

IZZIVI IN PRILOŽNOSTI GLUHIH NA TRGU DELA

ZBORNİK

Dr. IGOR ŠOLTES

EVROPSKI POSLANEC



DRUŠTVO UČITELJEV GLUHIH SLOVENIJE
www.dug.si

Izzivi in priložnosti gluhih na trgu dela

Zbornik prispevkov z mednarodne konference, 29. januarja 2016

Urednica: Mag. Petra Rezar

Lektoriranje: Mira Turk Škraba

Prevod: Anja Kos, Marjetka Rotar, Alenka Špan

Grafika, oblikovanje: Urh Brvar

Izdaja: Društvo učiteljev gluhih Slovenije

Černetova ulica 17

1000 Ljubljana

www.dugs.si

ucitelji.gluhih@gmail.com

Ljubljana 2016

CIP - Kataložni zapis o publikaciji

Narodna in univerzitetna knjižnica, Ljubljana

331.5-056.263(082)(0.034.2)

IZZIVI in priložnosti gluhih na trgu dela [Elektronski vir] : zbornik [prispevkov z mednarodne konference, 29. januarja 2016] / [urednica Petra Rezar ; prevod Anja Kos, Marjetka Rotar, Alenka Špan]. - El. knjiga. - Ljubljana : Društvo učiteljev gluhih Slovenije, 2016

ISBN 978-961- 94042-0- 1 (pdf)

1. Rezar, Petra; 285001984

VSEBINA:

PROGRAM KONFERENCE	4
PREDGOVOR - Mag. Petra Rezar	6
NAGOVOR - Dr. Igor Šoltes	7
IZZIVI IN PRILOŽNOSTI GLUHIH NA TRGU DELA - Helga Stevens	9
POKLICI GLUHIH NEKOČ - Ljubica Podboršek	10
POKLICNO IZOBRAŽEVANJE GLUHIH IN NAGLUŠNIH V ZAVODU ZA GLUHE IN NAGLUŠNE LJUBLJANA - Bernarda Kokalj	15
DILEME ALI NEKONKURENČNOST GLUHIH OD IZOBRAŽEVANJA DO ZAPOSLOTITVE - Mag. Dušan Dvorščak, mag. Petra Rezar	21
MOJA POT - Marjan Repše	35
PRIMERI IZ PRAKSE - Bojan Mord	38
IZZIVI IN PRILOŽNOSTI GLUHIH NA TRGU DELA: VLOGA DELODAJALCEV IN DILEME - Maja Skorupan	42
KAKO DO SLUŽBE - KAJ SI DELODAJALCI ŽELIJO OD DELOISKALCEV, KI BI SE RADI ZAPOSLOLILI? - Mag. Tamara Guzelj	46
DELO IN ZAPOSLOVANJE INVALIDOV (GLUHIH IN NAGLUŠNIH) – CILJI, UKREPI, AKTIVNOSTI ZAVODA - Lea Kovač	49
KAJ PA JAZ VEM O SEBI? (WHAT DO I KNOW ABOUT MYSELF?) - Rob van Maanen	62
MOJA KARIERA GLUHE POLITIČARKE - Helga Stevens	69
NAGOVOR - Adam Kosa	72
KONFERENCA: IZZIVI IN PRILOŽNOSTI GLUHIH NA TRGU DELA - Zapisnik	73
SKLEPI KONFERENCE IZZIVI IN PRILOŽNOSTI GLUHIH NA TRGU DELA	121

PROGRAM KONFERENCE

8.15 - 8.30 Prihod gostov in udeležencev

ODPRTJE KONFERENCE IN UVODNI NAGOVORI

MITJA BERVAR, mag. manag., predsednik Državnega sveta Republike Slovenije

DR. IGOR ŠOLTES, evropski poslanec Skupine Zelenih/ESZ

PETRA REZAR, predsednica Društva učiteljev gluhih Slovenije

HELGA STEVENS, evropska poslanka Skupine Evropskih konservativcev in reformistov

BORIS ČERNILEC, direktor Zavoda za gluhe in naglušne Ljubljana

DRAGICA BAC, Direktorat za invalide, vojne veterane in žrtve vojnega nasilja, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti

PANEL 1: SKOZI IZOBRAZBO DO POKLICA

Moderator: mag. Dušan Dvorščak

LJUBICA PODBORŠEK, prva tolmačica za slovenski znakovni jezik, otrok gluhih staršev: »Poklici gluhih nekoč«

BERNARDA KOKALJ, ravnateljica na Srednji šoli Zavoda za gluhe in naglušne Ljubljana: »Poklicno izobraževanje gluhih in naglušnih«

PETRA REZAR, MAG. DUŠAN DVORŠČAK, Društvo učiteljev gluhih Slovenije: »Dileme ali nekonkurenčnost gluhih od izobraževanja do zaposlitve«

10:30 – 10:45 Odmor za kavo in prigrizek

PANEL 2: NA TRGU MED KANDIDATI IN DELODAJALCI

Moderator: mag. Dušan Dvorščak

MARJAN REPŠE, gluhi samostojni obrtnik: »Moja pot«

BOJAN MORD, MAJA KUZMA, Tipk TV, d.o.o.: »Primeri iz prakse«

MAG. MAJA SKORUPAN, samostojna pravna svetovalka, Združenje delodajalcev Slovenije: »Vloga delodajalcev in dileme«

MAG. TAMARA GUZELJ, Partner Consulting d.o.o.: »Kako do službe - kaj si delodajalci želijo od deloiskalcev, ki bi se radi zaposlili?«

LEA KOVAČ, Zavod za zaposlovanje Republike Slovenije: »Gluhi na Zavodu za zaposlovanje«

12:15 - 12:30 Odmor za kavo in prigrizek

PANEL 3: EVROPSKA PERSPEKTIVA IN PRAKSA

Moderator: mag. Dušan Dvorščak

ROB VAN MAANEN, FlexPay, Nizozemska: »Kaj pa jaz vem o sebi?!« (»What do I know about myself?!«)

HELGA STEVENS, evropska poslanka Skupine Evropskih konservativcev in reformistov: »Moja karierna pot gluhe osebe v politiki« (»My career as a deaf politician«)

DR. ÁDÁM KÓSA, evropski poslanec Evropske ljudske stranke: video nagovor

ZAKLJUČEK KONFERENCE

14:00 - 14:15

MAG. DUŠAN DVORŠČAK, Društvo učiteljev gluhih Slovenije

PREDGOVOR

Mag. Petra Rezar

Predsednica Društva gluhih učiteljev Slovenije

Mednarodna konferenca Izzivi in priložnosti gluhih na trgu dela je odprla razpravo med iskalci zaposlitve in delodajalci ter vanjo vključila tudi šolski sistem.

Med največjimi ovirami na trgu dela je nedvomno neznanje: neznanje iskalca zaposlitve, ki vstopi na trg dela brez osnovnih znanj in izkušenj, pa tudi neznanje delodajalcev ob srečanju z gluhim kandidatom za zaposlitev. Pri tem je najbolj izpostavljena komunikacijska ovira na obeh straneh. Strah iskalcev zaposlitve, da bodo zaradi iskrenosti in komunikacijske ovire zamudili priložnost enakovredno konkurirati na trgu dela, kot tudi dileme delodajalcev v komunikacijski oviri. Če bi tako iskalci kot delodajalci imeli informacije, znanje in podporo v postopkih, bi bilo obema stranema bistveno lažje. Ne glede na to, da gluhi kandidat morda ne ustreza potrebam delodajalca, bo veliko bolj sproščen pri aktivnem iskanju zaposlitve, če bo imel znanje, povratno informacijo in spodbudo delodajalcev: »Vsekakor obstaja delodajalec, ki potrebuje prav vaše znanje. Zato vztrajno še naprej!«

Ta zbornik je izšel z namenom, da bi odgovoril na nekatera vprašanja iskalcev zaposlitve in delodajalcev. Veliko vprašanj je še neraziskanih, odprtih; med drugim v Sloveniji ni raziskav o gluhih, ki se gibljejo na trgu dela od prvega iskanja zaposlitve do konca delovne dobe, čeprav so potrebe več kot upravičene. Le tako bi lahko izboljšali šolski sistem, razvoj poklicnih profilov in konkurenčnost gluhih iskalcev zaposlitve, izboljšali pa bi tudi kulturo zaposlovanja pri delodajalcih.

Zahvaljujemo se soorganizatorju konference dr. Igorju Šoltesu in njegovi ekipi, vsem predavateljem in državnemu zboru, ki je dal v uporabo dvorano za potrebe konference, ter izjemni zapisovalki Silviji Pavčič iz Zveze klubov tajnic in poslovnih sekretarjev Slovenije. Brez njenega prispevka nekateri gluhi in naglušni ne bi mogli spremljati konference, ker ne obvladajo slovenskega znakovnega jezika. Prav v tem vidimo potrebo po novem poklicnem profilu zapisovalke za konference gluhih in naglušnih. Počaščeni smo bili tudi z obiskom gluhe evropske poslanke Helge Stevens in s pozornostjo Adama Kose, gluhega evropskega poslanca, ki sta prenesla pomembno pozitivno sporočilo udeležencem konference. Prav tako smo imeli priložnost izkusiti prevajanje v mednarodni znakovni jezik z gluho tolmačico, ki je upravičila potrebo po novem poklicnem profilu gluhi tolmač.

Zahvaljujem se tudi vsem našim prostovoljcem, prevajalkam in lektorici, ki so sodelovale pri nastajanju zbornika. V upanju, da bo koristil iskalcem zaposlitve, delodajalcem in staršem, vam želim prijetno branje.

NAGOVOR

Dr. Igor Šoltes

Evropski poslanec Skupine Zelenih / ESZ

Spoštovani predsednik Državnega sveta Republike Slovenije Mitja Bervar, cenjeni uvodni govorniki gospod Mladen Veršič, gospa Petra Rezar, gospa Helga Stevens, gospod Boris Černilec, gospa Dragica Bac, cenjene udeleženke in udeleženci lepo pozdravljeni.

