lub więcej niepełnosprawnościami.

Psychiatrzy, socjologowie, filozofowie odkryli, że skuteczniej i bardziej realistycznie jest rozpatrywać jednostkę ludzką, wychodząc nie od jej "deficytu", czyli tego, co jest "minusem", co jest wadliwe, co zawodzi, ale wychodząc z innego punktu widzenia, który traktuje osobę ludzką jako rzeczywistość holistyczną, uwzględniającą wszystkie jej sfery, np. sferę biologiczną, psychologiczną, społeczną. Innymi słowy - jak argumentowali - jeśli weźmiemy pod uwagę przede wszystkim to, co zawodzi, pomijając to, co jest aktywne, ryzykujemy zaniedbanie lub całkowite zignorowanie wielu dostępnych zasobów/potencjałów, możliwości oferowanych przez środowisko społeczne w perspektywie rozwoju

³² <https://drive.google.com/file/d/1tEvRIXdjEcK1jMz3j-NiNIT3UA2nlNqN/view?usp=sharing>

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 102 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

jednostki. Zgodnie z tą wizją zakwestionowano wiele tzw. instytucji totalnych, takich jak przytułki, domy dziecka i wszystkie instytucje "specjalne". We Włoszech istniały ośrodki chronione dla osób upośledzonych umysłowo, dla dzieci weteranów wojennych, sierot cywilnych, sierot wojennych itp.

Jeśli chodzi o szkołę, Ustawa 517 z 1977 roku wprowadziła zasadę integracji. Ogólną ideę, która przyświecała tej ustawie, można podsumować następująco:

- skuteczność procesu uczenia się zależy z pewnością od dostępności odpowiedniego środowiska fizycznego, odpowiedniego wyposażenia, przygotowanego personelu, ale w znacznym stopniu także od czynników emocjonalnych i społecznych. W szkołach specjalnych, które były dobrze wyposażone, bardzo często brakowało interakcji społecznych między niewidomymi uczniami a ich widzącymi rówieśnikami. Ustawa 517 starała się docenić dobre osiągnięcia szkół specjalnych i dodać korzyści wynikające z pozytywnych relacji społecznych, w naszym przypadku - z widzącymi rówieśnikami. Ustawa określiła więc pewne udogodnienia i środki, aby zapewnić dostępność i skuteczność wszystkich niezbędnych wymogów, takich jak: a) przeszkoleni nauczyciele specjaliści; b) praca zespołowa obejmująca planowanie i monitorowanie oraz, co bardzo ważne, praca zespołowa pomiędzy pracownikami szkoły a lokalnymi organizacjami społecznymi/psychologicznymi.

Wszyscy musimy zdawać sobie sprawę, że prawo, nawet najlepsze, nie wystarczy, by zmienić złożoną rzeczywistość, ponieważ bardzo często przygotowanie pracowników szkoły, dostępność odpowiedniego sprzętu, w niektórych przypadkach opór rodziców - wszystkie te czynniki mogą utrudniać, a nawet powodować wrogie reakcje i znaczące cofnięcie w rozwoju.

Ustawa 104/1992 o osobach niepełnosprawnych. ³³

Stanowi ona kamień milowy na drodze do równości szans i niedyskryminacji. Poniżej przedstawiamy tylko najistotniejsze aspekty związane z zakresem niniejszego opracowania.

Inspirująca idea

Niepełnosprawność nie jest cechą indywidualną, której nie da się zmienić, ale wynikiem relacji między osobą a jej ludzkim, fizycznym i technologicznym otoczeniem. Integracja może być promowana poprzez modyfikację tej relacji i oferowanie osobie z niepełnosprawnością możliwości pozytywnej interakcji z otoczeniem, z uwzględnieniem negatywnych konsekwencji wynikających z deficytu, jak również potencjału, możliwości i perspektyw technologicznych.

Główne cele

- a) poszanowanie indywidualnych potrzeb, różnorodność i aktywność obywatelska, uwzględniająca nie tylko ograniczenia, ale i możliwości osoby z niepełnosprawnością i jej środowiska;
- b) zapobieganie upośledzeniu fizycznemu, sensorycznemu i społecznemu oraz marginalizacji;
- c) rehabilitacja i wsparcie przez całe życie dla osoby z niepełnosprawnością i/lub jej rodziny;
- d) ustanowienie partnerstwa między osobą niepełnosprawną i/lub jej rodziną a służbami - szkołą, pośrednictwem pracy, służbą zdrowia - mająca na celu określenie osiągalnych celów, potrzebnych zasobów, harmonogramu;
- e) promowanie powszechnej dostępności usług publicznych / dziedzictwa kulturowego i naturalnego, usług edukacyjnych,

³³ https://drive.google.com/file/d/1jghZDoI2LZs2jEC874Pa6wCc13N6iVX_/view?usp=sharing

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 103 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

technologii itp. f) promowanie badań w różnych dziedzinach, takich jak zdrowie, technologie, nauki społeczne, w celu zapewnienia naukowego wsparcia dla zakresu samego prawa.

Dostępność powszechna

Kolejna bardzo ważna ustawa (znana jako **Prawo Stanca - 2004**) określa wytyczne i szczegółowe zobowiązania dotyczące dostępności informacji i technologii cyfrowych, w tym aplikacji i/lub stron internetowych, oraz obowiązki dla administracji publicznej.³⁴ Ostatnie modyfikacje objęły także aplikacje mobilne, co początkowo nie było uwzględnione w ustawie. Niestety, prawo to nie jest wdrażane tak, jak powinno, nie tylko ze względów biurokratycznych, ale z pewnością dlatego, że "dostępność i użyteczność", zamiast być zbiorem dobrze zdefiniowanych zasad, jest także swego rodzaju żywym językiem, który - jak każdy język mówiony - podlega ciągłemu rozwojowi.

Dostępność oznacza zdolność systemów informatycznych do dostarczania usług i informacji odpowiednich dla wszystkich, bez dyskryminacji, nawet dla tych, którzy z powodu niepełnosprawności są zmuszeni do korzystania z technologii wspomagających.

Użyteczność oznacza "stopień, w jakim produkt może być używany przez określonych użytkowników do wykonywania określonych zadań w sposób skuteczny, wydajny i satysfakcjonujący w określonym kontekście użytkowania" (norma 9241 „Wymagania ergonomiczne dotyczące pracy biurowej z terminalami wyposażonymi w monitory ekranowe (VDT)" Międzynarodowej Organizacji Normalizacyjnej ISO).

Problemy z użytecznością są badane w ramach interakcji człowiek-komputer, ze szczególnym uwzględnieniem interfejsów użytkownika; na przykład, problem pojawia się, gdy model koncepcyjny projektanta nie pokrywa się z modelem koncepcyjnym użytkownika końcowego. Stopień użyteczności jest tym większy, im bardziej zbliżone są do siebie dwa modele.

Główne właściwości systemu użytkowego można podsumować następująco:

- A) Skuteczność: dokładność i kompletność, z jaką określone użytkownicy mogą osiągnąć określone cele w określonych środowiskach;
- B) Efektywność: ilość wydanych środków w stosunku do dokładności i kompletności osiągniętych celów;
- C) Satysfakcja: komfort i akceptowalność systemu pracy dla jego użytkowników oraz innych osób, na które wpływa jego użytkowanie;
- D) Łatwość uczenia się: Użytkownik musi osiągnąć dobre wyniki w krótkim czasie;
- E) Łatwość przechowywania: użytkownik musi mieć możliwość interakcji z interfejsem nawet po długim okresie nieużywania, bez konieczności rozpoczynania pracy od początku;
- F) Bezpieczeństwo i odporność na błędy: Wpływ błędu musi być odwrotnie proporcjonalny do prawdopodobieństwa wystąpienia błędu.

³⁴ <https://drive.google.com/file/d/1-A6oLQGM-3h3YVPO-HbuDo-7pIVGPNpk/view?usp=sharing>

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 104 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

Portal Ministerstwa Spraw Wewnętrznych jest zaangażowany w działalność Grupy Roboczej ds. Użyteczności (GLU), utworzonej w 2012 roku przez Departament Usług Publicznych w celu promowania inicjatyw i rozpowszechniania narzędzi służących promowaniu kultury użyteczności w administracji publicznej.

Jedną z najważniejszych innowacji dla administracji jest obowiązek opublikowania do 23 września 2020 r. Deklaracji Dostępności. Administracja Publiczna musi wskazać status zgodności każdej strony internetowej i aplikacji mobilnej z wymogami dostępności. Deklaracja dostępności jest przekazywana za pomocą specjalnej aplikacji internetowej. Ponadto ustawa o dostępności cyfrowej powierzyła Agencji ds. Cyfrowych Włoch (AgID) liczne zadania, w tym:

- 1) nadzorować wdrażanie wyżej wymienionej ustawy;
- 2) udzielać pomocy Administracji Publicznej w stosowaniu obowiązującego prawa;
- 3) wydawać przepisy techniczne, okólniki i wytyczne dotyczące dostępności narzędzi informatycznych;
- 4) monitorować strony internetowe i aplikacje mobilne Administracji Publicznej;
- 5) okresowo informować Komisję Europejską o wynikach monitoringu;
- 6) upowszechniać problematykę dostępności w Administracji Publicznej.

Specyfikacje techniczne dla stacji roboczych

W 2018 r. dekretem legislacyjnym nr 106 zmieniającym i aktualizującym ustawę nr 4/2004 Włochy przyjęły dyrektywę UE 2016/2102, mającą na celu poprawę dostępności stron internetowych i aplikacji mobilnych w sektorze publicznym każdego państwa członkowskiego.

Wytyczne dotyczące dostępności

W ramach wdrażania dyrektywy europejskiej AgID wydała wytyczne dotyczące dostępności narzędzi informatycznych, obowiązujące od 10 stycznia 2020 r., które ukierunkowują Administrację Publiczną na świadczenie coraz bardziej dostępnych usług. W praktyce wymagania techniczne dotyczące dostępności, wprowadzone przez włoską ustawę w 2004 roku, potwierdzone i zmodyfikowane późniejszymi zmianami, odnoszą się do WCAG 2.1 (Wytyczne dotyczące dostępności treści internetowych) zdefiniowanych przez W3C. Oświadczenie o dostępności wprowadza tak zwaną "procedurę informacji zwrotnej", która pozwala użytkownikom zgłaszać dodatkowe problemy związane z niedostępnością mobilnych stron lub aplikacji. Dopiero w przypadku braku odpowiedzi lub niezadowolającej odpowiedzi ze strony administracji, obywatel może skorzystać z "Procedury wdrożenia", kontaktując się z Rzecznikiem Praw Obywatelskich.

Cele w zakresie dostępności

Administracja Publiczna musi do 31 marca każdego roku opublikować cele związane z dostępnością na bieżący rok oraz stan realizacji planu telepracy.³⁵

³⁵ <https://www.agid.gov.it/it/design-servizi/accessibilita>

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 105 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

W 2015 roku Agencja ds. Cyfrowych Włoch wydała wskazania i wytyczne, których pracodawcy muszą przestrzegać, aby przygotować najbardziej odpowiednie narzędzia techniczne i technologie wspomagające do wykonywania zadań, do których jest przypisany pracownik z niepełnosprawnością. Dokument został udostępniony administracjom, organizacjom, federacjom i stowarzyszeniom zaangażowanym w problematykę dostępności.

Okólnik jest dostępny pod adresem

https://www.agid.gov.it/sites/default/files/repository_files/circolari/agid_specifiche_postazioni_lavoro_0.pdf

ICF to ostatni krok w rozwoju systemu inkluzji.

Włochy były pierwszym krajem, który przyjął ICF w ramach projektu ministerialnego (2019).

Jak już wspomniano, ICF koncentruje się na perspektywie "funkcjonowania", a nie na perspektywie "deficytu". Różnorodność jest traktowana nie tylko jako normalna okoliczność, ale także jako szansa dla wszystkich i dla każdego, aby poszerzyć horyzonty myślowe, rozwinąć nowe idee i wspólnie dążyć do wspólnego dobra.

WNIOSKI DOTYCZĄCE DZIAŁALNOŚCI BADAWCZEJ WE WŁOSZECH

Starłem się nakreślić główny problem projektu RADAR, czyli jak poprawić obecną sytuację w zakresie możliwości zatrudnienia osób z niepełnosprawnością wzrokową we Włoszech w perspektywie europejskiej. Jak pokazano we wstępie, problem ten ma kilka aspektów, z których wszystkie powinny być brane pod uwagę zgodnie z wizją holistyczną, a nie koncentrować naszą uwagę tylko na jednym z nich, choć może on mieć kluczowe znaczenie, np. na prawodawstwie, dostępności czy dostępnych usługach. Wszystkie wyżej wymienione czynniki, a także inne, które zostały omówione w niniejszym opracowaniu, przyczyniają się do rozwiązania problemu i są ze sobą ściśle powiązane.

Do napisania niniejszego opracowania wykorzystałam zarówno dane statystyczne, choć nie tak precyzyjne i nie tak kompletne, świadków pochodzących zarówno od interesariuszy z dysfunkcją wzroku, jak i od osób w pełni widzących, którym zdarzyło się zetknąć z tym problemem nawet po raz pierwszy. Zrobiłam to wyraźnie, ponieważ moje doświadczenia jako lidera toskańskiego oddziału UICI przekonały mnie, że

pierwszym krokiem w kierunku rozwiązania złożonego problemu jest **podzielenie** się nim. Cały artykuł ma na celu pomóc czytelnikowi **wczuć się w problem, to znaczy nawiązać empatię między nowym uczestnikiem - czytelnikiem - a głównymi zainteresowanymi czyli osobami z niepełnosprawnością wzroku i ich organizacjami.**

Włączenie oznacza przede wszystkim próbę spotkania się ze sobą, aby zmniejszyć dystans i zamienić trudności w nowe możliwości.

Obecna sytuacja, wynikająca z COVID19 , paradoksalnie zmusza wszystkich do wynalezienia nowych rozwiązań, opartych na jak najlepszym wykorzystaniu istniejących zasobów, aby wspólnie wyjść z tego labiryntu.

Antonio Quatraro, Florencja, 16 września 2020 r.

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 106 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

Włoski Raport Kluczowych Świadców: Podsumowanie

Założenie

Grupa fokusowa odbyła się 27 maja 2020 r. i była poświęcona kluczowym świadkom. Wybrana próba reprezentuje różne obszary gospodarcze i biznesowe, role/ obowiązki i odpowiedzialności na poziomie krajowym. Wybrane sektory są reprezentowane przez : bankowość i finanse, ośrodki badawcze, zdrowie i usługi, turystykę.

Uwagi dodatkowe

Podczas dyskusji pojawiło się wiele pomysłów, sugestii i poglądów, które uważamy za bardzo istotne dla naszego badania. Dlatego zamieściliśmy specjalny akapit zatytułowany "Dodatkowe pytania", który odzwierciedla przebieg dyskusji.

Uczestnicy

W sesji online wzięli udział przedstawiciele włoskich partnerów (IRIFOR i Centro Machiavelli) oraz wybrana grupa 6 kluczowych świadków- wszyscy są pracownikami.

Narzędzie badawcze – grupa fokusowa: Analiza danych

Liczba nadesłanych kwestionariuszy: 6

Liczba wypełnionych kwestionariuszy: 6

Uwagi ogólne

Na podstawie informacji zwrotnych od kluczowych świadków można znaleźć następujące wspólne mocne strony:

- 1) Wysoki poziom wykształcenia;
- 2) Dobry poziom informacji o głównych ustawach i przepisach dotyczących osób niewidomych i słabowidzących;
- 3) Zadowolające dopasowanie pracy do osobistych oczekiwań;
- 4) Wysoki / bardzo wysoki poziom efektywności technologii i procedur wewnętrznych wykorzystywanych do realizacji zadań / funkcji;
- 5) Dobry poziom relacji międzyludzkich - z kolegami / współpracownikami;
- 6) Postrzeganie dobrego / wysokiego poziomu satysfakcji swoich współpracowników;
- 7) Dobry / wysoki poziom współpracy ze współpracownikami;
- 8) Potrzeba dodatkowej pracy (dość dużo / dużo))
- 9) Akceptowalny / dobry poziom mobilności / zewnętrzna pomoc w przemieszczaniu się z domu do pracy i z powrotem;
- 10) Dobra wewnętrzna mobilność w miejscu pracy;

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 107 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

11) Dobry / wysoki poziom dostosowania zmian do specyficznych potrzeb;

Wreszcie, bardzo realistyczne sugestie dla młodych osób pragnących zdobyć pracę. Preferujemy przedstawianie tych zaleceń w sposób całościowy, ze względu na ich żywość i jasność:

-Pracuj zespołowo;

-studiuj, a następnie daj się poznać dzięki stażom, pracy społecznej i innym podobnym działaniom;

- wiele konkretnych studiów i poświęceń;

Być może najważniejszą rzeczą, aby iść dalej, jest przede wszystkim wiara w to, że się uda. Wymagany wysiłek nie daje wytchnienia. Nie można pozwolić sobie na normalną i spokojną przeciętność, zawsze trzeba być na szczycie, o krok do przodu; jest to dość męczące i nie zawsze w pełni się opłaca. Po 30 latach pracy, przynaję, zaczynam odczuwać ciężar, ale nie jest to jeszcze czas, aby się poddawać.

