

Mladi slepi in slabovidni z visoko ali višjo izobrazbo ter njihov vstop na trg dela

Vesna Šušteršič, Ana Munda in Polona Kalc

Raziskava odpira problematiko zaposlovanja mladih slepih in slabovidnih z višjo ali visoko izobrazbo, ki je v Sloveniji pravzaprav neraziskana. Kvalitativno smo ugotavljale, kakšne izkušnje imajo pripadniki te populacije, ko prehajajo na trg dela in iščejo zaposlitev, ter s kakšnimi ovirami se najpogosteje soočajo. Opravile smo intervjue z 10 udeleženci, 3 so bili slepi, 7 je bilo slabovidnih. Vsi udeleženci so pridobili višjo ali visoko izobrazbo pred največ 10 leti in so trenutno zaposleni oziroma iščejo zaposlitev. Analiza pogovorov je pokazala, da je največja težava še vedno odnos družbe do invalidov in dejstvo, da se delodajalci raje odločajo za zaposlovanje videlih posameznikov v primerjavi s slepimi in slabovidnimi.

Študija sicer zajema širši pogled na problematiko in opozarja na številne ovire, s katerimi se mladi slepi in slabovidni soočajo, ter podaja tudi pozitivne izkušnje, ki jih imajo posamezni udeleženci. Ugotovitve omogočajo prvi vpogled v proučevano problematiko in lahko predstavljajo dobro izhodišče za nadaljnje raziskovanje. Poglavje ponuja tudi informacije za posamezne skupine, ki bi ugotovitve lahko uporabile pri svojem delu, na primer delodajalci, različne ustanove, ki sodelujejo s slepimi in slabovidnimi, ter pripadniki proučevane populacije, ki si z ugotovitvami lahko pomagajo na svoji poti iskanja zaposlitve.

Uvod

Visoko izobraženi mladi na trg dela dokončno vstopajo po končanem študiju, ki ga zaradi slabih obetov za zaposlitev pogosto podaljšujejo. Zaključek študija se tako pomakne v starostno obdobje od 25 do 29 let. Generacije, ki so se v zadnjih nekaj letih znašle na trgu dela, so nekoliko številčnejše, kar jim poleg pomanjkanja zaposlitvenih možnosti zaradi gospodarske krize povzroča dodatne težave pri zaposlitvi. Gospodarska kriza je nekaterim bolj ranljivim skupinam prebivalstva dodatno otežila prehod na trg dela, še posebej invalidom, med katere uvrščamo tudi skupino slepih in slabovidnih (Zavod republike Slovenije za zaposlovanje (ZRSZ), 2015).

V pričujoči raziskavi smo želele ugotoviti, kakšen je prehod mladih slepih in slabovidnih z višjo ali visoko izobrazbo (izobraževanje so zaključili pred največ 10 leti) na trg dela. Veliko mladih slepih in slabovidnih ima višjo ali visokošolsko izobrazbo, a pogosto niso uspešni pri iskanju zaposlitve (Žibret, 2016). Čeprav višja izobrazba v osnovi prinaša večje možnosti za vključevanje na trg dela (Dremelj, 2009), pa v procesu prehoda na trg dela slepi in slabovidni posamezniki zelo verjetno naletijo na ovire, s katerimi se študenti normativne populacije ne srečujejo. Z raziskavo smo želele kvalitativno (preko intervjujev) proučiti, s kakšnimi težavami se soočajo visoko izobraženi mladi z okvaro vida na prehodu na trg dela, kakšne so njihove izkušnje pri spoprijemanju z zahtevami prehoda na trg dela in kje vidijo možnosti za izboljšanje stanja.

Da bi dobili boljši pregled nad brezposelnostjo med slepimi in slabovidnimi mladimi z visoko ali višjo izobrazbo, bi potrebovali natančno analizo stanja v Sloveniji. Čeprav Zakon o zbirkah podatkov s področja zdravstvenega varstva (UL RS, št. 65/2000) določa, da se vodi register slepih in slabovidnih oseb na Očesni kliniki UKC Ljubljana, kjer bi bili poleg osnovnih osebnih podatkov zbrani tudi podatki o izobrazbi in virih dohodkov, tega registra še vedno ni. Za zdaj so na voljo le podatki Zveze društev slepih in slabovidnih Slovenije (ZDSSS), ki vodi register članov slepih in slabovidnih, vključenih v zvezo. Ker pa sta članstvo in podajanje osebnih podatkov prostovoljna, podatki ne odražajo popolnega stanja populacije. V letu 2016 je bilo v ZDSSS vključenih 3767 članov. Med člani je največ starejših od 65 let (55 %), približno 41 % članov je starih med 21 in 64 let, najmanj slepih in slabovidnih, vključenih v zvezo, pa je starih manj kot 20 let (4 %). ZDSSS je pridobila podatke o izobrazbeni strukturi od 79 % članov, od katerih jih ima 11,6 % višje ali visokošolsko izobrazbo. Višje izobraževanje je zaključilo 132 članov (4,4 %), visokošolsko izobraževanje in podiplomski

študij pa 213 članov (7,1 %). Doktorat znanosti so dosegli štirje posamezniki (0,1 %). ZDSSS razpolaga s podatki o zaposlitvi 3007 članov. Največ članov je upokojenih (79,2 %). Zaposlenih je 11,1 %, od tega jih je 10,1 % zaposlenih pod splošnimi pogoji, 1 % članov je zaposlenih pod posebnimi pogoji (invalidska podjetja), v posebne socialnovarstvene zavode za odrasle je vključenih 1,6 % članov. Med nezaposlenimi 111 članov (3,7 %) aktivno išče zaposlitev in so prijavljeni na zavodu, 133 članov (4,4 %) pa ne išče zaposlitve (ZDSSS, 2017).

Zakonska ureditev področja

Država položaj slepih in slabovidnih ureja predvsem z zakonodajo in različnimi pravnimi akti, v katerih so slepi in slabovidni obravnavani kot invalidne osebe. Področje zaposlovanja slepih in slabovidnih urejajo Konvencija o pravicah invalidov (UL RS, št. 10/2008), Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (UL RS, št. 16/2007) in Zakon o delovnih razmerjih (UL RS, št. 21/2013). Omenjena zakonodaja prepoveduje vsakršno diskriminacijo invalidnosti in določa enakovredno obravnavanje posameznikov v vseh postopkih (zaposlovanje, trajanje delovnega razmerja in prenehanje delovnega razmerja). Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (UL RS, št. 16/2007) navaja še ukrepe in spodbude za zaposlovanje invalidov ter načine financiranja z namenom povečanja njihove zaposljivosti, odstranjevanja ovir in enakovredne obravnave na trgu dela. Zakon določa oblike finančnih spodbud in navaja različne vrste storitev zaposlitvene rehabilitacije. Poleg rednega zaposlovanja zakon ureja oblike podpornega, zaščitnega in kvotnega zaposlovanja. Kvotno zaposlovanje delodajalcem, ki zaposlujejo z zakonom določen delež invalidov (kvota), zagotavlja materialno spodbudo.

Raziskave o mladih slepih in slabovidnih ter njihovem vstopu na trg dela v Sloveniji

Čeprav je med slepimi in slabovidnimi v Sloveniji visoka stopnja brezposelnosti, smo opazile primanjkljaj raziskav o zaposlovanju slepih in slabovidnih. V nadaljevanju povzemamo ugotovitve treh diplomskih nalog, ki predstavljajo celoten nabor raziskav tega področja pri nas. Raziskav, ki bi se načrtno ukvarjale z visoko izobraženimi mladimi z okvaro vida, ni.