Zelo sem vesel in počaščen, da vas lahko pozdravim v tako velikem številu. Današnja konferenca naslavlja zelo pomembno problematiko, tj. položaj gluhih in naglušnih oseb v družbi, pri čemer se osredinja na njihov dostop do trga dela. Gre namreč za zelo pereč problem, saj je delež brezposelnosti med gluhih po vsej Evropi izjemno visok, v času gospodarske in finančne krize pa so se razmere še poslabšale. Številne institucije opozarjajo na to, da se gluhe in naglušne osebe pri iskanju zaposlitve še vedno srečujejo z več ovirami: od nizke stopnje izobrazbe in neprilagojenosti izobraževalnih sistemov, prek nerazumevanja in nefleksibilnosti delodajalcev do neustreznih delovnih pogojev, nedostopnosti informacij v vizualni obliki, pomanjkanja podpornih programov na delovnih mestih itd. Vse to brez dvoma upravičeno zbuja veliko razlogov za skrb. Dostop do trga dela in s tem uresničitev pravice do zaposlitve sta namreč bistvenega pomena za življenje vsakega človeka, saj to vpliva ne le na finančno neodvisnost posameznika, ampak tudi na njegovo socialno vključenost, zdravje, fizično in mentalno počutje ter splošni občutek samozadovoljstva.

Ne pozabimo, da je omenjena problematika del veliko širše zgodbe, ki kaže na pogosto nerazumevanje in neupoštevanje potreb gluhih oseb na številnih področjih. Kot primer lahko navedem problematiko pomanjkanja dostopnosti informacij in izobraževanja v znakovnem jeziku, na kar sem tudi sam nedavno opozoril v Evropskem parlamentu. Gre za resno težavo, saj nedostopnost vsebin v znakovnem jeziku gluhim otežuje uresničevanje tudi vseh drugih pravic, tudi pravice do dela. Zato sem se tudi sam zavzel za širšo zastopanost znakovnih jezikov, tudi za vzpostavitev znakovnih jezikov kot uradnih jezikov Evropske unije.

Ob tej priložnosti želim omeniti, da je decembra 2015 končno ugledal luč sveta evropski akt o dostopnosti, za katerega upam, da bo prinesel številne prednosti vsem invalidom, tudi gluhim osebam. Določa namreč skupne zahteve glede dostopnosti za nekatere ključne proizvode in storitve z namenom, da bo invalidom na ravni EU omogočena polna udeležba v družbi. Gre za pomemben dokument, na katerega smo dolgo čakali in ki se nanaša na pomembne vidike vsakdanjega življenja, saj zajema bankomate, bančne storitve, osebne računalnike, telefone, televizijsko opremo, avdiovizualne storitve, prevoz, spletne knjige in spletno nakupovanje.

Dokument bo tako približno osemdesetim milijonom invalidov v Evropi olajšal dostop do teh izdelkov in storitev, kar je izjemnega pomena. Ne pozabimo, da je dostopnost temeljni pogoj za enakopravno udeležbo in aktivno vlogo v družbi.

Vsekakor se tema današnje konference loteva kompleksne problematike, ki terja celovit in sistematičen odgovor na vseh ravneh – lokalni in državni, kot tudi na ravni Evropske unije. Želim si, da bi današnja konferenca, ki bo združila ključne deležnike, prispevala k temu, da bomo znali bolje identificirati probleme in izzive na področju zaposlovanja gluhih, ter da bo na podlagi dialoga in izmenjave dobrih praks pripeljala do dobrih skupnih rešitev in predlogov, ki bodo vodili k večji vključenosti gluhih oseb na trg dela. Pri tem je eden izmed pomembnih vidikov zagotovo spoznanje, da lahko trg dela, ki enakovredno vključuje vse skupine ljudi, prinese številne prednosti za vso družbo. Študije kažejo, da zaposlovanje invalidov veliko doprinese podjetjem samim, saj to prispeva k splošni raznolikosti in ustvarjalnosti delovnega okolja, hkrati pa krepi moralo in dober ugled podjetja tako med njegovimi zaposlenimi kot v širšem okolju in med potrošniki. Pomembno je, da znamo prepoznati in ceniti prispevek in talent vsakogar, saj bomo le tako živeli v uspešni, enakopravni in dostojanstveni družbi.

S to mislijo tudi končujem svoj govor in vsem sodelujočim želim uspešno konferenco.

IZZIVI IN PRILOŽNOSTI GLUHIH NA TRGU DELA

Helga Stevens

Evropska poslanka, Skupine Evropskih konservativcev in reformistov

Rada bi se zahvalila kolegu MEP dr. Igorju Šoltesu in njegovi ekipi za povabilo in organizacijo te zelo pomembne konference.

Toplo pozdravljam vse gluhe ljudi v dvorani.

Predvsem želim poudariti možnost za dostopnost in prisotnost oseb na konferenci, vključno z organizacijo International Sign.

Veselim se dela z MEP g. Šoltesom. Želim zagotoviti podobno dostopnost gluhih na vseh dogodkih, kot je današnji.

Kot članica Disability Intergroup (skupina invalidov) in Employment Committee (odbor za zaposlovanje) v Evropskem parlamentu se zelo zavzemam za vključitev gluhih in invalidnih ljudi na trg dela ter za sprejetje realnih meril in prilagoditev na delovnih mestih, kot so npr. tolmači za znakovni jezik.

Sem uporabnica tolmača za znakovni jezik v Evropskem parlamentu in tudi na vseh prejšnjih delovnih področjih (nekaj več bom povedala kasneje v svoji predstavitvi).

Kot poročevalka implementacijskega poročila za UNCRPD (konvencija na temo pravic za ljudi z omejitvami) sem zaskrbljena glede enakosti pravic in priložnosti za ljudi z omejitvami. Danes se veselim iskrene razprave z namenom, da se naučim kaj novega o tem glede na razmere v Sloveniji.

Hvala.

POKLICI GLUHIH NEKOČ

Ljubica Podboršek

Prva tolmačka SZJ

Za gluhe je izbira poklicev gotovo omejena zaradi komunikacijskih ovir; mnogim se ne uresničijo sanje in nikoli ne opravljajo poklica, katerega so si želeli opravljati. Zaradi premajhnega števila gluhih tudi ni bilo mogoče ustanoviti poklicne šole za gluhe, na kateri bi se usposobili za številne želene poklice. Tako je bilo v preteklosti in je še danes. Kljub temu pa imajo danes gluhi veliko večje možnosti za izobraževanje in usposabljanje za poklice po programih srednje šole zavoda za gluhe in naglušne ali pa se vključijo v programe drugih šol, da bi prišli do poklica, ki si ga želijo.

Kako pa je bilo nekoč? Tudi nekoč so gluhi opravljali različne poklice, v katerih so bili nekateri zelo uspešni, in o teh bom spregovorila danes, saj sem skoraj vse od njih poznala tudi sama ali pa so mi o njih pripovedovali starši. Odraščala sem namreč v družini, v kateri sta bila oba starša gluha, in njima se lahko zahvalim, da sem poznala veliko njunih gluhih prijateljev, ki so delali v različnih poklicih. Žal se nekateri danes sploh več ne opravljajo ali pa se gluhi ne odločajo zanje. Mislim, da je prav, da se nekaterih uspešnih gluhih spomnim tudi po imenih, da se bo ohranil spomin nanje in se zapisal v zgodovino kulture gluhih v Sloveniji.

Naj začnem kar pri svojih starših. Oba sta izvirala iz kmečkih družin, oče Ivan Kmetič iz Močilnega pri Radečah, mama Stanka Bolka pa iz Homca pri Kamniku. Oče je bil po poklicu zobotehnik, mama pa krojačica, ki se je izučila krojaštva pri krojaškem mojstru Kostu v Ljubljani in bila kasneje pri njem zaposlena sedem let – do mojega rojstva –, potem pa je ostala doma kot večina poročenih gluhih žena, ki so po rojstvu otrok ostale doma in skrbele za družino.

Ko je oče končal šolanje v Gluhonemnici, v Sloveniji še ni bilo šole za zobotehnike, ta je bila ustanovljena leta 1945. Domači so očetu določili, da se bo učil za čevljarja pri gluhem mojstru Martinu Mavrinu, ki je imel svojo delavnico v Radečah. Očetov učitelj, Vilko Mazi, pa je videl in vedel, da je moj oče ročno zelo spreten in sposoben učenja, in je pregovoril očetove starše, da so ga dali v uk k prof. dr. Jožetu Rantu, ki je bil pobudnik in ustanovitelj stomatološke klinike, na kateri je bil kasneje zaposlen tudi moj oče. Pri dr. Rantu se je oče odlično naučil vseh tehnik zobozdravstva, poseben mojster pa je bil v ortodontiji, tako da je zaradi tega dobil naziv višji zobotehnik. Bil je prvi gluhi zobotehnik v Sloveniji. Zaradi velikega znanja o zobozdravstvu je tudi doma (na črno) mnogim popravljaj zobe.

Nekaj let kasneje se je odločil za poklic zobotehnika tudi Nikolaj Predovič, ki je praktični pouk opravljal pri dr. Pircu in je tudi ves čas zelo dobro opravljal ta poklic.

Za poklic zobotehnika se je odločil tudi Vinko Möderndorfer, ki pa se je kasneje, leta 1946, vpisal na dentistično šolo, na kateri je tudi diplomiral kot višji dentist in dobil

pravico za samostojno opravljanje dentističnih del, ki jih je opravljal med drugim v ambulantah v Celju, Domžalah in v študentskem naselju v Ljubljani. Naj še omenim, da je bil Vinko Möderndorfer med drugo svetovno vojno v partizanih – v Cankarjevem bataljonu od leta 1943 do osvoboditve.

Ko govorimo o zdravstvenih poklicih, naj omenim gospo Ando Štiglic, farmacevtko, ki se je šolala v Zagrebu in bila zaposlena kot farmacevtka v lekarni na Prešernovem trgu v Ljubljani. Že zelo majhno (štiri leta je bila stara), jo je vzel pod okrilje gospod Puhar, učitelj gluhih, in jo doma učil govora ter jo pripravljaj za pouk. Osnovno šolo in gimnazijo je uspešno končala v slišni šoli, se vpisala na farmacijo v Ljubljani ter končala študij v Zagrebu.

V času med prvo in drugo svetovno vojno so bile najbolj razširjene obrti krojaštvo, šiviljstvo in čevljarstvo, in za te poklice so se v veliki večini odločali tudi gluhi. Čevljarstvo je bilo med njimi zelo priljubljen poklic. Tako so nekateri postali pravi čevljarji mojstri in so imeli tudi svojo obrt. Obrti so se učili pri čevljarjih mojstrih tako doma kot v tujini, največ v Avstriji, se tam izpopolnjevali in bogato znanje prinesli nazaj v Slovenijo. Tak uspešen čevljar je bil že omenjeni Martin Mavrin iz Radeč pri Zidanem mostu, ki je imel zaposlene tudi gluhe. Izdelovali so čevlje po naročilu za vse priložnosti in jih tudi popravljali.