Najważniejszą kwestię, jak sądzę, można podsumować następująco: osoba niewidoma, ale chyba każda niepełnosprawna, aby w pełni zaistnieć w grupie zawodowej, musi umieć rozwiązywać więcej problemów niż ich stwarzać. Jeśli ktoś jest szczególnie przygotowany i przeciętnie, gdy pojawia się problem, jego interwencja jest potrzebna, bo bez niego prawie nic nie może toczyć się dalej w ten sam sposób, to wszystkie inne problemy zostają rozwiązane: oprogramowanie, sprzęt, towarzyszenie w określonym miejscu itp. stają się nieistotnymi lub możliwymi do pokonania trudnościami. Są to rzeczy, które każdy powinien w jakiś sposób rozwiązać. Jeśli natomiast ktoś nie ma kontaktu z innymi lub nie potrafi rozwiązywać problemów, wszystko staje się nie do pokonania. Zdaję sobie sprawę, że przedstawiliśmy dość trudny obraz, ale taka jest rzeczywistość: walka, walka i jeszcze raz walka. Powtarzam, że jest to męczące, ale satysfakcja czasem przychodzi, jednak można to wszystko robić tylko wtedy, gdy napędza nas coś, co pochodzi z wewnątrz, osobista potrzeba, która pozwala nam iść naprzód przez całą drogę. Trzeba jednak powiedzieć, że niestety, oprócz tego zaangażowania i naturalnego talentu, trzeba mieć także szczęście, by spotkać odpowiednich ludzi w odpowiednim czasie. Ludzie, którzy nie potrafią zrozumieć wartości osoby niewidomej, nie są przekonani nawet po latach pracy. Ci, którzy potrafią zrozumieć, robią to natychmiast. Potem można zoptymalizować rzeczy, interakcje i narzędzia, ale potrzebna jest do tego chęć wszystkich. Zawsze bardzo ciężko pracowałem, ale miałem też szczęście spotkać odpowiednich ludzi. Powtarzam, że aby w pełni zaistnieć w grupie roboczej, potrzeba wielu rzeczy, czasem napotyka się na pewne trudności, ale osoba niewidoma musi zrobić to, co może: ciężko pracować. Jeśli masz pasję, powinieneś się na niej jak najbardziej skupić, sprawić, by ta pasja stała się twoją pracą. Nieważne, że jej nie ma i że wydaje się trudna, będzie to dla ciebie największa satysfakcja. Jeśli nie jest to możliwe, znajdź inną pasję itd. W tak dużym świecie z pewnością jest coś wykonalnego. Ukończyć studia ekonomiczne, matematyczne lub lingwistyczne; położyć duży nacisk na rozwój osobowości otwartej i proaktywnej, pielęgnować oryginalne i wyróżniające się zainteresowania, co może sprzyjać wszelkim nietypowym umiejętnościom; mieć, w miarę możliwości, jak najszerszy wachlarz doświadczeń (podróże, szkolenia itp.); Nie bójcie się znajdować siebie, bez uprzedzeń, w nowych rolach i zadaniach, przy integracyjnych stołach roboczych, w eksperymentach organizacyjnych lub technicznych: będzie to doskonałe przypomnienie dla przełożonych i kolegów.

Uwagi

Wszystkie materiały badawcze, takie jak szablony kwestionariuszy, opracowanie siatek ankiet dla kluczowych świadków są dostępne i do wglądu w Repozytorium RADAR TEAF - WŁOCHY Kompletne

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 108 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

materiały robocze grudzień 2020: [Link do Google Drive https://drive.google.com/drive/folders/1tE5B_TcenOjLuHwRzluHAmpjYWOPd2nU- Repozytorium TEAF - WŁOCHY kompletne materiały robocze].

Włoska Grupa fokusowa: Podsumowanie

Założenia

W ramach działań badawczych przewidzianych w projekcie **RADAR** we Włoszech przeprowadzono dwie Grupy Dyskusyjne: pierwsza skierowana do Operatorów Usług Pracy z Regionalnej Agencji Zatrudnienia Toskanii - ARTI (przeprowadzona online 15 kwietnia 2020 r.) i druga z udziałem przedsiębiorców, przedstawicieli biznesu i pracodawców (przeprowadzona online 20 maja 2020 r.).

Obie grupy dyskusyjne wpisują się w szersze ramy działań mających na celu określenie i podkreślenie - w skali europejskiej - aktualnych procedur i dobrych praktyk w zakresie pośrednictwa pracy i możliwości zatrudnienia osób niewidomych i słabowidzących, opisanie ich mocnych i słabych stron oraz perspektyw dostępności, związanych z wykorzystaniem nowych technologii.

Zebrane dane miały na celu zebranie informacji niezbędnych do opracowania projektu T.E.A.F - *"Ramowe zasady dotyczące szkolenia-zatrudnienia-dostępności"* - dostarczającego informacji dotyczących włoskiej rzeczywistości, do których zostaną dodane te same dane zebrane w krajach partnerskich.

Wybrana **próba Operatorów Usług Pracy** jest reprezentatywna dla różnych ról/obowiązków i odpowiedzialności obecnych w wyżej wymienionych usługach i należy do obszarów takich jak: Florencja i sąsiednie gminy (Campi Bisenzio, Pontassieve, Scandicci) oraz Arezzo. Natomiast próba **Pracodawców** jest reprezentatywna dla różnych obszarów gospodarczych i biznesowych, ról / obowiązków i odpowiedzialności na poziomie krajowym. Sektory reprezentowane przez Pracodawców to: bankowość i finanse, ośrodki badawcze, usługi turystyczne i sektory trzecie.

W skład włoskiego zespołu badawczego prowadzącego online obie Grupy Dyskusyjne weszli: Antonio Quatraro; Barbara Leporini; Paola Trabalzini; Alessandro Fioravanti (IRIFOR), Mario Paiano; Giulia Moretti (CENTRO MACHIAVELLI).

Główne cele

Główne cele Grupy fokusowej zostały podzielone według powiązanych z nimi celów:

Dla operatorów służb zatrudnienia:

a) Zebranie informacji na temat aktywnej polityki prowadzonej przez Urzędy Pracy w zakresie zatrudnialności, poradnictwa zawodowego i szkoleniowego, pośrednictwa pracy i szczególnego wsparcia dla osób niewidomych i słabowidzących;

b) Ustalić, jakie są potrzeby i uwagi Operatorów Rynku Pracy w tym zakresie.

Dla Pracodawców i Przedsiębiorców w ogóle:

a) Zebranie informacji na temat dobrych praktyk, procedur, mocnych stron i braków w zakresie dostępu i uczestnictwa w procesie biznesowym pracowników niewidomych i słabowidzących;

b) Zebranie uwag i potrzeb przedsiębiorców i pracodawców dotyczących tego tematu.

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 109 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

Uczestnicy

| Grupa fokusowa Operatorów Usług Pracy (14 kwietnia 2020 r.) | Grupa fokusowa ds. Pracodawców (20 maja 2020 r.) |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ● A. Manco, kierownik ARTI Arezzo (usługi wsparcia indywidualnego, pośrednictwo pracy, orientacja w szkoleniach); ● M. Damasso, ARTI Parterre (FI) / ARTI Pontassieve, kierownik ds. pośrednictwa pracy; I. Lazzerini, Wstępna selekcja ukierunkowanego stażu dla firm Ustawa 68/99 z obowiązkiem zatrudniania; L. Cuda, ARTI Campi Bisenzio (FI), usługi w zakresie przyjmowania i ukierunkowywania; G. Frasca, kierownik działu pośrednictwa pracy, dopasowywanie popytu i podaży na pracę dla firm publicznych i prywatnych Ustawa 68/99; ● M. Masiani, ARTI Empoli (FI), usługi przyjmowania i ukierunkowywania; S. Casini, ARTS Campi Bisenzio (FI) A. Bartolomei, ARTI Florencja | <ul style="list-style-type: none"> ● T. Torres, BANCA d'ITALIA, Rzym. ● A. Celli ● A. Lorieri ● C.Montani, CNR, Piza ● E. Bonomi, CST-Centro Studi Turistici, Florencja ● G.P. Gallerano, ENEA, Frascati ● P. Carbonaro, Konsorcjum CO&SO, Florencja ● V. Turrini, sieć PAS (obszar fizjoterapii), Florencja ● F. Manconi, BANCA d'ITALIA, Florencja ● F. Vanni, De Plus Planet, Florencja |

Przeprowadzone działania i metody realizacji

Konkretne wdrożone działania oraz zastosowana metodologia przeprowadzenia Grup fokusowych zostały podzielone według powiązanych z nimi celów:

Dla operatorów usług pracy:

Grupa fokusowa została zorganizowana w sposób opisany w następujących częściach:

- 1) Przedstawienie uczestników i ich działań w ramach referencyjnej (referencyjnych) organizacji ARTI, ze szczególnym uwzględnieniem zarządzania działaniami wspierającymi szansą na zatrudnienie / podaż pracy / dopasowywanie popytu dla osób niewidomych i słabowidzących;
- 2) Ogólne wprowadzenie do celów i działań projektu RADAR;
- 3) Wprowadzenie do "Europejskich ramowych zasad dotyczących szkolenia - zatrudnialności -dostępności do rynku pracy" dla osób niewidomych i słabowidzących (TEAF) oraz kontekstowość wkładu wymaganego od uczestników grupy fokusowej w badania terenowe;

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 110 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

4) Dyskusja kierowana na temat kluczowych zagadnień dotyczących: *Głównych ofert pracy dostępnych do tej pory/dostępnych dla osób niewidomych i słabowidzących; Dobrych praktyk w zakresie zatrudnialności i pośrednictwa pracy dla osób niewidomych i słabowidzących; Zachęt i możliwych działań lub programów wspierających zatrudnialność i pośrednictwo pracy dla osób niewidomych i słabowidzących; Możliwych perspektyw wzmocnienia działań w zakresie poradnictwa i wsparcia w zakresie pośrednictwa pracy dla osób niewidomych i słabowidzących, poprzez specjalne przygotowanie operatorów odpowiedzialnych za te zadania (wykrywanie potrzeb);*

5) Wypełnienie odpowiedniego kwestionariusza grupy fokusowej³⁶ zawierającego szczegółowe pytania dotyczące omawianych zagadnień, w celu zebrania danych ilościowych i jakościowych.

Dla pracodawców i ogólnie dla podmiotów działających na rzecz przedsiębiorczości:

Grupa fokusowa składała się z następujących części:

1) Prezentacja uczestników i ich działalności w ramach przedsiębiorstwa, ze szczególnym uwzględnieniem zarządzania działaniami wspierającymi szanse na zatrudnienie i znalezienie pracy przez osoby niewidome i słabowidzące;

2) Ogólne wprowadzenie do celów i działań projektu RADAR;

3) Wprowadzenie do "Europejskich ram na rzecz szkolenia, zatrudnienia i dostępności do rynku pracy" dla osób niewidomych i słabowidzących (TEAF) oraz kontekstualizacja wkładu wymaganego od uczestników grupy fokusowej do badań terenowych;

4) Dyskusja kierowana na temat kluczowych zagadnień dotyczących: *dobrych praktyk, konkretnych procedur, wyników i ewentualnych krytycznych kwestii związanych z zatrudnieniem i operacyjnym wejściem niewidomych i pełnosprawnych pracowników do firmy; obowiązków, odpowiedzialności i interakcji niewidomych i pełnosprawnych pracowników w ramach procesu biznesowego i zespołu roboczego; stanu kultury dostępności w firmie: konkretne działania i interwencje w celu logistycznej i/lub organizacyjnej adaptacji oraz aktualizacji wewnętrznych zasobów technologicznych i instrumentalnych, zgodnie z potrzebami pracowników niewidomych i słabowidzących; możliwe perspektywy rozwoju organizacyjnego firmy poprzez doraźne plany szkoleniowe uwzględniające szczególne potrzeby pracowników niewidomych i słabowidzących, takie jak ogólne szkolenie pracowników w zakresie dobrych praktyk współpracy wewnętrznej, dostosowane do potrzeb szkolenie techniczne/zawodowe dla pracowników niewidomych i słabowidzących w zakresie rozwoju wspomagających technologii informacyjno-komunikacyjnych w pracy (wykrywanie potrzeb);*

³⁶ Szczegółowy raport grupy fokusowej z Włoch dla projektu RADAR: Online Dec 2020: [Link do Google Drive https://drive.google.com/drive/folders/1aDFY8TU4B9n8KSmcI_4N30B1_ZsTQUjL - Repozytorium TEAF - kompletne materiały robocze] Wzory stosowanych narzędzi badawczych, nazwanych "Focus Group Questionnaire" są dostępne i można się z nimi zapoznać w tym miejscu..

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 111 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

5) Wypełnienie odpowiedniego kwestionariusza dla grup fokusowych³⁷ zawierającego szczegółowe pytania dotyczące omawianych zagadnień w celu zebrania danych ilościowych i jakościowych.

Wyniki grupy fokusowej operatorów usług pracy

W trakcie dyskusji pojawiły się różne elementy odnoszące się do trzech głównych aspektów, a mianowicie: a) jakości działań w zakresie poradnictwa zawodowego i/lub szkoleniowego; b) procedur pośrednictwa pracy dla osób niewidomych i słabowidzących; c) postrzegania przez samych Operatorów tej szczególnej kategorii użytkowników oraz możliwych przeszkód, jakie napotykają w zaspokajaniu ich potrzeb zawodowych. Ponadto, w trakcie dyskusji określono potencjalne zmiany, które mogłyby udoskonalić działania wspierające Operatorów, tak aby stały się one bardziej wnikliwe i skuteczne w odniesieniu do potrzeb osób z dysfunkcją wzroku.

W porównaniu z dostępnymi dotychczas głównymi możliwościami zatrudnienia dla osób niewidomych i słabowidzących, wyłoniła się dość powszechna tendencja: osoby te **nadal znajdują się w tradycyjnych profilach zawodowych** (np. operator centrali telefonicznej lub masażysta), podczas gdy możliwe nowe obszary zatrudnienia dzięki zastosowaniu wspomagających technologii informacyjno-komunikacyjnych mają nadal dość marginalne znaczenie i rozpowszechnienie.

Według Operatorów wynika to z kilku przyczyn związanych z jednej strony z **indywidualnymi czynnikami** (takimi jak osobista postawa osób z dysfunkcją wzroku poszukujących pracy, ich indywidualna motywacja i poziom informacji na temat ich własnych, aktualnie dostępnych możliwości rozwoju zawodowego), a z drugiej strony z **systemowymi czynnikami** (takimi jak pełny obieg wśród Operatorów Usług Pracowniczych konkretnych informacji i stale aktualizowana wiedza na temat ofert pracy faktycznie dostępnych dla tej kategorii pracowników, obiektywnych barier w ich umieszczeniu oraz rzeczywistej dostępności/zdolności firm do zatrudniania takich pracowników).

Jeśli chodzi o tę ostatnią kwestię, w trakcie dyskusji okazało się, że rynek firm, w których poszukuje się wolnych stanowisk dla osób poszukujących pracy, jest reprezentowany prawie wyłącznie przez firmy "**zobowiązane**" lub zobowiązane do zatrudniania przepisami prawa. We Włoszech Ustawa 68/99 (z późniejszymi zmianami) promuje dostęp i integrację osób niepełnosprawnych na rynku pracy poprzez środki wsparcia i ukierunkowane usługi pośrednictwa pracy. Usługi te prowadzą do zatrudniania pracowników z różnymi stopniami i rodzajami niepełnosprawności (w tym z kategorią będącą przedmiotem naszego zainteresowania), w zależności od wielkości i specyfiki firmy, w oparciu o określone limity i specjalne metody.

³⁷ Szczegółowy raport grupy fokusowej z Włoch dla projektu RADAR: Online Dec 2020: [Link do Google Drive https://drive.google.com/drive/folders/1aDFY8TU4B9n8KSmcI_4N30B1_ZsTQUjL - TEAF Repository - kompletne materiały robocze] Wzory stosowanych narzędzi badawczych, nazwanych "Focus Group Questionnaire" są dostępne i można się z nimi zapoznać.

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 112 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

Z drugiej strony, firmy nieuwzględnione w Ustawie 68/99 stanowią prawie nieistotny obszar, w którym można szukać wolnych stanowisk pracy dla pracowników niewidomych lub słabowidzących, takich jak alternatywne formy zatrudnienia, uwzględniające ich wcześniejsze doświadczenie, profil zawodowy, kierunek studiów/kwalifikacje i postawy osobiste.

Mimo że istnieje wiele działań wspierających (w tym dostosowane do potrzeb środki wsparcia finansowego), mających na celu pokonanie przeszkód ograniczających dostęp tych pracowników do szerszej oferty pracy, liczba mikroprzedsiębiorstw i/lub małych firm, które korzystają z publicznych zaproszeń do składania ofert w tym zakresie, nadal pozostaje raczej ograniczona. Wdrożone interwencje nie są wystarczające, by zagwarantować tym firmom takie same możliwości zatrudnienia jakie mają "firmy zobowiązane". W celu rozpowszechnienia informacji o działaniach wspierających wśród przedsiębiorców, urzędy pracy prowadzą kampanie informacyjne skierowane do firm korzystających z tych możliwości. Są one realizowane za pośrednictwem specjalnych służb, które wskazują pracodawcom możliwości ubiegania się o dofinansowanie w celu usunięcia barier architektonicznych lub zachęcenia do adaptacji/modernizacji sprzętu informatycznego, tak aby spełniał on specyficzne potrzeby pracowników niepełnosprawnych (specjalne technologie sprzętowe i programowe).

Pomimo zachęt i możliwych programów/działań wspierających zatrudnialność i pośrednictwo pracy osób z dysfunkcją wzroku, operatorzy gorąco podkreślali potrzebę **uświadomienia podmiotom gospodarczym potencjału zawodowego, jaki może drzemać w tej kategorii pracowników** dzięki odpowiednim dostosowaniom technologicznym, które niekoniecznie są równoznaczne z kosztami ("odnowa / zmiana mentalności firm prywatnych, zwłaszcza tych, które nie są zobowiązane").

Drugim biegunem atrakcyjności zatrudnienia dla osób z dysfunkcją wzroku poszukujących pracy jest z pewnością **Instytucja Publiczna**. Instytucje publiczne stanowią najbardziej preferowaną i poszukiwaną opcję pracy przez osoby poszukujące pracy. W istocie, Operatorzy uważnie monitorują zaproszenia i otwarte stanowiska, które są dostępne w ramach konkretnego konkursu publicznego i kierują na nie swoje działania doradcze dla osób z dysfunkcją wzroku. Operatorzy zauważyli również, że czasami pracownicy, którzy zostali pozytywnie i skutecznie zatrudnieni w firmach prywatnych, porzucają swoje miejsca pracy na rzecz miejsc publicznych, po wygraniu odpowiednich konkursów.

Bardzo interesująca była **analiza specyficznej kategorii użytkowników** wyłoniona przez operatorów służb zatrudnienia, którzy w ramach pełnienia różnych funkcji wchodzi w interakcje z osobami z dysfunkcją wzroku poszukującymi pracy. W porównaniu z innymi osobami z niepełnosprawnością, które zwracają się do służb zatrudnienia w celu znalezienia pracy, osoby niewidome i słabowidzące wydają się korzystać z nich w bardziej ograniczonym zakresie. Być może czerpią one konkretne i bardziej ukierunkowane na ich potrzeby informacje z innych źródeł lub instytucji, takich jak stowarzyszenia, których podstawową misją jest

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 113 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

edukacja, praca, przekwalifikowanie, mobilność i autonomia tych kategorii osób. Najczęściej pytają o oferty z Instytucji Publicznych.

Począwszy od analizy swoich codziennych działań, koncentrujących się na zarządzaniu wnioskami osób niewidomych i niepełnosprawnych poszukujących pracy, operatorzy zwrócili uwagę na kilka **potrzeb**, których zaspokojenie mogłoby przyczynić się do poprawy i/lub podniesienia jakości i skuteczności ich codziennych zobowiązań wobec tych osób. Jednym z głównych braków jest po prostu odpowiednia aktualizacja (**ukierunkowane szkolenie**) w zakresie kwestii dotyczących rozwoju zawodowego i nowych obszarów zatrudnienia, dostępnych obecnie dla osób z dysfunkcją wzroku.