Obstaja vrsta razlogov, zakaj slepe in slabovidne osebe nimajo enakih možnosti in pogojev za uspešen vstop na trg dela. Otežujejo ga odsotnost

organizirane osnovne rehabilitacije za slepe in slabovidne, pomanjkanje ustreznega kadra s področja tiflopedagogike in pomanjkanje organiziranih usposabljanj, ki bi slepe in slabovidne pripravila za vstop na trg dela. Vzroki za nižjo zaposlenost so tudi težave s sprejemanjem različnosti v današnji družbi, negativna prepričanja družbe in strah ter zadržanost delodajalcev zaradi nepoznavanja problematike slepih in slabovidnih (Tot, 2013).

N. Car (2014) v raziskavi, v katero je bilo vključenih 28 slepih in slabovidnih, opozarja na nezadovoljstvo z obstoječimi zakoni. Večina udeležencev je poročala, da zakoni bodisi niso v redu bodisi se ne izvajajo. Kljub temu pa večina bolj kot spremembo zakonodaje poudarja pomen angažiranosti institucij in samoiniciativnosti slepih in slabovidnih oseb za večjo aktivnost le-teh na trgu dela. Večina meni, da slepi in slabovidni nimajo dovolj ugodnosti na trgu dela. Razloge pogosto iščejo pri delodajalcih, ki imajo po njihovem mnenju premalo izkušenj s prilagoditvami delovnega mesta, obenem pa predvidevajo, da delodajalci menijo, da slepi in slabovidni niso dovolj sposobni za opravljanje poklica. Slepe in slabovidne osebe redkeje iščejo zaposlitev preko oglasov ali agencij za zaposlovanje, saj jih marsikateri delodajalec zavrne, ko v prošnji prebere, da gre za slepo ali slabovidno osebo (Staniša Vidmar, 2007). Slepi in slabovidni so izpostavili, da jih kvotni sistem izključuje, ker delodajalci zaposlujejo lažje invalide (Car, 2014). Slepe in slabovidne osebe najpogosteje pridejo do zaposlitve preko posrednikov, tj. sorodnikov, znancev, veliko vlogo pa ima tudi Zveza slepih in slabovidnih oziroma njena društva (Staniša Vidmar, 2007).

Za uspešno vključevanje slepih in slabovidnih na trg dela je potreben celosten načrt in usklajevanje različnih dejavnikov (Tot, 2013). Slovenija je leta 2006 z organiziranim procesom zaposlitvene rehabilitacije naredila prvi korak k zmanjšanju nizke zaposlenosti slepih in slabovidnih. Kljub temu pa se v današnjem času slepi in slabovidni lažje upokojijo kot zaposlijo (Staniša Vidmar, 2007).

Tuje raziskave o zaposlovanju mladih slepih in slabovidnih

Tudi v okviru evropskega prostora nismo zasledile študij, ki bi se ukvarjale s problematiko zaposlenosti visoko izobraženih slepih in slabovidnih mladih. Leta 2013 je Evropska zveza slepih (European blind union [EBU]) izdala priročnik (Simkiss in Reid, 2013) z napotki vsem državam članicam Evropske unije. Opozarja, da je v državah članicah Evropske unije od 40 do 80 % populacije slepih in slabovidnih gospodarsko neaktivnih, kar pomeni, da niso zaposleni in aktivno ne iščejo dela. Zato v okviru sedemletnega

programa pozivajo države članice EU k zbiranju podatkov o slepih in slabovidnih z namenom vplivanja na oblikovanje zakonodaje in politik na področju zaposlovanja ter socialne varnosti. Slovenija teh podatkov za zdaj še ni oddala.

Šele ob pregledu ameriških raziskav lahko zasledimo podatke o zaposlovanju visoko izobraženih mladih z okvaro vida. Izobraženost slepih in slabovidnih prispeva k poklicni uspešnosti in predstavlja večjo možnost za njihovo zaposlitev (Capella-McDonnall, 2006). Ljudje z višjo izobrazbo imajo praviloma več znanja z določenega področja in boljše sposobnosti, kar jim omogoča večji razpon delovnih nalog, ki jih lahko opravljajo. Pogosto pa jim opravljanje poklica, za katerega so se izobrazili, preprečijo težave s transportom do delovnega mesta in omejenost trga dela.

Slabovidni udeleženci (študentje in diplomanti), vključeni v kvalitativno raziskavo (Joseph, 2010), so poročali, da delodajalci niso seznanjeni, katera dela visoko izobraženi slepi in slabovidni lahko opravljajo, niti nimajo znanja o prilagoditvah delovnega mesta zanje. Pomanjkanje poznavanja skupine slepih in slabovidnih pri delodajalcih povzroča strah, zaradi česar se ne odločajo za zaposlitev posameznikov iz te skupine. Slepi in slabovidni predstavljajo za delodajalca glavni vir informacij o njihovem primanjkljaju, zato udeleženci izpostavljajo, da je pomembno, da so sami odprti in delodajalcu na voljo za vprašanja in pomisleke, s čimer prispevajo tudi k njegovi izobraženosti. Izkušnje mladih slepih in slabovidnih z delodajalci so si nasprotujoče. Nekateri so poročali, da delodajalci ne delajo radi s slabovidnimi in da čutijo odpor s strani delodajalca tudi v primeru, ko je ta poučen o njihovem primanjkljaju. Drugi so bili mnenja, da delodajalci, ki so seznanjeni z značilnostmi skupine slabovidnih, raje zaposlujejo to skupino ljudi (Joseph, 2010).

Po mnenju delodajalcev so za uspešno zaposlitev slepih in slabovidnih pomembni samozavest, integriteta, zaupanje, spoštovanje, pozitivna naravnost, občutek kompetentnosti, pripravljenost za samorazkrivanje, predstavljanje svojih primanjkljajev in potreb (Golub, 2006).

Do podobnih ugotovitev je prišla tudi A. M. Joseph (2010), ki pravi, da je pomemben sam »nastop« slabovidnih oseb na delovnem mestu, da se znajo zagovarjati in predstaviti svoje potrebe. Večina udeležencev je poročala, da so delodajalci bolj odprti do posameznikov, ki se zavedajo svojih prednosti in pomanjkljivosti ter jih znajo tudi uspešno predstaviti in zagovarjati. Ta večina lahko slabovidnim izboljša možnost zaposlitve kljub pomanjkanju delovnih izkušenj. Ne glede na to je eden od udeležencev v raziskavi podal nasprotno tezo. Meni, da zagovornišтво negativno vpliva na njegovo

delovno mesto. Če bi namreč zahteval določene pripomočke za lažje opravljanje trenutnih delovnih nalog, bi to najverjetneje vodilo v premestitev na drugo delovno mesto.