V Ljubljani je bil znan čevljarji mojster Ivan Bajt, ki je vodil čevljarjo delavnico, katero je ustanovilo Združenje gluhih Slovenije na pobudo Cirila Sitarja. Pri Bajtu so se učili in izučili številni gluhi – Milošič, Tomc, Češek, Marko Kordiš, Vinko Torkar, Tuljak, Ciril Žitko idr.

Na Štajerskem koncu je imel čevljarjo delavnico Jože Hrastnik, ki se je prav tako šolal in usposabljal v Avstriji.

Posebno uspešni v svojem poklicu so bili gluhi graverji. Graverstvo je nekoč bilo mojstrski in cvetoč poklic. Samo na Dunaju je bilo v 19. stoletju več tisoč graverjev. Tam so se usposabljali tudi Anton Černe, Ciril Svetek in Ciril Sitar. Vsi trije so bili zelo izobraženi in zaslužni za gluho skupnost, saj so bili ustanovitelji organiziranega delovanja gluhih.

Gospod Černe se je šolal v šoli za gluhe v Zagrebu, ker je takrat v Ljubljani še ni bilo, nato pa se je v Ljubljani pri mojstru graverju Pocku izučil za graverja in svoje znanje nadgradil na Dunaju, v Gradcu, Stuttgartu, Münchnu, Leipzigu in Pragi. Čez štiri leta se je vrnil in maja 1903 odprl samostojno graversko delavnico v Ljubljani. Pri njem ste se učila tudi Ciril Svetek in Ciril Sitar.

Ciril Sitar je bil zelo pomembna oseba med gluhih. Zaradi svoje inteligentnosti in sposobnosti je bil njihov vodja v organiziranju društva in zveze ter pri organiziranju dela. Bil je izučen mizar, vendar ga je privlačilo tiskarstvo in je začel delati kot vajenec v Učiteljski tiskarni ter postal grafik. Želel si je še višje izobrazbe, ki jo je s pomočjo državne štipendije tudi dosegel, ko je odšel na šolanje v Gradec in na Dunaj. Leta

1920 je Sitar skupaj s prijateljem in graverjem Cirilom Svetkom v Ljubljani odprl štampiljarsko-graversko delavnico. Nekaj let kasneje, leta 1931, je odprl še tiskarno s tridesetimi zaposlenimi. Med drugo svetovno vojno je mojster Sitar v okupirani Ljubljani na skrivaj izdeloval italijanske in pozneje nemške štampiljke, s katerimi so izdelovali ponarejene dokumente, poleg tega pa je tiskal tudi protifašistične letake.

V tiskarni Cirila Sitarja se je usposabljal in bilo zaposlenih veliko gluhih, ki so bili ročni stavci, knjigovezi ipd. Prva, ki se je usposobila za kvalificirano knjigovezko, je bila Anica Milošič. Med ročnimi stavci je bila tudi Mila Štampfelj, poročena Grže. Tiskarna je bila predhodnica tiskarne Učnih delavnic, ki so bile ustanovljene leta 1948 in so bile učna baza za gojence Zavoda za gluhe in naglušne, vodil pa jo je Ciril Sitar.

Tiskarna Učnih delavnic, v katerih so se učenci usposabljali za vse grafične poklice ter za šiviljstvo, galanterijo in kovinarstvo, je slovela po kakovostnih izdelkih, tako grafičnih in knjigoveških, posebno znana in uspešna je bila ročna knjigoveznica, v kateri so izdelovali in popravljali tudi zelo zahtevne arhivske knjige in dokumente, saj je imela visoko usposobljene ročne knjigoveze (Kogovšek, Kolarič idr.).

Tudi v Učnih delavnicah so nekateri gluhi zelo napredovali in postali vodje. Eden od njih je bil Franc Planinc, ki se je izučil za poklic ročnega stavca, ob delu pa se je vpisal na višjo grafično šolo v Zagrebu, jo uspešno končal in bil v Učnih delavnicah dolga leta vodja proizvodnje. Zaradi svojih sposobnosti so postali vodje oddelkov v knjigoveznici tudi Adolf Polenšek, Milica Razlag in Juhart. Kot zelo dobri grafiki so se izkazali Jože Grže in Vinko Cepec, ki sta delala v Delu, Ivo Šavs kot litograf v Ljudski pravici in še drugi, katerih vrline sta bila natančnost in pridnost.

V stari Jugoslaviji se je večina gluhih učila obrti pri mojstrih, ne da bi obiskovali obrtne nadaljevalne šole. Nekateri pa so imeli možnost šolati se na drugih šolah. Šele po drugi svetovni vojni je šolstvo začelo bolj kompleksno reševati probleme gluhih in takrat so jih nekaj vključili v splošne strokovne nadaljevalne šole.

Pred drugo svetovno vojno se je za študij na srednji, višji ali visoki šoli odločilo le malo gluhih. Eden izmed njih je bil Ivan Štrekelj, kipar in slikar, ki je dosegel akademsko izobrazbo. Po končani šoli za gluhe se je šolal na srednji obrtni šoli v Ljubljani, nato pa se je vpisal na akademijo za likovno umetnost v Beogradu in jo po vojni končal na akademiji v Ljubljani. Preživel je tudi z delom v kamnoseštvu, s čemer si je utrdil svoje kiparsko znanje.

Štrekelj je bil nekaj časa učitelj risanja na Zavodu za usposabljanje gluhih in naglušnih, individualno pa je tudi poučeval nadarjene gluhe, in eden od njih je bil Drago Jerman, amaterski slikar, ki je bil po poklicu črkoslikar. V tistem času je bil zelo dober kamnosek tudi Ivan Mohar.

Na srednji tehnični šoli se je šolal Vlado Mihevc, na srednji tekstilni šoli pa sta se šolala Mirko Kos in Branko Vidic. To so bile ene prvih integracij gluhih v slišne šole.

Nekaj let kasneje po vojni sta šla v integracijo po končani osnovni šoli v Zavodu Meri Möderndorfer in Anton Čarman. Vpisala sta se na srednjo ekonomsko šolo v Ljubljani in jo uspešno končala. Oba sta uspešno opravljala poklic v računovodstvu v različnih podjetjih in društvu gluhih.

Trgovsko šolo je privatno in z uspehom končala Nežka Čepon, ki se je pred vojno zaposlila v domačem podjetju, v katerem je vodila knjigovodstvo, po vojni pa se je zaposlila v NUK-u v Ljubljani kot knjižničarka.

Poleg Štreklja je v Zavodu v Ljubljani poučeval praktični pouk šiviljstva tudi Jože Bergant, krojaški mojster. V povojnem času je bilo šiviljstvo zelo razširjen poklic med gluhi dekleti. Pred vojno so se gluhi – tako dekleta kot fantje – učili šiviljstva in krojaštva pri mojstrih in so kasneje po pridobljenem znanju uspešno opravljali ta poklic ter tudi zasebno šivali za stranke zelo zahtevna oblačila (Jakob Žagar, Karolina Župančič, Ivanka Šturm, Ljudmila Vuga idr.). Krojaški mojster Albin Pušnik je imel svojo delavnico v Trbovljah.

V šoli za gluhe v Portorožu je nekaj časa učil risanje Kristan, ki je bil po poklicu tehnični risar in se je kasneje zaposlil na RTV Ljubljana.

Ko so po vojni začeli urejati poklicno usposabljanje gluhih, je bila pri Zavodu za gluho mladino leta 1946 ustanovljena strokovna šola, ki še ni imela rednih razredov, ampak samo tečaje. Redna šola za učence v gospodarstvu je bila osnovana v šolskem letu 1947/48 in je do leta 1970 dala 325 kvalificiranih delavcev. Gluhi so imeli možnost izbire med različnimi poklici, največ v grafični stroki, šiviljstvu, mizarstvu, kovinarstvu in galanteriji. Za vse te stroke, razen mizarske, so gluhi učenci lahko opravljali praktično delo v Učnih delavnicah in kasneje se je tam veliko tudi zaposlilo. Učne delavnice so odigrale pomembno vlogo pri usposabljanju in zaposlovanju gluhih; bile so podlaga, ki je zelo povezovala gluhe.

Zanimivi so tudi nekateri redki poklici, ki so jih opravljali gluhi in jih sedaj sploh ne opravljajo več, kot je npr. zidar. Naj omenim Bavčarja, ki je bil delovodja, in Miha Goriška, kvalificiranega zidarja. Oba sta bila izvrstna zidarja, in ko je moj oče začel zidati hišo, sta bila ves čas zraven, pa še precej drugih gluhih tudi, in lahko rečem, da so hišo v glavnem sezidali gluhi sami.

Naslednji tak poklic je konjar, ki ga je pri biotehnični fakulteti opravljal gluhi Kuhar. Skrbel je za konje, jih negoval, čistil staje. Nekoč se mu je zgodilo, da mu je konj odgriznil del ušesa.

Tudi zlatarski poklic je bil redek. Dolga leta ga je opravljal Rangus iz Kranja, ker je podedoval družinsko tradicijo, sedaj pa jo nadaljuje njegova hči.

Družinsko tradicijo je nadaljevala tudi Emilija Štifter, poročena Lovenjak, iz Polane pri Murski Soboti; prevzela je vodenje gostilne, ki je bila dolga leta zelo znana in cenjena. Emilija Lovenjak je izvrstna kuharica in gostinka.

Zelo zanimiv poklic je opravljal Anton Klančnik, ki je bil fotograf in je delal v muzeju novejšje zgodovine v Ljubljani. Bil je pravi mojster, restavrator starih, uničenih fotografij, in zelo cenjen v muzeju. Poleg tega je bil tudi izvrsten pantomimik in je sodeloval na vseh večjih prireditvah, ki so jih organizirala društva in zveza gluhih. Njegova žena je bila pleskarka; nenavaden poklic za ženske, čeprav mislim, da bi ravno ženske bile pri tem delu uspešne, saj so natančne. Za poklic pleskarja so se odločali fantje; bili so zelo zaželeni pri strankah in so delali po vsej Sloveniji (Vrabič, Komavli).

Mizarstvo je bilo od nekdaj upoštevan poklic, tako kot je še danes, in gluhi so bili znani kot zelo sposobni mizarji. Eden od njih je Franc Klemenčič, ki je imel velike zasluge pri ustanovitvi prvega društva gluhih leta 1931, je obiskoval mizarško srednjo tehnično šolo in postal mizarški mojster za stavbno in pohištveno mizarstvo. Naj omenim tudi Alojzija Šturma, zelo spretnega mizarja. Med mizarji je bil tudi Judež, ki je bil poleg tega tudi restavrator.