Potrzeby wyrażone przez operatorów można pogrupować w 3 różnych obszarach:

- 1) Dostępność, rozpowszechnianie i obieg konkretnych informacji dotyczących szkoleń i pośrednictwa pracy dostosowanych do potrzeb osób niewidomych i niepełnosprawnych w nowych obszarach otwartych dzięki nowoczesnym technologiom informacyjno-komunikacyjnym;
- 2) Szczególne strategie zarządzania działaniami doradczymi skierowanymi do osób niewidomych i niepełnosprawnych poszukujących pracy;
- 3) Synergia z innymi instytucjami/stowarzyszeniami zajmującymi się polityką integracji społecznej osób niewidomych i słabowidzących.

1) Dostępność, rozpowszechnianie i obieg konkretnych informacji dotyczących szkoleń i pośrednictwa pracy dostosowanych do potrzeb osób niewidomych i niepełnosprawnych w nowych obszarach otwartych dzięki nowoczesnym technologiom informacyjno-komunikacyjnym.

Informacje, jakimi dysponują Operatorzy na temat możliwości oferowanych dotychczas przez rynek pracy (poszerzony dzięki zastosowaniu wspomagających technologii informacyjno-komunikacyjnych) osobom niewidomym i niepełnosprawnym poszukującym pracy, a także na temat szkoleń specjalistycznych i/lub zawodowych, wymagają systematycznej aktualizacji. Zwłaszcza w odniesieniu do nowych obszarów zatrudnienia (i związanych z nimi ścieżek szkolenia przygotowawczego) należy je wyraźnie określić, tak aby można było na nich skoncentrować działania doradcze dla tych użytkowników. Poprawa poziomu dostępności i obiegu tych informacji poprzez sieć ARTI może stanowić istotne wsparcie dla działań Operatorów zarówno w stosunku do użytkowników niepełnosprawnych (bardziej dostosowanych do ich konkretnych potrzeb), jak i przedsiębiorstw. Dogłębna znajomość głównych cech wspomagających technologii informacyjno-komunikacyjnych może pomóc Operatorom w prowadzeniu działań doradczych skierowanych do firm i przedsiębiorców, dotyczących konkretnych wymagań w zakresie dostępności, jakie należy przyjąć w miejscu pracy i/lub w ramach procesu biznesowego.

W tym celu ważnym wsparciem może być lista/podręcznik/baza danych zawierająca takie informacje i łatwo dostępna dla operatorów. Narzędzie to powinno być rozpowszechniane w sieci ARTI i stale aktualizowane, a także powinno być wykorzystywane podczas specjalnych

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 114 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

sesji szkoleniowych skierowanych do operatorów i dotyczących potrzeb osób niewidomych i niepełnosprawnych.

2) Szczególne strategie zarządzania działaniami doradczymi skierowanymi do osób niewidomych i niepełnosprawnych poszukujących pracy

Biorąc pod uwagę specyficzne cechy i potrzeby osób niepełnosprawnych poszukujących pracy, operatorzy muszą być odpowiednio przygotowani/przeszkoleni, by jak najskuteczniej radzić sobie z prośbami, potrzebami i pytaniami tych użytkowników. W tym przygotowaniu powinni wziąć udział wszyscy pracownicy służb zatrudnienia, zgodnie z pełnionymi przez nich rolami i zadaniami: Operatorzy zajmujący się pierwszym kontaktem i rejestracją profilu użytkownika; Operatorzy odpowiedzialni za bardziej szczegółowe działania wspierające, takie jak procedury bilansu kompetencji, pogłębione poradnictwo, pomoc w znalezieniu pracy itp.

Nabywanie i/lub udoskonalenie technik przyjmowania i radzenia sobie z niewidomymi i słabowidzącymi użytkownikami, wraz z podstawową wiedzą na temat tego rodzaju niepełnosprawności, pozwoliłoby operatorom lepiej dostosować podejście do specyficznych potrzeb użytkowników oraz zapewnić bardziej efektywne wsparcie.

Jeśli chodzi o codzienną pracę operatorów, okazało się także, że przydatne może być połączenie grupowego poradnictwa/wsparcia ze zwykłym poradnictwem indywidualnym. Te konkretne działania doradcze mają na celu zmotywowanie/wzmocnienie jednostki do określenia ścieżki rozwoju i ewentualnej kariery zawodowej. Interwencje grupowe powinny być prowadzone przez eksperta ds. poradnictwa i powinny obejmować także inne osoby niewidome i słaboowidzące, które są już zatrudnione jako "kluczowi świadkowie". Ich rzeczywiste doświadczenia zawodowe mogą przyczynić się do wzmocnienia motywacji jednostki i pobudzenia zainteresowania możliwościami, jakie oferuje rynek pracy, oraz do pełnej samorealizacji. W tego typu działaniach Operator odgrywa rolę **facylitatora**, który prowadzi dyskusję, podkreślając pozytywne i konstruktywne aspekty związane z poszukiwaniem zatrudnienia.

Nawet w tym przypadku istotnym wsparciem dla Operatorów może być dostosowane do ich potrzeb szkolenie, mające na celu rozwój/aktualizację kompetencji i konkretnych umiejętności w zakresie zarządzania niewidomymi użytkownikami oraz stosowania odpowiednich strategii powitalnych i doradczych.

Synergia z innymi instytucjami/stowarzyszeniami działającymi w ramach polityki integracji społecznej osób niewidomych i słabowidzących

Operatorzy pragną wzmocnić już istniejącą synergię pomiędzy Służbami Zatrudnienia a organizacjami i stowarzyszeniami działającymi na rzecz osób niewidomych i słabowidzących na poziomie lokalnym i/lub krajowym. Poprawa wzajemnych relacji i wymiany między tymi dwoma systemami przyczyniłaby się do wzmocnienia sieci współpracy między służbami, co zwiększyłoby ich wzajemną efektywność i integrację.

Dzięki swoim bazom danych i szczegółowym badaniom organizacje i stowarzyszenia mogą przyczynić się do informowania operatorów o najnowszych dostępnych technologiach informacyjno-komunikacyjnych w zakresie dostępnej pracy oraz o możliwościach zatrudnienia

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 115 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

(i szkolenia) związanych z ich przyjęciem i wykorzystaniem. Ponadto, ponieważ zgodnie z informacjami uzyskanymi od operatorów, osoby niewidome i słabowidzące korzystają z ARTI w dość ograniczonym zakresie i głównie w celu poszukiwania miejsc publicznych (a także wszelkich stanowisk pracy dostępnych w danym miejscu), wzmocnienie synergii pomiędzy służbami zatrudnienia a stowarzyszeniami doprowadziłoby do szerszego zebrania i usystematyzowania wszystkich dostępnych ofert pracy i szkoleń oraz do bardziej jednolitego i kompletnego przeglądu ofert. Powinno to przynieść bardzo duże korzyści użytkownikom.

Ciągły dialog pomiędzy organizacjami, stowarzyszeniami i służbami zatrudnienia umożliwiłby także operatorom zwracanie się o wsparcie w rozwiązywaniu specyficznych problemów lub przypadków wymagających bardziej szczegółowych lub dogłębnych interwencji w zakresie (re)motywacji i aktywizacji użytkowników w kierunku ich własnej ścieżki rozwoju zawodowego, kwalifikacji i znalezienia pracy.

Wyniki grupy fokusowej pracodawców

Dyskusja okazała się bardzo interesująca dzięki wkładowi wniesionemu przez wszystkich uczestników. W grupie fokusowej uczestniczyli zarówno ci, którzy pracują z niewidomymi pracownikami, jak i ci, którzy tego nie robią. Celem było: zebranie informacji, krytycznych kwestii i sugestii od tych, którzy mają doświadczenie w pracy z niewidomymi pracownikami, a także zrozumienie trudności i wątpliwości tych, którzy nie zatrudniali osób z niepełnosprawnością wzroku. Również uwrażliwienie tych, którzy mogą mieć jeszcze wątpliwości lub obawy związane z zatrudnianiem osób należących do kategorii użytkowników, którzy mogą wymagać specjalnych potrzeb.

Dyskusja została przeprowadzona w taki sposób, by wnieść swój wkład w następujące kluczowe aspekty:

- a) problemy napotykane przy włączaniu osób z niepełnosprawnością wzroku do pracy w firmie lub instytucji publicznej;
- b) czy wykonywana praca jest zgodna z wymaganiami firmy;
- c) jakie dostosowania w miejscu pracy są potrzebne.

Uczestnicy przedstawili swoje uwagi w zależności od ich doświadczenia w firmie lub instytucji publicznej. W grupie fokusowej omawiano głównie możliwe obszary pracy dzięki wykorzystaniu nowych technologii. Interwencje miały na celu przede wszystkim podkreślenie przeszkód napotkanych podczas włączania pracowników, możliwych rozwiązań, potrzeb w zakresie potencjalnych ulepszeń, sugestii, które należy uwzględnić w wynikach itd. W większości interwencji deklarowano codzienną interakcję z kolegami i pracownikami z niepełnosprawnością wzroku. Umożliwiło to pogłębienie i dostarczenie większej liczby szczegółów. Ponadto uczestnicy zostali poproszeni o przedstawienie własnego wkładu w pracę, szkolenia i działania wspierające.

Dyskusja ujawniła możliwości wykonywania różnych zawodów przez osoby z niepełnosprawnością wzrokową: naukowiec (nawet w technicznych dziedzinach nauki), różne role w sektorze bankowym i finansowym (nadzór bankowy, arbitraż bankowy i finansowy, badania ankietowe itp.), w turystyce (biuro informacyjne, zaplecze biurowe do sporządzania

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 116 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

recenzji itp. Z przeprowadzonych interwencji wyraźnie wynika, że dzięki możliwościom oferowanym przez nowe technologie informacyjno-komunikacyjne można stworzyć nowe miejsca pracy.

W trakcie interwencji podkreślono, że mogą istnieć znaczne różnice między małymi firmami w porównaniu z większymi, które mogą mieć o wiele więcej możliwości działania.

Jeśli chodzi o problemy, z jakimi spotykają się pracodawcy, zatrudniając pracowników z niepełnosprawnością wzroku, uczestnicy zgłosili kilka aspektów, z którymi łatwo sobie poradzić. Problemy to:

- Dostosowanie stanowiska pracy do technologii wspomagających i wymaganych konfiguracji SW;
- Utrzymanie i dostosowanie interfejsów użytkownika pod kątem dostępności wewnętrznych SW i procedur w celu zapewnienia interakcji za pomocą technologii asystujących;
- Ogólne i dedykowane szkolenia dla pracowników z dysfunkcją wzroku;
- Zgodność z wymogami dostępności dokumentów elektronicznych, obiegu dokumentów i procedur funkcjonalnych;
- Zgodność z wymogami dostępności wszystkich treści, usług i stron wykorzystywanych przez firmę;
- Zgodność z wymogami dostępności treści wizualnych (filmów) wykorzystywanych podczas szkoleń;
- Trudności w dostępie do niektórych narzędzi wideokonferencyjnych, które są szczególnie przydatne w okresie takim, jak ten, którego doświadczamy z powodu Covid 19;
- Trudności z przesunięciem i zapewnieniem obecności wymaganej w okresach takich jak ten, który przeżywamy z powodu Covid 19;

Kolejne interwencje dostarczyły dodatkowych szczegółów. Sektor bankowy i finansowy podał, że okresowo organizowane są specjalne szkolenia dla młodych osób z dysfunkcją wzroku, aby przygotować ich do ewentualnych zadań. Ponadto pracownicy z niepełnosprawnością wzroku są umieszczani w grupach, których zadaniem jest sprawdzanie dostępności wszystkich procedur opartych na technologiach informacyjno-komunikacyjnych, aby umożliwić wszystkim pracownikom równy dostęp do tych samych narzędzi pracy. Zachęca się także do współpracy między pracownikami, aby sprzyjać włączeniu i integracji osób niepełnosprawnych w grupach roboczych. W tym celu warto także informować widzących kolegów o tym, "czego nie należy robić" w kontaktach z osobami z niepełnosprawnością wzroku. Uczestnicy reprezentujący Bank Włoch poinformowali, że gdy ma zostać zatrudniona osoba z niepełnosprawnością wzroku to widzącym pracownikom udostępnia się broszurę informacyjną, by ich na to przygotować.

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 117 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

Koledzy z sektora turystycznego zauważyli, że wykorzystanie technologii wspomagających może w bardzo prosty sposób umożliwić zatrudnianie osób z niepełnosprawnością wzroku w tym sektorze. Mogłyby one udzielać informacji (np. w recepcji) oraz uczestniczyć w opracowywaniu i przygotowywaniu treści takich jak recenzje (np. w biurze). To są pozytywne przykłady pokazujące, jakie zawody mogą być wykonywane przez osoby z niepełnosprawnością wzroku.

Dwóch przedstawicieli instytucji badawczych wyraziło bardzo pozytywne opinie na temat zatrudnienia dwóch niewidomych naukowców zajmujących się zagadnieniami naukowymi (informatyka i fizyka). Trudności napotkane przez pracodawców były niewielkie, ograniczały się jedynie do dostosowania stanowiska pracy i interfejsów użytkownika dla niektórych procedur oprogramowania wewnętrznego. Zadania badawcze są bardzo dobrze realizowane przez dwóch naukowców, którzy dobrze zintegrowali się ze swoimi środowiskami pracy. Zwrócili oni także uwagę, że jest to możliwe dzięki technologiom, które mają fundamentalne znaczenie dla ich pracy. Zauważono, że okres, który przeżywamy w związku z pandemią i lockdownem, pokazuje, jak inteligentna praca może znacznie uprościć czynności wykonywane przez naukowców. To może to być bardzo przydatne także do lepszej organizacji pracy dla osób niepełnosprawnych w innych kontekstach.

Nieco bardziej specyficzne problemy zidentyfikowano w sektorze rehabilitacji i fizjoterapii, pomimo dostępnych obecnie technologii. W rzeczywistości, w przypadku niektórych z napotkanych problemów, urządzenia i technologie wspomagające nie zawsze są w stanie wspierać pewne działania, które w związku z tym nadal pozostają trudne do rozwiązania. Można je podsumować następująco:

- Trudności w odczytywaniu dokumentacji medycznej i raportów dostarczanych przez pacjenta; w związku z tym istnieje zapotrzebowanie na technologie wspierające tego typu działania;
- Konieczność uporządkowania sprzętu, którym posługują się współpracownicy;
- Trudności w zapewnieniu obecności tylko jednego fizjoterapeuty (jeśli ma wadę wzroku) na zmianie ze względów bezpieczeństwa w okresach takich jak ten, którego doświadczamy w przypadku Covida;
- Problemy z uczestnictwem w szkoleniach zawodowych dla fizjoterapeutów z niepełnosprawnością wzroku ze względu na treści oparte na wizualizacji.

Uczestniczka reprezentująca przemysł (nie mająca doświadczenia z pracownikami z niepełnosprawnością wzroku) stwierdziła, że aby wnieść użyteczny wkład, potrzebne byłoby wystarczające doświadczenie w pracy z osobami z niepełnosprawnością wzroku. Stwierdziła jednak, że firmy są z pewnością otwarte na możliwość zatrudniania osób z niepełnosprawnością wzroku, ale podstawową kwestią jest jakość i specyficzne szkolenie, które pozwoli im wykonywać zadania na określonym poziomie. Ponadto potrzeba więcej

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 118 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

informacji i szkoleń, by uświadomić pracodawcom, jakie są możliwości zatrudnienia osób z niepełnosprawnością wzroku.

We wszystkich interwencjach podkreślono następujące kwestie:

- Szansa na znalezienie nowych miejsc pracy (zawodowych) opartych głównie na technologiach i urządzeniach wspomagających (ICT) , które mogą wspierać i promować dostępność;
- Potrzeba dostosowania stanowisk pracy przy minimalnym wysiłku (także w aspekcie ekonomicznym);
- Potrzeba projektowania i rozwijania (w celu uniknięcia późniejszych interwencji) procedur i usług związanych z pracą opartych na ICT w sposób dostępny, aby umożliwić dobrą interakcję z technologiami wspomagającymi;
- Ogólne szkolenie w zakresie nowych procedur oraz ukierunkowane szkolenie dla osób z niepełnosprawnością wzroku w zakresie konkretnych zagadnień, aby mogły one odpowiednio korzystać z technologii;
- Informowanie pracodawców o możliwościach funkcjonowania osób z dysfunkcją wzroku w nowych miejscach pracy i na nowych stanowiskach;
- Pamiętać zawsze o celu, jakim jest podnoszenie kwalifikacji pracowników, aby umożliwić osobom niepełnosprawnym wykonywanie wydajnej i satysfakcjonującej pracy dla wszystkich;
- Możliwość rozwiązania wielu problemów lub niedogodności przy bardzo minimalnym wysiłku;
- Zachęcanie do nawiązywania relacji interpersonalnych między współpracownikami w celu umożliwienia lepszej integracji i włączenia pracowników z dysfunkcją wzroku;
- Organizowanie konferencji i wydarzeń informacyjnych na temat wykorzystania ICT, ich możliwości i dostępności dla osób niepełnosprawnych.

Uwagi

Wszystkie materiały badawcze, takie jak szablony kwestionariuszy, opracowanie siatek ankiet zarówno dla Operatorów usług pracy, jak i Pracodawców, itp. są dostępne i do wglądu w Repozytorium RADAR TEAF -Włochy Kompletne materiały robocze grudzień 2020: [Link do Google Drive

https://drive.google.com/drive/folders/1tE5B_TcenOjLuHwRzluHAmjYWOPd2nU

Repozytorium TEAF - WŁOCHY kompletne materiały robocze].

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 119 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

Holandia: Analiza danych zastanych: Podsumowanie

Statystyki

- a. **Opisz grupę docelową w kategoriach demograficznych osób niewidomych i słabowidzących w Twoim kraju (wiek, płeć, niepełnosprawność, najwyższy poziom wykształcenia, w szkole / w pracy / poszukujący pracy / na emeryturze, mieszkający sam lub z rodzicami / w instytucji, otrzymujący dofinansowanie. ..).**

- i. *Opis demograficzny:*

Źródło: Hans Limburg, Epidemiologia uszkodzeń wzroku i badanie demograficzne, 2007.

Liczba Holendrów z uszkodzeniem wzroku: około 300 000 - 350 000 osób niewidomych i słabowidzących. Liczba niewidomych Holendrów w 2005 r. wynosiła 75 000 i przewiduje się, że wzrośnie do około 84 000 w 2020 r. Liczba osób z dysfunkcją wzroku w 2005 r. wynosiła około 222 000 osób. Oczekuje się, że w 2020 r. liczba ta wzrośnie do 269 000. Znaczna część osób niewidomych i słabowidzących nie żyje samodzielnie. Spośród około 75 000 osób niewidomych w Holandii ponad 33 000 to osoby starsze, mieszkające w domach opieki (około 44% wszystkich niewidomych). Ponad 27 tys. osób niewidomych to osoby po 50. roku życia (ok. 36%), żyjące samodzielnie.