Velika ovira pri zaposlovanju slabovidnih je pomanjkanje delovnih izkušenj. Delodajalci ne morejo prepoznati spretnosti kandidatov za zaposlitev, če ti nimajo delovnih izkušenj. Zato slabovidni pogosto iščejo delovne izkušnje v organizacijah, ki zaposlujejo slepe in slabovidne, saj se tam lažje zaposlijo in pridobijo potrebne izkušnje. V takšnih organizacijah izkazujejo več razumevanja za potrebe slabovidnih, zato se jim ni treba tako dokazovati kot v heterogenih timih. Prav tako jim pogosteje ustrezajo in prilagodijo delovno mesto, če teh prilagoditev še nimajo. Nekateri menijo, da je zaposlitev v organizacijah slepih in slabovidnih zanje edina izbira. Drugim to ustreza, saj so obkroženi s posamezniki s podobnimi težavami, ki jih po njihovem mnenju lažje razumejo. Obstajajo pa tudi taki, ki jim delo v heterogenem delovnem okolju predstavlja izziv, saj v tem vidijo priložnost, da širše družbeno okolje spozna skupino slepih in slabovidnih (Joseph, 2010).

Težava slabovidnih je tudi vožnja na delo, saj večinoma nimajo vozniškega izpita. To pomeni, da so njihove zaposlitvene možnosti tudi zaradi tega omejene. Poleg tega, da se ne morejo potegovati za delovna mesta, ki zahtevajo vozniški izpit, imajo težave tudi z vožnjo do delovnega mesta (Joseph, 2010). Različni avtorji (O'Day, 1999; Shaw, Gold in Wolfe, 2007) so prišli do podobnih ugotovitev, ko so ugotavljali, s katerimi ovirami se najpogosteje srečujejo slepi in slabovidni pri iskanju zaposlitve oziroma na delovnem mestu. Izpostavili so težave s prevozom, nizko izobrazbo, pomanjkanje znanj in spretnosti, pomanjkanje različnih prilagoditev na delovnem mestu, vedenje delodajalca in pomanjkanje družinske opore.

Namen raziskave

Naš namen je bil kvalitativno preučiti, kako v Sloveniji prehod na trg dela doživljajo visoko izobraženi slepi in slabovidni. Dobljeni rezultati predstavljajo prvi vpogled v problematiko zaposlovanja te skupine. Ugotovljale smo, s kakšnimi težavami se soočajo visoko izobraženi mladi z okvaro vida, na kakšen način se s težavami spoprijemajo in kje so pomanjkljivosti prehoda iz višje-/visokošolskega izobraževanja na trg dela. Te informacije lahko služijo mladim slepim in slabovidnim, delodajalcem, zakonodajalcem in organizacijam za pomoč invalidom pri izboljšanju obstoječega stanja in iskanje možnosti za bolj organizirano in sistematično reševanje te problematike.

Na proces posameznikovega prehoda vplivajo štiri sklopi dejavnikov, med njimi spremenljivke posameznika (Schlossberg, 1981), kamor sodi tudi invalidnost, ki tem osebam otežuje prehod. Na uspešnost prehoda vpliva tudi razmerje med prednostmi in omejitvami posameznika. To pomeni, da morajo osebe z okvaro vida, ki se želijo zaposliti, že zaradi telesne pomanjkljivosti imeti več prednosti, da lahko uravnotežijo svoj primanjkljaj. Ugotoviti smo že lele, s čim se visoko izobraženi mladi slepi in slabovidni soočajo in kakšne so njihove izkušnje. Pri tem nas je zanimalo, kakšne (če sploh) delovne izkušnje imajo in s kakšnimi težavami so se srečevali, ko so vstopali na trg dela. Osredotočile smo se na birokratske prepreke, kot je obveščanje delodajalca o primanjkljaju v selekcijskem postopku, na odnos delodajalcev do zaposlovanja slepih in slabovidnih (njihovih prednosti in pomanjkljivosti), na prizadevnost in samoiniciativnost mladih slepih in slabovidnih pri iskanju zaposlitve ter na njihovo videnje možnosti za izboljšanje trenutnega stanja.

Metoda

Udeleženci

V intervjuju je sodelovalo 10 udeležencev, od tega 3 ženske. Njihova povprečna starost je bila 31,5 let (od 27 do 41 let; $SD = 4,2$). Sodelovali so trije slepi in sedem slabovidnih udeležencev. V tabeli 1 so prikazani tudi podatki o njihovi izobrazbi in delovnih izkušnjah.

Tabela 1. *Demografske značilnosti udeležencev in informacije o njihovih delovnih izkušnjah*

Spol	Slep/ slaboviden	Izobrazba	Leto zaključka izobraževanja	Delovna doba (leta)	Status
Ž	slabovidna	fakulteta	2013	4	zaposlena
Ž	slepa	fakulteta	2014	< 1	zaposlena
Ž	slepa	fakulteta	2011	3	brezposelna
M	slaboviden	višja šola	2016	< 1	zaposlen
M	slaboviden	višja šola	2006	10	zaposlen
M	slep	višja šola	2012	4	samozaposlen
M	slaboviden	fakulteta	2009	6	zaposlen
M	slaboviden	fakulteta	2012	0	brezposeln
M	slaboviden	fakulteta	2010	ni podatka	brezposeln
M	slaboviden	fakulteta	2011	2	zaposlen

Postopek

V vzorec smo zajele udeležence, ki so se odzvali na povabilo k sodelovanju v intervjuju, ki ga je med člane posredovala Zveza društev slepih in slabovidnih Slovenije, in so ustrezali pogoju, da so na trgu dela največ 10 let od pridobitve višje ali visoke izobrazbe.

V namene raziskave smo pripravile polstrukturirani intervju, ki smo ga med izvajanjem sproti prilagajale glede na odgovore udeležencev in njihov status. Vsakemu udeležencu smo zastavile naslednja vprašanja:

- *Na kakšen način iščete/ste iskali zaposlitev?*
- *Kje ste dobili informacije o vstopu na trg dela? Kako ste se na to pripravili? Katere ustanove oziroma kdo vam je bil pri tem najbolj v pomoč? Ste kaj pogręšali?*
- *Kdaj in na kakšen način v selekcijskem postopku delodajalca seznanite s tem, da ste slepi/slabovidni? Kakšne so vaše izkušnje s tem?*
- *Kako se pripravite na zaposlitveni intervju?*
- *Kakšne so vaše prednosti in pomanjkljivosti kot slep/slaboviden zaposleni? Kaj se vam zdi, da o tem menijo delodajalci?*
- *Ali opravljate delo/se prijavljate na delovna mesta, ki ustrezajo vaši izobrazbi?*
- *Če bi bili ponovno na koncu študijske poti, bi kaj naredili drugače? Kako?*
- *Kako ocenjujete svojo zavzetost, motivacijo pri iskanju zaposlitve skozi čas?*
- *Kako bi po vašem mnenju lahko izboljšali zaposljivost slepih in slabovidnih?*

Zaposlene sodelujoče smo povprašale še o izkušnjah na delovnem mestu. Dodale smo naslednja vprašanja:

- *Kako se vaši sodelavci in nadrejeni vedejo do vas? Kako se znajdete v timu?*
- *Se vam zdi, da vaše delovne naloge in odgovornosti ustrezajo vaši izobrazbi in vašemu položaju na delovnem mestu?*
- *V kolikšni meri se vaša karierna pot sklada z vašimi cilji in ali bi si želeli v bodoče kaj spremeniti?*

Nezaposlenim pa smo postavile vprašanja o dojemanju brezposelnosti (*Kako dojemate svojo brezposelnost?*) in spoprijemanjem s položajem (*Kako se spoprijemate s položajem?*).