Kljub temu da so gluhi uspešno opravljali številne zanimive poklice, se sedaj ne odločajo več zanje. Bili so tapetniki (Krč), avtotapetniki, avtoličarji (Bordon) in avtokleparji, livarji, slaščičarji (Bizjak), steklarji, vulkanizerji, finomehaniki idr.

Po drugi svetovni vojni so gluhi imeli v Zadobrovi ekonomat, v katerem so se ukvarjali z lončarstvom, pečarstvom in vrtnarstvom. Pobudnik zanj je bil Ciril Sitar.

V tem prispevku zagotovo nisem zajela vseh poklicev in ljudi, ki so jih nekoč opravljali. Gotovo sem izpustila tudi kak pomemben podatek ali osebo, za kar se opravičujem, saj vsa dejstva, ki sem jih napisala, izvirajo iz mojega poznavanja in védenja. Opraviti bi bilo treba poglobljeno raziskavo, v katero bi zajeli vse poklice in njihove izvajalce.

Obrtni poklici so se izkazali kot zelo primerni za gluhe, in v prihodnje bi morda kazalo spodbuditi gluhe učence in dijake, da bi začeli razmišljati še o drugačnih možnostih usposabljanja.

POKLICNO IZOBRAŽEVANJE GLUHIH IN NAGLUŠNIH V ZAVODU ZA GLUHE IN NAGLUŠNE LJUBLJANA

Bernarda Kokalj

Ravnateljica srednje šole in doma Zavoda za gluhe in naglušne Ljubljana

Šola za gluhe in naglušne,

poslušne fante in dekleta lušne.

Lahko me vsaka od njih kušne.

Profesorji želijo, da dobimo nove izkušnje

in da bi stare grde izkušnje pokrili z usnjem.

Nikola Predović, bivši dijak ZGNL

Srednja šola v Zavodu za gluhe in naglušne je edina ustanova v Sloveniji, ki na področju poklicnega in strokovnega izobraževanja omogoča gluhim in naglušnim dijakom ter dijakom z govorno-jezikovnimi motnjami izobraževanje v programih z enakovrednim izobrazbenim standardom. Zgodovina naše srednje šole sega v leto 1946, sam zavod pa je leta 2015 praznoval 115-letnico svojega delovanja, kar je izjemen dogodek v slovenskem izobraževanju mladostnikov s posebnimi potrebami. Zanimiv je zapis v Jubilejnem zborniku Zavoda za gluho mladino v Ljubljani 1900–1950, Ljubljana 1950: »Na prošnjo ravnateljstva Zavoda za gluhe je bila z odlokom ministrstva za industrijo in rudarstvo z dne 23. 3. 1946, števil. 829/ VI, ustanovljena strokovna šola. V šolskih letih 1945/46 in 1946/47 se je pouk vršil v obliki strokovnih tečajev. V šolskem letu 1947/48 pa je bil osnovan 1. razred šole za učence v gospodarstvu. Vpisanih je bilo 6 učencev v poklicih čevljar, litograf, slaščičar, tiskar, torbar in vulkanizer. Vsi učenci so razred uspešno opravili.«

Vpis v srednjo šolo

Vpis v srednjo šolo je spremenljivka, ki se odraža glede na število otrok v generaciji, na novosti na področju vpisnih možnosti, na razmere v gospodarstvu in družbi nasploh. Ko smo leta 1995 začeli z izvajanjem programov v poklicno tehniškem izobraževanju, je število dijakov naraslo na 100, v kasnejših letih pa je ponovno upadlo in se sedaj giblje okoli 70. V spodnji tabeli in v grafu je prikazano število vpisanih dijakov v srednjo šolo v zadnjih desetih šolskih letih, ločenih po motnji. V tretjem stolpcu je prikazano število gluhih in naglušnih dijakov skupaj, v četrtem pa število dijakov z govorno-jezikovno motnjo, med katere so všteti tudi dijaki z avtističnimi motnjami.

Podatki kažejo, da se število gluhih in naglušnih dijakov zmanjšuje glede na skupno število vpisanih dijakov, povečuje pa se število dijakov z govorno-jezikovno motnjo in z avtističnimi motnjami.

Tabela 1: Število dijakov v zadnjih desetih šolskih letih glede na motnjo

ŠOLSKO LETO	VSI	GLU/NAG	GJM/AM
2006/07	74	68	6
2007/08	63	57	6
2008/09	58	52	6
2009/10	60	49	11
2010/11	62	46	16
2011/12	58	41	17
2012/13	61	32	29
2013/14	60	26	34
2014/15	70	31	39
2015/16	73	25	48

Ravni in področja izobraževanja

V srednji šoli izvajamo programe na ravneh nižjega poklicnega izobraževanja (npi), srednjega poklicnega izobraževanja (spi), poklicnega tehniškega izobraževanja (pti) in srednjega strokovnega izobraževanja (ssi). Vsi programi so prenovljeni v skladu z Izhodišči za pripravo izobraževalnih programov nižjega in srednjega poklicnega ter programov srednjega strokovnega izobraževanja, ki se je v slovenskem šolskem prostoru začela leta 2001 in se vseskozi dinamično razvija. V izhodiščih je poudarjena paradigma zobraževanja, da je treba povezovati splošno, strokovno in praktično znanje. Cilj je doseči večjo vsebinsko povezanost in prepletenost znanja ter razviti poklicne in splošne kompetence, ki vodijo do celostne usposobljenosti posameznika za poklic, lažjo zaposljivost in zmožnost delovanja v družbi. Upoštevanje sprejetih pravnih norm, strokovnih podlag (katalogov znanj, izpitnih katalogov), metodično-didaktičnih pristopov, ciljev sodobne družbe in veliko ustvarjalnosti učitelja pri delu z dijaki zagotavlja kakovosten učni proces in s tem usvojitev splošnih in poklicnih kompetenc. Programi, ki jih izvajamo, pokrivajo že dosedanja strokovna področja tiskarstva in grafike, lesarstva, računalništva, strojništva, medijev in tekstilstva, v šolskem letu 2015/16 pa bomo posegli tudi na področje gostinstva in turizma, kmetijstva in hortikulture ter živilstva.

Poklicna orientacija

Zelo pomembno področje našega dela je poklicna orientacija in ozaveščanje širše javnosti o možnostih izobraževanja pri nas. Tako vsako leto pripravimo dan odprtih vrat, informativni dan, dogovorimo se za obisk v CSG Maribor in CKSG Portorož, z učenci zaključnih letnikov osnovne šole obiščemo podjetja in se predvsem veliko pogovarjamo. Sledimo pa tudi novim izzivom in možnostim, tako so pred leti nastali odlični videospoti, ki skozi zgodbo posameznika nagovarjajo bodoče dijake in njihove starše. Zelo pomembni so namreč pogovori s starši in tudi delo z učenci v rednih šolah, ki ga opravljajo mobilne pedagoginje. Najboljša reklama pa so naši zadovoljni absolventi, ki bodisi nadaljujejo izobraževanje na višjih in visokih šolah ali pa gradijo uspešno poklicno kariero.

Novi programi

Na svetu staršev osnovne šole ZGNL in svetu zavoda ZGNL je bila pogosto izražena pobuda o razširitvi poklicne izbire. V šolskem letu 2014/15 je bila tako v štirih generacijah višjih razredov osnovne šole opravljena analiza vprašalnika o izbirnosti poklicev na srednji šoli. Izkazalo se je, da le 60 odstotkov učencev OŠ ZGNL nadaljuje v srednji šoli ZGNL, izražena pa so bila tudi želena poklicna področja. Tako smo predvsem sledili cilju za večji izbor poklicev za deklice, večji izbor poklicev za gluhe in naglušne, hkrati pa večji izbor poklicev daje več možnosti za prehod na trg dela. Odločili smo se za sodelovanje z rednimi srednjimi šolami, saj prostorsko in kadrovske na začetku ne moremo zagotoviti vseh pogojev. Tako smo v soglasju z Ministrstvom za izobraževanje, znanost in šport ter v sodelovanju s Centrom za poklicno izobraževanje, ki je predlagatelj programov, pripravili štiri prenovljene programe: (npi) Pomočnik v biotehniki in oskrbi, (spi) Slaščičar, (spi) Vrtnar in (spi) Gastronomske in hotelske storitve.

Zaključek izobraževanja

Naziv poklicne izobrazbe dijaki pridobijo, ko uspešno opravijo zaključni izpit. V programih nižjega poklicnega izobraževanja izpit obsega izdelek z zagovorom, v programih srednjega poklicnega izobraževanja pa poleg omenjenega še izpit iz slovenščine.

Na ravni srednjega strokovnega in poklicnega tehniškega izobraževanja dijaki pridobijo srednjo strokovno izobrazbo z uspešno opravljenimi poklicno maturo. Ta obsega štiri predmete: slovenščina, strokovni predmet, matematika ali tuji jezik in projektna naloga ali izdelek. Prvi in tretji predmet sta delno eksterna, to pomeni, da naloge pripravijo člani državne predmetne komisije za poklicno maturo, vsi dijaki tako rešujejo enake izpitne pole na isti dan, določen s koledarjem poklicne mature.

Posebnosti

Oddelki v srednji šoli so heterogeni, sestavljajo jih gluhi in naglušni dijaki, dijaki s polževim vsadkom in dijaki z govorno-jezikovnimi motnjami; v zadnjih letih se v programe vključujejo tudi dijaki z avtističnimi motnjami. Naštete skupine dijakov imajo različne posebne potrebe, ki jih moramo strokovni delavci upoštevati in se jim prilagoditi tako v načinu podajanja učne snovi kot pri preverjanju znanja. Tako pouk poteka v normativno nižanih oddelkih (od 4 do 10 dijakov), prilagojene so metode in oblike dela, pri pouku je po potrebi prisoten tolmač, za vsakega dijaka je v sodelovanju s starši narejen individualizirani program, ki vključuje prilagoditve posebnostim posameznika, izobraževanje je časovno podaljšano za eno leto.