- ii. *Informacje demograficzne związane z badaniami pracy:*

Źródło: MAP Maastricht, dokument - Goertz-et al-2010.

- iii. *Czynniki związane z zatrudnianiem osób z dysfunkcją wzroku: Systematyczny przegląd literatury*

Yvonne H. H. Goertz, Brigitte A. G. van Lierop, Inge Houkes i Frans J. N. Nijhuis.

Źródło: Goertz-Houkes-Nijhuis-Bosma-2017-WORK

Czynniki związane z uczestnictwem w konkurencyjnym rynku pracy osób z niepełnosprawnością wzroku w Holandii, Yvonne H.H. Goertz, Inge Houkes, Frans J.N. Nijhuis i Hans Bosma, Wydział Zdrowia, Medycyny i Nauk Przyrodniczych, Katedra Medycyny Społecznej, CAPHRI- Szkoła Zdrowia Publicznego i Podstawowej Opieki Zdrowotnej, Uniwersytet w Maastricht, Maastricht, Holandia Wydział Psychologii i Neuronauk, Katedra Psychologii Pracy i Organizacji, Szkoła Badawcza Psychologii Pracy i Społecznej, Uniwersytet w Maastricht, Holandia

- iv. *Definicja "udziału w sile roboczej" według Centralnej Agencji Statystycznej (CAS) z 2008r*

"Aktywność zawodowa obejmuje odsetek potencjalnej ogólnej populacji w wieku produkcyjnym (15-64 lata), która ma lub stara się mieć płatne zatrudnienie w wymiarze co najmniej 12 godzin tygodniowo. Posiadanie płatnej pracy często wiąże się z chęcią jej utrzymania, a dążenie do posiadania pracy często wiąże się z chęcią jej znalezienia.

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 120 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

Na podstawie tej definicji wybraliśmy słowa kluczowe, aby znaleźć literaturę do tego przeglądu".

W Holandii 36,8% osób z dysfunkcją wzroku ma regularną pracę zarobkową (Goertz i in., 2010) w porównaniu z około 68% ogółu siły roboczej (CAS Statline, 2010, 2017). Od czasu wprowadzenia Ustawy o uczestnictwie potrzeba podjęcia działań w związku z tymi zaległościami tylko wzrosła (Rząd Centralny, 2015).

Y.H.H. Goertz et al. / Czynniki związane z uczestnictwem w rynku pracy osób z dysfunkcją wzroku w Holandii

Tabela J
Dane opisowe i testy t-/Chi2 (n = 299)

| Zmienne | M(SD)/% | M(SD)/% pracujący (n = 161) | M (SD)/% niepracujący (n = 138) | t-/Chi ² |
|-------------------------------|---------------|-----------------------------------|---------------------------------------|---------------------|
| <i>Niemodyfikowalne</i> | | | | |
| Wiek | 45.65 (12.04) | 45.84 (11.64) | 45.43 (12.52) | -0.29 |
| Płeć | | | | 0.65 |
| – mężczyźni | 48.2% | 50.3% | 45.7% | |
| – kobiety | 51.8% | 49.7% | 54.3% | |
| Poziom wykształcenia | | | | 21.67* |
| – niski | 8.0% | 3.1% | 13.8% | |
| – średni | 56.5% | 51.6% | 62.3% | |
| – wysoki | 35.5% | 45.3% | 23.9% | |
| Sytuacja życiowa | | | | 2.62 |
| -mieszkający samotnie | 25.4% | 29.2% | 21.0% | |
| -lmieszkający razem | 74.6% | 70.8% | 79.0% | |
| Współzachorowalność | | | | 11.27* |
| -współchorobowość | 61.5% | 52.8% | 71.7% | |
| -brak współchorobowości | 38.5% | 47.2% | 28.3% | |
| Poziom dysfunkcji wzroku | | | | 7.09* |
| – słabowidzenie | 53.2% | 60.2% | 44.9% | |
| – wysokie słabowidzenie | 39.8% | 34.2% | 46.4% | |
| – ślepotą | 7.0% | 5.6% | 8.7% | |
| Wiek wystąpienia | | | | 0.61 |
| – od urodzenia | 25.4% | 23.6% | 27.5% | |
| – w późniejszym okresie życia | 74.6% | 76.4% | 72.5% | |
| Umiejętności | | | | |
| Poruszania się | | | | 8.40* |
| – bardzo słaba | 17.7% | 11.8% | 24.6% | |
| - umiarkowane do b.dobr | 82.3% | 88.2% | 75.4% | |
| Obsługi komputera | | | | 1.53 |
| – w pewnym stopniu/tak | 91.3% | 93.2% | 89.1% | |
| – nie | 8.7% | 6.8% | 10.9% | |
| Społeczne | | | | 1.49 |
| – nie/znaczące | 16.7% | 14.3% | 19.6% | |
| – w pewnym stopniu/tak | 83.3% | 85.7% | 80.4% | |
| Czynniki psychologiczne | | | | |
| Akceptacja wady wzroku | 35.54 (6.76) | 37.15 (5.81) | 33.66 (7.31) | -4.52* |
| Aktywne radzenie sobie | 19.50 (3.27) | 20.00 (3.17) | 18.91 (3.30) | -2.90* |
| OSptymizm | 21.71 (3.36) | 22.45 (3.17) | 20.84 (3.38) | -4.24* |
| Sens życia | 18.57 (3.55) | 18.92 (3.38) | 18.16 (3.71) | -1.85 |
| Zdrowie psychiczne | 24.19 (4.04) | 24.71 (3.45) | 23.59 (4.57) | -2.37* |
| Problemy psychosomatyczne | 3.68 (3.13) | 3.07 (2.80) | 4.38 (3.34) | 3.63* |

* $p < 0.05$.

Tabela K

Korelacje Pearsona czynników modyfikowalnych (n = 299)

| Czynniki modyfikowalne | 1. | 2. | 3. | 4. | 5. | 6. | 7. | 8. | 9. |
|--|--------|--------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|----|
| 1. Umiejętność poruszania się | 1 | | | | | | | | |
| 2. Umiejętność obsługi komputera | -0.24* | 1 | | | | | | | |
| 3. Umiejętności społeczne | 0.11* | -0.19* | 1 | | | | | | |
| 4. Akceptacja niepełnosprawności wzrokowej | 0.39* | -0.26* | 0.31* | 1 | | | | | |
| 5. Aktywne radzenie sobie z problemami | 0.09 | -0.17* | 0.15* | 0.30* | 1 | | | | |
| 6. Optymizm | 0.18* | -0.12* | 0.21* | 0.46* | 0.45* | 1 | | | |
| 7. Sens życia | 0.14* | -0.10 | 0.28* | 0.41* | 0.38* | 0.45* | 1 | | |
| 8. Zdrowie psychiczne | 0.21* | 0.02 | 0.25* | 0.46* | 0.18* | 0.38* | 0.38* | 1 | |
| 9. Problemy psychosomatyczne | -0.23* | 0.16* | -0.14* | -0.35* | -0.08 | -0.27* | -0.17* | -0.41* | 1 |

 $p < 0.05$.**b. Szkolenie w zakresie danych demograficznych:**

Co roku około 240 uczniów kończy regularną edukację

Źródło: Sektor Edukacji Bartiméus i Visio (prowadzenie młodych ludzi w regularnej edukacji)

Każdego roku około 45 uczniów opuszcza kolegium REA firmy Bartiméus, z oddziałami w Utrechcie, Ermelo i Apeldoorn. Obecnie tylko mniejszość z nich ma dysfunkcję wzroku.

Źródło: Kolegium Rea w sprawie wprowadzenia do pracy, maj 2020 r.

c. Zatrudnienie:

Każdego roku do Agencji Pracy Werkpad zgłasza się ponad 200 klientów z niepełnosprawnością wzroku i prośbą o pomoc. Większość z nich ma pracę, ale doświadcza problemów związanych z gorszym widzeniem. *Źródło: Ścieżka pracy - wprowadzenie do zatrudnienia, maj 2020 r.*

Dane demograficzne Ścieżka pracy i zatrudnienie:

Źródło: Plan działania "Ścieżka pracy - wprowadzenie do zatrudnienia" (prezentacja Annelies Lichtenberg, maj 2020), dane procentowe za pośrednictwem Uniwersytetu w Maastricht - szkoły zdrowia publicznego i podstawowej opieki zdrowotnej CAPHRI.

- Pracujący: 36,8%, z czego 9% w ramach zatrudnienia chronionego.

- Niepracujący: 63,2%.

- Spośród osób bezrobotnych: 4,8% poszukuje pracy; 95,2% nie poszukuje pracy

- Wśród osób poszukujących pracy: 42,1% przyjmuje pracę, 57,9% nie przyjmuje pracy

- Osoby, które mogą pracować: około 40 000-60 000

- Rocznie na rynku pracy: 240 młodych ludzi (absolwenci szkół, brak dokumentacji na ten temat).

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 122 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

Interesariusze

d. Wymień różne agencje rządowe działające na rzecz osób niewidomych i słabowidzących w Twojej okolicy oraz ich główne zadania (edukacja, opieka zdrowotna, integracja na rynku pracy) jeśli dotyczy. Agencje rządowe pracujące na rzecz osób niewidomych i słabowidzących to lokalne władze samorządowe oraz ministerstwa:

- Zdrowia, opieki społecznej i sportu
- Edukacji, Kultury i Nauki
- Spraw Społecznych i Zatrudnienia

e. Wymień różnych edukatorów w Twoim kraju, którzy pracują na rzecz osób niewidomych i słabowidzących, i przeanalizuj, czy zajmują się oni TYLKO takimi osobami, czy też pracują również na rzecz naszej grupy docelowej - jeśli tak, to czy są tacy.

Bartiméus, Visio, Kentalis, Rea College, Fundacja Roberta Coppesa

f. Czy na rynku pracy istnieją tradycyjni pracodawcy dla osób niewidomych i słabowidzących?

Trudno mówić o tradycyjnych pracodawcach. Zakłady pracy chronionej oraz urzędy państwowe, skarbowe i policja to pracodawcy, którzy zatrudniają najwięcej takich osób.

g. Czy możesz przeanalizować i opisać ich rolę i potencjał?

Organizacje rządowe czują pilną potrzebę i odpowiedzialność społeczną za zatrudnianie osób niepełnosprawnych.

Tradycyjnie pracodawcy ci są bardziej otwarci na osoby z niepełnosprawnością w ogóle i pracuje tam stosunkowo dużo osób z niepełnosprawnością wzroku. Ponieważ organizacje te są lepiej zaznajomione z możliwościami i warunkami wstępnymi. W przypadku pracy chronionej wskazanie musi zapewniać dostęp do formularza pracy chronionej. Pracownik powinien mieć możliwość ubiegania się o miejsce. Nie zawsze gwarantuje to szybki nabór. Wiele form pracy chronionej ma również problemy z oferowaniem pracy osobom z niepełnosprawnością wzroku. Zdarza się, że osoby znajdują się na liście oczekujących nawet przez 10 lat, ponieważ organizacja nie jest w stanie stworzyć miejsca ze względu na brak wiedzy.

h. Jakie są różne organizacje użytkowników końcowych dla osób niewidomych i słabowidzących działające w Twoim kraju?

i. Jaki jest zakres ich działania i czy wiesz, w jakim kontekście pomagają one naszym odbiorcom docelowym / rezultatom projektu?

Obie organizacje od pewnego czasu działają na terenie całego kraju. Do niedawna dzieliły między siebie Holandię. Istnieją jednak silne różnice regionalne. Mają one wielu klientów, ale nie wszystkie grupy docelowe są obsługiwane przez te organizacje. Obie organizacje uważają, że po ukończeniu szkoły średniej tracą kontakt z młodymi ludźmi i mają zbyt mały wgląd w to, co oni zamierzają robić po ukończeniu szkoły i ilu z nich udaje się znaleźć płatną pracę. W działach pracy obu organizacji więcej jest osób pracujących niż poszukujących pracy (choć grupa osób bez pracy jest dwa razy większa niż grupa pracujących).

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 123 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

j. Wymień różne instytucje świadczące usługi rynku pracy dla osób niewidomych i słabowidzących w Twojej okolicy - jeśli takie istnieją i przeanalizuj ich doświadczenie (jak długo działają, ilu klientów, czynniki sukcesu z publikacji).

Oprócz Bartiméus Werkpad i Visio, istnieją różne podmioty oferujące takie usługi: Refrisk, C-talent, Buro Obol, Incluvisie, ale także zwykłe firmy, które kierują ludzi do pracy, ponieważ dobrze znają lokalny rynek lub są zaznajomione z kierowaniem osób z niepełnosprawnością zawodową w ogóle, np. USG Restart, Wajongtalenten itp.

k. Co sądzisz o osobach niewidomych i słabowidzących w Twoim kraju?

Grupa docelowa osób słabowidzących i niewidomych w Holandii jest tak samo zróżnicowana jak przeciętna populacja holenderska i różni się pod względem wykształcenia, zainteresowań, możliwości i strategii kompensacyjnych. Większość z nich dysponuje szerokim zakresem zasobów. Niemniej jednak zbyt mało uwagi poświęca się instruktażowi korzystania z narzędzi (w miejscu pracy), w wyniku czego ludzie nie pracują wydajnie i doświadczają dolegliwości związanych ze zmęczeniem, którym można zapobiec dzięki prawidłowemu korzystaniu z narzędzi. Drugie podobieństwo polega na tym, że grupa ta mniej widzi, a pracodawcy nie znają grupy docelowej. Oznacza to, że pracodawcy myślą głównie w kategoriach problemów, a nie możliwości, a drzwi dla osób z grupy docelowej często pozostają zamknięte. Ponadto umiejętności społeczne tej grupy mogą odgrywać rolę w znalezieniu i utrzymaniu pracy. Jest to mniej ważne dla osób, które ukończyły regularną edukację, czyli osób niezinstytucjonalizowanych.

l. Wymień innych interesariuszy działających na rzecz osób niewidomych, słabowidzących i ogólnie osób niepełnosprawnych.

- Stowarzyszenia: stowarzyszenia okulistyczne i stowarzyszenia pacjentów (LOA, Stowarzyszenie Macula, Usher itp.).
- Organizacje specyficzne dla grupy docelowej: Visio, Bartiméus, Robert Coppens.
- Opieka nad grupą docelową: klinika okulistyczna, lekarze okuliści (zarówno szpitale, jak i firmy prywatne, np. klinika Bergman) w zakresie opieki okulistycznej oraz Visio, Bartiméus i Robert Coppens w zakresie rehabilitacji (z Loo Erf jako ośrodkiem rehabilitacji wewnątrzszkolnej), życia, zajęć dziennych i edukacji. Bartiméus i Visio oferują również diagnostykę schorzeń rzadkich w ramach specjalistycznej opieki okulistycznej.
- Świadczenia finansowe: Agencja Ubezpieczeń Pracowniczych (UWV) i samorząd lokalny
- Finansowanie opieki zdrowotnej: Opieka długoterminowa (biuro opieki powiązane z rządem), ubezpieczenia zdrowotne powiązane z agencjami ubezpieczeniowymi i WMO (ustawa o wsparciu społecznym) dotowane przez samorząd lokalny.
- Polityka w tym zakresie jest realizowana przez Ministerstwo Zdrowia, Opieki Społecznej i Sportu, Ministerstwo Spraw Społecznych i Zatrudnienia oraz Ministerstwo Edukacji, Kultury i Nauki.

Studia

m. Czy w Twojej okolicy istnieją tradycyjne miejsca pracy dla osób niewidomych i słabowidzących?

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 124 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

W starej szkole tradycyjnymi miejscami pracy były: telefonistka i recepcjonistka. Obecnie to ogólna administracja, stanowiska związane z technologiami informacyjno-komunikacyjnymi, prace społeczne i usługi pomocnicze.

n. Czy w Twoim kraju istnieją nowe miejsca pracy dla osób niewidomych i słabowidzących?

Centra telefoniczne zajmujące się kontaktem z klientem i/lub doradztwem dla klientów, opcje w ICT (wykorzystanie ICT i robotów/technologii), decydenci polityczni.

o. Jakie są różne przeszkody i bariery w zatrudnianiu osób niewidomych i słabowidzących?

Dostępny sprzęt, negatywne doświadczenia z pracownikami niepełnosprawnymi, kłopoty z biurokracją - nieznaną dotacji i przepisów, nieznaną możliwość osób niewidomych i słabowidzących i (widzą więcej problemów niż wyzwań).

p. Znajdź analizę wpływu zatrudnienia osób niewidomych i słabowidzących.

Źródło: Utrzymanie pracy, Od wiedzy do praktyki, Diana Kole, Vilans 2009

Źródło: Workbook Utrzymanie pracy, Brigitte van Lierop i Nathalie Janssen, Hoensbroek 2007

Efekty, które są bezpośrednio związane z posiadaniem pracy: wyższe poczucie własnej wartości u pracownika, a w konsekwencji niższe koszty rządowe na opiekę społeczną / zasiłki i opiekę (np. depresja)

Więcej informacji można znaleźć w punkcie R poniżej.

q. Znajdź zastosowania, ofertę i dostępność technologii wspomagających dla osób niewidomych i słabowidzących.

- Dostosowania w miejscu pracy (oprogramowanie na zamówienie): NVDA, Jaws, Zoomtext, Fusion, Supernova

- Lupy ekranowe

- Odtwarzacze Daisy i aplikacje

- Okulary powiększające i lupy teleskopowe

- Urządzenia do czytania

r. Określ poziom satysfakcji z pracy osób niewidomych i słabowidzących, ich współpracowników i pracodawców.

i. Źródło: Expedition ToP (Sabina Kef, Visio 2017, VU Nauki Pedagogiczne),

Czynniki sukcesu w pracy dla młodych ludzi, nastawienie na wzrost

Badania te pokazują, że młodzi ludzie z dysfunkcją wzroku mają wysokie ambicje i dostrzegają wiele możliwości. Środowisko, w którym żyją, w niewystarczającym stopniu spełnia ich wymagania. Nie mogą oni realizować swoich ambicji. Tak twierdzą również ich opiekunowie a czasem rodzice. Zdziwiające jest to, że młodzi ludzie, którzy ignorują swoich opiekunów, wykraczają daleko poza

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 125 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

oczekiwania przełożonych. Doradcy mogą więc być czynnikiem hamującym. Wykonywanie tego, co się lubi, nadal daje dużą satysfakcję z pracy.

Ponadto jakiś czas temu przeprowadzono badania nad satysfakcją osób z dysfunkcją wzroku w miejscu pracy w porównaniu z ich bezpośrednimi przełożonymi. (Utrzymanie pracy, Brigitte van Lierop i Nathalie Janssen).