Intervjuje smo izvajale po telefonu, nekatere tudi v živo, pri čemer smo pogovor ob privoljenju snemale in nato naredile prepis. Intervjuji so povprečno trajali okrog 30 minut. Če je sodelujoči zašel s teme ali pa je odgovoril s kratko repliko, smo ga z dodatnimi podvprašanji povprašale o konkretnih izkušnjah.

Po prepisu intervjujev smo za vsako vprašanje določile enote analize, ki so najmanjši pomenski deli povedanega. Kot enote analize smo vključile le dele replik, ki so se nanašali izključno na vprašanje. Pri tem smo preštele njihovo pogostost pojavljanja, izraženo s frekvenco (f), in jih, če se je več odgovorov vsebinsko povezovalo, združile v nadrejene kategorije. Replike, ki niso bile neposredni odgovori na vprašanja, smo uvrščale v kategorijo *Splošno stanje*, ki je služila vpogledu v širšo problematiko odnosa družbe do slepih in slabovidnih. Kategorijo smo uporabile za boljše razumevanje in interpretacijo rezultatov. Pri vprašanjih, pri katerih smo dobile zelo raznovrstne odgovore ali pa je bilo odgovorov malo (npr. *Kako ocenjujete svojo zavzetost pri iskanju zaposlitve skozi čas?*, *Kako dojemate svojo brezposelnost?*, *Kako se spoprijemate s položajem?*), smo opravile le vsebinsko analizo odgovorov.

Rezultati in razprava

Pristopi k iskanju zaposlitve

Udeleženci pristopajo k iskanju zaposlitve na različne načine (tabela 2). Med najpogosteje navedenimi načini je iskanje preko spletnih portalov (npr. *Mojedelo.com*, *Zaposli.me*) in preko oglasov Zavoda za zaposlovanje. Mnogi so navajali, da so jim pri iskanju zaposlitve prav prišli stiki z znanci in prijatelji. Manjšina osebno vzpostavi stik z delodajalci ali pa pošilja prošnje v upanju, da jih bodo ti povabili na razgovor. Eden od udeležencev je povedal, da je službo dobil po končani praksi pri istem delodajalcu, drugemu pa za določene razpise povedo prijatelji.

Tabela 2. Različni pristopi iskanja zaposlitve

Vir informacij	f
spletni portali	5
Zavod RS za zaposlovanje	5
veze in poznanstva	4
razpisi	3
pošiljanje prošenj	3
osebni kontakt	2
oglasil na internetu	2
drugo	2

Opomba: Vsak udeleženec je lahko navedel več pristopov.

Ena od predhodnih raziskav (Staniša Vidmar, 2007) sicer navaja, da slepi in slabovidni redkeje iščejo zaposlitev preko oglasov za delo in agencij, v našem primeru pa se je izkazalo, da je bila to najpogostejša pot, preko katere so udeleženci poskušali priti do zaposlitve. V veliki meri so se naši udeleženci posluževali tudi iskanja preko vez in poznanstev, ki ga omenjena raziskava navaja kot najpogostejši način za pridobitev zaposlitve. Razlika v rezultatih je verjetno posledica tega, da smo udeležence spraševale po tem, kako običajno iščejo zaposlitev, in ne po tem, na kakšen način so tudi dejansko prišli do zaposlitve. Udeleženci so zaposlitev iskali na različne načine, ne vemo pa, na kateri način so največkrat prišli do zaposlitve, zato ne moremo sklepati o najučinkovitejšem načinu, ki v največ primerih pripelje do zaposlitve slepih in slabovidnih.

Večina udeležencev je poročala o visoki motivaciji in vložnem trudu za iskanje zaposlitve. Po pripovedih sodeč je motivacija zelo visoka predvsem na začetku iskanja. Posamezniki so bolj motivirani, če jih privlači opis del in nalog, vendar pa udeleženci, ki so trenutno brezposelni, zase trdijo, da niso izbirčni in bi sprejeli tudi slabše plačano delo. Pri tem sicer ne poročajo, da bi jim motivacija upadla, vendar je v njihovih odgovorih mogoče zaznati občutek nemoči. Za primer navajamo odgovor enega od udeležencev: »*Po pravici povedano, to [pošiljam prošnje, op. a.] naredim zato, ker se to od mene pričakuje. Zato da sem še lahko na zavodu prijavljen, ampak že medtem ko kličem naokrog in sprašujem, pričakujem, da bo po vseh teh neuspešnih poskusih odgovor, da me ne rabijo. Ker recimo, ko sem s tem začel, pa še recimo po tistih nekaj 10 ali pa 100 neuspešnih poskusih, je še bilo neko upanje, da me bo kdo zaposlil. Zdaj pa že vnaprej pričakujem, da bo odgovor ne.*« (moški, 30–39 let) Drugi brezposelni udeleženci poročajo, da se trudijo ostati pozitivno naravnani, a priznavajo, da je težko. Eden zase pravi, da se skuša čim manj obremenjevati s tem, saj ne bo ničesar spremenil. Drugače pa situacijo dojema druga udeleženka z izkušnjo v tujini: »*Ko sem ostala brezposelna, ni bilo tako hudo, ker nas je 10 ostalo brez službe in smo bili na istem. Pa tudi sicer se mi zdi, da je v Sloveniji, kakor se to grozno sliši, precej normalno biti brezposeln, noben te čudno ne gleda, sploh če si invalid. Tukaj [v tujini, op. a.] pa ne, tukaj pa imajo vsi službo. Tukaj se počutim precej, tako no ... precej nizko, ker pač ljudje tukaj drugače dojemajo brezposelnost.*« (ženska, 20–29 let)

Za pridobitev višje ali visoke izobrazbe morajo slepi in slabovidni v primerjavi z normativno populacijo vložiti več truda in financ, zato lahko pričakujemo, da bodo po končanem izobraževanju tudi visoko motivirani za iskanje zaposlitve. Odgovori udeležencev so to predpostavko potrdili, pokazali pa so tudi na možnost naučene nemoči in upad motivacije, ko je

posameznik večkrat neuspešen oziroma zavržen pri iskanju zaposlitve. V Sloveniji se nezaposlenost invalidov pogosto jemlje kot samoumevna, kar bi lahko še dodatno vplivalo na upad motivacije pri iskalcih zaposlitve, saj samo okolje ni spodbudno in posameznikov ne sili v iskanje zaposlitve, temveč sprejema obstoječe stanje visoke brezposelnosti med invalidi.

Udeleženci se z brezposelnostjo spoprijemajo na različne načine. Nekateri aktivno iščejo službo in pišejo prošnje, drugi so se samozaposlili, eden od udeležencev pa pravi, da je vesel, da si lahko pomaga z nadomestilom, ki ga prejme od ZPIZ.

Odgovori brezposelnih udeležencev so bili večinoma pozitivni in so izražali motivacijo ter samoiniciativnost posameznikov, ki so se znašli v neugodni situaciji. Pridobljeni odgovori pa morda ne odražajo splošnega stanja, saj je verjetno, da so se za sodelovanje v raziskavi odločili večinoma tisti posamezniki, ki imajo dokaj pozitivne izkušnje oziroma so tudi sami precej aktivni in motivirani, bolj pasivni posamezniki ali taki z negativnimi izkušnjami pa morda v naš vzorec niso bili zajeti.