Odprti kurikulum

Odprti kurikulum je sestavni del vsakega programa poklicnega in strokovnega programa izobraževanja. Gre za tisti del programa, ki ga šola pripravi sama v sodelovanju

in obsega do 20 odstotkov ur v vsakem šolskem letu. Šola opredeli cilje tega dela kurikula za vsako šolsko leto posebej, v katerem bodo dijaki razvijali praktične veščine, poglobljali in širili znanje strokovne teorije in razvijali ključne kompetence, in ga tako lahko še bolj približa potrebam dijakov v posameznih letnikih. V odprti kurikulum je smiselno vključevati takšna znanja in učne cilje, ki krepijo poklicno in državljansko kompetentnost dijakov. To pomeni, da okrepimo tista znanja, ki jih dijaki s posebnimi potrebami lahko dosegajo na višjih kakovostnih ravneh. Odprti kurikulum je tudi tisti primerni manevrski prostor, ki omogoča šoli vključevanje in izvajanje dejavnosti za optimalni razvoj. Gre za dejavnosti, ki vsakemu posamezniku omogočajo, da glede na svoje posebnosti doseže optimalni razvoj. Te dejavnosti se razlikujejo od ene do druge skupine dijakov s posebnimi potrebami, pa tudi od posameznika do posameznika. Strokovni delavci šole lahko ob upoštevanju odločbe o usmeritvi najbolj kompetentno presodijo o konkretnih dejavnostih za optimalni razvoj za posameznega dijaka. Tako so v odprti kurikulum vključene tudi vsebine področij komunikacije, slovenskega znakovnega jezika, čustvenega opismenjevanja, socializacijskih komunikacijskih spretnosti, priprave na življenje ter tudi več ur pri predmetih na poklicni maturi in zaključnem izpitu.

Povezovanje praktičnega izobraževanja v šoli in delovnem procesu

Praktično izobraževanje zajema praktični pouk v šoli in praktično usposabljanje z delom (PUD), ki ga dijaki opravljajo pri delodajalcih. Praktično usposabljanje z delom smo v programih srednjega poklicnega izobraževanja razporedili skozi vsa štiri leta po shemi 3 – 3 – 3 – 15, torej skupaj 24 tednov. V programih nižjega poklicnega izobraževanja imajo dijaki štiri tedne praktičnega usposabljanja z delom, in sicer v drugem in tretjem letniku, v programih strokovnega izobraževanja prav tako štiri tedne v tretjem in četrtem letniku, medtem ko imajo v programih poklicnega tehniškega izobraževanja dijaki dva tedna praktičnega usposabljanja z delom v času počitnic. Morebitno drugačno razporejanje števila ur oz. tednov posebej opredelimo v individualiziranem programu posameznega dijaka. Program izpeljemo na podlagi individualnih ali kolektivnih (šolskih) učnih pogodb praviloma za vsa izobraževalna leta posameznega dijaka.

Načrtovanje in izvajanje praktičnega usposabljanja z delom temelji na pridobivanju znanja, socializaciji in razvoju osebnih in poklicnih kompetenc, pomembnih za kakovost dela in uspešen razvoj poklicne kariere z neposrednim opravljanjem dela. Zato je pomembno sodelovanje z delodajalci, ki ga pri nas zelo kakovostno opravljata dva učitelja praktičnega pouka in strokovnih predmetov. Tu gre predvsem za vzpostavljanje širše mreže dijakom s posebnimi potrebami naklonjenih delodajalcev, za korektnost informacij. Pred začetkom opravljanja praktičnega usposabljanja z delom dijake pripravimo, jih predstavimo delodajalcem, jih obiščemo na delovnih mestih in ob zaključku vedno naredimo tudi evalvacijo.

Dodatne dejavnosti

Poleg temeljnega poslanstva srednje šole – pridobivanja kompetenc in znanj za poklicno izobrazbo – so za kakovostno izobraževanje mladostnikov nujno potrebne

tudi druge dejavnosti. Te poskušamo izpeljati v obliki kakovostnih interesnih dejavnosti, vsebinsko ciljno usmerjenih projektnih dnevih, za dijake prvih letnikov pripravimo spoznavni tabor, vključujemo se v evropske projekte (Turčija, Litva, Makedonija, Italija idr.), udeležujemo se športnih tekmovanj, srečanj rednih srednjih šol in domov Slovenije in organiziramo mini olimpijado zavodov s posebnimi potrebami. Poleg tega so velika motivacija za ustvarjalnost različne priložnostne razstave, poezija gluhih, fotografiranje in še marsikaj drugega, pri čemer mladostniki lahko izrazijo in poglobijo svoje talente in spretnosti.

In kam po končani srednji šoli?

Dijaki imajo možnost skladno z odločbami o usmeritvi po uspešno zaključenem programu nižjega poklicnega izobraževanja nadaljevati šolanje v programih srednjega poklicnega izobraževanja, dijaki po uspešno zaključenem programu srednjega poklicnega izobraževanja pa lahko nadaljujejo v programih poklicnega tehniškega izobraževanja. Prvotni cilj pa je seveda vstop na trg dela, zaposlitev v industriji, obrtnih delavnicah, podjetjih ali možnost samostojne zaposlitve. Glede na raven programa ter pridobljenih znanj in spretnosti lahko opravljajo dela od enostavnih do najbolj zahtevnih, lahko opravljajo samostojna dela ali pa se odločijo za nadaljevanje študija v višješolskih in visokošolskih programih, maturitetnem tečaju idr. Za pomoč pri prehodu na trg dela in v procesu zaposlitvene rehabilitacije se absolventi obračajo tudi na druge institucije, kot je npr. Racio.

Kritični pogled

Pouk izvajamo v kombinaciji oddelkov oz. skupin dijakov, ki so heterogeni glede na motnjo. Pri takem načinu organizacije je delo za učitelja zelo zahtevno in stresno, saj se mora v svoji metodi in načinu dela prilagoditi tako gluhemu, naglušnemu dijaku, dijaku z govorno-jezikovno motnjo in/ali dijaku z avtističnimi motnjami. Prav tako izvajamo pouk v kombiniranih oddelkih glede na poklicno usmeritev po horizontali in vertikali. To je v praksi v prvem letniku videti tako: v oddelku je sedem dijakov, od tega so tri dekleta in štirje fantje, en dijak je dijak z avtističnimi motnjami, trije dijaki so gluhi ali naglušni in trije dijaki imajo govorno-jezikovno motnjo. Glede na poklicno usmeritev sta dva dijaka s področja strojništva, trije dijaki so s področja tekstilstva in dva dijaka s področja lesarstva. Pouk splošnoizobraževalnih predmetov poteka v enovitem oddelku vseh sedmih dijakov skupaj, pri strokovnoteoretičnih predmetih in pri urah praktičnega pouka pa so dijaki bodisi v samostojnem oddelku oziroma se družijo pri teh urah z dijaki iz višjega letnika.

Velik zalogaj pri izdelavi urnika sta tudi prostorska stiska in pomanjkanje opreme; zato sodelujemo tudi z rednimi srednjimi šolami, v katerih občasno gostujemo.

Prav tako je v mrtvilu izobraževanje odraslih, se pa na področju izvajanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij kažejo nove možnosti.

Domska oskrba

Vzgojni program za otroke s posebnimi potrebami, ki so vključeni v naš dom, je namenjen tistim otrokom, ki jim ni mogoče zagotoviti vzgoje in izobraževanja v kraju njihovega prebivališča in jim zaradi oddaljenosti prebivališča od kraja vzgoje in izobraževanja ni mogoče zagotoviti prevoza, zato se lahko vključijo v zavod za vzgojo in izobraževanje otrok s posebnimi potrebami. Glavni cilj vzgojnega programa je optimalni razvoj individualnih psihičnih, fizičnih in socialnih danosti vsakega posameznika, samostojnost pri skrbi zase ter vključevanje v vsakdanje fizično in socialno okolje. Trenutno program izvajamo v štirih vzgojnih skupinah in dveh stanovanjskih skupinah. Zaradi velikega števila gojencev gostujemo tudi v dijaškem domu Poljane, kar je svojevrsten izziv vključevanja naših mladostnikov v obliko rednega domskega življenja. Velik poudarek je na kakovostnem preživljanju časa, ki je namenjen šolskim obveznostim in različnim zaposlitvenim, ustvarjalnim in interesnim dejavnostim.

In za konec še vprašanje: »Kaj imata skupnega zlato in srednja šola ZGNL?«

Odgovor: »Zlatega maturanta.« V šolskem letu 2014/15 je dijak zaključil poklicno maturo z odličnim uspehom, dosegel je namreč 22 od 23 točk, kar ga uvršča med zlate maturante. Tega smo zelo veseli in smo seveda ponosni nanj.

DILEME ALI NEKONKURENČNOST GLUHIH OD IZOBRAŽEVANJA DO ZAPOSLOTITVE

Mag. Dušan Dvorščak, Mag. Petra Rezar

Društvo učiteljev gluhih Slovenije

UVOD

Z učenci se pogovarjamo o poklicih.

Učenec: »Jaz bi bil učitelj športne vzgoje.«

Petra: »Super, potrudi se v šoli, naredi še srednjo šolo in maturo, nato študiraš na fakulteti za šport in se vrneš kot učitelj gluhih.«

Učenec: » Oh, ne, ne morem, ne znam, nisem sposoben.«

Petra: »Zakaj ne, seveda lahko. Če jaz lahko, potem zmoreš tudi ti.«

Učenec: »Ti lahko, jaz ne. Pretežko je, ne znam.«

Petra: »Jaz sem bila v tvojih letih kot ti. Zakaj ne bi se potrudil in delal, kar te veseli?«

Učenec: »Ne morem, gluhi sem.«

Konec pogovora.

Koliko Himalaj je treba preplezati, da prideš do cilja?

Izobrazba in zaposlitev sta tesno povezani; brez izobrazbe ni zaposlitve. Pridobimo si formalno izobrazbo, na trgu dela pa se izgubimo, tako rekoč smo nepismeni na mnogih področjih vse do financ. Slovenska hlapčevska mentaliteta pa to prepričanje še podkrepi. Vse te »nepismenosti« so eden od razlogov, ki ga izkoriščajo mnoge institucije in mediji. Gluhi pogostokrat sprejemajo odločitve v svojo škodo.

Gluhi otroci in mladostniki nimajo ambicij, da bi delali v poklicih kot slišišči, ker jim okolje sporoča, da so »gluhi in zato ne morejo«. Starši, okolica, učitelji. Gluhi se sprijaznijo s tem in postanejo brezbržni do lastne usode, sprejemajo minimalne izzive na trgu dela zgolj za preživetje. Tak primer so tudi generacije delavcev, ki so vse življenje delali v industriji na istem delovnem mestu. Dokazano je, da se je inteligenčni kvocient industrijskih delavcev po dvajsetih letih enoličnega dela znižal. Ali to velja tudi za gluhe?

Ali veste, da obstajajo gluhi z identiteto gluhega in gluhi z identiteto slišiščega? Morda ta omemba na prvi pogled ne pove nič, v resnici je lahko še kako pomembna pri prepoznavanju potreb in težav pri zaposlovanju gluhih.

Na koncu lahko uporabimo spoznanje ameriškega antropologa Oscarja Lewisa z idejo kulturne revščine, ki se kot vzorec življenja prenaša iz generacije v generacijo. To se dogaja pri gluhih, da se vzorci poklicne poti prenašajo iz generacije v generacijo.

