



ZDSSS

Zveza društev
slepih in slabovidnih
Slovenije

**SE VIDIMO
NA DELU**

ZAPOSLOVANJE SLEPIH IN SLABOVIDNIH

VODNIK ZA DELODAJALCE

ZAPOSLOVANJE SLEPIH IN SLABOVIDNIH VODNIK ZA DELODAJALCE

Zveza društev slepih in slabovidnih Slovenije
Groharjeva cesta 2
1000 Ljubljana

Tel.: +386 (0)1 4700 211

E-naslov: info@zveza-slepih.si

www.zveza-slepih.si

Facebook: Zveza društev slepih in slabovidnih Slovenije

Publikacija je nastala v okviru zagovorniške skupine za področje zaposlovanja slepih in slabovidnih, ki jo koordinira Zveza društev slepih in slabovidnih Slovenije, sofinancirata pa jo Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti kot razvojni socialnovarstveni program Vseživljenjsko učenje slepih in slabovidnih ter Fundacija za financiranje invalidskih in humanitarnih organizacij.

Vodja projekta: Nastja Žlajpah, univ. dipl. socialna delavka

Vodnik so pripravili: Gaja Beč, Damjan Goršek, Zala Hreščak, Sebastjan Kamenik, Sanja Kos, Urška Kovačič, Irena Mihelj, Rok Tomšič, Anja Uršič, Miha Vajt, Nina Zavašnik in Nastja Žlajpah

Jezikovni pregled: Nina Zavašnik

Oblikovanje: Miha Vajt

Izdala in založila:
ZDSSS, Ljubljana, 2025

Naklada: 300 izvodov

Projekt zaposlovanja slepih
in slabovidnih podpira
Roche farmacevtska družba d.o.o.



© Zveza društev slepih in slabovidnih Slovenije

Pri reproduciranju ali drugačni uporabi (dela) besedila iz te publikacije je treba kot vir navesti Zvezo društev slepih in slabovidnih Slovenije.

VSEBINA

Uvod	3
Razlaga pojmov slepota in slabovidnost	4
Tehnični pripomočki in prilagoditve delovnega mesta	6
Tehnični pripomočki	7
Prostorske prilagoditve	8
Osebna asistenca na delovnem mestu	8
Pozitivni učinki ustrezne prilagoditve delovnega mesta	10
Pogoji	10
Postopek	11
Zahtevek	12
Zakonodaja spodbuja zaposlovanje slepih in slabovidnih	14
Finančne vzpodbude	14
Najpogostejša vprašanja in odgovori	18
Podpora delodajalcem	22
Izjave zaposlenih slepih in slabovidnih	23
Izjave delodajalcev slepih in slabovidnih	25
Viri in literatura	29

UVOD

Spoštovani,

ali ste vedeli, da je pravica do dela ena izmed osnovnih človekovih pravic? Po Konvenciji o pravicah invalidov, ki jo je Državni zbor Republike Slovenije ratificiral aprila 2008, imajo pravico do zaposlitve tudi slepi in slabovidni, četudi praksa kaže povsem drugačno plat.

Nekateri med vami ste se že odločili za zaposlitev slepega ali slabovidnega, pri čemer so se vam prav gotovo zastavljala številna vprašanja, nekateri pa še ne veste, ali bi tako odločitev sprejeli. Naj vam bo pričujoči vodnik vir informacij in spodbuda, da se odločite za ta korak.

V vodniku boste našli odgovore na marsikatero vprašanje v zvezi z zaposlovanjem slepih in slabovidnih. Ti so kot vsi ostali zaposleni: Imajo izobrazbo, znanje, veščine in ambicije, zato bi morali imeti enake možnosti za zaposlitev, ki temelji na njihovih sposobnostih in znanju. Delodajalci, ki razširijo svoje zaposlitvene prakse in vključujejo ljudi z različnimi oblikami oviranosti, ne bogatijo zgolj svojega delovnega okolja, temveč tudi pokažejo svojo predanost vrednotam raznolikosti in vključenosti. Vsak mora imeti priložnost pokazati svoj potencial.

Pomembno je, da se kot potencialni delodajalci ne oklepate predsodkov, ne dvomite, temveč si dovolite spoznati 'tisto drugo stran'. Eksistenčni položaj in s tem povezani socialna in finančna varnost slepih in slabovidnih sta žal še vedno prepogosto povezani s srečo ali priložnostjo, zato dajte priložnost slepim in slabovidnim, s tem pa tudi sebi.



RAZLAGA POJMOV SLEPOTA IN SLABOVIDNOST

Ko govorimo o slepoti in slabovidnosti, imamo v mislih ostanek vida, ki ob najboljši korekciji ljudem onemogoča opravljanje vsakodnevnih aktivnosti brez pripomočkov, dodatnih izzivov in prilagoditev.

Po oceni Zveze društev slepih in slabovidnih Slovenije je v Sloveniji med 30 in 40 tisoč ljudi s težavami z vidom, ki se jih s korekcijo ne da povsem odpraviti, in med osem in deset tisoč ljudi s slepoto in slabovidnostjo. Po mednarodni definiciji, ki jo je Republika Slovenija povzela po Svetovni zdravstveni organizaciji (WHO), se slepota in slabovidnost delita na:

- prvo kategorijo slabovidnosti (vidna ostrina od 0,3 do 0,1);
- drugo kategorijo slabovidnosti (vidna ostrina med 0,1 in 0,05 (štetje prstov na tri metre) ali zoženo vidno polje na 20 stopinj ali manj okrog fiksacijske točke ne glede na vidno ostrino);
- tretjo kategorijo slepote (vidna ostrina med 0,05 (štetje prstov na tri metre) in 0,02 (štetje prstov do 1,5 metra) ali zoženo vidno polje okrog fiksacijske točke na 5 do 10 stopinj ne glede na vidno ostrino);
- četrto kategorijo slepote (vidna ostrina med 0,02 (štetje prstov na 1,5 metra) do zaznavanja svetlobe ali zoženost vidnega polja okrog fiksacijske točke do 5 stopinj ne glede na vidno ostrino) in
- peto kategorijo slepote (amaurosis oz. ni vidne ostrine in dojem svetlobe je negativen).