Wniosek z tego badania jest taki, że wielu pracowników z dysfunkcją wzroku pozytywnie ocenia swoje możliwości i motywację. Ich przełożeni nieco mniej pozytywnie. Znaczna liczba osób słabowidzących uważa, że musi dwukrotnie sprawdzić się w sytuacji zawodowej, co w ograniczonym stopniu podzielają kierownicy. Niewielka część uważa, że popełniają więcej błędów. Ograniczenie jest brane pod uwagę przy podziale zadań. Niepełnosprawność jest akceptowana w firmach, ale ważne informacje nie zawsze są dostępne.

Ważnym czynnikiem w znalezieniu i utrzymaniu pracy jest dobre dopasowanie pracy do możliwości jej wykonywania przez osoby z dysfunkcją wzroku. Dla pracownika, oprócz przydatności na danym stanowisku, ważnym elementem w osiągnięciu określonego celu jest wyzwanie, jakie stawia przed nim praca. Kierownik w swoim procesie selekcji, oprócz przydatności na danym stanowisku, kieruje się głównie motywacją, wiedzą zawodową i doświadczeniem oraz umiejętnościami komunikacyjnymi osoby z niepełnosprawnością wzroku.

Osoby z dysfunkcją wzroku wydają się silniej identyfikować ze zdrowymi pracownikami niż z pracownikami niewidomymi. Na przykład pracownikowi z dysfunkcją wzroku trudniej jest prosić o pomoc i w większym stopniu uważa on, że musi wszystko zrobić sam. Kierownik częściej wydaje relatywną ocenę negatywną na temat jego umiejętności niż umiejętności pracownika niewidomego. Wydaje się, że niewidomy pracodawca lepiej ocenia możliwości związane z pracą, natomiast w przypadku pracownika z dysfunkcją wzroku ograniczenia i konsekwencje niepełnosprawności w pracy zarówno dla pracownika, jak i dla kierownika są mniej jasne.

Pracownicy wysoko zmotywowani są oceniani lepiej niż pracownicy o relatywnie niższej motywacji. Decydującym rozróżnieniem w ocenie kierownika jest to, że stosunkowo mniej zmotywowany pracownik częściej uważa, że gorzej radzi sobie z niepełnosprawnością i jest mniej zorientowany na rozwiązania. Mniej zmotywowany pracownik jest postrzegany jako ktoś, kto ma mniejszą wiedzę specjalistyczną, gorzej radzi sobie ze zmianami, jest mniej elastyczny i słabiej zorientowany na rozwiązania. Pracownicy o niższej motywacji wydają się też bardziej narzekać niż pracownicy lepiej zmotywowani i uważają, że są mniej akceptowani ze względu na swoją niepełnosprawność. Jeśli pracodawca jest zadowolony z pracownika, jego cechy osobowościowe są oceniane pozytywniej. Gdy kierownik jest mniej zadowolony z pracownika, to również mniej pozytywnie ocenia wskaźniki dotyczące zachowania w pracy (wysokie tempo pracy, więcej błędów, funkcjonowanie tylko w ustalonej strukturze). Pracownicy z dysfunkcją wzroku o niższym poziomie wykształcenia lepiej oceniają swoje zdolności werbalne, umiejętności społeczne i zaangażowanie w pracę. Najwyraźniej osoby z niższym poziomem wykształcenia wydają się być bardziej narażone na ryzyko przesadnej pewności siebie. Starsi pracownicy oceniają swoje cechy osobiste wyżej niż ich przełożeni i postrzegają siebie jako osoby bardziej zorientowane na rozwiązania, elastyczne, posiadające umiejętności społeczne niż ich przełożeni. Jednocześnie częściej uważają, że powinni wykazać się

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 126 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

dwukrotnie. Uderzające jest to, że nie ma różnic między kobietami i mężczyznami z ograniczeniami wzrokowymi.

Porady dotyczące poszukiwania i utrzymania pracy (wynik badania Utrzymanie pracy):

1. Pierwszą ważną kwestią jest to, że pracownicy z niepełnosprawnością wzroku powinni być świadomi konsekwencji swoich ograniczeń w pracy. Dla menedżera oznacza to, że musi on przekazywać odpowiednie informacje zwrotne na temat sposobu, w jaki pracownik zachowuje się ze swoimi ograniczeniami w pracy. Dzięki temu w dłuższej perspektywie można uniknąć nieporozumień. Ponadto ważne jest, aby pracownik potrafił oszacować, czego się od niego oczekuje, aby uniknąć sytuacji, w której na przykład będzie miał poczucie, że musi dwa razy się wykazać. Dla menedżera ważne jest, aby pracownik był elastyczny, zorientowany na rozwiązania i chętny do współpracy w przypadku zmian. Tego rodzaju umiejętności należy nabyć zwłaszcza w trakcie szkolenia zawodowego.

2. Okazuje się również, że proszenie o pomoc jest ważnym aspektem. Pracownicy z dysfunkcją wzroku muszą być nauczeni prosić o pomoc, ale jednocześnie muszą nauczyć się takiego zachowania, by to było postrzegane jako pozytywne. Oznacza to także omawianie tego rodzaju problemów ze współpracownikami.

3. Osoby z dysfunkcją wzroku będą musiały nauczyć się radzić sobie ze swoją niepełnosprawnością; fakt, że istnieje możliwość zachowania wzroku, wydaje się prowadzić do zbyt wysokich oczekiwań zarówno ze strony przełożonego, jak i samej osoby niepełnosprawnej. Wyniki pokazują, że przełożony może być skłonny traktować osobę z niepełnosprawnością wzroku i zakładać jej istnienie, jeśli potrafi oszacować jej wpływ na pracę, którą ma wykonywać, a osoba z niepełnosprawnością wzroku ma silną motywację, szeroką wiedzę zawodową i doświadczenie oraz wystarczające umiejętności społeczne i komunikacyjne. Oznacza to, że proces reintegracji musi koncentrować się zarówno na umiejętnościach związanych z pracą, jak i na ogólnych umiejętnościach komunikacyjnych aby zatrzymać pracownika z niepełnosprawnością wzroku w pracy.

4. Praca musi stanowić wyzwanie i musi być dostosowana do niepełnosprawności wzroku. Nie tylko pracodawca stawia wymagania pracownikowi, ale także pracownik ma swoje własne pragnienia. W celu osiągnięcia trwałej i udanej współpracy konieczne jest, aby praca spełniała wymagania i potrzeby pracownika oraz pracodawcy.

s. Wymień inne ankiety dla niewidomych i słabowidzących dostępne w Twoim kraju.

- Ocena końcowa Ustawy o uczestnictwie, Maroesjka Versantvoort (red.) Biuro Planowania Społecznego i Kulturalnego, Haga 2019 Regioplan, UWV;

- Raport końcowy Młode osoby niepełnosprawne w sposób zrównoważony w miejscu pracy, 2018, Publikacja nr 17014 Regioplan

- UWV Raport końcowy Więcej miejsc pracy u pracodawców, 2013, Publikacja nr 1990 OND 1342366

| | | |
|---|---------------|---|
| RADAR Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Strona 127 | TEAF Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |
|---|---------------|---|

Systemy wsparcia

t. Opisz dostępne w Twoim kraju plany usług nowoczesnej technologii (AT).

Dostosowane pomoce, zapewniane przez UWV (dla edukacji) i gminę (od 2015 roku) oraz Ministerstwo Zdrowia, Opieki Społecznej i Sportu składają się z: oprogramowania do czytania z ekranu (powiększanie i wyjście mowy), monitorów brajlowskich, lup (ekranowych), odtwarzaczy Daisy i aplikacji, okularów powiększających i teleskopowych, oświetlenia, udogodnień transportowych i doradztwa zawodowego.

u. Jakie są kursy kształcenia specjalnego dla osób niewidomych i słabowidzących w Twoim kraju?

Visio, Bartiméus posiada szkoły specjalne (podstawowe i średnie) oraz wsparcie ambulatoryjne dla młodzieży uczęszczającej do szkół ogólnodostępnych. Ponadto Bartiméus posiada Szkołę Wyższą REA, w której młodzi ludzie w ramach kwalifikacji rynku pracy na poziomie MBO uczą się procesów pracy, na które jest zapotrzebowanie na rynku pracy. Są one również zlecane przez trenerów pracy z REA.

v. Jakie są rodzaje planów wsparcia finansowego dostępne dla osób niewidomych i słabowidzących?

Grupa docelowa jest uprawniona do korzystania z udogodnień w miejscu pracy, które umożliwiają wykonywanie pracy, wsparcia w miejscu pracy przez trenera pracy oraz transportu w celu dotarcia do pracy (jeśli nie są wystarczająco mobilni lub praca znajduje się w niedostępnym miejscu) Wadą tego rozwiązania jest to, że ubieganie się o udogodnienia w miejscu pracy zajmuje zazwyczaj dużo czasu.

w. Jakie są dostępne systemy wsparcia, które przynoszą korzyści pracodawcom zatrudniającym osoby niewidome i słabowidzące w swoich organizacjach?

- Polityka bez ryzyka: UWV lub gmina przejmuje od pracodawcy obowiązek kontynuowania wypłaty wynagrodzenia, gdy pracownik zgłosi chorobę.

- Korzyść z tytułu kosztów płac: jeśli zatrudnisz osobę z Ustawy o Wajong, otrzymasz dodatek w wysokości 1,01 € za każdą opłaconą godzinę, maksymalnie 2 000 € rocznie.

- Staż próbny: jeśli istnieją wątpliwości, czy dana osoba i stanowisko dobrze do siebie pasują, można rozpocząć staż próbny. Pracownik rozpoczyna wtedy pracę na okres 2 miesiące z pełnymi świadczeniami i nie otrzymuje żadnego wynagrodzenia od pracodawcy.

- Dofinansowanie kosztów płacy: jeśli osoba słabowidząca/niewidoma nie może zarobić minimalnej płacy ze względu na mniejszą produkcję, dofinansowanie kosztów płacy zwraca różnicę między wartością płacy a płacą minimalną.

- Poradnictwo / wsparcie w miejscu pracy przez trenera pracy. Trener pracy może zostać przydzielony pracownikowi jeśli potrzebuje on dodatkowej pomocy w miejscu pracy, np. w zakresie szkoleń, zapewnienia sprawnej wzajemnej komunikacji, kogoś, kto zastanowi się, jak najlepiej wykonywać zadania itp. Trenerem pracy może być pracownik gminy, ale może nim być również osoba z organizacji zajmującej się doradztwem zawodowym, zatrudniona przez gminę lub UWV.

- Świadczenie dla osób o niskich dochodach" zapewnia pracodawcom rekompensatę dla pracowników o niskich dochodach. Obniża to koszty płac i może zachęcić do zatrzymania pracownika.

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 128 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

Wysokość zasiłku wynosi maksymalnie 1000 euro miesięcznie i jest on automatycznie wypłacany przez Urząd Skarbowy.

x. Opisz najlepsze praktyki w zakresie systemów wsparcia dla osób niewidomych i słabowidzących.

Nie istnieje "ten" przykład. Praktyka jest zawsze niespójna. Pozostaje indywidualną pracą między firmą, pracownikiem, stanowiskiem / zadaniami i dostosowaniami. Kiedy już wiadomo, co trzeba osiągnąć, złożenie wniosku zajmuje zwykle kolejne 2 miesiące. Pozytywnym wyjątkiem jest tu policja krajowa, która ma podpisane umowy z dostawcami i dzięki temu wszystkie modyfikacje ma w ciągu tygodnia.

y. Jakie są programy wsparcia edukacyjnego i doradczego dostępne dla osób niewidomych i słabowidzących w Twojej okolicy?

UWV oferuje wsparcie osobom korzystającym z renty inwalidzkiej w zakresie przekwalifikowania oraz badań/diagnostyki, które pozwalają określić, jaka praca najlepiej odpowiada danej osobie, jej możliwościom, zainteresowaniom, osobowości i zdolnościom wzrokowym. Badania są przeprowadzane przez centrum doradztwa zawodowego Bartiméus Werkpad lub przez Visio. Edukacja jest zazwyczaj włączona do regularnego szkolenia. Dla osób, które nie są w stanie tego zrobić, alternatywą może być skrócona procedura w REA.

z. Wymień wspierane i wspomagane programy zatrudnienia osób niewidomych i słabowidzących dostępne w Twoim kraju.

Środki na powrót do pracy są wypłacane przez UWV (jeśli otrzymujesz świadczenia z UWV) lub przez gminę. W przypadku gminy, pracownik gminy zazwyczaj zapewnia pomoc w powrocie do pracy. Kilka gmin korzysta z pomocy organizacji eksperckich (Visio, Bartiméus Werkpad, Refrisk, C-talents, Bureau Obol, Inclusvisie). W przypadku osób pracujących, pracodawca jest odpowiedzialny za kierowanie ich do własnej pracy lub innej, gdy ich dotychczasowa praca nie jest już możliwa. Pracodawca może być wspierany przez organizacje zajmujące się bezpieczeństwem i higieną pracy i/lub firmy reintegracyjne.

aa. Jakie są integracyjne i dostępne środki zatrudnienia osób niewidomych i słabowidzących w Twojej okolicy?

Dostosowania w miejscu pracy (dostosowane oprogramowanie), zasady czytania w alfabecie Braille'a Lupy ekranowe Odtwarzacze Daisy i aplikacje, Okulary powiększające i lupy teleskopowe, Oświetlenie Udogodnienia transportowe, Poradnictwo zawodowe.

bb. Jakie są usługi wsparcia pracy dla osób niewidomych i słabowidzących w Twojej okolicy?

Osoby, które się do tego kwalifikują, mogą pracować w zakładach pracy chronionej. Ponadto można skorzystać z aktywizacji społecznej, ścieżek dojścia do zdolności do pracy lub kierowanych ścieżek dojścia do płatnej pracy. Po przybyciu do pracy trener pracy może także pomóc w rozwiązaniu typowych problemów w miejscu pracy, uprościć proces wprowadzania pracowników na rynek pracy lub doprowadzić do zatrzymania komunikacji w miejscu pracy..

cc. Wymień inne plany wsparcia dostępne dla osób niewidomych i słabowidzących.

W razie potrzeby można skorzystać ze szkoleń, na przykład w celu nauczania się pracy bezwzrokowej lub innych kwestii istotnych dla możliwości wykonywania pracy.

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 129 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

dd. Wymień decydenta, który pracuje na rzecz osób niewidomych i słabowidzących.

Ministerstwo Zdrowia, Edukacji i Spraw Społecznych oraz Ministerstwo Pracy.

ee. Jakie są różne przepisy dotyczące zabezpieczenia społecznego i wsparcia dla osób niewidomych i słabowidzących w Twoim regionie?

Wajong, Ustawa o wsparciu dla młodych osób niepełnosprawnych (do 2015 roku dla wszystkich młodych osób z niezdolnością do pracy, od 2015 roku tylko dla młodych osób trwale niepełnosprawnych)

Ustawa o uczestnictwie dla młodych osób z niepełnosprawnością zawodową (od 2015 r.) dla osób korzystających ze świadczeń pomocy społecznej.

WIA / WAO dla (byłych) pracowników, którzy stali się niezdolni do pracy w trakcie pracy.

ff. Jakie różne przepisy i strategie obowiązują w sektorze edukacji w odniesieniu do osób niewidomych i słabowidzących?

1. Odpowiednia edukacja: Wszyscy uczniowie muszą mieć zapewnione miejsce w szkole, która odpowiada ich cechom i możliwościom. Dlatego szkoły oferują dodatkowe wsparcie uczniom, którzy go potrzebują, by mogli pomyślnie ukończyć naukę.
2. Kształcenie specjalne: Jest ono przeznaczone dla uczniów, którzy potrzebują specjalistycznego lub intensywnego nadzoru pedagogicznego. Istnieją szkoły podstawowe specjalne (SBO), szkoły specjalne (SO) i szkoły średnie specjalne (VSO).
3. W 2016 roku Holandia wprowadziła poprawki do Traktatu ONZ o niepełnosprawności, co oznacza, że cała edukacja musi być dostępna dla osób z niezdolnością do pracy. Konwencja ta oznacza, że w szkołach wiele zmieniło się na lepsze. Możliwe są rozwiązania opracowane przez Taylora.

gg. Jakie są różne przepisy, zasady i administracja dotyczące zatrudnienia osób niewidomych i słabowidzących?

Istnieją ułatwienia dla pracodawców, patrz wyżej. Możliwości dla skróconych procedur nauczania (patrz wyżej). Administracją zajmuje się UWV (dla młodych ludzi, którzy ukończyli 18 lat przed 2015 rokiem oraz dla pracowników, którzy zrezygnowali z pracy i zostali odrzuceni ze względu na swoją niepełnosprawność). Pozostałe osoby podlegają administracji samorządu lokalnego (gminnego).

hh. Jakie są różne akty prawne, dostępne strategie walki z dyskryminacją osób niewidomych i słabowidzących?

Poprawki do traktatu ONZ oraz do artykułu 1 konstytucji, który opiera się na zasadzie równego traktowania i stanowi, że dyskryminacja i zachęcanie do dyskryminacji są zabronione.

ii. Jakie są różne przepisy i polityki dostępne dla osób niewidomych i słabowidzących?

Wszystkie przepisy i zasady powinny być dostępne dla całej populacji.

jj. Jakie są przepisy prawne i dostępne polityki dotyczące technologii wspomagających dla osób niewidomych i słabowidzących?

Według naszej wiedzy, nie ma polityki dotyczącej technologii wspomagających. Prawdą jest jednak, że osoby z grupy docelowej mogą ubiegać się o nowoczesne technologie wspomagające pracę i że w poszczególnych przypadkach sprawdza się, jaka jest ich skuteczność i czy w rezultacie dana osoba może pracować samodzielnie. Ponadto istnieje przepis mówiący o tym, że takie wyposażenie dla

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 130 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

grupy docelowej z niepełnosprawnością sensoryczną ma zapewnić sobie pracownik, a nie pracodawca. W momencie odejścia może zabrać je ze sobą i natychmiast wykorzystać je u innego pracodawcy.

kk. Jakie są przepisy i zasady dotyczące pomocy osobistej dla osób niewidomych i słabowidzących?

Osoby z dysfunkcją wzroku mogą korzystać ze wsparcia trenera pracy. Osoba ta może pełnić rolę opiekuna przez maksymalnie 15% czasu pracy w tygodniu. Poradnictwo może polegać na udzielaniu wsparcia w rozpoczęciu pracy na nowym stanowisku lub nauce nowych zadań. Wsparcie może również polegać na pracy nad umiejętnościami społecznymi i/lub komunikacyjnymi pracownika. I można je wykorzystać do zwiększenia wydajności pracy (jest to opcja, jeśli korzysta się z dofinansowania kosztów wynagrodzenia).

kk. Wymień inne przepisy prawne, zasady polityki i administracji dostępne dla osób niewidomych i słabowidzących.