ČAS ŠOLANJA

1 Pomanjkljivost informacij o izbiri poklicev v obdobju osnovnošolskega izobraževanja za gluhe/naglušne

Rešitve:

- večji poudarek na usmerjanje v osnovi šoli (boljše svetovanje, izobraževanje strokovnih delavcev, ki so odgovorni za to; vključevanje staršev v smislu, da se ugotovi, v čem je otrok dober in kaj ga zanima);
- večja informiranost staršev gluhih otrok in otrok samih o možnostih nadaljnega izobraževanja ter o možnostih obšolskih aktivnosti (obiskovanje sejmov, na katerih predstavljajo določene poklice in obseg dela; informativni dan; osveščanje o poklicih, ki so bolj iskani na trgu dela);
- predstavitev primerov dobrih praks;
- predstavitev podpore, ki jo dobi gluhi dijak v rednih šolah ali na zavodu;
- tehnološka opremljenost prostorov: zavodi in druge šole morajo z ustrezno tehnološko opremo in prilagoditvami omogočati gluhim enakovredno izobraževanje.

2 Šibko povezovanje izobraževanja in zaposlovanja, namenjenega gluhim

Rešitve:

- prevetritev izvajanja prakse za gluhe v srednjih šolah;
- omejitev vpisa glede na zahteve trga dela; kadrovsko načrtovanje v institucijah in prilagajanje prostih mest v poklicnih programih.

3 Pomanjkanje informacij glede izobraževanja na fakultetah

Rešitve:

- večkratno informiranje gluhih o študiju; posebno izobraževanje na to temo; omogočen dostop do medijev (računalnik, oglasna deska, šolska TV) ter sprotno osveževanje aktualnih informacij, razpisov ter aktivnosti znotraj izobraževalne institucije in zunaj nje;
- teorija uporabljena v praksi: sodelovanje fakultet s konkretnimi delodajalci, ki zaposlujejo gluhe, da pridobijo čim višji in vodstveni kader.

4 Vse pogostejše opuščanje šolanja gluhih dijakov pri poklicnem srednješolskem izobraževanju ter fakultetah

Razlogi, zakaj gluhi dijaki in študentje opustijo izobraževanje:

- nezadostna ali izredno slaba komunikacija z učitelji, profesorji; slaba pismenost; slabši zapiski, neurejeno tolmačenje; znanje znakovnega jezika;
- vpisujejo se samo zaradi socialnega statusa in ne nameravajo dokončati šolanja oz. študija;
- nezadostna izbira poklicev na zavodu; slaba podpora v rednih šolah za gluhe;
- dobijo zaposlitev in ne morejo opravljati obojega hkrati, zato opustijo študij;
- med šolanjem ali študijem ugotovijo, da jih izbrani poklic ne veseli, zato ga opustijo;
- socialni status jim ne dopušča študija zunaj kraja stalnega bivališča.

Rešitve:

- spodbujati bi morali izbiro iz lastnih interesov in poskušati izničiti vpliv strukturnih nedorečenosti, staršev, svetovalcev idr.;
- izboljšati bi morali dejansko predstavo o poklicu in izobraževanju, saj veliko gluhih dijakov in študentov ne pozna realnega stanja;
- spodbujanje štipendij;
- veliko gluhih ljudi ne ve, s čim bi se ukvarjali, ko izberejo študij/poklic, zato bi lahko uvedli nekakšno gimnazijo, prilagojeno gluhim; gluhi ljudje pa bi se z izbiro poklica ukvarjali pozneje v življenju;
- čim večja podpora razvoju znakovnega jezika, njegovi implementaciji v vse segmente življenja gluhih;
- prepoznanje gluhe kulture, kot tudi prepoznanje, da so zavodi za gluhe eden izmed temeljnih stebrov razvijanja in ohranjanja kulture gluhih;
- redefinicija pojma inkluzije gluhih v družbo: družba ni nikoli cela, temveč je v svojem temelju raznolika in razdeljena po interesih; gluhi ljudje ne bi smeli biti žrtveno jagnje za iluzijo nekaterih; kakšna je prava vključitev v družbo; smo skupnost z izbranimi interesi, svojim jezikom in enakim čutom za skupno dobro kot slišéči;
- povečati bi morali nadzor nad vpisom, da bi imeli možnost študija tisti, ki jih zanima posamezni poklic;
- boljša pomoč gluhim študentom in družinam gluhih;
- uvajanje posebne prakse, ki je prilagojena gluhim ljudem (zagotovitev tolmačenja na delovnem mestu s pomočjo tehnike).

NEFORMALNO IZOBRAŽEVANJE IN PRILOŽNOSTNO UČENJE

1 Gluhi so pogosto izključeni iz procesa neformalnega izobraževanja

Rešitve:

- potrebna večja izbira neformalnega izobraževanja za gluhe;
- predstaviti mladim gluhim pomen in vrednost neformalnega izobraževanja v družbi – motivacija mladih za neformalno izobraževanje;
- osveščanje delodajalcev gluhih o pomenu neformalnega izobraževanja;
- vključevanje v procese neformalnega izobraževanja že v zgodnjih letih (otročstvo);
- zagotoviti vso tehnično podporo za udeležbo in sodelovanje (tolmači, zapisniki, pripravljeni mentorji).

2 Priložnostno učenje je večinoma v celoti spregledano in ga sistem ne spodbuja

Rešitve:

- na novo ovrednotiti in postaviti na pozitivno, vidno mesto;
- spodbujanje društev in zveze, da organizirajo mladinsko dela za gluhe, mladinskih dejavnosti za gluhe, ker omogočajo prostor pridobivanja novih znanj in izkušenj na različnih področjih;
- spodbujanje organizacij gluhih, da prepoznajo in se zavedo, kaj pomeni priložnostno učenje pri mladih gluhih in mladinskih voditeljih/delavcih kot tudi tistih, ki delajo v okviru institucij formalnega izobraževanja (npr. usposabljanje za trenerje, mladinske delavce).

PRIMER – STATISTIKA

Začnimo z dostopnimi statističnimi podatki, povezanimi z zaposlenostjo gluhih (v letu 2013).

V primerjavi s slišječimi delavci (starimi med 21 in 65 let) gluhi ljudje:

- dobijo slabše plače in so pogostejše brez službe,
- imajo občutek, da ne morejo enako napredovati ali pa dobiti odgovornejše naloge,
- napredujejo v službah počasneje.

Vendar:

- so mladi gluhi pogostejše zaposleni kot njihovi hendikepirani vrstniki,
- je trend zaposlovanja gluhih v porastu in kaže optimistično sliko.

Stopnja zaposlenosti:

- leta 2011 je bilo zaposlenih 47,9 odstotka gluhih,
- leta 2009 je bil zaposlitveni padec najmanjši pri mladih gluhih v starosti 12 do 25 let).

Plače:

- Gluhi ljudje imajo v povprečju slabše plače od slišočih.
- Gluhe ženske so slabše plačane od gluhih moških.
- Gluhe ženske v povprečju zaslužijo 67,6 odstotka letne plače gluhih moških.

Ti podatki veljajo za ZDA (http://www.pepnet.org/sites/default/files/employmentbrief_v5.pdf).

Kakšni so podatki za Slovenijo? Ali bi bilo mogoče izpeljati projekt, ki bi raziskal to področje; da bi zavezal katero izmed institucij, ki bi vsake toliko časa sistematično pregledala to področje? Kako mladi gluhi začnejo poklicno pot? Ali najdejo zaposlitev v svoji stroki, nadaljujejo izobraževanje?

In potem imamo zgodbo o nekonkurenčnosti gluhih. Večine teh podatkov pri nas ni (kolikor smo seznanjeni). V DUGS smo se lotili mini projekta – raziskovanja. S formalnimi pogovori, nestrukturiranimi intervjuji s skupino gluhih in naglušnih posameznikov, starih med 18 in 65 let, smo poskusili zbrati čim več informacij, pričevanj, izkušenj, ki so jih pridobili v svojem delovnem obdobju: v času zaposlitve, iskanja službe, šolanja, preusmerjanja itn. Tako smo dobili različne pripovedi, ki so zgovorne same po sebi.

1 Prva zaposlitev in izpolnjevanje prijavnih obrazcev

Kandidati se srečajo s prvo težavo pri izpolnjevanju obrazcev, pisanju prošenj, pogovorih. Samozavest upade. Napišejo veliko prošenj, odgovorov ni, kaj šele vabil na pogovore. Ne glede na to so nekateri naglušni imeli izkušnjo pri pogovorih s svetovalci, da so jim ti odsvetovali določene poklice zaradi izgube sluha, medtem ko je pri mladih gluhih takšen odgovor zelo pogost. Nekateri gluhi gredo takoj v zaposlitveno rehabilitacijo, ki pa jih lahko razočara, saj spoznajo, da ne predstavlja dela v njihovi stroki ali da ni zaposlitve in se jim ta rehabilitacija podaljšuje v nedogled. Z nizkimi dohodki pa ne morejo normalno zaživeti, niti ustvariti družine, še vedno so v breme staršem in živijo z njimi.

Primer 1

»Nekega dne nas je v šoli obiskala psihologinja in nam svetovala glede različnih poklicnih poti. Toda učitelj v razredu je rekel, da bi bili sposobni delati le v tovarni.«
(Gluhi, nad 40 let)

Dejstvo je, da »strokovnjaki« na različnih delovnih mestih nimajo dovolj znanja glede specifičnih poklicnih zahtev, vezanih na gluhe ljudi.

Primer 2

»Prijavni obrazci imajo pogosto vprašanja in izraze, ki jih ne razumem. Celo večnost izgubim z odgovori; ko se sprašujem, kaj hočejo od mene, da jim napišem.« (Gluhi, nad 40 let)

Primer 3

»Včasih so bili stari prijavni obrazci precej preprosti: ime, priimek, starost, šola. Zdaj pa je vse drugače in bolj težko: sprašujejo te, zakaj hočem to službo, zakaj mislim, da sem najboljši za določeno delovno mesto, kakšna bo moja dodana vrednost. Kakšna dodana vrednost neki? Saj si ne mislim, da sem najboljši; le rad delam in vem, da sem priden in sposoben opraviti delo. In potem nekaj napišem, dam mojemu slišočemu prijatelju, ki malce popravi mojo slovenščino in čakam. Redko me povabijo na pogovor.« (Gluhi, nad 40 let). Odprti tip vprašanj ali osebne izjave so najpogostejši primeri, ob katerih gluhi prosilci za službo ne vedo, kaj se zahteva od njih in kaj naj odgovorijo.