Okvaro vida izražamo z ostanki vidne ostrine in ostankom širine vidnega polja oz. z izgubo ene ali druge. Običajna vidna ostrina je 1,0 oz. 100 %. Meja med slepoto in slabovidnostjo pomeni 95 % izgube ostrine vida oz. zoženo vidno polje na manj kot 10 stopinj okoli fiksacijske točke ne glede na vidno ostrino.



Pri določanju kategorije slepote ali slabovidnosti se upošteva oko z višjim odstotkom ostanka vida z najboljšo možno korekcijo (očala ali kontaktne leče).

V nasprotju s splošnim prepričanjem ima večina ljudi, ki so kategorizirani kot slepi, določen ostanek vida. Slednji lahko sega od zaznavanja svetlobe in senc do razlikovanja oblik in barv. Po podatkih Svetovne zdravstvene organizacije (WHO) približno 15 % od ocenjenih 39 milijonov slepih po svetu ne zaznava svetlobe, kar pomeni, da so popolnoma slepi. Preostalih 85 % ima minimalen ostanek vida.

Ni nujno, da bosta dva človeka z enakim ostankom vida funkcionirala na enak način.



JANJA

3 % ostanka vida

„Besedilo na zaslonu berem tako, da ga zelo povečam.“



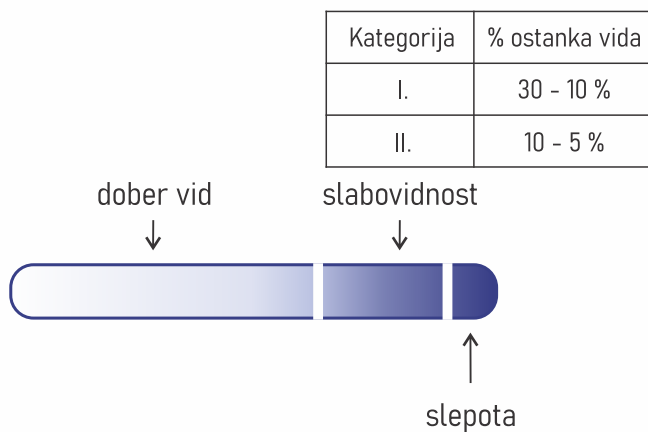
BARBARA

3 % ostanka vida

„Kljub majhnemu ostanku vida raje berem v brajici in pri delu uporabljam brajevo vrstico.“

Slepota ali slabovidnost ni bolezen, temveč stanje. To stanje je lahko posledica nekaterih bolezni (npr. diabetesa), ni pa nujno.





Ljudje z blago slabovidnostjo se ne uvrščajo v nobeno izmed petih kategorij slepote.

TEHNIČNI PRIPOMOČKI IN PRILAGODITVE DELOVNEGA MESTA

Za slepe in slabovidne so pomembne zlasti prilagoditve, ki jih omogoča podporna tehnologija. Tehnološki razvoj je v zadnjih letih prinesel najsodobnejšo opremo v obliki različnih pripomočkov in programske opreme, ki so ključnega pomena za zaposlitev in delo slepih in slabovidnih.

V nadaljevanju predstavljamo nekaj osnovnih in najpogosteje uporabljenih pripomočkov in prilagoditev.



TEHNIČNI PRIPOMOČKI

a) Bralniki zaslonske slike

so programi, ki s funkcijo TTS (text-to-speech) besedilo na računalniškem zaslonu pretvorijo v govor. Slepí uporabniki bralnik upravljajo s tipkovnico, najpogosteje pa uporabljajo bralnika Jaws ali NVDA, ki podpirata številne jezike in ponujata široko paleto glasov.

b) Brajevi zaslóni (brajeve vrstice)

so elektronske naprave, ki besedilo pretvorijo v brajevo pisavo. Glavni del predstavlja trak z brajevimi celicami, kjer se reliefno dvigajo kombinacije pik. Gre za brajeve znake, ki jih slepi berejo s prstnimi blazinicami. Brajevi zaslóni se lahko preko USB priključka ali bluetooth tehnologije povežejo z računalnikom ali pametnim telefonom, uporabljajo pa se tudi samostojno kot beležnica.

c) Povečevalniki zaslonske slike

so programska oprema za slabovidne, ki omogoča povečavo besedila in prilagoditev kontrasta na zaslonu. Nekateri so sinhronizirani z bralnikom zaslona.

č) Povečevalna stekla in elektronska povečevala

so pripomočki za slabovidne, ki pri branju, pisanju in pregledovanju slikovnega gradiva uporabljajo ročna in elektronska povečevala. Elektronska povečevala omogočajo prilagoditve kot so osvetlitev, kontrast in stabilizacija besedila.

d) Optični bralniki (skenerji)

se uporabljajo za preslikavo (skeniranje) tiskanih besedil in niso specifičen pripomoček za slepe in slabovidne. Za slepe je treba skenirano besedilo še pretvoriti v tekst, za kar se najpogosteje uporablja program Abby FineReader. Pretvorjeno besedilo slepi nato berejo z bralnikom zaslona in brajevo vrstico. Slabovidni za branje skeniranega besedila uporabljajo povečevalnike zaslonske slike.



e) Brajevi tiskalniki

so naprave z enako funkcijo kot jo imajo tiskalniki za tiskanje črnega tiska, le da brajev tiskalnik ne brizga črnila, temveč na poseben debelejši papir tiska besedilo v brajici.