Mamy wrażenie, że wymieniliśmy już wszystko.

Wymień inne źródła.

Vision @ Work, Opracowanie i praktyczne przetestowanie aplikacji do badania szans na rynku pracy dla osób z niepełnosprawnością wzroku, Raport końcowy projektu 94304002 dla ZonMW, dr Inge Houkes, dr Albine Moser, prof. dr Hans Bosma, marzec 2017 r.

Powerful and Vulnerable, Klabbers2014_1 maj, Badanie doświadczeń związanych z pracą i uczestnictwem w życiu społecznym osób z chorobami przewlekłymi i niepełnosprawnością; dr Gonne Klabbers, dr Bram Rooijackers, dr Yvonne Goertz, dr Angelique de Rijk.

<http://www.bartimeus.nl/>

<https://www.visio.org/en-en/home>

<http://www.zichtbaarinwerk.nl/>

<https://www.werkpad.nl/>

Inne opracowania złożone wraz z dokumentem

| | Nazwa badania | Rok | Opis |
|---|--|------|--|
| 1 | Więcej miejsc pracy u Pracodawców | 1990 | Przegląd literatury w kontekście ewaluacji i monitorowania projektu pilotażowego "Praca na miarę możliwości" pilotaż, pilotaż 1 |
| 2 | Widzieć i być widzianym | 2018 | Charakter i zakres postrzeganych przeszkód, potrzeb i pożądaných rozwiązań w zakresie uczestnictwa osób z niepełnosprawnością wzroku |
| 3 | Młodzi niepełnosprawni trwali do pracy | 2018 | Niniejszy raport przedstawia relację z pierwszej części projektu, a mianowicie badania, w którym określono czynniki przyczyniające się do utrzymania pracy i powrotu do pracy po wcześniejszym doświadczeniu zawodowym młodych osób niepełnosprawnych. |
| 4 | Czynniki związane z zatrudnianiem osób z dysfunkcją wzroku. Osoby: | 2010 | Celem tego systematycznego przeglądu literatury jest zwiększenie zrozumienia czynników, które wpływają na aktywność zawodową osób z dysfunkcją wzroku. |

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 131 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

| | | | |
|----|--|------|---|
| | Systematyczny przegląd literatury Yvonne H. H. Goertz, Brigitte A. G. van Lierop, Inge Houkes, i Frans J. N. Nijhuis | | |
| 5 | | 2017 | To identify modifiable factors associated with participation on the competitive labour market of PVLs (people with visual impairments). Based on the findings, we aim to develop an individual assessment instrument for determining the odds of labour market success of PVLs. |
| 6 | Z wiedzą do praktyki | 2009 | Elementy istotne dla utrzymania pracy przez pracowników z niepełnosprawnością wzrokową. |
| 7 | NA DRODZE DO JEDNEJ SKUTECZNEJ REINTEGRACJI OGRANICZEŃ W ZATRUDNIENIU Wnioski dla gmin Autorzy: Dr M. Groenewoud Dr L. Mallee Dr M. Witvliet Dr. M. Blommesteijn | 2014 | Wnioski dla gmin |
| 8 | Expedition Top: promowanie sukcesu w uczestnictwie w życiu zawodowym młodzieży z niepełnosprawnością wzroku Autorzy: Sabina Kef & Judith Wijnen | 2017 | promowanie sukcesu w uczestnictwie w życiu zawodowym młodzieży z niepełnosprawnością wzroku |
| 9 | WIDOCZNY WPŁYW | 2018 | W ten sposób powstał projekt pilotażowy Widzialni w pracy, który uzyskał wsparcie Ministerstwa Spraw Społecznych, SBCM, Instituut Gak i Bartiméus. |
| 10 | Wizja @ Praca | 2017 | Opracowanie i praktyczne przetestowanie aplikacji do badania możliwości rynku pracy dla osób z niepełnosprawnością wzroku |
| 11 | Projekt raportu końcowego "Widzialni w pracy". | 2019 | Projekt pilotażowy Widzialni w pracy, który uzyskał wsparcie Ministerstwa Spraw Społecznych, SBCM, Instituut Gak i Bartiméus. |
| 12 | Co kupujemy dla kogo? | 2020 | Treść i sukces zakupionych usług reintegracyjnych dla osób z niepełnosprawnością zawodową |

Holenderski raport kluczowych świadków: Podsumowanie

| Kwestionariusz RADAR | | |
|-----------------------------|---|--|
| | Pytania pierwsze | |
| A. | Czy miałeś/-aś kontakt z osobami niewidomymi i słabowidzącymi? a. Już b. Nie | |
| B. | Gdzie miałeś kontakt z osobami słabowidzącymi i niewidomymi? A. Środowisko B. Szkolenia C. Programy pomocy | |
| C. | Jak dobrze znasz osoby słabowidzące i niewidome? A. Bardzo słabo b. Słabo C. Neutralny D. Dużo E. Bardzo dużo | |
| D. | Jak często spotykasz się z osobami słabowidzącymi i niewidomymi? A. Raz w roku B. Raz w miesiącu C. Raz w tygodniu D. Codziennie | |
| | Statystyki | |
| a. | Co to jest uw idee over: - liczba osób niewidomych lub słabowidzących w naszym kraju, - ile osób niewidomych lub słabowidzących może według ciebie pracować; - czy wiesz, ile % osób niewidomych lub słabowidzących ma pracę; - jak oceniasz poziom wykształcenia osób słabowidzących lub niewidomych w porównaniu z przeciętnym poziomem wykształcenia. Czy wiesz, jak zorganizowana jest edukacja dla osób słabowidzących lub niewidomych? Czy wiesz o pracy/pracach dla osób słabowidzących lub niewidomych? | |
| b. | | |
| c. | | |
| | Interesariusze: | |
| D. | Jakie są różne instytucje (rządowe) działające na rzecz osób z dysfunkcją wzroku w naszym kraju? | |

| | | |
|----|--|--|
| | Jacy są różni trenerzy w naszym kraju, którzy pracują na rzecz osób słabowidzących i niewidomych? | |
| f. | Kim są potencjalni pracodawcy dla osób z dysfunkcją wzroku i niewidomych? | |
| g. | Jakie są różne organizacje klienckie działające w naszym kraju na rzecz osób niewidomych i słabowidzących? | |
| h. | Jakie są według Ciebie różne podmioty działające na rynku pracy na rzecz osób niewidomych i słabowidzących? | |
| i. | Jakie jest Twoje wyobrażenie o osobach z dysfunkcją wzroku i niewidomych? | |
| J. | Czy możesz wymienić kilka innych podmiotów działających na rzecz osób niewidomych i słabowidzących? | |
| | Studia | |
| k. | Czy w naszym kraju istnieją tradycyjne zawody dla osób słabowidzących i niewidomych? | |
| L | Czy w naszym kraju istnieją nowe zawody dla osób z dysfunkcją wzroku i niewidomych? | |
| m. | Jakie są różne przeszkody i utrudnienia w pracy dla osób słabowidzących i niewidomych? | |
| n | Jakie są Twoim zdaniem najlepsze praktyki (co pomaga) w pracy dla osób słabowidzących i niewidomych? | |
| o | Jakie są wady i zalety adopcji osób słabowidzących i niewidomych? | |
| p. | Jaka jest Twoja opinia na temat wykorzystania, oferty i dostępności technologii/narzędzi wspomagających dla osób słabowidzących i niewidomych? | |
| q. | Jak ogólnie oceniasz poziom satysfakcji z pracy osób słabowidzących i niewidomych? I. Niski ii. Średni iii. Wysoki | |
| r. | Jak ocenia Pan(i) poziom satysfakcji z pracy osób słabowidzących i niewidomych w Pana(i) regionie? I. Niski ii. Średni iii. Wysoki | |
| s. | Czy znasz badania dotyczące pracy z osobami z niepełnosprawnością wzroku i chciałbyś je tutaj przedstawić? | |

| | | |
|-----|---|--|
| t. | Jakie są różne systemy wsparcia technologicznego/narzędzi dla osób słabowidzących i niewidomych? | |
| u. | Jakie są różne specjalne programy edukacyjne dostępne dla osób słabowidzących i niewidomych? | |
| V. | Jakie są różne formy wsparcia finansowego dla osób słabowidzących i niewidomych? | |
| w. | Jakie są dostępne programy i subsydia, z których korzystają pracodawcy zatrudniający w swoich organizacjach osoby z dysfunkcją wzroku i niewidome? | |
| x. | Jakie są dobrze funkcjonujące systemy wsparcia dla osób z niepełnosprawnością wzroku? Pomyśl na przykład o pracy chronionej, miejscach pracy, w których można zdobyć doświadczenie zawodowe, pracy na własny rachunek lub pracy regularnej. | |
| y. | Jakie są różne programy wsparcia edukacyjnego i coachingowego dostępne dla osób słabowidzących i niewidomych w Twoim kraju? | |
| Z. | Jakie są towarzyszące i chronione metody pracy dla osób słabowidzących i niewidomych? | |
| aa. | Jakie są dostępne integracyjne i dostępne dla osób słabowidzących i niewidomych narzędzia do poszukiwania pracy (np. strona internetowa poświęcona pracy)? | |
| bb. | Jaką pomoc mogą uzyskać osoby słabowidzące lub niewidome w znalezieniu lub utrzymaniu pracy? | |
| Cc. | Czy jest jeszcze coś, co chciałby Pan powiedzieć o programach wsparcia dla osób słabowidzących i niewidomych? | |
| | Prawodawstwo, polityka i organizacje wdrażające | |
| dd. | Które ministerstwo jest odpowiedzialne za politykę dotyczącą pracy z osobami z niepełnosprawnością wzrokową? | |
| ee. | Jakie są różne przepisy dotyczące zabezpieczenia społecznego i wsparcia dla osób słabowidzących i niewidomych w naszym kraju? | |
| Ff. | Jakie są różne przepisy i strategie dotyczące osób z dysfunkcją wzroku i niewidomych w sektorze edukacji? | |
| gg. | Jakie są różne przepisy prawne, polityki i organizacje wdrażające je w odniesieniu do zatrudnienia osób niewidomych i słabowidzących? | |
| hh. | Jakie są różne przepisy prawne i sposoby walki z dyskryminacją osób słabowidzących i niewidomych? | |

| | | |
|---|--|--|
| ii. | Jakie są różne przepisy i polityki dotyczące dostępności? | |
| jj. | Jakie są dostępne przepisy i zasady dotyczące technologii wspomagających dla osób słabowidzących i niewidomych? Kiedy ludzie mają prawo do korzystania z dostosowań/narzędzi? | |
| kk. | Jakie są przepisy i strategie dotyczące pomocy osobistej dla osób słabowidzących i niewidomych (w szkole, w pracy i w czasie wolnym)? | |
| ll. | Czy jest jeszcze coś, co chciałbyś powiedzieć na temat innych przepisów, polityk i administracji dostępnych dla osób słabowidzących i niewidomych? | |
| mm. | Czy jest jeszcze coś, co chciałbyś powiedzieć na temat podjęcia i utrzymania pracy z osobami z dysfunkcją wzroku? | |
| Narzędzie do zbierania danych demograficznych od uczestników | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Która kategoria najlepiej pasuje do Ciebie jako interesariusza pracy osób z dysfunkcją wzroku? <ul style="list-style-type: none"> o Pracodawca o Członek agencji rządowej pracującej na rzecz osób słabowidzących i niewidomych o Twórcy polityki na rzecz osób niewidomych i słabowidzących o Edukatorzy osób niewidomych i słabowidzących o Członek organizacji niewidomych i słabowidzących o Organizator rynku pracy dla osób słabowidzących i niewidomych o Użytkownik końcowy o Różne _____ | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Wiek _____ | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Widzenie <ul style="list-style-type: none"> (a) słabowidzący (b) niewidomi (c) inne | |
| | Poziom wykształcenia: __ <ul style="list-style-type: none"> • _____ _____ _____ | |
| | Położenie geograficzne: <ul style="list-style-type: none"> • _____ _____ | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • E-mail address: _____ | |

Podsumowanie rozmów z kluczowymi uczestnikami

Przeprowadzono pogłębione wywiady z 8 osobami, które odgrywają różne i istotne role w dziedzinie pracy z osobami z niepełnosprawnością wzroku.

Wśród uczestników znaleźli się

- Specjalista ds. pomocy wizualnej w Ministerstwie Spraw Społecznych i Zatrudnienia, ministerstwie odpowiedzialnym za pracę z osobami niepełnosprawnymi.
- Krajowy pracownik niepełnosprawny wspierany przez UWV (Holenderskie Publiczne Służby Zatrudnienia).
- Kierownik projektu "pracujący" dla Eye Association, stowarzyszenia działającego na rzecz osób słabowidzących lub niewidomych, która sama jest ekspertem ds. doświadczenia i pracowała jako menedżer ds. zasobów ludzkich w Służbie Pracy Socjalnej.
- Doświadczony specjalista ds. edukacji ambulatoryjnej, który nadzoruje młodzież z dysfunkcją wzroku podczas nauki w szkole średniej.
- Konsultant ds. komunikacji - również odpowiedzialny za zapewnienie dostępnej komunikacji i informacji z firmy Bartimeus, sam będący ekspertem ds. doświadczeń.
- Doświadczony lobbysta Fundacji Incluision, która chce realizować ideę integracji poprzez odpowiednią i dostępną pracę wykonywaną przez i dla osób z niepełnosprawnością fizyczną, słuchową lub wzrokową.
- Dyrektor Centrum Pracy, stowarzyszenia profesjonalistów, koncentrującego się na jakości i rozwoju kompetencji ekspertów ds. pracy.
- Doświadczony urzędnik ds. polityki prawnej w rządzie krajowym, również ekspert w dziedzinie doświadczenia.

Główne wnioski:

Uwagi ogólne:

Osoby, które z ramienia rządu ponoszą odpowiedzialność za tworzenie polityki (SZW) i jej realizację (UWV), w życiu prywatnym prawie nie znają osób z dysfunkcją wzroku lub niewidomych. Czasami w pracy spotykają takie osoby, ale są to wciąż te same osoby.

Dane liczbowe:

Dane liczbowe dotyczące liczby osób z dysfunkcją wzroku lub niewidomych w Holandii są słabo znane. Dane dotyczące liczby osób, które mogą pracować i pracują, są bardzo przestarzałe (badania Uniwersytetu w Maastricht z 2010 roku) i mało kto je zna.

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 137 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

Interesariusze:

Wszyscy respondenci są świadomi ustaleń i organizacji zaangażowanych w sprawy osób z niepełnosprawnością wzroku. Kluczowi uczestnicy wiedzą też, kto pełni jaką rolę.

Edukacja i szanse zatrudnienia na rynku pracy:

Co znamienne, większość z nich uważa, że osoby z niepełnosprawnością wzroku są gorzej wykształcone niż przeciętnie. Jest to nieprawdą. W Holandii osoby słabowidzące lub niewidome, które mogą pracować, mają taki sam poziom wykształcenia jak pozostali pracownicy.

W szkołach średnich często zbyt mało uwagi poświęca się szansom jakie oferuje rynek pracy lub możliwościom zatrudnienia młodych ludzi. Dotyczy to wszystkich młodych ludzi, także tych z niepełnosprawnością wzroku. W przypadku tej grupy szczególnie ważne jest przyjrzenie się możliwościom zatrudnienia i temu, co trzeba zrobić, by znaleźć pracę na czas. Poświęcenie większej uwagi temu zagadnieniu wzmacnia samodzielność młodych ludzi z niepełnosprawnością wzroku. To działa wzmacniająco.

Większość uczestników ma niewielkie pojęcie o funkcjach, które mogą pełnić osoby z niepełnosprawnością wzroku i myślą oni raczej o pracach finansowo-administracyjnych, telefonii i innych pracach siedzących. Inni myślą tylko o pracy socjalnej.

Większość uważa, że postęp technologiczny może doprowadzić do zwiększenia możliwości pracy dla osób z niepełnosprawnością wzroku. Potrafią oni wymienić tylko kilka konkretnych zawodów.

Miary pomocnicze:

Uczestnicy postrzegają postęp technologiczny jako zjawisko pozytywne, ale często pojawiają się problemy z finansowaniem pomocy technicznych. Ponadto, wykorzystanie narzędzi nie jest optymalne, ponieważ nie ma wystarczającej instrukcji ich obsługi. Ze względu na decentralizację przydziału środków i wsparcia dla gmin, brakuje dostosowania i wiedzy na temat zasobów. Gminy często nie są świadome swojej odpowiedzialności lub nie posiadają niezbędnej wiedzy, która pozwoliłaby im uzyskać dobre wsparcie/poradnictwo i zapewnić narzędzia.

Wiele programów jest dobrych (doświadczenie zawodowe, praca chroniona itp.), pod warunkiem, że są dostosowane do potrzeb. Aby odpowiednio "dopasować" pracę do osoby z niepełnosprawnością wzroku, ważne jest, aby praca dobrze pasowała do cech i motywacji potencjalnego pracownika.

W przypadku ewentualnego wakat dla osoby z niepełnosprawnością wzroku należy już na wczesnym etapie zastanowić się, czy automatyzacja/ICT może być dostępna. W związku z internacjonalizacją coraz więcej firm umiejscawia swoje zarządzanie ICT za granicą. Często utrudnia to wprowadzanie zmian technicznych w kontekście dostępności.

Ponieważ coraz więcej firm wprowadza środki bezpieczeństwa do swojego oprogramowania, trudniej jest je udostępnić pracownikom słabowidzącym lub niewidomym.

Aktualizacje oprogramowania często nie uwzględniają wcześniej zorganizowanego dostępu.

Ustawa o partycypacji przenosi odpowiedzialność za organizację i wsparcie osób niepełnosprawnych z rządu krajowego i UWV na gminy. Ponieważ grupa osób z niepełnosprawnością wzroku jest

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 138 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

niewielka, trudno jest gminie budować wiedzę na ten temat. Poradnictwo i wsparcie nie przebiega jeszcze zgodnie z planem.

Prawodawstwo i polityka:

- Ustawa o uczestnictwie - umowa o pracę - ustawa o kwotach powoduje wyparcie osób z niepełnosprawnością wzroku. Większość z nich nie jest objęta systemem pośrednictwa pracy, ponieważ nie figurują w rejestrze grup docelowych.
- Młodzi ludzie mają trudności ze znalezieniem pracy, często trzeba wypróbować wielu zawodów, zanim znajdzie się w nich odpowiednia osoba. Przepisy dają niewiele możliwości uzyskania wsparcia.
- Osoby, które w późniejszym okresie życia stają się słabowidzące lub niewidome, a tym samym częściowo niezdolne do pracy, nie mają możliwości uzyskania indywidualnego doradztwa w poszukiwaniu pracy. Mogą jedynie korzystać z cyfrowych możliwości wsparcia oferowanych przez rząd/UWV.