Primer 4

»Po šolanju sem iskal službo blizu doma, pošiljal prošnje. Veliko ljudi ne odgovori, le malo jih je odgovorilo, da je služba zasedena. Vem, da je pri teh firmah običajno, da je že vse zmenjeno. Po zakonu morajo objaviti prosto delovno mesto.« (Naglušni, 24 let)

Primer 5

»Vem, da bi lahko našel delo blizu mojega doma. Z direktorjem bi se zmenil; plača je slaba, delo na črno, delal bi v preveč zmešanem urniku. Želel sem tam delati, blizu mojega doma; ko pa sem to od blizu videl, sem šel stran, nisem hotel izkoriščanja.« (Naglušni, 24 let)

Primer 6

»Naglušni sodelavec je rekel, da bo poiskal službo v Švici, da se je s stricem že zmenil. Razmišljam, da bi šel v Avstrijo ali Švico. Problem je, kdo mi bo pomagal pri učenju tujega jezika. Če bi v šoli imeli nemščino, bi z veseljem vzel to. Kaj mi pomaga zdaj angleščina? Nič. Avstrija nemščina, Italija italijanščina, Madžarska madžarščina, Hrvaška hrvaščina – vse te jezike bi moral znati in na prvem mestu je nemščina.« (Naglušni, 24 let)

Primer 7

»Šel sem k svetovalcu zaradi Euresa, mislil sem, da mi bodo pomagali pri komunikaciji s šefom. Ne, sam se moram peljati na pogovor v tujino. Mislil sem, da mi bodo pomagali najti službo v tujini. Za kaj pa je svetovalec? Zato, da nam pomaga. Ne pa da spregovori dve, tri besede, dohodek pa imajo 900 do 1000 evrov.« (Naglušni, 24 let)

Primer 8

»Če bi še enkrat iskala službo, je ne bi preko rehabilitacije.« (Gluha, 24 let)

2 Neodvisnost

Naglušni ljudje ne kažejo nekega dodatnega interesa po podpori na delovnem mestu. Zelo pogosto se držijo načela »to lahko naredim sam«, kot da je to zaželeno in pričakovano na delovnem mestu. V tem smislu naglušni pogosto zamolčijo svojo naglušnost samo zato, da dokažejo svojo neodvisnost.

Gluhi ljudje neodvisnost povezujejo s podporo na delovnem mestu. Predvsem v komunikaciji: bodisi s tolmačem v slovenskem znakovnem jeziku, bodisi z zapisnikarjem, ki zapisuje namesto njih. Ozaveščenost glede podpore je večja pri mlajših gluhih. Deloma je to povezano s spremembo režimov izobraževanja gluhih, priznanjem slovenskega znakovnega jezika, informacijami, ki si jih gluhi izmenjajo na različnih forumih (zveza, društva, TIPK TV, spletna TV, mednarodna srečanja ipd.).

Primer 9

»V šoli nisem nikoli dobil nobenega nasveta, kako si urediti status gluhega, ki omogoča dostop do tolmača. Ves čas so mi govorili, da moram znati brati z ustnic in lepo artikulirano govoriti, da me bodo slišeli razumeli.« (Gluha oseba, nad 40 let)

Primer 10

»Večino stvari, kaj moram ukreniti v zvezi s tolmačenjem, s službo in socialnimi prejemki, sem izvedel od drugih gluhih v društvu.« (Gluha oseba, pod 40 let)

Naglušne osebe so mnogo bolj samozavestne v zvezi s službo in tudi prepričane, da morajo v službi prevzemati bolj odgovorne naloge. Pri razmišljanju o izbiri poklica je njihovo razmišljanje bolj usmerjeno na konkretne zadeve v zvezi z zaposlitvijo in ne toliko na komunikacijo kot pri gluhih osebah. Prav tako redko izražajo potrebo po tolmaču ali zapisnikarju, medtem ko so to osnovne skrbi gluhih odjemalcev.

3 Tolmačenje v slovenskem znakovnem jeziku

Mladi gluhi pogosto omenjajo pomanjkanje tolmačev, nejasno kakovost tolmačenja, različne kršitve etičnega kodeksa in vmešavanje v vsebino tolmačenja. »Pokroviteljstvo« tolmača je bolj moteče kot koristno. Medtem ko so bili starejši gluhi navajeni večino stvari opraviti sami, mlajši gluhi pričakujejo tolmače delovnem mestu. Brez tolmačev je vse težje: pogovor za službo, praksa, srečanje s svetovalcem, sama služba.

Primer 11

»V podjetju, v katerem delam, mi na skupne sestanke ne dovolijo pripeljati tolmača zaradi varovanja podatkov. In potem s tridesetimi ljudmi sedim na sestanku, na katerem se razpravlja o razvojnih možnostih podjetja. Lahko si mislite, kako mi je.« (Gluha oseba, pod 40 let)

Primer 12

»Z mojim delodajalcem nisem mogel komunicirati. Ves čas se je drl name. Sedaj razmišljam: obiskovanje slišče šole me ni pripravilo na življenje s sliščimi. Z drugimi ljudmi se je lahko pogovarjal normalno, z menoj nikoli. Ampak jaz sem lahko normalno komuniciral z mojimi sošolci. Njega pa je motil moj način komuniciranja, in vse kar sem naredil, je bilo slabo. Ni me obravnaval enako kot druge. V resnici me je sovražil. Tudi jaz sem sovražil njega! Spomnim se, kako je prišel zadnji dan in mi rekel, da tako ne bom nikoli uspel v življenju.« (Gluhi, nad 40 let)

Primer 13

»Sedaj vidim, da je bilo moje učenje govora popolnoma neuspešno. Ljudje niso razumeli, kaj govorim. In potem sem bil prisiljen pisati. Pogosto so se med seboj spraševali, kaj jim hočem povedati. Bilo me je sram.« (Isti gluhi)

Mnogo gluhih oseb ima podobne izkušnje.

4 Kultura gluhih

Pogosto se govori o kulturi gluhih ali o gluhim prijaznih odnosih. Pod tem izrazom si lahko predstavljamo pogovor v znakovnem jeziku, če je prisotna gluha oseba, ali pa izraz na obrazu, ko se pozdravita; skrb, ali se res razumeva, tudi če je treba določeno informacijo večkrat ponoviti ali zapisati; poenostavitev pogovorov itd.

Mladi gluhi menijo, da je treba delodajalce in sodelavce v podjetju seznaniti s potrebami in težavami gluhih. Izražena je bila potreba po ustanovi, ki bi skrbela za takšno podporo gluhim, delodajalcem ter drugim zainteresiranim. Srečujemo se s pojmom avdizem, ki med drugim tudi pomeni, da se slišči odločajo (sklepajo) namesto gluhih.

Primer 14

»Na začetku službe sem med kolegi redko uporabljala znakovni jezik. Z njimi sem govorila in se trudila, da smo se nekako sporazumeli. Potem sem v tujini videla, kako so v neki instituciji vsi zaposleni ,kretali', ko je bila v njihovi bližini gluha oseba. Od takrat sem pogosto to prakso poskušala vpeljati k nam. Sedaj sem že utrujena od tega opozarjanja.« (Gluha oseba, nad 40)

Primer 15

»Službo imam že eno leto. Spomnim se, da smo bili nekoč vsi delavci zunaj. Ko sem nenadoma pogledal naokoli, sem videl, da ni nikjer nikogar. Pogledal sem na uro, vendar še ni bil čas za odmor. Vse moje sodelavce sem videl zgoraj v pisarni pri šefu. Nekaj so se pogovarjali, vendar nisem šel gor, saj mi ni nihče nič rekel. Čez pol ure so se vrnil. Stopil sem do enega in vprašal, o čem so se pogovarjali. Rekel mi je, da so izvedeli, da nam bodo vsem podaljšali pogodbe za nedoločen čas. In to je to: polurni pogovor v enem stavku.« (Gluha oseba, pod 40)

Tukaj se srečujemo z avdizmom, ki med drugim tudi pomeni, da se sliša odločajo namesto gluhih. V tem primeru je gluhi dobil samo kratek povzetek, informacijo, ki jo je povzel nekdo drug.

5 Službovanje

Naslednja tema, ki je po našem mnenju ne bi smeli zaobiti, je, da dobijo gluhi ljudje pogosto slabša dela oz. dela, ki so, kot pravijo, dolgočasna.

Primer 16

»Dva meseca sem delal pri nekem mizarju. Ves čas sem samo pometal, pospravljaj žeblje in opremo ter držal in nosil deske. Šefa sem vprašal, ali ima zame kako bolj pomembno delo, da bi rad delal kaj konkretnega. Pa nič. Je rekel, da nima. Potem sem pa šel. Slaba plača. In dolgočasno.« (Gluhi, pod 40 let)

Primer 17

»Prva služba je bila v tiskarni. Tam sem bila dva dni, zlagala sem škatle. Bilo je dolgočasno delo. Problem je bilo osemurno stanje na mestu, zato nisem več želela nadaljevati, vedela sem, da bodo zdravstvene posledice s križem. Koncesionar, ki mi je uredil službo, je bil jezen, ker sem izstopila.« (Gluha, 24 let)

Primer 18

»Iz mojega razreda smo bili trije. Končali smo leta 2012. Nobeden nima stalne službe; jaz in sošolka sva še vedno v rehabilitaciji, sošolec pa dela prek študentskega servisa.« (Naglušni, 24 let)

Pogosto lahko slišimo, da so gluhi ljudje pridni delavci. Da se lažje skoncentrirajo na svoje delo, ker jih ne moti zunanji zvok. Vendar to lahko zmotno prepriča ljudi, naj bi gluhi delali v hrupnih prostorih ali pa neka ponavljajoča se dela.

6 Plače in promoviranje svojega znanja

Gluhi pogosto verjamejo, da zaslužijo za isto delo manj kot slišči sodelavci. Gre za stereotipe, ki se vsakodnevno dogajajo v odnosih med zaposlenimi. Glede na to, da je diskriminacije v najbolj osnovnih odnosih veliko, si ne moremo kaj, da ne bi pomislili, da je pri izplačevanju ni. Morda je dokaz za to dejstvo, da nimamo pregleda o tem, koliko zaslužijo gluhi. Razloga sta lahko dva: prvi, da opravljajo slabše plačano delo, in drugi, da se ne znajo uspešno pogajati za svoje plače.