PROSTORSKE PRILAGODITVE

Mednje sodijo:

- ustrezni barvni kontrasti;
- osvetlitev prostorov delovnega mesta;
- komunikacijsko-odnosne prilagoditve s poudarkom na verbalni komunikaciji;
- omogočanje dostopnega gradiva za delovne sestanke in izobraževanja ...

OSEBNA ASISTENCA NA DELOVNEM MESTU

Državni zbor Republike Slovenije je februarja 2017 sprejel Zakon o osebni asistenci (Uradni list RS št. 10/17 in 31/18, v nadaljevanju zakon), ki je začel veljati januarja 2019. Namen zakona je ljudem z invalidnostjo omogočiti biti aktiven član družbe in odločati o svojem življenju. Zakon zato zagotavlja osebno asistenco na domu, delovnem mestu, pri izobraževanju in vključevanju v socialno okolje. Z osebno asistenco – gre za laično pomoč uporabniku – se ljudem z invalidnostjo zagotavlja podpora pri izvajanju aktivnosti, povezanih z vključevanjem v družbo, ki jih zaradi vrste in stopnje invalidnosti ne morejo izvajati sami, vendar jih vsakodnevno potrebujejo za aktivno in neodvisno življenje ter enakopravno vključevanje v družbo.



Pravica do osebnega asistenta se pridobi z odločbo Centra za socialno delo na podlagi Zakona o osebni asistenci. Pravico do osebne asistencije imajo tudi tisti, ki še niso pridobili odločbe o invalidnosti.

Slepim in slabovidnim zaposlenim osebni asistent pomaga pri nalogah vizualne narave, ki jih ni mogoče prilagoditi, s čimer jim omogoča enakopravno sodelovanje pri delu. Osebni asistent ne opravlja dela namesto ljudi z invalidnostjo! Glede delovnih zadolžitev se je treba dogovarjati neposredno s sodelavcem z invalidnostjo in ne z njegovim osebnim asistentom. V primeru dela z občutljivimi ali zaupnimi podatki se mora tudi osebni asistent zavezati k molčečnosti.

Pri osebni asistenci imajo ljudje z invalidnostjo ključno vlogo, zato jim je zagotovljena svobodna izbira osebnega asistenta. Zakon o osebni asistenci opredeljuje kot fizične osebe, ki po navodilih ljudi z invalidnostjo opravljajo delo, ki ga slednji zaradi svoje oviranosti sami ne zmorejo. Osebni asistent je lahko bodisi ves čas prisoten ob uporabniku z invalidnostjo na njegovem delovnem mestu bodisi ga po potrebi spremlja le pri določenih opravkih.

Delo osebnega asistenta financira izvajalec osebne asistencije, ki ima po Zakonu o delovnih razmerjih(zdr-1) z njim urejeno delovno razmerje, od koder pridobi vse z delovnim razmerjem povezane pravice in dolžnosti. Ostale stroške, ki nastanejo pri spremljanju uporabnika z invalidnostjo na delovnem mestu in niso vezani na delovno razmerje, ki ga je osebni asistent sklenil z izvajalcem osebne asistencije, mora pokriti uporabnik z invalidnostjo.



Z USTREZNO PRILAGODITVIJO DELOVNEGA MESTA DO POZITIVNIH UČINKOV ZA VSE

Prilagoditve delovnega mesta slepemu ali slabovidnemu omogočajo enakovredno vključevanje v delovno okolje in pri delu zagotavljajo večjo učinkovitost. Eden izmed ukrepov za spodbujanje zaposlovanja ljudi z invalidnostjo in ohranjanje delovnih mest zanje je tudi plačilo stroškov prilagoditve delovnega mesta. Na podlagi izdelanega načrta prilagoditve delovnega mesta, ki ga pripravi izvajalec zaposlitvene rehabilitacije, delodajalec lahko Javni štipendijski, razvojni, invalidski in preživninski sklad zaprosi za plačilo primerne prilagoditve delovnega mesta in sredstev za delo. V nadaljevanju je povzeto s spletne strani Javnega štipendijskega, razvojnega, invalidskega in preživninskega sklada Republike Slovenije.

POGOJI

Iz načrta prilagoditve mora biti razvidno, da se kandidat zaradi invalidnosti lahko zaposli le na zanj prilagojenem delovnem mestu oz. za opravljanje delovnih nalog potrebuje prilagojena sredstva za delo. V tem primeru Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI) delodajalcu, ki bo zaposlil kandidata z invalidnostjo, na njegovo vlogo lahko prizna plačilo stroškov primerne prilagoditve. Sklad financira stroške primerne prilagoditve v višini dejanskih stroškov. Gre za vzpodbudo, namenjeno podpori delodajalcem, ki bodo zaposlili kandidata z invalidnostjo, za katerega je zaradi specifičnih potreb, povezanih z invalidnostjo, treba prilagoditi delovno mesto ali sredstva za delo.

Izjemoma in pod določenimi pogoji lahko za prilagoditev zaprosi tudi izvajalec zaposlitvene rehabilitacije, in sicer že v času njenega trajanja.



Vzpodbuda pripada delodajalcu, ki ima že zaposleno osebo z invalidnostjo oz. z brezposelno osebo z invalidnostjo sklene pogodbo o zaposlitvi za najmanj 12 mesecev. V obeh primerih gre za kandidata z invalidnostjo, ki se lahko zaposli le na zanj prilagojenem delovnem mestu oz. za opravljanje delovnih nalog potrebuje prilagojena sredstva za delo.