Holenderska grupa fokusowa: Podsumowanie

Kwestionariusze grupy fokusowej mediatorów i trenerów pracujących z osobami z dysfunkcją wzroku.

Treść grupy fokusowej:

Spotkanie dotyczące treści: propozycje i trzy tematy

1. Wsparcie i personel wspierający w pracy.

- Jakie wsparcie jest najważniejsze/potrzebne dla grupy docelowej? Niestandardowe? Które elementy często powracają?
- Kto powinien zapewnić to wsparcie?
- Co działa dobrze? Czego brakuje we wsparciu?
- Jeśli w grupie docelowej działa tylko 1/3e, można realistycznie myśleć, że obecni wspierający mogą zwiększyć tę liczbę np. do 2/3e.

2. Powiązanie edukacji i rynku pracy

- Czy sposób, w jaki projektowana jest nasza edukacja, ma pomóc grupie docelowej w zdobyciu pracy?
- Jakie są tradycyjne zawody dla osób niewidomych (słabowidzących)? Czy istnieją nowe, pojawiające się zawody, które są szczególnie odpowiednie dla grupy docelowej? Czy mamy wystarczającą wiedzę na ten temat?
- Jakie są główne przeszkody i bariery utrudniające podjęcie pracy?
- Jakie lub gdzie można znaleźć dobre przykłady?
- Czy technologia wspomagająca pomaga w wystarczającym stopniu? Czy jest ona wystarczająco wykorzystywana? Czy grupa docelowa jest odpowiednio instruowana podczas korzystania z narzędzi/technologii?
- Czy biorąc to wszystko pod uwagę, wystarczy, aby więcej osób podjęło pracę (od 1/3 do 2/3), czy też potrzeba więcej?

3. Ustawodawstwo i przepisy wykonawcze:

- Co dobrze funkcjonuje w prawie dotyczącym odpowiedniej edukacji?

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 139 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

- Co utrudnia realizację prawa do odpowiedniej edukacji?
- Czy w okresie szkolnym nie jest zapewnione wsparcie edukacyjne?
- Jakie luki widzisz w tym ustawodawstwie? Czego brakuje?
- Jakie przepisy i regulacje wspierające działają (stymulująco) na znalezienie/utrzymanie pracy?
- Jakie przepisy są przeszkodą?
- Jakie luki dostrzegasz w tym ustawodawstwie? Czego brakuje?

Podsumowanie grupy fokusowej Operatorów Usług Pracy i Trenerów

W czwartek 2 lipca 2020 r. odbyła się grupa fokusowa z udziałem ośmiu operatorów usług pracy, trenerów i innych interesariuszy.

Uczestnikami byli :

- Doradca zawodowy Visio / trener pracy, zaangażowany również w pilotażowe projekty Inclusion i Technology wraz z UWV
- Nauczyciel / opiekun stażu w szkolnictwie specjalnym II stopnia z firmy Bartiméus;
- Nauczyciel / doradca zawodowy z Kolegium REA, szkoła średnia zawodowa dla młodych ludzi, którzy ze względu na rodzaj swojej niepełnosprawności nie mogą uczęszczać do zwykłej szkoły
- Trener pracy Visio / ekspert zawodowy
- Doradca ds. zatrudnienia Usługi intensywne UWV
- Koordynator z Werkpad, organizacja mediacyjna Bartimeus i Kentalis
- Konsultant / trener pracy z Werkpad, organizacji mediacyjnej Bartimeus i Kentalis
- Pracownik jednego z dostawców Lexima-Reinecker

Pytania zadawano na podstawie przygotowanego wcześniej kwestionariusza, który został oparty na pytaniach z JKU i podzielony na trzy kategorie:

1. Wsparcie i pomoc w zabraniu się do pracy
2. Związek między edukacją a rynkiem pracy
3. Prawodawstwo i zasady wdrażania

Główne wnioski:

1. Wsparcie i osoby wspierające w podejmowaniu pracy

Najważniejsze we wsparciu w podjęciu pracy jest:

- Sprawdzenie z wyprzedzeniem, czy miejsce pracy może być wystarczająco odpowiednie i dostępne. Pozwala to uniknąć wielu rozczarowań, zarówno po stronie pracodawców, jak i kandydatów.
- Zwrócenie uwagi na (re)orientację, jakie są możliwości, biorąc pod uwagę talenty i ograniczenia. Wspólnie nadaj kierunek szansom i możliwościom, które istnieją.
- Przekazanie prawidłowych informacji pracodawcom - często myślą oni, że osoby z niepełnosprawnością wzroku nie mogą już nic zrobić. Na przykład: "Nigdy nie byłbym w stanie iść do pracy, gdybym nie widział" lub "Jak można wysłać e-maile, skoro nic się nie widzi".
- Przekaż te same informacje współpracownikom - często nie wiedzą oni, jakie są możliwości.
- Należy jasno powiedzieć, że pracownik niepełnosprawny to ktoś więcej niż tylko jego niepełnosprawność, to także kolega z możliwościami.

Co można poprawić:

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 140 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

- Coaching pracy, gdy ktoś zostaje oddelegowany - dla pracodawcy, współpracowników i nowego pracownika.
- Udzielić wsparcia niezależnie od rodzaju świadczenia, jakie ktoś posiada.
- Na poziomie europejskim oprogramowanie wspierające powinno być kompatybilne ze sobą i z głównymi systemami użytkowników. Pracować nad europejskimi standardami dostępności dla głównych programów komputerowych.
- W chwili obecnej nie ma prawa do udogodnień ani specjalnej pomocy w przypadku stażu próbnego, co powoduje sprzeciw. Ważne jest, aby ta opcja była dostępna.
- W jaki sposób można lepiej przekazywać informacje o niepracujących osobach, ale chcących pracować, pracownikom służb zatrudnienia? Zgromadzenia nie mają takich informacji, nie mogą rejestrować osób niepełnosprawnych. UWV posiada informacje o placówkach (edukacyjnych i dla osób, które stały się niezdolne do pracy), ale nie może się nimi dzielić ze względu na ochronę prywatności.
- Stworzenie możliwości prowadzenia badań w miejscu pracy. Obecnie często nie ma takiej możliwości przy przyznawaniu udogodnień dla zakładów pracy. W rezultacie udogodnienie to jest niewystarczające, a wsparcie dla pracownika z dysfunkcją wzroku lub niewidomego nie jest optymalne.
- Wielu młodych ludzi z dysfunkcją wzroku lub niewidomych jest tak rozczarowanych wczesnymi latami życia zawodowego, że rezygnują z poszukiwania pracy. Wcześniejsze poradnictwo mogłoby zapewnić więcej możliwości trwałego zatrudnienia.
- Pracodawcy są czasami bardzo sztywni i nie chcą wprowadzać zmian na poziomie zadań na danym stanowisku. To powoduje, że dopasowanie się nie udaje.
- Młodym ludziom można dać więcej uprawnień. Czasami inni myślą i robią za nich zbyt wiele. Mogą oni zorganizować własny rynek pracy i przedstawić się pracodawcom.
- Należy zacieśnić kontakty z dostawcami. Obiekty muszą być szybciej dostępne. Czy Bartimeus i Visio nie mogłyby mieć własnej biblioteki z najbardziej odpowiednimi narzędziami, które można wykorzystać na początku procesu zwiększania szans na zatrudnienie? Później można by się rozliczyć z UWV.

2. Związek między edukacją a rynkiem pracy

- W edukacji konfrontacja z rzeczywistością często przychodzi zbyt późno. Praktyki odbywają się dopiero na trzecim roku. Wtedy dopiero młodzi ludzie dostrzegają, co jest potrzebne, by móc pracować - dotyczy to zarówno ich umiejętności, jak i zasobów. Jeśli wcześniej rozpoczną staż, będą bardziej zdolni do dokonania realistycznego wyboru na przyszłość.
- Należy przeprowadzić więcej badań psychospołecznych wśród młodych osób z niepełnosprawnością wzroku, która zna swoje talenty i wie, jakiego wsparcia potrzebuje w pracy. Badania te mogą zmniejszyć rozdźwięk między marzeniami a rzeczywistością u młodych ludzi. Ważne jest także, aby młody człowiek nadal podążał za swoimi marzeniami.
- Zdarza się, że młodzi ludzie by studiować zaciągają spory dług, którego nie są w stanie spłacać przy ich (postępującym) zaburzeniu. Należy się tym zająć wcześniej, już w szkole.
- Pod względem edukacyjnym nadal zbyt mało koncentrujemy się na zainteresowaniach młodego człowieka, podczas gdy należy także rozważyć, co jest możliwe w praktyce i w jakim zawodzie można znaleźć pracę. Nie oznacza to jednak, że osoba wspierająca decyduje o tym, co młody człowiek może i chce robić. Może w tym pomóc ekspedycja talentów, taka jak w REA.

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 141 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

- Należy zapewnić dziekanom na poziomie średniej szkoły zawodowej (MBO), uniwersytetu nauk stosowanych (HBO) i uniwersytetu (WO) informacje na temat pracy z osobami z niepełnosprawnością wzroku. Istnieje już związek między dostępnością a działem HBO na temat dostępności. Można to rozszerzyć o informację na temat pokonywania drogi do pracy.
- Należy również uważnie przyjrzeć się zawodom, które wkrótce znikną. Nadal jest stosunkowo dużo osób, które są wykształcone w zakresie umiejętności finansowo-administracyjnych lub prawnych, na poziomie MBO, które będą coraz bardziej zautomatyzowane.
- Tradycyjnymi zawodami są telefonia i usługi biznesowe, które często znajdują zastosowanie bardziej w administracji niż w biznesie.
- Nowością jest masaż sportowy, usługi prawne, edukacja, komunikacja i technologie informacyjno-komunikacyjne.
- Dobre przykłady możliwych zawodów można znaleźć na stronie SBB, gdzie podano, jakie są możliwości pracy i jakie jest zapotrzebowanie.
- Istnieje wiele nowych możliwości technologicznych, takich jak okulary OrCam. Ogrodnicy i pracownicy opieki otrzymali pomoc.
- Należy w większym stopniu dostosowywać przydziały placówek do potrzeb danego pracownika, a nie do tego, co jest najtańsze. Poprawić ujednoczenie przydziału.
- Instruktaż/szkolenie w zakresie przydzielania placówek jest zbyt ograniczony. Szczególnie dla osób słabowidzących/niewidomych, które muszą nauczyć się pracować bezwzrokowo, a czasem także wykonywać inne prace. Potrzebują one więcej czasu na opanowanie nowych umiejętności i optymalne wykorzystanie obiektu.
- Praca bezwzrokowa i korzystanie z pomocy stanowią część rehabilitacji. Kiedy ludzie wracają do pracy, po pewnym czasie muszą przejść dodatkowe szkolenie w zakresie optymalnego wykorzystania pomocy, skoncentrowane na trwałym umieszczeniu ich w placówce. Szkolenie to powinno być opłacane przez UWV.
- Specjaliści zajmujący się słabowidzeniem często nie są wystarczająco zaznajomieni z nowszymi pomocami i możliwościami ich zastosowania. A są one obecnie bardzo nowoczesne.
- Cały personel pomocniczy, pracownicy służby zdrowia i nauczyciele powinni być lepiej poinformowani o innowacjach technologicznych, które zapewniają nowe narzędzia. Pozwoliłoby to na kontynuowanie pracy większej liczbie osób, które obecnie są (uznawane za) całkowicie niezdolne do pracy.

Kwestionariusze grupy fokusowej dla pracodawców na temat pracy z osobami z niepełnosprawnością wzroku.

Treść grupy fokusowej:

Spotkanie merytoryczne: propozycje i trzy tematy

Pytania ogólne:

- a. Jakie tematy są dla Ciebie najważniejsze przy zatrudnianiu osób z niepełnosprawnością wzroku?
- b. Co mogłoby pomóc pracodawcom w zatrudnianiu większej liczby osób z niepełnosprawnością wzroku?

1. Wsparcie i personel pomocniczy w pracy.

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 142 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

- Jakie wsparcie jest najważniejsze/najbardziej potrzebne przy zatrudnianiu osoby z niepełnosprawnością wzroku? Niestandardowe? Które elementy często powracają?
- Kto oferuje takie wsparcie u Ciebie?
- Co się udaje? Czego brakuje we wsparciu?
- Jeśli tylko 1/3 grupy docelowej działa, można realistycznie myśleć, że można to zwiększyć np. do 2/3 przy dodatkowym/lepszym wsparciu lub pomocy.

2. Połączenie edukacji i rynku pracy

- Czy sposób, w jaki zaprojektowana jest nasza edukacja, pomaga grupie docelowej w znalezieniu pracy?
- Jakie są tradycyjne zawody dla osób niewidomych (słabowidzących)? Czy istnieją nowe, pojawiające się zawody, które są szczególnie odpowiednie dla grupy docelowej? Czy mamy wystarczającą wiedzę na ten temat?
- Jakie są główne przeszkody i bariery utrudniające podjęcie pracy?
- Jakie lub gdzie można znaleźć dobre przykłady?
- Czy technologia wspomagająca pomaga w wystarczającym stopniu? Czy jest ona wystarczająco wykorzystywana? Czy grupa docelowa jest odpowiednio instruowana podczas korzystania z narzędzi/technologii?
- Czy biorąc to wszystko pod uwagę, wystarczy, aby więcej osób podjęło pracę (od 1/3 do 2/3), czy też potrzeba więcej?

3. Ustawodawstwo i przepisy wykonawcze:

- Czy macie do czynienia z prawem dotyczącym odpowiedniej edukacji? Jeśli tak, co działa dobrze w tym zakresie, a co stanowi przeszkodę w tworzeniu prawa dotyczącego odpowiedniej edukacji?
- Jakie luki widzicie w tym prawodawstwie? Czego brakuje?
- Jakie przepisy i regulacje wspierające działają (stymulująco) na znalezienie/utrzymanie pracy?
- Jakie przepisy przeszkadzają?
- Jakie luki dostrzegasz w tym ustawodawstwie? Czego brakuje?
- Czy są jakieś inne kwestie, które nie zostały odpowiednio uwzględnione?
- Jakie przepisy prawne są przeszkodą?
- Jakie luki widzisz w ustawodawstwie? Czego brakuje?
- Czy są jakieś inne kwestie, które nie zostały odpowiednio uwzględnione?

Podsumowanie grupy fokusowej pracodawcy

We wtorek, 25 sierpnia 2020 r., odbyło się spotkanie grupy fokusowej z czterema pracodawcami. Jeden z nich odwołał spotkanie w godzinach porannych. W czerwcu i lipcu zadzwoniono i wysłano e-maile do wielu pracodawców. Większość z nich nie odpowiedziała z powodu pandemii koronawirusa. Wdrażali oni procedury bezpieczeństwa, reorganizowali pracę itp. Ostatecznie czterech pracodawców wyraziło chęć uczestnictwa. We wrześniu zostanie przeprowadzona kolejna próba z udziałem kolejnych czterech do pięciu pracodawców.

Wśród uczestników znaleźli się:

- Kierownik zespołu w holenderskiej policji, jednostka wykonawcza.
- Dyrektor dostawcy, który również ma wadę wzroku.

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 143 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

- Pracownik działu kadr w zakładzie pracy chronionej, w którym pracuje duża grupa osób z niepełnosprawnością wzroku. Jest on również ekspertem z doświadczenia.
- Kierownik policji, z którym rozmawiano przez telefon z powodu awarii komputera.

Pytania zadawano na podstawie przygotowanego wcześniej kwestionariusza, który był oparty na pytaniach z JKU i podzielony na trzy kategorie:

1. Wsparcie i pomoc w zabraniu się do pracy
2. Związek między edukacją a rynkiem pracy
3. Pracodawstwo i zasady wdrażania

Wcześniej zadano dwa ogólne pytania:

Jakie zagadnienia są dla Ciebie najważniejsze przy zatrudnianiu osób z niepełnosprawnością wzroku?

Patrząc na cechy danego kandydata i to, co jest możliwe do osiągnięcia na danym stanowisku. Ludzie często posiadają także specyficzne cechy (takie jak umiejętność dobrego słuchania), które sprawiają, że są oni szczególnie pożądani na określonych stanowiskach.

Jeśli celem Twojej organizacji jest wspieranie pracowników i pracodawców w ułatwianiu pracy osobom z niepełnosprawnością wzroku, posiadanie własnego doświadczenia jest dodatkowym atutem.

Zapytaj z wyprzedzeniem, co jest potrzebne do wykonania danej pracy: zadania, pomoce, wskazówki itp.

Kiedy dobrze wiesz, jakie są przeszkody, możesz poszukać rozwiązań. Na przykład firma SW jest w tym bardzo dobra: rozwiązania dostosowane do ograniczeń, jakie niesie ze sobą dana praca.

Co zmotywowałoby pracodawców do zatrudniania większej liczby osób z niepełnosprawnością wzroku?

Jeśli wiesz, jakie możliwości daje niepełnosprawność wzroku oraz jakie wsparcie i pomoc możesz uzyskać, jako pracodawca będziesz bardziej skłonny do zatrudniania takich osób.

Jeśli jesteś pewien, że jako pracodawca możesz uzyskać wsparcie, możesz zatrudnić ich. Obecnie pracodawcy często mają poczucie, że są zdani sami na siebie.

W dużych organizacjach bardzo ważne jest zaangażowanie kierownictwa. Są zadania polegające na zatrudnianiu osób niepełnosprawnych zawodowo, ale brakuje też wystarczającego wsparcia i zrozumienia trudności na najwyższych szczeblach organizacji.

Pracodawcy i osoby poszukujące pracy powinni otrzymywać znacznie więcej informacji o tym, co jest możliwe, jakie wsparcie jest dostępne, kto może je udzielić i jakie narzędzia mogą stanowić rozwiązanie.

1. Wsparcie i pomoc w dotarciu do pracy.

- Istnieje wystarczająco dużo możliwości wsparcia, a pracodawcy są bardzo słabo zaznajomieni z nimi.
- Opiekunowie z własnej organizacji często nie mają wystarczającej wiedzy specjalistycznej. Potrzebne są osoby posiadające specyficzne umiejętności pracy z osobami z upośledzeniem wzroku.
- Kierownicy są często niechętni. Nie znają możliwości i są pełni uprzedzeń. Patrzą na sprawy z własnego punktu widzenia, kiedy nie będą już w stanie widzieć. I wyobrażają sobie, że nie ma żadnych możliwości.
- Wsparcie/poradnictwo w miejscu pracy jest możliwe także dla obecnych pracowników. Na przykład w przypadku nowego oprogramowania lub zmian w pracy. UWV za to płaci.