Vstop na trg dela po zaključku študija

Ko smo udeležence povprašale, kje so dobili informacije o vstopu na trg dela, so ti odgovarjali, da so največ informacij dobili preko različnih usposabljanj in seminarjev, ki so jih organizirali karierni centri ali Društvo študentov invalidov ($f = 7$). Nekateri so dobili informacije preko Društva in/ali Zveze slepih in slabovidnih. Tisti, ki so se po informacije obrnili na zavod za zaposlovanje ($f = 4$), poročajo o mešanih izkušnjah, saj sta informativnost in koristnost obiska zavoda precej odvisni od truda zaposlenih. Veliko udeležencev si zato informacije raje pridobi kar z lastnim angažmajem, nekateri pa izhajajo tudi iz izkušenj drugih ($f = 6$).

Nekaj udeležencev navaja, da jih pri seminarjih ali delavnicah najbolj moti, da ne izvejo ničesar novega. *»Na takšnih dogodkih in izobraževanjih ti večinoma povejo stvari, ki jih vsi že vemo in ti ne morejo kaj dosti koristiti.«* (moški, 30–39 let) Eden od udeležencev pa trdi, da je informacij dovolj in da se morajo za več informacij bolj angažirati iskalci zaposlitve.

Večina udeležencev je pri iskanju informacij zelo samostojna. Informacije so udeleženci pridobivali na različne načine, večina pa se je najbolj zanašala na lastno presojo. Veliko jih zato ni pogrešalo dodatnih spodbud ali bolj dostopnih informacij na tem področju, ponovno pa se postavlja vprašanje, kako je z iskanjem informacij pri tistih posameznikih, ki so manj samoiniciativni.

Nekaj udeležencev je pogrešalo praktično naravnost informacij, ki jih je mogoče pridobiti v času različnih izobraževanj. Povedali so namreč, da gre večinoma za predstavitev nekih teoretičnih konceptov, ki v praksi niso koristni. Nihče od udeležencev tudi ni poročal o pridobivanju informacij, ki bi bile specifične za populacijo visoko izobraženih slepih in slabovidnih ter bi jim posebej koristile pri iskanju zaposlitve. Ker je pravzaprav nemogoče podati objektivne informacije s tega področja, bi bilo za posameznike, ki si dodatnih specifičnih informacij kljub temu želijo, verjetno koristno, da bi lahko izkušnje izmenjevali med seboj in na ta način pridobili boljše predstavo o tem, kaj se z njihovo populacijo v resnici dogaja na trgu dela.

Ko smo udeležence vprašale, kaj bi spremenili, če bi bili ponovno na koncu študijske poti, smo dobile raznovrstne odgovore. Štirje so poročali, da verjetno ne bi spremenili ničesar, trije pa bi prej diplomirali. Dvakrat se je pojavil odgovor, da bi v splošnem marsikaj spremenili, pri čemer so navajali, da bi se bolj angažirali v študijskih in obštudijskih dejavnostih, se bolj mrežili in se prej usmerili v iskanje službe. Štirje udeleženci so povedali, da se njihova karierna pot ne sklada z njihovimi cilji, dva pa sta zatrdila, da nimata jasnih ciljev. Dva udeleženca sta poročala, da se njuna karierna pot sklada s cilji in da boljšega dela ne bi mogla dobiti.

Večina udeležencev v intervjuju je mnenja, da njihove delovne naloge in odgovornosti ustrezajo njihovi izobrazbi in položaju na delovnem mestu (ustrezajo: $f = 2$; večinoma ustrezajo: $f = 3$, trenutno ustrezajo: $f = 3$), čeprav v preteklosti ni bilo nujno tako, saj so (še v času študentskega dela) prevzemali različne zadolžitve. Prav tako je večina udeležencev poročala, da opravljajo delo oziroma se prijavljajo le na tista delovna mesta, ki ustrezajo njihovi izobrazbi. Dva udeleženca sta povedala, da njune naloge ne sovpadajo z izobrazbo ali položajem na delovnem mestu. Eden od njiju je navedel, da trenutno zaseda položaj, ki po odgovornosti presega poklic, za katerega se je izobrazil.

Odgovori udeležencev so spodbudni, saj kažejo na to, da večina posameznikov, ki dobi zaposlitev, tudi opravlja naloge, za katere se je izšolala in za katere lahko sklepamo, da si jih je želela opravljati. Ta informacija nam pove tudi, da delodajalci, vsaj v primeru udeležencev, ne diskriminirajo slepih in slabovidnih na delovnem mestu na način, da bi ti na primer dobivali manj zadolžitve ali da bi morali opravljati naloge, ki so sicer v pristojnosti podrejenih zaposlenih. Nekaj posameznikov je poročalo o tem, da so najprej opravljali dela, ki niso ustrezala njihovi izobrazbi, in so šele pozneje dobili delovno mesto, ki ustreza njihovim nalogam, do česar pa prihaja tudi pri normativni populaciji.

Izkušnje s selekcijskimi postopki

V nadaljevanju smo udeležence povprašale, kdaj in na kakšen način v selekcijskem postopku potencialnega delodajalca seznanijo z informacijo o slepoti/slabovidnosti ter kakšne so njihove izkušnje s selekcijskimi postopki.

Iz večine odgovorov je razvidno, da gre za precej nedoločeno področje, saj je večina udeležencev navedla, da pogosto ne vedo, kaj bi naredili, saj niso prepričani, kako bodo informacijo sprejeli potencialni delodajalci. *»To je taka informacija, za katero človek ne ve, ali si bo s tem škodoval ali si naredil uslugo.«* (moški, 30–39 let) Prav tako jim o tem ne znajo svetovati zaposleni na zavodih za zaposlovanje. Večina udeležencev zato različno pristopa v skladu s situacijami, v katerih se znajdejo. Če informacija ni relevantna, jo zamolčijo (npr. pri delu po pogodbi) ali pa povedo, zgolj če jih vprašajo.

Nekateri udeleženci ($f = 3$) so poročali, da informacijo takoj izpostavijo v spremnem pismu v upanju, da bodo lažje prišli do zaposlitve zaradi subvencij in olajšav za delodajalca, ki bi jih zaposlil. Dva udeleženca sta povedala, da tega predhodno ne omenjata, saj lahko delodajalci to v vsakem primeru opazijo na razgovoru. Nekateri udeleženci so navedli izkušnjo, da je posledica razkritja slepote/slabovidnosti v spremnem pismu ali življenjepisu velikokrat ta, da jih ne povabijo na razgovor. *»Če si slaboviden in to takoj poveš, se te mogoče že prej ustrašijo oziroma imajo ljudje mogoče predstave, kakršne imajo, in potem vidijo v tem več ovir kot prednosti in se že vnaprej odločijo, da take osebe ne bodo zaposlili in te niti ne pokličejo na razgovor.«* (moški, 30–39 let) Dva udeleženca tako še nista bila povabljeni na razgovor, nekateri pa imajo zelo malo izkušenj na tem področju.