Za plačilo stroškov prilagoditve ni drugega zavezanca, o čemer delodajalec predloži podpisano izjavo. Slednje izhaja iz dejstva, da je primarni organ za delovne invalide, ki odloča o prilagoditvah delovnega mesta in je tudi njihov plačnik, Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije.

POSTOPEK

Delodajalec vloži Vlogo za priznanje pravice do plačila stroškov prilagoditve delovnega mesta in sredstev za delo, ki je dostopna na spletni strani Javnega štipendijskega, razvojnega, invalidskega in preživninskega sklada pod zavihkom Obrazci in vloge. Vlogi je treba predložiti zahtevana dokazila.

O vlogi odloča sklad, pri čemer upošteva ZZRZI, Uredbo o določitvi kvote in ostale veljavne predpise.

V postopku veljajo določbe ZUP, če posamezna vprašanja niso drugače urejena z ZZRZI.

Delodajalec vlogi priloži:

- odločbo o invalidnosti;
- odločbo o zaposljivosti v podporni ali zaščitni zaposlitvi (v primeru, da gre za osebo z invalidnostjo, zaposljivo v omenjenih oblikah zaposlitve) oz. izjavo osebe z invalidnostjo, da odločba ni bila izdana;
- pogodbo o zaposlitvi, sklenjeno med vlagateljem in kandidatom z invalidnostjo;
- individualni načrt prilagoditve delovnega mesta in sredstev za delo, ki ga je pripravil izvajalec zaposlitvene rehabilitacije;



- dva predračuna za izvedbo vsake posamezne prilagoditve delovnega mesta dveh različnih dobaviteljev ali izvajalcev prilagoditve;
- dokazilo, ki izkazuje vrednost običajnega pripomočka oziroma opreme delovnega mesta in sredstev za delo za zaposlenega, ki nima statusa invalida;
- pisno izjavo, da ni drugega zavezanca za plačilo prilagoditve.

V primeru, da je vlagatelj izvajalec zaposlitvene rehabilitacije, je treba priložiti še:

- dokazilo, da je oseba z invalidnostjo zavarovanec s prišteto dobo za pridobitev in odmero pravic na podlagi osebnih okoliščin, kot to določajo predpisi s področja pokojninskega in invalidskega zavarovanja, in
- rehabilitacijski načrt, iz katerega mora biti razvidno, da bi bilo izvajanje zaposlitvene rehabilitacije brez ustrezne prilagoditve delovnega mesta in sredstev za delo nemogoče.

Sklad prejeto vlogo obravnava skupaj s predstavnikoma Inštituta URI Soča in Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, ki je pristojno za invalidsko varstvo, na obravnavo pa povabi tudi izvajalca zaposlitvene rehabilitacije, ki je pripravil načrt prilagoditve.

Sklad o pravici odloči z odločbo.

ZAHTEVEK

Po priznani pravici je plačilo stroškov prilagoditve delovnega mesta in sredstev za delo pogojeno z vložitvijo zahtevka za plačilo po prejemu odločbe, s katero je bila pravica do plačila stroškov prilagoditve delovnega mesta in sredstev za delo priznana.

Delodajalec skladu pošlje zahtevek za plačilo prilagoditve delovnega mesta in sredstev za delo.



Zahtevek je treba poslati na za to predpisanem obrazcu, ki je dostopen na spletni strani Javnega štipendijskega, razvojnega, invalidskega in preživninskega sklada.

Zahtevku je treba priložiti:

- račun za opravljeno prilagoditev in
- potrdilo o plačilu računa.

Zahtevek je treba poslati na uradni elektronski naslov sklada jpsklad@jps-rs.si z obvezno navedbo številke zadeve (odločbe).

Na podlagi delodajalčevega zahtevka sklad povrne stroške prilagoditev delovnega mesta in sredstev za delo v roku 30 dni od prejema zahtevka.

Upravičeni stroški plačila prilagoditve so stroški, ki jih je treba dodati izdatkom, ki bi nastali pri delodajalcu, če bi zaposloval delavce brez invalidnosti.

Upravičeni stroški ne smejo presegati 100 % upravičenih stroškov, opredeljenih v 34. členu Uredbe komisije (EU) št. 651/2014.



ZAKONODAJA SPODBUJA ZAPOSLOVANJE SLEPIH IN SLABOVIDNIH

Povzeto s spletne strani Javnega štipendijskega, razvojnega, invalidskega in preživninskega sklada Republike Slovenije.

FINANČNE VZPODBUDE

a) Nagrada za preseganje kvote

je vzpodbuda, do katere je upravičen delodajalec, ki zaposluje več ljudi z invalidnostjo, kot je določeno s kvoto. Prav tako delodajalec, ki zaposluje manj kot 20 delavcev in ima zaposlene ljudi z invalidnostjo, ter samozaposleni z invalidnostjo. Pogoj je, da njihova invalidnost ni nastala kot posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni pri istem delodajalcu. Do te vzpodbude niso upravičeni proračunski uporabniki, prav tako ne invalidska podjetja, niti zaposlitveni centri.

b) Oprostitev plačila prispevkov PIZ

je finančna vzpodbuda za delodajalce, ki zaposlujejo več ljudi z invalidnostjo od predpisane kvote, tiste z manj kot 20 zaposlenimi, ki zaposlujejo ljudi z invalidnostjo, in samozaposlene ljudi z invalidnostjo. Ključni pogoj je, da invalidnost zaposlenih ni posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni, ki je nastala pri istem delodajalcu. Do te vzpodbude niso upravičeni proračunski uporabniki, prav tako ne invalidska podjetja, niti zaposlitveni centri.



c) Subvencija plače

je pravica ljudi z invalidnostjo, ki so zaposleni v zaščitni zaposlitvi, podporni zaposlitvi ali v invalidskem podjetju, in je namenjena izravnavanju nižjih delovnih rezultatov, ki so posledica invalidnosti. Ta pravica omogoča izplačilo sredstev delodajalcu ljudi z invalidnostjo kot kompenzacijo za nižje delovne rezultate, ki izhajajo iz invalidnosti zaposlenega.