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 144 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

- Wyraźnie zaznacz, że pracownik niepełnosprawny to coś więcej niż tylko jego niepełnosprawność. To także kolega z możliwościami.
- Wsparcie jest wystarczające, ale musi istnieć lepsza współpraca między różnymi stronami. Aby więcej osób mogło zachować pracę, jeśli mają zaburzenia wzroku.
- Należy poświęcić więcej uwagi kwestii integracji. Integracja i wspólna praca w miejscu pracy. Osoby z niepełnosprawnością zawodową regularnie przebywają poza grupą, nie są angażowane w dyskusje itp.
- "Oogvereniging" mógłby zbliżyć strony w celu wzmocnienia wzajemnej współpracy, ale interesy handlowe czasami to uniemożliwiają.

2. Powiązania między edukacją a rynkiem pracy;

- W edukacji zbyt mało uwagi poświęca się temu, co należy kompensować w miejscu pracy, gdy osoby słabowidzące lub niewidome mają problemy ze wzrokiem. Prowadzi to często do wypalenia zawodowego i niezadowolenia pracodawców lub współpracowników.
- Już w okresie szkolnym należy zwracać uwagę na dodatkowe umiejętności, które są potrzebne, by móc rozpocząć pracę i utrzymać ją. Z pewnością dotyczy to także szkolnictwa specjalnego - co należy rozwijać teraz, aby móc pracować w przyszłości?
- Możliwych jest wiele zawodów. Sędziowie, pracownicy socjalni, psychologowie, nauczyciele, a nawet rolnik posiadający dwieście krów. Należy zacząć od cech i zobaczyć, co jest potrzebne, aby móc pracować optymalnie, to musi być praca indywidualna. Z odpowiednim wsparciem i narzędziami można wiele osiągnąć. Obecnie zbyt szybko ocenia się, że dana praca jest niemożliwa.
- Należy szukać stałej, regularnej pracy, a nie na zlecenie. Taka praca często znika, gdy kończą się pieniądze lub następuje reorganizacja. Wartość dodana jest często niejasna.
- Istnieje ogromny postęp technologiczny, który wciąż nie jest w pełni wykorzystywany. Powinien być co kilka lat aktualizowany. W ten sposób należy również rozważyć pomoc dla pracowników słabowidzących lub niewidomych. Brzmi to kosztownie, ale zwraca się dzięki lepszej wydajności pracowników i większej liczbie osób, które nie rezygnują z pracy.
- Innowacje muszą stać się bardziej negocjowalne. Organizacja "Oogvereniging" mogłaby odegrać pewną rolę w uświadamianiu osobom z niepełnosprawnością wzroku wszystkich tych innowacji. Odbywa się to także za pośrednictwem Ziezo Beurs.

3. Prawodawstwo i przepisy wykonawcze.

Co można poprawić:

- Więcej możliwości uzyskania pomocy przez osoby pracujące na własny rachunek. Obecnie muszą one płacić za nią same, co często nie jest możliwe. Potrzebne są narzędzia, zwłaszcza jeśli chce się z powodzeniem rozpocząć działalność.
- Udogodnienia oferowane przez gminy nie działają sprawnie. Większość gmin nie posiada wiedzy, która pozwoliłaby im doradzać w zakresie pomocy lub zatwierdzać odpowiednie pomoce. W przypadku zmiany prawa UWV zajmie się tym ponownie. Ta grupa osób jest o wiele za mała, aby gminy mogły się tym zajmować.

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 145 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

Podsumowanie TEAF

TEAF to ogólne ramy porównawcze procedur pośrednictwa pracy i integracji społecznej osób niewidomych i słabowidzących, opisujące - w odniesieniu do każdego kraju - słabe i mocne strony oraz kierunki rozwoju dostępności i usług kształcenia i szkolenia zawodowego (VET) poprzez szczegółowe badanie specyficznych potrzeb pracodawców i podmiotów świadczących usługi pośrednictwa pracy. Również poprzez analizowanie najczęściej wymaganych przez firmy profili zawodowych (lub kompetencji), które dzięki zastosowaniu najnowszych technologii informacyjno-komunikacyjnych mogą być wykorzystywane także przez osoby niewidome i słabowidzące poszukujące pracy.

Johannes Kepler University (JKU) opracował szablony badawcze i związane z nimi instrukcje ankiet. Szablony te zawierają dokumenty do badania stacjonarnego, grupy fokusowej dla pracodawców i podmiotów świadczących usługi pracy oraz wywiadów z kluczowymi świadkami. Celem tego opracowania jest zebranie dokumentacji prawnej, najnowszych badań i nowych danych statystycznych, aby uzyskać ogólny przegląd różnych podejść i najlepszych praktyk stosowanych w odniesieniu do stażu pracy dla osób niewidomych i słabowidzących. Szablon opracowania zawiera ogólne wprowadzenie na jego temat, możliwe źródła do zbierania informacji, procedurę zbierania informacji oraz grupę pytań dotyczących statystyk, interesariuszy, badań, systemów wsparcia, ustawodawstwa, polityki i administracji oraz innych zasobów. Partnerzy opracowali badania w odniesieniu do swojego kraju.

Drugim szablonem badawczym jest szablon kwestionariusza. Wykorzystywany jest do przeprowadzania wywiadów z kluczowymi świadkami (Resp. /szefowie lokalnych lub krajowych organizacji/stowarzyszeń na rzecz osób niewidomych i słabowidzących; pracodawcy i przedsiębiorcy) na temat profili zawodowych obecnie objętych (lub potencjalnie możliwych do objęcia) przez osoby z dysfunkcją wzroku (najbardziej reprezentatywnych dla każdego kraju partnerskiego). Dokument ten zawiera wprowadzenie, procedurę wywiadu telefonicznego, wywiad oparty na narzędziach ankietowych online, strukturę kwestionariusza RADAR, który zawiera pytania wstępne, pytania uzupełniające dotyczące statystyk, interesariuszy, zatrudnienia niewidomych / słabowidzących, systemów wsparcia, ustawodawstwa, polityki i administracji, a na końcu znajdują się pytania końcowe. W związku z COVID-19, JKU rozwinęło również konsultacje online za pomocą profesjonalnego narzędzia internetowego SoSci Survey. To narzędzie internetowe było dostępne w 5 różnych językach (angielskim, włoskim, polskim, holenderskim i niemieckim) i składało się z 26 pytań. JKU dało partnerom możliwość przeprowadzenia wywiadu telefonicznego lub skorzystania z narzędzia do konsultacji online. PZN z Polski i JKU z Austrii skorzystały z opcji konsultacji online. Otrzymaliśmy odpowiedzi od 16 uczestników z Polski i 8 uczestników z Austrii. Bartimeus, Holandia i IRIFOR, Włochy wybrały drugą opcję. Bartimeus otrzymał odpowiedzi od 8 uczestników, a IRIFOR od 6 uczestników.

Trzeci szablon badawczy dotyczy grupy fokusowej dla pracodawców i operatorów usług pracy. Ten szablon badawczy zawiera wprowadzenie do grup fokusowych, procedurę ich prowadzenia oraz proponowany przewodnik po sesjach grupy fokusowej. Istnieje możliwość przeprowadzenia grupy fokusowej osobno lub razem dla pracodawców i operatorów usług pracy.

- JKU w Austrii przeprowadziło grupę fokusową wspólnie z pracodawcami i operatorami usług pracy. Wzięło w niej udział 5 uczestników pracujących na stanowiskach kierowniczych średniego i wyższego

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 146 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

szczegółowo w publicznych i prywatnych instytucjach działających na rzecz osób niepełnosprawnych. Głównymi tematami dyskusji były: bariery i luki, edukacja, praca i bezrobocie, polityka i prawodawstwo, dostępność, możliwości i szanse, umiejętności i kompetencje, sposoby promowania integracji (czynniki odpychające i przyciągające itp.). Inne organizacje z krajów partnerskich przy różnych okazjach organizowały grupy dyskusyjne dla pracodawców i operatorów służb zatrudnienia.

- PZN w Polsce zorganizował grupę fokusową z udziałem przedstawicieli urzędów pracy, w której uczestniczyły dwie osoby. Ponadto zorganizował grupę fokusową dla pracodawców, w której uczestniczyły cztery osoby. Głównymi tematami dyskusji były: Kariera zawodowa osób z dysfunkcją wzroku (Czy nie byłoby lepiej, gdyby mieli wystarczające emerytury, i w ogóle nie podejmowali aktywności zawodowej), Bariery po stronie pracodawców, Poglądy na temat niewidomych i słabowidzących, Kroki w celu zwiększenia zatrudnienia osób z dysfunkcją wzroku.
- Bartimeus (Holandia) przeprowadził grupę fokusową z pracodawcami z udziałem 4 uczestników oraz grupę fokusową z operatorami usług pracy z udziałem 8 uczestników. Dyskusja w tych grupach opierała się na pytaniach podzielonych na trzy kategorie: wsparcie i pomoc w znalezieniu pracy, związek między edukacją a rynkiem pracy oraz przepisy prawne i zasady wdrażania.
- IRIFOR (Włochy) przeprowadził grupę fokusową z operatorami służb zatrudnienia, w której uczestniczyło 8 osób. W tej grupie dyskusja dotyczyła kluczowych zagadnień dotyczących: miejsc pracy dla osób słabowidzących, dobrych praktyk w zakresie zatrudnialności, zachęt i programów wspierających pośrednictwo pracy i zatrudnialność, możliwych perspektyw wzmocnienia działań w zakresie poradnictwa i wsparcia w zakresie pośrednictwa pracy dla osób z dysfunkcją wzroku. Ponadto, przeprowadzono grupę fokusową dla pracodawców z udziałem 10 uczestników. W tej grupie dyskusja dotyczyła kluczowych kwestii dotyczących: dobrych praktyk, konkretnych procedur, wyników i ewentualnych krytycznych kwestii związanych z pośrednictwem pracy i operacyjnym wejściem niewidomych i pełnosprawnych pracowników do firmy; obowiązków, odpowiedzialności i interakcji niewidomych i pełnosprawnych pracowników w ramach procesu biznesowego i zespołu roboczego; stanu kultury dostępności w firmie: konkretne działania i interwencje w celu logistycznej i/lub organizacyjnej adaptacji oraz aktualizacji wewnętrznych zasobów technologicznych i instrumentalnych, zgodnie z potrzebami pracowników niewidomych i słabowidzących; możliwe perspektywy rozwoju organizacyjnego firmy poprzez doraźne plany szkoleniowe uwzględniające szczególne potrzeby pracowników niewidomych i słabowidzących, takie jak ogólne szkolenie personelu w zakresie dobrych praktyk współpracy wewnętrznej, dostosowane do potrzeb szkolenie techniczne/zawodowe dla pracowników niewidomych i słabowidzących w zakresie rozwoju wspomagających technologii informacyjno-komunikacyjnych w pracy (wykrywanie potrzeb).

Materiał do przemyśleń

- W Austrii, Holandii, Polsce i Włoszech jest więcej osób słabowidzących niż niewidomych.
- W Austrii, Holandii i Polsce kobiety są bardziej słabowidzące niż mężczyźni.
- Więcej osób z dysfunkcją wzroku jest bezrobotnych niż zatrudnionych.
- Zależność od wieku: Osoby powyżej 60 roku życia mają więcej problemów ze wzrokiem w porównaniu z innymi grupami wiekowymi.
- Lista technologii wspomagających dostępnych dla niewidomych i słabowidzących: Czytniki ekranowe (NVDA, Jaws), odświeżalne monitory brajlowskie, lupy ekranowe, odtwarzacze Daisy i aplikacje, okulary powiększające i lupy teleskopowe, urządzenia do czytania, urządzenia GPS.

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 147 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

- Aplikacje mobilne dla osób z dysfunkcją wzroku: Envision AI, Seeing AI, Aipoly Vision, ViaOptaDaily, KNFB Reader, TextDetektiv, Prizmo, File Scanner, Digit-Eyes, ShinePlus, Ampel-Pilot, BlindSquare, Blind Assistant, ViaOpta Nav, TapTapSee, NantMobile Geldleser, LookTel Recognizer, Blind-Droid-Wallet, Quick Magnifier, Lupe + Licht, Seeing Assistant Magnifier, ColorSay, deFarbenblinde, ColorGrab, Be my Eyes, Greta, MBraille, BigBrowser, Viskey, MD_evReader, Kuubus.
- Tradycyjne miejsca pracy dla osób niewidomych i słabowidzących w Austrii: Operator telefoniczny, masażysta, pracownik na umowie cywilnoprawnej, telemarketer, wikliniarz, pracownik biurowy, niewidomi muzycy, śpiewacy, pracownicy call center, telemarketerzy, operatorzy maszyn oraz eksperci w dziedzinie ICT i technologii wspomagających dla osób niepełnosprawnych.
- Nowo powstające miejsca pracy dla osób niewidomych i słabowidzących w Austrii: Coach, Asystenci, Programiści, Artyści, Blogerzy, Specjaliści IT, Bio-Technolodzy, Badacz Danych, Kelnerzy w specjalnych restauracjach, Trenerzy IT, Eksperci ds. dostępności stron internetowych, Eksperci ds. dostępności aplikacji na smartfony, Eksperci ds. dostępności oprogramowania.
- Tradycyjne miejsca pracy dla osób niewidomych i słabowidzących w Polsce: Masażysta, pracownik biurowy szczególnie w organizacjach pozarządowych, ochrona mienia (osoby z dysfunkcją wzroku), telemarketing, IT.
- Pojawiające się zawody dla niewidomych i słabowidzących w Polsce: kelner w ciemności, informatyk dla niewidomych, przedstawiciel urzędu pracy, masażysta, dostawca sprzętu dla niewidomych i słabowidzących, badacz, usługi typu "niewidomy dla niewidomych", obsługa infolinii, telemarketing, ankieter, prace pomocnicze, prace nie w pełnym wymiarze godzin, zawodowy słuchacz, zawody związane z degustacją, np. sommelier.
- Tradycyjne miejsca pracy dla osób niewidomych i słabowidzących we Włoszech: nauczyciele, w tym nauczyciele muzyki, masażyści, sprzedawcy losów, operatorzy central telefonicznych.
- Pojawiające się oferty pracy dla osób niewidomych i słabowidzących we Włoszech: Operator administracyjny (ogólny), Pracownik publiczny, freelancer, Robotnik, Doradca, Inżynier IT, Prawnik, Programista komputerowy, Psycholog, Muzyk, Biznesmen, Przewodnik po audiobookach, Handlowiec, Pracownik/kierownik szkoły, Duchowny, Pracownik fizyczny, Sektor bankowy, Operator służby zdrowia, Magazynier, Urzędnik.
- Tradycyjne obszary pracy dla niewidomych i słabowidzących w Holandii: centrum telefoniczne z kontaktem z klientem i doradztwem dla klientów, operator telefoniczny, recepcjonista. Obecnie jest to bardziej ogólna administracja, stanowiska związane z ICT, prace społeczne i usługi wspierające.
- Pojawiające się miejsca pracy dla osób niewidomych i słabowidzących w Holandii: Centra telefoniczne z kontaktem z klientami i / lub doradztwem dla klientów, opcje w ICT (wykorzystanie ICT i robotów / technologii), decydenci polityczni.
- Bariery w zatrudnieniu
 - Poziom wykształcenia i kwalifikacje: Niski poziom edukacji wśród niewidomych i słabowidzących, Brak równego dostępu do edukacji włączającej, Trudny udział niewidomych i słabowidzących w stażach zawodowych.
 - Praca i zatrudnienie: Wymagania dotyczące pracy, postawy pracodawców wobec ślepoty lub niepełnosprawności wzroku, uprzedzenia i dyskryminacja przy zatrudnianiu, mniejsza wiedza o możliwościach, niedostępne środowisko i warunki pracy.
 - Dostępność cyfrowa: istnieje potrzeba dostępności, choć nie oznacza to, że rzeczywista dostępność jest zapewniona.
- Polityka i przepisy prawne
 - Potrzeba przepisów rządowych: powinny istnieć dostępne strony internetowe.

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 148 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |

- Brak umiejętności interpersonalnych u osób niewidomych i słabowidzących
- Brak motywacji do pracy u osób niewidomych i słabowidzących
- Wymaganie dużego nadzoru i czasu.
- Strach, obawy i stereotypy wśród pracodawców: obawa przed nieznanymi i dodatkowymi kosztami wśród pracodawców, którzy nigdy nie pracowali z osobami niewidomymi i słabowidzącymi, organizacja pracy i odpowiedzialność za ich zdrowie.

Zalecenia dotyczące wytycznych dla pracodawców

Istnieje potrzeba opracowania wysoce skutecznych wytycznych dla pracodawców w zakresie zatrudniania pracowników niewidomych lub słabowidzących oraz ułatwiania im tego procesu.

- Motywacja dla pracodawców do zatrudniania niewidomych i słabowidzących.
- Różne możliwości zatrudnienia pracowników niewidomych lub słabowidzących.
- Czynności zawodowe, które potencjalnie mogą być wykonywane przez osoby niewidome i słabowidzące
- Najnowsze technologie i urządzenia wspomagające
- Promowanie kultury dostępności w miejscu pracy,
- w tym opisywanie obowiązków i korzyści związanych z rekrutacją;

Rekomendacja dla wytycznych dla Operatorów Usług Pracy

Istnieje potrzeba stworzenia wysoce efektywnych wytycznych dla prywatnych i publicznych operatorów usług pracy i usług szkoleniowych (np. operatorów usług wymiany zatrudnienia, specjalistów kształcenia i szkolenia zawodowego, poradnictwa zawodowego, doradców, mentorów itp.)

Muszą one zawierać:

- odpowiednie podejścia do zajęcia się/zarządzania specyficznymi wymaganiami osób poszukujących pracy.
- Nowe stanowiska pracy i czynności zawodowe, które mogą być potencjalnie objęte przez osoby niewidome i słabowidzące.
- Zrozumienie najnowszych możliwości szkoleniowych (np. staże, kursy szkoleniowe itp.).
- Kreatywne elementy dla ich udanego umieszczenia w pracy.

Wniosek

Projekt ten dostarczy przydatnych informacji, wskazówek i materiałów dla osób niewidomych i słabowidzących, pracodawców, trenerów kształcenia i szkolenia zawodowego, operatorów poradnictwa zawodowego, nauczycieli pomocniczych i nauczycieli. Co więcej, jest również pomocny dla nieformalnego sektora wsparcia (rodzin, przyjaciół) osób niewidomych i słabowidzących, ponieważ odgrywają oni kluczową rolę we wspieraniu integracji w ich życiu osobistym i zawodowym. Wyniki będą dostępne na stronie internetowej partnerów projektu, co gwarantuje ich szeroki obieg wśród różnych organizacji, wszelkiego rodzaju służb zatrudnienia i instytucji społecznych pracujących nad polityką i działaniami integracyjnymi dla osób słabowidzących i niewidomych.

| | | |
|---|--------|---|
| RADAR | Strona | TEAF |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | 149 | Zasady Szkolenia-Zatrudnienia-Dostępności |