Mnenja o tem, kdaj in na kakšen način soočiti delodajalca s svojo slepoto ali slabovidnostjo, so zelo različna. Vsak posameznik ravna glede na svoje preference, lastnosti in izkušnje, ob upoštevanju delovnega področja in okolja posameznika. Priporočila za najboljše oziroma pravilno ravnanje ni. Nekateri menijo, da bodo s hitro seznanitvijo delodajalca izgubili vsakršno možnost za zaposlitev oziroma za napredovanje v selekcijskem postopku, kar se glede na podatke udeležencev velikokrat tudi res zgodi, enako pa kažejo tudi podatki ene izmed preteklih raziskav (npr. Staniša Vidmar, 2007). Drugi pa menijo, da bi moral delodajalec poznati vsa dejstva, in se počutijo krive, če ga ne seznanijo že v prvem koraku. Večina sicer meni, da je slepota oziroma slabovidnost nekaj, kar bo delodajalca odvrnilo od sodelovanja z njimi, nekateri posamezniki pa v določenih situacijah to poskušajo uporabiti kot svojo prednost, saj računajo na to, da bodo delodajalca prepričale

finančne spodbude za zaposlovanje invalidov. Vendar pa tudi ta pristop ni vedno uspešen, saj po podatkih raziskave N. Car (2014) delodajalci za izpolnitev kvot raje zaposlujejo lažje invalide. Pri interpretaciji navedene ugotovitve je seveda treba upoštevati tudi naravo dela in samo organizacijo, ki se odloča za zaposlovanje invalidov.

Ena od udeleženk je z nami delila svojo izkušnjo iz tujine: *»Če te povabijo na intervju, ti takoj dajo tudi obrazec, ki je sicer anonimen, ampak označiš, če si na primer invaliden, pa tudi raso, etnično pripadnost ... Tukaj je to mogoče bolj transparentno, doma, v Sloveniji, pa so bili delodajalci, ki me niso zaposlili, zelo zainteresirani in vljudni, ampak mi je bilo pač jasno, da me ne bodo zaposlili.«* (ženska, 20–29 let)

Opisana izkušnja z ureditvijo v tujini bi lahko bila predlog dobre prakse za ureditev področja pri nas. Se en udeleženec z izkušnjo iz tujine je poudaril, da je odnos delodajalcev do invalidov tam drugačen: *»Ko jih seznaniš z invalidnostjo, se ne prestrašijo in ne začnejo iskati izgovorov, temveč se pozanimajo o tem, kaj konkretno posameznikovi primanjkljaji pomenijo, kako lahko kljub svoji oviranosti opravlja delo in kakšna bo njihova vloga pri tem.«*

Predstave o mnenju delodajalcev

Delodajalci po mnenju večine intervjuvancev slepe in slabovidne dojemajo kot breme. *»Na splošno se gleda samo pomanjkljivosti, kaj bo neko podjetje izgubilo z zaposlitvijo nekoga z okvaro vida, ne pa, kaj bi lahko pridobili.«* (ženska, 20–29 let) Udeleženci so večkrat izpostavili, da lahko o mnenju delodajalcev le ugibajo, a so kljub temu največkrat omenili ($f = 6$), da imajo delodajalci do slepih in slabovidnih predsodke (npr. Če si oseba s posebnimi potrebami, je to enako, kot da si nesposoben; Mislijo, da nekdo, ki je slep/slaboviden, nečesa ne bo zmož). Enako pogosto se je pojavljal odgovor, da je pri delodajalcih mogoče zaznati strah, da bo moral nekdo zaposlenega slepega/slabovidnega stalno nadzirati in mu pomagati pri delu. Večkrat so poročali tudi o zaskrbljenosti delodajalcev, da bodo v primeru zaposlitve slepega/slabovidnega morali nameniti preveč sredstev in/ali energije za prilagoditev delovnega mesta ($f = 5$). Le eden od udeležencev je menil, da delodajalcev to ne moti. Po mnenju nekaterih intervjuvancev so delodajalci premalo informirani in ne vedo, kaj lahko od slepega/slabovidnega zaposlenega pričakujejo. Nekaj udeležencev ($f = 3$) je omenilo, da delodajalci v zaposlovanju slepih/slabovidnih vidijo priložnosti zaradi olajšav. Eden od udeležencev je celo poročal, da ga je delodajalec po koncu usposabljanja vprašal, ali ima status invalida, in mu povedal, da bi ga takoj zaposlili, če bi ga imel. *»Delodajalci so*

zelo različni. Ampak mislim, da se vseeno, kar je za invalide sicer škoda, odločijo za videče kljub tem spodbudam.» (moški, 30–39 let)

Odgovori udeležencev podpirajo ugotovitve preteklih raziskav (Car 2014; Joseph, 2010; Tot, 2013), ki so opozorile na to, da delodajalci nimajo izkušenj s slepimi in slabovidnimi, iz česar izvirajo strah, zadržanost in podcenjevanje te skupine. Pomembno je opozoriti, da gre v tem primeru le za izkušnje in mnenja slepih in slabovidnih, za natančnejšo predstavo o dejanskem mnenju pa bi bilo smiselno povprašati tudi delodajalce.

Izkušnje s sodelavci

Podobno kot z delodajalci imajo udeleženci različne izkušnje tudi s sodelavci. Nekateri so poročali o začetni zadregi in zmedu, ki sta se sčasoma zmanjšali. Večina udeležencev je zatrdila, da se s sodelavci dobro razume oziroma z njimi nima slabih izkušenj ($f = 7$). Eden od udeležencev je poročal o tem, da sodelavci niti ne opazijo, da je slaboviden, da pa mu včasih kdo »pametuje«, kadar gleda v prenosnik bolj od blizu. V splošnem je torej veliko odvisno od kolektiva: *»Zelo različno: eni zelo razumejo, nekaterim pa se zdi, da morajo vsi vse delati in da tudi oni kdaj česa nočejo.«* (ženska, 20–29 let)

Izkušnje večine udeležencev kažejo na začetni strah in nerazumevanje ljudi, s katerimi se srečujejo – bodisi z nadrejenimi ali s sodelavci, kar tudi odraža stanje v današnji družbi, ki ima pogosto negativna prepričanja in težave s sprejemanjem različnosti (Tot, 2013). Razveseljivo pa je dejstvo, da se po izkušnjah večine vprašanih ljudje privadijo drugačnosti in takšne posameznike sprejemajo, seveda pa je veliko odvisno tako od slepih in slabovidnih samih kot tudi od ljudi, s katerimi se srečujejo.

Samopercepcija o značilnostih skupine slepih/slabovidnih kot zaposlenih

Poleg predstav o zaznavah delodajalcev in sodelavcev nas je zanimalo, kako intervjuvanci dojemajo skupino slepih in slabovidnih kot zaposlenih – kakšne naj bi bile prednosti in pomanjkljivosti slepih/slabovidnih zaposlenih na splošno. Med pomanjkljivostmi so se najpogosteje pojavljali odgovori, kot so počasnost (pri delu ali orientaciji v prostoru) ($f = 6$), težave z mobilnostjo (ne morejo voziti avtomobila) ($f = 5$), prav tako naj bi včasih pri nekaterih opravilih potrebovali pomoč sodelavcev ($f = 5$). Pogosto so tudi izpostavili, da nekaterih stvari ne morejo početi (npr. brati drobnega tiska) ($f = 4$). Pojavili so se tudi odgovori, da je pomanjkljivost slepih in slabovidnih v tem, da

potrebujejo prilagojeno opremo, se težje izobražujejo, so pri nekaterih ročnih delih manj natančni ali pa imajo težave pri delu z računalnikom. Kot prednost pa so največkrat navedli, da so bolj iznajdljivi in prilagodljivi, saj na ta način kompenzirajo določene pomanjkljivosti ($f = 6$). Pogosto so tudi navedli, da so bolj vestni, natančni in organizirani ($f = 3$). Dve udeleženci sta izpostavili, da sta bolj empatični in razumevajoči, zlasti do otrok s posebnimi potrebami, s katerimi se srečujeta pri svojem delu. Med prednostmi so nekateri navajali tudi olajšave za delodajalce, strateško razmišljanje, učinkovitost, samokritičnost in pozitivno razmišljanje. Le eden od udeležencev ni našel nobene prednosti slepih/slabovidnih zaposlenih. Manjši del udeležencev pa je izpostavil, da med vidnimi in slepimi/slabovidnimi ne vidi večjih razlik, saj so v vsaki skupini prisotni različno sposobni posamezniki.