č) Plačilo stroškov podpornih storitev

je finančna vzpodbuda delodajalcu, ki zaposluje invalida, za katerega je izdana odločba o zaposljivosti v podporni zaposlitvi in je izdelan individualni načrt podpornih storitev, torej jih invalid potrebuje pri opravljanju del in nalog.

d) Prilagoditev delovnega mesta in sredstev za delo

je finančna vzpodbuda, katere opis postopka je podrobno razdelan v poglavju Z ustreznimi prilagoditvami delovnega mesta do pozitivnih učinkov za vse.

e) Državne pomoči

so finančna vzpodbuda, kjer mora delodajalec, ki zaradi zaposlenih ljudi z invalidnostjo pridobi sredstva iz naslova vzpodbud, kot je navedeno v 61. členu ZZRZI, slednja prikazovati na posebnem računu, njihov način porabe pa urejata 33. in 34. člen Uredbe Komisije (EU) št. 651/2014. Prejemnik državnih pomoči iz naslova vzpodbud je dolžan Ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti preko sistema elektronskega poslovanja sklada svzi.net mesečno poročati o porabi sredstev. Nепorabljená javna sredstva delodajalec obrestuje kot je določeno v 3. odstavku 61. člena ZZRZI. Če delodajalec prejetih sredstev iz 1. odstavka 61. člena ZZRZI ne porabi v treh letih od prejema ali jih ne porabi skladno s 1. odstavkom tega člena, jih na način iz prejšnjega odstavka obrestovana nakaže Republiki Sloveniji oziroma skladu. Več informacij je na voljo na spletni strani Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti.



f) Pravilo »de minimis«

je finančna vzpodbuda, ki bo samozaposlenemu z invalidnostjo, ki si ne izplačuje plače, skladno z Uredbo Komisije (EU) št. 1407/2013 dodeljevala pomoč po pravilu »de minimis«. Skupna vrednost pomoči istemu prejemniku ne sme presegati maksimuma (200.000,00 EUR) v katerem koli obdobju treh zaporednih proračunskih let. Več informacij o pravilu »de minimis« je na voljo na spletni strani Ministrstva za finance.

g) Kumulacija

je vrsta finančne vzpodbude, kjer skupni znesek prejete pomoči za iste upravičene stroške ne sme presegati dovoljene intenzivnosti državne pomoči. V primeru kršitve delodajalec v tekočem in naslednjem koledarskem letu ni več upravičen do pomoči, prejeta javna sredstva, ki presegajo dovoljeno višino, pa je dolžan obrestovana vrniti Republiki Sloveniji. Več informacij o kumulaciji je na voljo na spletni strani Ministrstva za finance.

Delodajalci, ki uveljavljajo prednosti
zakonodaje za vključujoče delovno mesto,
gradijo svet enakih možnosti.

Boste tudi vi dodali svoj gradnik?





Nagrada za preseganje kvote

Oprostitev plačila prispevkov
PIZ



Subvencija plače

Plačilo stroškov podpornih
storitev



Prilagoditev delovnega mesta
in sredstev za delo

Pravilo »de minimis«



Kumulacija



NAJPOGOSTEJŠA VPRAŠANJA IN ODGOVORI

V vodniku ste se seznanili s številnimi informacijami. Če so se vam ob branju pojavila dodatna vprašanja, boste odgovor nanja morda našli v naboru nekaterih najpogostejših vprašanj in odgovorov.

VPRAŠANJE: Na razgovor za službo se je prijavila slepa ali slabovidna kandidatka. Kako voditi razgovor?

Odgovor: Kandidatko pozdravite prvi in se z njo rokujte kot z ostalimi kandidati, vendar ji vi prvi sezite v roko. Če niste prepričani, ji lahko vašo namero tudi poveste (npr. »Dajem vam roko«). Vprašajte jo, ali potrebuje pomoč in kako ji lahko pomagate.

Ko vstopite v prostor za razgovor, je koristno, da ga kandidatki na kratko opišete, npr. "Sedli bomo za okroglo mizo na sredini sobe.« ali »Poleg mene sta prisotna še vodja projektov in tajnica.« ali »Pred vami kakih 5 cm od roba mize je kozarec z vodo.«.

Osredotočite se na kandidatke kvalifikacije in delovno mesto, za katerega se je prijavila. Teme, ki niso povezane z delom, kot so vprašanja o tem, kako ali zakaj je izgubila vid, niso primerne. Postavljajte čim več vprašanj glede pripomočkov, prilagoditev, načina dela, morebitnih ovir in pri katerih aktivnostih bo kandidatka morda potrebovala več časa, skratka o vsem, kar se tiče delovnega mesta. Komunikacija je ključ do uspešnega sodelovanja in izkušnje kažejo, da si ljudje pogosto ne upajo zastaviti vprašanj, češ, da si bo druga stran mislila, kako ničesar ne vedo o slepih oz. slabovidnih. Prav tako je pomembno, da kandidatki pojasnite, kako bo potekalo delo v podjetju, in da se z njo pogovorite o prilagoditvah delovnega okolja.

Zaradi rabe vsakdanjih fraz, kot so "Se vidimo." ali "Ste si pogledali našo spletno stran?" si ne belite glave, saj jih uporabljajo tudi slepi in slabovidni.

Če je prisoten pes vodič, ga ne božajte in mu ne posvečajte prevelike pozornosti, ker gre za delovnega psa.



Pomembno je, da kandidatki zagotovite enake možnosti kot ostalim kandidatom. Osredotočite se na delovne zahteve in njene sposobnosti, ne na invalidnost in omejitve.

VPRAŠANJE: Kakšna dela lahko opravljajo slepi in slabovidni?

Odgovor: Zahvaljujoč sodobnim tehnološkim pripomočkom in prilagoditvam slepi in slabovidni lahko opravljajo širok spekter različnih del. Čeprav so bila nekoč delovna mesta za slepe usmerjena predvsem v poklice, kjer je bil poudarek na taktilnih spretnostih (najbolj znana taka poklica sta zagotovo telefonist in maser), so ta delovna mesta z razvojem tehnologij in avtomatizacijo začela izginjati. Tehnološki napredek je slepim in slabovidnim po drugi strani omogočil vstop v številne druge panoge.

VPRAŠANJE: Ali slepi in slabovidni lahko uporabljajo računalnik in pametni telefon?

Odgovor: Da. Slepim in slabovidnim uporabljajo računalnike, tablice, pametne telefone in ostale sodobne naprave. Za to uporabljajo bodisi povečevalnik zaslonske slike bodisi bralnik zaslona in brajevo vrstico, ki se jih namesti na napravo oz. poveže z njo. Pametni telefoni so šolski primer vključevanja, saj imajo že vgrajene povečevalnike in bralnike zaslona. Razen tega je na trgu vedno več aplikacij, ki slepim in slabovidnim omogočajo večjo samostojnost, npr. aplikacija Be my eyes za hitro pomoč (opisovanje ali branje s pomočjo umetne inteligence ali videčih prostovoljcev), aplikacija Cashreader za prepoznavanje bankovcev skorajda vseh svetovnih valut, ki velja za vodečo tovrstno aplikacijo na svetu, Zuzanka za prepoznavanje roka trajanja izdelkov, Seeing AI za prepoznavanje svetlobe, barv, besedila, PDF dokumentov, QR kod in kod na izdelkih ter za opisovanje okolice, video posnetkov ipd., aplikacije z dostopnimi GPS navigacijami kot sta npr. Dotwalker in Lazarillo itn. Slabovidni s telefonom fotografirajo oddaljene stvari in jih na telefonu povečajo ali približajo, da bi jih bolje videli.



Ni vprašanje, ali slepi in slabovidni lahko uporabljajo računalnik in pametni telefon, temveč ali jim je na voljo izobraževanje za rabo sodobnih tehnologij (sploh tistim, ki so kasneje izgubili vid).

Obenem je ključen dejavnik dostopnost, saj dejstvo, da je nekaj v elektronski obliki, še ne pomeni, da je dostopno slepim. V okulocentrističnem svetu prevladuje vizualno sporočanje (grafike, fotografirano ali skenirano in nepretvorjeno besedilo itn). Poznamo smernice za dostopnost spletnih strani (WCAG), ki jih lahko uporabimo tudi za dostopnost ostalih vsebin, npr. pdf ali word dokumentov.

Slepi in slabovidni se udeležujejo tudi spletnih sestankov, pri čemer so nekatere platforme dostopnejše, prav tako pa je lahko tudi razlika v dostopnosti, če se sestanka udeležijo kot slušatelj ali predavatelj.

VPRAŠANJE: Če zaposlimo slepega ali slabovidnega, kako naj uredimo delovni prostor, da se bo v njem lahko orientiral?

Odgovor: O potrebah vašega novega sodelavca se pogovorite z njim, saj slepi in slabovidni glede na svoje potrebe predlagajo najustreznejše rešitve. Tako kot polnočutni so si tudi slepi in slabovidni glede na mobilnost zelo različni in na zastavljeno vprašanje ni enoznačnega odgovora, toda ključ do uspešnega sodelovanja je komunikacija.

Načeloma se slepi in slabovidni hitro naučijo orientacije v novih prostorih. Ko jih dobro spoznajo, se v njih gibljejo brez (večjih) težav. Dobro je vedeti, da se pri slepih v prostorih, kjer se gibljejo, ne postavlja nenapovedanih ovir (lestev, božično drevo, stol ...), temveč je treba stvari postaviti tako, da ne bodo ovira oz. jih je na to pred postavitvijo treba opozoriti in se z njimi dogovoriti, kje bi bilo najprimernejše mesto za postavitve zelenega objekta.

Kot je praksa na začetku vsakega novega delovnega razmerja, se tudi slepim in slabovidnim sodelavcem razkažejo delovni prostori, pri čemer se prostori podrobneje opišejo (s konkretnimi informacijami, kaj se kje nahaja, npr. v kotu na levi je omara z dvokrilnimi vrati, ki v širino sega do sredine zidu.)



Slepi in slabovidni si nato svoj delovni prostor prilagodijo sami. V primeru, da gre za večje zgradbe, razkažite prostore, ki jih bo zaposleni potreboval najprej (pot od vhoda do pisarne, stranišča in še nekaterih pomembnih prostorov), čez čas pa nabor prostorov razširite.

Če se slepi in slabovidni ne zaposlijo preko zaposlitvene rehabilitacije, nimajo pravice do treninga mobilnosti (učenja poti na delo in orientacije v delovnih prostorih z za to usposobljenim inštruktorjem).

Položaj slepega nikakor ni enak tistemu, ko zaprete oči (in se vse zdi tako strašno), zato ne enačite položaja in orientacijskih sposobnosti slepih in slabovidnih s trenutkom, ko polnočutni za nekaj trenutkov zapre oči.

VPRAŠANJE: Kako naj slepega ali slabovidnega uvedemo v delo?