V primerjavi z normativno populacijo zaposlenih vsekakor obstajajo pomanjkljivosti, ki jih ni mogoče povsem preseči, pomembno pa je, da se jih zavedajo tako slepi in slabovidni kot tudi njihovi delodajalci in sodelavci, saj jih le na ta način lahko ustrezno upoštevajo in zmanjšajo njihov vpliv. Pri tem se moramo zavedati, da se okvare vida med seboj zelo razlikujejo, zato za vse posameznike ne veljajo enake omejitve in pravila. Pomembno je, da se upoštevajo dejanske zmožnosti vsakega posameznika in ne vnaprej postavljena predvidevanja. Enako velja tudi za prednosti, ki se med posamezniki razlikujejo, pomembno pa je, da jih ti znajo prepoznati in predstaviti ter tako pred delodajalcem nastopiti samozavestno. Pretekle študije (Golub, 2006; Joseph, 2010) namreč kažejo, da so delodajalci bolj odprti do posameznikov, ki znajo jasno predstaviti tako svoje prednosti kot svoje pomanjkljivosti in potrebe. S takšnim samozavestnim nastopom si posamezniki lahko bistveno izboljšajo možnosti za zaposlitev.

Predlogi za izboljšanje zaposljivosti slepih in slabovidnih

Na koncu smo udeležence vprašale, kako bi po njihovem mnenju lahko izboljšali zaposljivost slepih in slabovidnih. Veliko število dobljenih predlogov smo razvrstile v štiri splošnejše kategorije. Prvo smo poimenovali *Ustrezna poklicna izbira*, saj se vanjo uvrščajo predlogi, ki se nanašajo na usmerjanje slepih in slabovidnih učencev in dijakov v poklice, ki jih bodo lahko opravljali. Druga kategorija je *Samoiniciativnost*, za katero so značilni predlogi, ki se nanašajo na posameznikovo samodejavnost v slogu »Če želiš spremeniti svet, najprej spremeni sebe« (npr. upati si, imeti jasen plan, mrežiti se). Največ odgovorov pa se je nanašalo na vlogo organizacij in državnih institucij ter na ozaveščanje delodajalcev. V kategorijo *Vloga organizacij*

in državnih institucij smo uvrstile predloge, kot so sodelovanje pristojnih institucij, dosledno izvajanje zakonodaje, izpolnjevanje kvot in ukrepi na področju zmanjševanja stopnje brezposelnosti, na področju organizacij pa večja aktivnost Zveze slepih in slabovidnih. Četrta obsežna kategorija *Ozaveščanje delodajalcev* pa vključuje predloge, ki se nanašajo na zmanjševanje predsodkov in strahu delodajalcev pred zaposlovanjem slepih in slabovidnih (npr. *Delodajalcem pokazati, da tudi invalidi nekaj zmoremo; Treba je delodajalcem narediti neko promocijo, da se nas ne bodo izogibali; Izobraževanje/informiranje ljudi v organizacijah*).

Udeleženci so podali veliko predlogov, ki bi lahko pripomogli k izboljšanju stanja. K problematiki bi morali pristopiti na različne načine in delovati tako na področjih zakonodaje in aktivnostih institucij kot tudi aktivnosti vsakega posameznika. Kot ugotavlja že N. Car (2014), se je tudi v naši raziskavi izkazalo, da kar nekaj posameznikov ni zadovoljnih z zakonodajo in njenim izvajanjem ter menijo, da bi bila na tem področju potrebna večja angažiranost različnih institucij, kljub temu pa je še več posameznikov opozorilo na lastno aktivnost slepih in slabovidnih. V danem trenutku je to tudi edina možnost, ki jo imajo ti posamezniki, ki vstopajo na trg dela in iščejo zaposlitev. S svojo aktivnostjo, iznajdljivostjo in samozavestjo lahko največ pripomorejo k temu, da pridejo do različnih priložnosti, preko katerih lahko pridobijo izkušnje, se predstavijo delodajalcem in dobijo želeno zaposlitev.

Omejitve raziskave

Udeleženci glede na demografske značilnosti dobro predstavljajo proučevano populacijo. Pomanjkljivost vzorca je, da so sodelovali kandidati, ki so se prostovoljno odzvali na naše vabilo k sodelovanju v raziskavi. Obstaja verjetnost, da so se za sodelovanje odločili posamezniki, ki imajo pretežno pozitivne izkušnje, so sami zelo aktivni, samoiniciativni in/ali se zavedajo problematike ter želijo na tem področju nekaj spremeniti. Mogoče je torej, da v raziskavi niso zajeti tisti posamezniki, ki imajo večinoma slabe izkušnje oziroma so iz kakršnihkoli razlogov tudi sami manj aktivni na tem področju. Realna slika stanja zato morda ni takšna, kot ga predstavljajo naše ugotovitve, kljub temu pa menimo, da predstavlja precej dober začetni vpogled v problematiko.

Zaključek in priporočila

Raziskava ponuja nabor izkušenj mladih slepih in slabovidnih z visoko izobrazbo. Kaže na težave, s katerimi se najpogosteje soočajo, hkrati pa ponudi

tudi določene rešitve oziroma primere dobre prakse. Ugotovitve lahko za svoje delo in boljše razumevanje uporabijo različne skupine. Uporabijo jih lahko delodajalci, ki si želijo bolje spoznati proučevano skupino in načine dela z njimi, mladi slepi in slabovidni, ki iščejo zaposlitev oziroma se pripravljajo na vstop na trg dela, ter različne organizacije, ki pomagajo slepim in slabovidnim na različnih področjih.

Raziskava seveda ne zaključuje področja raziskovanja, temveč ga šele odpira. Glede na ugotovitve naše študije bi se v prihodnosti lahko izvajale različne raziskave, ki bi natančneje proučevale posamezne vidike zaposlovanja mladih slepih in slabovidnih, posebej pa bi se morali osredotočiti tudi na delodajalce in njihovo zaznavanje slepih in slabovidnih kot zaposlenih, saj bomo le tako lahko dobili celotno sliko in pripravili ustrezne ukrepe za izboljšanje stanja.

Glavni problem, s katerim se soočajo visoko izobraženi slepi in slabovidni, je še vedno negativna naravnost družbe do invalidov. Pogosto se pojavljajo strah, nerazumevanje in podcenjevanje. Ti posamezniki težko dobijo službo, saj se delodajalci, ki lahko izbirajo med mnogimi kandidati, še vedno raje odločajo za videče posameznike. Velika težava je tudi v tem, da mladi slepi in slabovidni, ki si želijo delati, posledično ne dobijo priložnosti in se ne morejo dokazati. Trajna neuspešnost pri iskanju zaposlitve lahko vodi v stanje nemoči, malodušja in podcenjevanje lastnih zmožnosti. Pozitivna plat je ta, da večina slepih in slabovidnih, ki je dobila zaposlitev, poroča o tem, da so se tako delodajalci kot sodelavci sčasoma navadili nanje ter jih sprejemajo in jim omogočajo optimalno delovno okolje.