Odgovor: Uvajanje poteka različno glede na naravo dela in ali zaposleni uporablja povečevalnik ali bralnik zaslonske slike. Kot pri polnočutnih je tudi pri slepih in slabovidnih znanje rabe tehnologij zelo različno. Pred uvajanjem se s kandidatom podrobno pogovorite o naravi dela, za to zahtevanih znanjih in mu zastavite čim več vprašanj o tem, kaj in kako uporablja glede na potrebe pri delu. Pred uvajanjem poskrbite, da bodo upoštevane vse prilagoditve in uvajanje lahko nemoteno steče. Morda bodo nekateri kandidati na začetku potrebovali več časa od polnočutnih kandidatov.

Sploh pri slepih je pri delu z računalnikom pomembno testirati dostopnost programske opreme, aplikacij in spletnih vsebin, ki jih bodo uporabljali pri delu. Uporabniki bralnikov zaslona se po spletnih vsebinah pomikajo od zgoraj navzdol in navigiranje v smislu »Pojdite desno, desno!« ali »To ste pa čisto zašli.« niso koristni, saj se glede na postavitev spletne strani slepi po njej lahko pomikajo zelo dinamično.



VPRAŠANJE: Kako ocenim uspešnost slepega ali slabovidnega zaposlenega?

Odgovor: Uspešnost se ocenjuje na podlagi enakih kriterijev kot pri ostalih zaposlenih.

PODPORA DELODAJALCEM

ZVEZA SLEPIH IN SLABOVIDNIH SLOVENIJE

Za več informacij obiščite spletno stran www.zveza-slepih.si

Za vaša vprašanja v zvezi z zaposlovanjem slepih in slabovidnih smo vam na voljo:

- na elektronskem naslovu zaposlovanje@zveza-slepih.si in
- na tel. številki 01 4700 211 (vsak delovnik od 8:00 do 14:00 ure).

Želite izvedeti več o slepoti in slabovidnosti?

Želite okrepiti vezi med sodelavci ali se pripraviti na prihod novega slepega ali slabovidnega člana v vaš kolektiv?

Želite izboljšati svoje veščine pri delu s slepimi in slabovidnimi strankami oz. uporabniki?

V obliki delavnic ali team buildinga vam ponujamo naše bogate izkušnje in znanja o slepoti in slabovidnosti. Vaše zaposlene seznanimo tudi z osnovami komunikacije s slepimi in slabovidnimi ter spremljanja slepih in slabovidnih.

Za spletno stran
Zveze slepih in slabovidnih
Slovenije skeniraj QR kodo.



IZJAVE ZAPOSLENIH SLEPIH IN SLABOVIDNIH



PRIMOŽ

»V Decathlonu že vrsto let delam kot prodajalec. Počutim se del ekipe in z veseljem hodim v službo. Počutim se sprejetega, saj razumejo mojo slabovidnost in veliko mi pomeni, da se lahko družimo tudi izven delovnega mesta.«

ALEKSANDER



»Slabo leto dni delam na Inštitutu Jozef Stefan kot telefonist. Ker je delovno mesto prilagojeno slepemu, z opravljanjem dela nimam veliko težav. Če pa se pojavi težava, lahko brez skrbi za pomoč prosim sodelavca ali nadrejene, ki so me zelo toplo sprejeli.«



NEDA

»Sem Neda. V podjetju DPD sem zaposlena devet let. Ob razumevanju mojih omejitev s strani delodajalca, prilagoditvah in zavedanju obeh strani, da za spremembe potrebujem malce več časa kot videči, moja slabovidnost ni več ovira.«



ANTUN



»V Arhivu Republike Slovenije delam že približno pet let. Vsak dan pridem v službo z veseljem, saj me delo resnično izpolnjuje. Sodelavci se do moje slepote vedejo povsem naravno – kot do vsakdanje značilnosti, ki ne vpliva na naše sodelovanje. Vedno so pripravljeni nesebično pomagati in skupaj se spopadamo z izzivi. Občutek pripadnosti mi veliko pomeni, saj vem, da sem tu resnično sprejet in cenjen.«



JOŽEF

»Gorenjska banka mi omogoča tako poklicno kot osebno rast, predvsem pa prepoznava vrednost zaposlitve ljudi z oviranostmi (slepih ali slabovidnih) in se zaveda pomena prilagoditve delovnega mesta, ki omogoča enake možnosti za uspešno delo. Zame je izjemno pomembno, da sem lahko koristen, da svoje delo opravljam visoko storilno in da mi zaposlitev prinaša tudi občutek samopotrditve.«

ZALA



»Delam kot učiteljica angleškega jezika na Osnovni šoli Košana. Poučujem učence od 4. do 9. razreda. Moje delo zahteva veliko mero iznajdljivosti, improvizacije in komunikacije z različnimi ljudmi vseh starosti. V sodelovanju z učenci, ki so prilagodljivi in vedno pripravljeni pomagati, in s kolektivom, ki me je brez pomislekov sprejel medse, v svoji dinamični službi neizmerno uživam.«



IZJAVE DELODAJALCEV SLEPIH IN SLABOVIDNIH



»David je razvijalec programske opreme, ki vsakodnevno dokazuje, da njegova slabovidnost ni ovira za uspešno delo v podjetju Agitavit Solutions. Zaposlovanje slepih in slabovidnih ne prinaša le raznolikosti in vključenosti, temveč tudi izjemne talente in predanost.« (Podjetje Agitavit Solutions)



»Neda je del podjetja DPD d.o.o. od leta 2015. Je dragocen člen naše ekipe in kljub slabovidnosti svoje delo opravlja kvalitetno in nemoteno. S svojim pristopom in zavzetostjo je lahko vzgled vsem ostalim sodelavcem in dokazuje, da omejitve niso razlog za uspešno opravljanje dela. Z omogočanjem prilagoditev in podpore se trudimo, da ji zagotovimo delovno okolje, kjer lahko nemoteno in enakovredno prispeva k skupnim ciljem.« (Podjetje DPD d.o.o.)