Problematike bi se tako najlažje lotili na način, da bi pri delodajalcih poskušali zmanjšati strah pred to skupino potencialnih zaposlenih, morali bi jih informirati in jim zagotoviti izkušnje s takšnimi posamezniki, saj lahko le tako spoznajo tudi prednosti te skupine in se naučijo soočiti z omejitvami. Slepim in slabovidnim pa lahko na ta način nabirajo izkušnje in se dokažejo drugim in sebi. V glavnem gre za problematiko, o kateri se sicer veliko govori in malo naredi. Problemi se hitro »pometejo pod preprogo« in sprejmejo kot običajno in pričakovano stanje v današnji družbi. Večina udeležencev je poudarila tudi, da ne vedo natančno, kdo naj bi se ukvarjal s problematiko, vendar pogrešajo večjo aktivnost in angažiranost institucij, ki se ukvarjajo s slepimi in slabovidnimi. Menijo namreč, da bi lahko te organizacije imele večjo vlogo pri zaposlovanju slepih in slabovidnih, pri nujenju pomoči ter pri različnih projektih, ki bi izobraževali tako pripadnike te populacije kot tudi delodajalce in širšo javnost. Določene

spremembe bi bile vsekakor zaželeno tudi na ravni družbe, vendar je za doseganje takšnih ciljev potrebno mnogo časa in truda. Največ, kar torej v tem trenutku lahko naredijo slepi in slabovidni sami, je to, da so čimbolj aktivni in odprti ter da znajo poudariti svoje prednosti in jasno predstaviti omejitve ter potrebe. Na ta način razblinjajo predsodke in stereotipe pri delodajalcih in v družbi na splošno.

Priporočila

Za slepe in slabovidne:

- veliko pozornosti nameniti izbiri primernega poklica (dodatno posvetovanje s šolskimi svetovalnimi delavkami), predhodno razmišljanje o možnostih zaposlitve in o omejitvah opravljanja dela; organizacija informativnih predavanj v okviru društev slepih in slabovidnih, na katerih bi slepi/slabovidni zaposleni predstavili svoje delo;
- samozavesten in odkrit ter odprt nastop pred delodajalcem;
- izoblikovanje čim bolj realne predstave in lastna aktivnost pri iskanju različnih možnosti in nabiranju izkušenj – udeleževanje občolskih in obštudijskih dejavnosti z namenom spoznavanja lastnih interesov, pa tudi omejitev in prednosti.

Za delodajalce:

- od kandidatov pridobiti čimbolj jasne informacije o tem, kakšne so njihove sposobnosti, kaj zmorejo in česa ne; delodajalci lahko npr. sestavijo listo z delovnimi nalogami/opravi, kandidati pa označijo, kaj zmorejo, kaj zmorejo z določenimi prilagoditvami (ter jih navedejo) in česa ne zmorejo;
- prilagoditve in pričakovanja je potrebno pripravljati v dogovoru s kandidatom, glede na njegove realne zmožnosti in potrebe, ki se razlikujejo tudi znotraj te specifične skupine;
- kandidate obravnavati enakovredno in nepristransko, ponuditi jim možnost, da pokažejo svoje sposobnosti in znanja.

Literatura

- Capella-McDonnall, M. E. (2005). Predictors of competitive employment for blind and visually impaired consumers of vocational rehabilitation services. *Journal of Visual Impairment and Blindness*, 99(5), 303–315.
- Car, N. (2014). *Slepi in slabovidni in njihov vstop na trg delovne sile* (Diplomsko delo, Fakulteta za družbene vede). Pridobljeno s http://dk.fdv.uni-lj.si/diplomska_dela_1/pdfs/mb11_car-nusa.pdf

- Dremelj, P. (2009). Individualizacija in osebe s posebnimi potrebami. V D. Kobal Grum in B. Kobal (ur.), *Poti do inkluzije* (str. 29–35). Ljubljana: Pedagoški inštitut.
- Golub, D. B. (2006). A model of successful work experience for employees who are visually impaired: the results of a study. *Journal of Visually Impairment and Blindness*, 100(12), 715–725.
- Joseph, M.-A. M. (2010). *A phenomenological study exploring the educational, vocational and social experiences of college educated individuals who are visually impaired*. (Doktorska disertacija, Ohio University). Pridobljeno s https://etd.ohiolink.edu/!etd.send_file?accession=ohiou1273174141&disposition=inline
- Konvencija o pravicah invalidov (2008). Uradni list RS, št. 10/2008 (2. 12. 2016). Pridobljeno s http://www.mdds.gov.si/si/delovna_podrocja/invalidi_vzv/konvencija_o_pravicah_invalidov
- O'Day, B. (1999). Employment barriers for people with visual impairments. *Journal of Visually Impairment and Blindness*, 93(10), 627–642.
- Schlossberg, N. K. (1981). A model for analyzing human adaptation to transition. *The Counseling Psychologist*, 9(2), 2–18.
- Shaw, A., Gold, D. in Wolffe, K. (2007). Employment related experiences of youth who are visually impaired: how are this youth faring? *Journal of Visually Impairment and Blindness*, 101(1), 7–21.
- Simkiss, P. in Reid, F. (2013). *Skrita večina – priročnik z napotki. Pregled gospodarske neaktivnosti slepih in slabovidnih oseb*. Pridobljeno s <http://www.euroblind.org/working-areas/rehabilitation-vocational-training-and-employment/>
- Staniša Vidmar, T. (2007). *Položaj slepih in slabovidnih na trgu delovne sile* (Diplomsko delo, Fakulteta za družbene vede). Pridobljeno s <http://dk.fdv.uni-lj.si/diplomska/pdfs/Stanisa-Vidmar-Tatjana.PDF>
- Tot, P. (2013). *Proces zaposlitvene rehabilitacije slepih in slabovidnih oseb v Sloveniji* (Diplomsko delo, Pedagoška fakulteta). Pridobljeno s <http://pefprints.pef.uni-lj.si/id/eprint/1806>
- Zakon o delovnih razmerjih /ZDR-1/ (13. 3. 2013). Uradni list RS, št. 21. Pridobljeno s <https://www.uradni-list.si/1/content?id=112301>
- Zakon o urejanju trga dela /ZUTD/ (12. 10. 2010). Uradni list RS, št. 40. Pridobljeno s <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5840>
- Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov /ZZRZI/ (23. 2. 2007). Uradni list RS, št. 16. Pridobljeno s <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO3841>
- Zakon o zbirkah podatkov s področja zdravstvenega varstva /ZZPPZ/ (21. 7. 2000). Uradni list RS, št. 65. Pridobljeno s <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO1419>
- Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (2015). *Mladi in trg dela*. Pridobljeno s https://www.ess.gov.si/_files/7755/Analiza_Mladi_in_trg_dela_2015.pdf
- Zveza društev slepih in slabovidnih Slovenije (2017). *Podatki iz registra ZDSSS*.
- Žibret, A. (2016). *Tudi slepi in slabovidni hočejo delati*. Pridobljeno s <http://www.delo.si/novice/ljubljana/tudi-slepi-in-slabovidni-hocejo-delati.html>