»Antun je že več let dragocen član naše ekipe. Aktivno sodeluje pri projektu razvoja slovenskega elektronskega arhiva e-ARH.si, kjer s svojim strokovnim znanjem in unikatno perspektivo prispeva k prilagoditvam rešitev za slepe in slabovidne uporabnike. Njegovo strokovno znanje, predanost in sposobnost prilagajanja dokazujejo, da slepota ni ovira za kakovostno in uspešno delo v našem arhivu. Poleg sodelovanja pri projektu kljub slepoti sodeluje tudi pri reševanju težav z računalniško opremo in uspešno izvaja digitalizacijo VHS kaset. Antun ni naš prvi slepi sodelavec, saj že vrsto let presegamo kvote za zaposlovanje invalidov in leta 2020 smo tudi prejeli naziv Invalidom prijazno podjetje. Ponosni smo, da lahko prispevamo k vključujočemu delovnemu okolju, kjer lahko vsakdo uspešno razvija svoje talente.«
(Arhiv Republike Slovenije)



»Poslanstvo Kontaktnega centra Gorenjske banke je zagotavljanje vrhunske podpore strankam in preseganje njihovih pričakovanj. Jožef Gregorc s svojo pozitivno energijo, vztrajnostjo in pripravljenostjo za učenje nenehno prispeva k izboljšavam storitev in zadovoljstvu strank. Njegovo delo je neprecenljivo tudi zato, ker ga navidezne omejitve zaradi slepote ne ustavijo, temveč še bolj motivirajo. Jožef dokazuje, da so meje zgolj v naših glavah, in je ključen člen naše povezane in predane ekipe.«





»Kljub temu, da je naša kolegica Zala Hreščak slabovidna, je pri svojem delu na OŠ Košana zelo predana in angažirana. Kot učiteljica angleškega jezika je uspešna, prav tako pa se zelo aktivno vključuje v različne aspekte dela v VIZ. Njen primanjkljaj je zgolj izziv, ki ga uspešno premaga s svojo vztrajnostjo, kreativnostjo in prilagodljivostjo.

Zala sodeluje pri različnih projektih, kjer njeno znanje, izkušnje in strast do dela z otroki prinašajo zelo pozitivne rezultate. Je članica projektnega tima razvojne naloge Varno in spodbudno učno okolje, kjer člane tima nenehno spodbuja, vedno prva opravi vse svoje zadolžitve in predlaga nove ideje za delo v razredu. S svojim primerom dokazuje, da senzorna oviranost ni ovira za doseg visokih strokovnih ciljev, saj z veseljem in odgovornostjo opravlja vse svoje zadolžitve in se vedno znova izkaže kot pomemben člen v šolskem kolektivu.

Njena aktivna vloga pri šolskih dejavnostih in njeno sodelovanje pri projektih pripomoreta k ustvarjanju vključujočega okolja, kjer so vsi učenci motivirani za doseg svojih potencialov, ne glede na izzive, s katerimi se srečujejo. S svojim zgledom uči tako učence kot sodelavce, da so možnosti neskončne, če imamo voljo in podporo.

Poleg tega v njej vidimo neprecenljivo "vrednost" svetovalke za izvajanje pogojev za dostopnost gradiv na šolski spletni strani in gradiv, ki so na voljo v spletnih učilnicah, pri elektronski komunikaciji, v eAsistentu ter pri ostalih izobraževalnih in učnih gradivih. Njeno znanje in sposobnosti so nova moč za naš zavod.«

(Dr. Vesna Rutar Grubić, v.d. ravnateljice OŠ Košana)





»Včasih se vprašam, ali ima Sonja toliko sposobnosti, ker ne vidi in je zato na številnih področjih razvila toliko svojih darov, ali pa je kot oseba tako vsestransko nadarjena. Zaposlena v Zavodu sv. Ignacija za izobraževanje in raziskovanje je ravnateljica podenote Ignacijev dom, ki jo vodi skrbno in zavzeto, skladno s poslanstvom te ustanove. Razne upravne in administrativne zadeve ji ne delajo težav (npr. delo z računalnikom, internetom, elektronsko pošto, spletnimi stranmi itn). Poleg tega je voditeljica nekaterih programov (npr. Šola odnosov in odpuščanja), kjer pride na plano njen poglobljen čut za človeka. V naši organizaciji je že več kot petnajst let; na sedanjem delovnem mestu ravnateljice že več kot pet let. Res da Sonja ne vidi, obenem pa vidi mnogo drugega, česar telesno oko ne zmore videti. Vsekakor sem in smo v kolektivu zelo hvaležni zanjo. Ne navkljub slepoti, pač pa tudi zaradi slepote.«

(Milan Bizant, direktor Zavoda sv. Ignacija za izobraževanje in raziskovanje)



VIRI IN LITERATURA

Organizacija združenih narodov (ur.), 2006: Konvencija o pravicah invalidov. New York: Human Rights.

Svetovna zdravstvena organizacija (WHO), 1993: International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps. (4. izdaja) Ženeva: WHO. 79–86.

Kategorije slepote in slabovidnosti:

www.zveza-slepih.si/okvare-vida

(prevzeto 16. 2. 2025).

Osebna asistenca (na delovnem mestu):

www.pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO7568

(prevzeto 13. 2. 2025)

Spodbujanje zaposlovanja invalidov (Javni štipendijski, razvojni, invalidski in preživninski sklad):

www.srips-rs.si/zaposlovanje-invalidov

(prevzeto 13. 11. 2024)



ZDSSS

Zveza društev
slepih in slabovidnih
Slovenije

**SE VIDIMO
NA DELU**