Primer 19

»Da, slišči zagotovo zaslužijo več. Vidim slišče ljudi, ki opravljajo enako delo kot jaz. Enako dobro. Vendar oni napredujejo, jaz pa ne. Sedaj sem se že sprijaznil s tem. Sem vesel za njih, vendar ... Vem, da je to zaradi tega, ker sem gluh. Ni pošteno.«, (Gluha oseba, nad 40 let)

Primer 20

»Malo znam od šolanja, skoraj vse sem pozabil. Moram kupiti knjigo o C6.« (Naglušni, nad 20 let)

Videti je, da bi morali biti gluhi hvaležni, da imajo službe. Sprijazniti se morajo, da je ena izmed človeških dejavnosti – delo – rezervirana za slišče. Na eni strani imamo družbo, ki vlaga v izobraževanje gluhih, meni, da so gluhi ljudje sposobni za delo kot slišči ljudje, na drugi strani pa jim odreka sposobnosti za odgovornejša dela, kot sta nadzor ali spremljanje in organiziranje dela, češ, gre za stik z ljudmi in tega ne morejo opraviti dovolj dobro v tem konkurenčnem svetu. Hm, to bi še bilo realno pred dvajsetimi leti. Danes v 21. stoletju z vsemi mogočimi tehnologijami, aplikacijami, podpornimi sistemi je postal ta izgovor prav smešen in neargumentiran izgovor. Pa tudi tragičen. Gluhi ljudje so v množici izključenih! Samoumevno ni ničesar. Vse si je treba izboriti kljub zakonodaji, pravilnikom in drugim dokumentom.

Primer 21

Gluhi študent farmacije po diplomi leta 2014 išče zaposlitev na svojem področju. Podjetja v njem ne vidijo potenciala. Danes je zaposlen v eni najstarejših in najbolj znanih lekarn na Dunaju, kjer dela s strankami ob pomoči tolmača za znakovni jezik. Zakaj slovenske lekarne v njem niso videle priložnosti, da bi pritegnil gluhe stranke?

Primer 22

Položaj v Sloveniji: imamo tri brezposelne diplomante ALUO in brezposelno socialno delavko s strokovnim izpitom. Vsi so gluhi. Zakaj visokokvalificirani gluhi ne najdejo zaposlitve v svoji stroki? Kako naj uresničijo, zadovoljijo svojo ustvarjalnost, potenciale?

Primer 23

Zakaj gluhi študira fotografijo in po diplomi ne najde zaposlitve nikjer drugje kot v neki rehabilitaciji zunaj njegovega strokovnega področja, čeprav bi bil odličen fotograf?

Primer 24

Gluha zdravnica zaradi okvare sluha ne more delati v ordinaciji, zato opravlja pisarniška dela. Zakaj ne bi mogla delati kot zdravnica z gluhih bolniki ali razvijala svoje potenciale in strokovno znanje ter pomagala gluhim?

PROBLEMATIKA V OKVIRU ZAPOSLOVANJA IN PREDLAGANE REŠITVE

Gluhi delavci in njihove pravice

1 Kršenje pravic gluhih na delovnem mestu

Rešitvi:

- **Zaupnik za prijavo kršitev.** Mladi gluhi so ranljiva skupina, ki je zaradi neugodnega položaja (visoka stopnja brezposelnosti, delo za določen čas oz. druge nezanesljive oblike dela) na trgu dela podvržena kršitvam/zlorabi delavčevih pravic. Za zmanjšanje kršitev pravic mladih na delovnem mestu predlagamo uvedbo t. i. zaupnika oz. sindikalnega zaupnika znotraj podjetja, kateremu bi ogrožene skupine in posamezniki lahko prijavili kršitve delodajalcev/nadrejenih (mladi, starejši, ženske idr.) in bi bil povezovalni člen med delodajalcem in zaposlenim.
- **Povečanje nadzora in sankcije za kršitelje pravic**

2 Diskriminacija glede gluhot

Rešitev:

- **Vzgoja in izobraževanje ter ozaveščanje** ljudi o enakosti gluhih tudi na delovnem mestu in trgu dela. Še vedno obstaja prepričanje, da so nekateri poklici »tipično slišiči«, drugi pa »tipično gluhi«. Tovrstno mišljenje je treba izkoreniniti, kar bi najlažje dosegli z vzgojo in izobraževanjem učiteljev ter prek javnih medijev v nacionalnem prostoru.

Za reševanje problematike diskriminacije glede na gluhoto predlagamo **večje ozaveščanje in informiranje ljudi** (medijska kampanja, brošure kot priloga k pogodbi o zaposlitvi, predstavitev delavcem, na koga se lahko obrnejo v primeru diskriminacije).

Vsakršno diskriminacijo je treba prijaviti.

3 Diskriminacija gluhih na trgu dela

Mladi gluhi težje pridobijo zaposlitev kot mladi slišči, največkrat pa dobijo nižje plačilo za enako delo.

Rešitve:

- **Certifikat »gluhim prijazno podjetje«:** predlagamo, da se po vzoru certifikata »družini prijazno podjetje« uvede certifikat »gluhim prijazno podjetje«, namenjen spodbujanju podjetij za enakopravno obravnavanje sliščih in gluhih na delovnem mestu. Gluhim prijazno podjetje je pojmovano kot podjetje, v katerem gluhi niso v boljšem položaju kot slišči, ampak so z njimi enakopravni (npr. enakopravnost pri možnosti napredovanja, izenačeno plačilo za enako delo, komunikacija v znakovnem jeziku, raba storitev tolmačenja, enake pravice in dolžnosti ipd.).

Gre za obsežen in finančno zahteven projekt, v sklopu katerega bi nastal seznam (internetni seznam) »gluhim prijaznih podjetij«, povezava na spletno stran bi bila objavljena tudi na že obstoječih spletnih straneh (zavod za zaposlovanje, druga podjetja, ki iščejo sodelavce, študentski servisi, agencije za zaposlovanje idr.). S podeljevanjem naziva »gluhim prijazno podjetje« bi delodajalce spodbujali, da slišče in gluhe obravnavajo enako, hkrati bi spodbudili razpravo o problematiki neenakosti med njimi na delovnem mestu.

- **Delavski zaupnik za gluhe:** gluhi so večkrat izpostavljeni diskriminaciji na delovnem mestu, ki pa jo iz strahu pred izgubo delovnega mesta le redko prijavijo. Predlagamo imenovanje »delavskega zaupnika za gluhe«. Delavski zaupnik za gluhe bi bila nevtralna strokovna oseba, ki bi bila vmesni člen med delodajalci/nadrejenimi in zaposlenimi gluhi in bi sprejemala tudi anonimne prijave o kršitvah pravic gluhih na delovnem mestu.
- **Nižji davki za plače gluhih:** gluhi težje dobijo zaposlitev; med temi pa težje mladi gluhi in najtežje mlade gluhe mamice, ker npr. delodajalci pričakujejo, da si bodo v kratkem zaželele družino z otroki in bodo zaradi porodniškega dopusta vsaj eno leto odsotne z delovnega

mesta; po drugi strani pa zaposlitev težje najdejo mlade mamice, saj pomenijo breme za delodajalca, če so pogosto v bolniškem staležu zaradi otrokove bolezni.

- Delodajalce je treba spodbuditi, da se znebijo predsodkov do gluhih na sploh in do gluhih žensk. Predlagamo znižanje davčne osnove za plače gluhih.

Gluhi delavec je premalo ozaveščen o svojih pravicah. Delovno okolje gluhim redko dopušča soodločati v njihovem delovnem okolju. Gluhi so na trgu dela še posebej občutljiva skupina in velikokrat se ne zavedajo svojih pravic oz. iz strahu pred izgubo službe, ki je najpogostejše za določen čas, ne prijavijo kršitev pravic oz. nepravilnosti, ki se jim dogajajo.

Rešitve:

- **Predstavnik za gluhe delavce:** predlagamo, da bi v predstavniških telesih (sindikati, sveti, odbori idr.) uvedli obveznega predstavnika za gluhe delavce, ki je tudi sam gluh in bi zastopal interese gluhih zaposlenih.
- **Večji nadzor:** predlagamo večji nadzor in strožje sankcije v primeru kršitev delavskih pravic gluhih, več pristojnosti inšpektorjev ter več nenapovedanih kontrol.
- **Boljše informiranje:** predlagamo boljše informiranje gluhih delavcev glede njihovih pravic in povečanje nadzora ter kazni za kršitelje delavskih pravic.
- Delodajalce ozaveščati, kako delovno okolje prilagoditi potrebam gluhih in nagrajevanje/podelitev priznanj delodajalcem, ki skrbijo za gluhim prijazno delovno okolje.

ZAPOSLOVANJE GLUHIH

1 Nezanesljive oblike zaposlitve

Rešitve:

- **Državne subvencije za podjetja/ustanove,** ki gluhim ponujajo zaposlitev za nedoločen čas. Po izstopu iz šole se gluhi velikokrat znajdejo v položaju, ko morajo sprejeti delo za določen čas, delo po pogodbi, delo s krajšim delovnim časom ipd. S tovrstnimi oblikami zaposlitve pa gluhi le redko postanejo finančno samostojni oz. ne odpravijo težav, ki jih ovirajo na poti do samostojnega življenja (dostop do stanovanja, ustvarjanje družine ipd.). Gluhi namreč ne morejo pridobiti kredita in so zaradi tega še vedno odvisni od pomoči.
- Predlagamo uvedbo državnih subvencij in olajšav, s pomočjo katerih bi delodajalce spodbujali k zaposlovanju gluhih za nedoločen čas.
- Uvedba obveznega/priporočljivega dela gluhih zaposlenih predvsem v javnem sektorju, saj bi imeli takoj zakonsko zagotovljeno podporo.
- Spodbujanje delodajalcev, da zaposlujejo gluhe: delodajalce je treba z različnimi ukrepi spodbujati, da zaposlujejo gluhe. K večji zaposljivosti gluhih bi pripomogla manjša davčna obremenitev za gluhe.

2 Nizka stopnja samozaposlitev med gluhi

Rešitve:

- **Finančna in tehnična podpora:** za spodbujanje samozaposlitve med gluhi predlagamo, da se uvede tako finančna, tehnična in strokovna državna podpora gluhim pri ustanavljanju lastnega podjetja in ugodnosti za inovativna podjetja v lasti gluhih.
- **Razvojni inkubatorji in razpisi za samozaposlene gluhe:** gluhi imajo veliko dobrih idej, ki jih zaradi težav v komunikaciji, pomanjkanja izkušenj in denarja ne znajo uresničiti. Pri realizaciji svojih idej gluhi potrebujejo podporo in nasvete. Predlagamo vzpostavitev razvojnih inkubatorjev, ki bi gluhim zagotavljali pomoč pri uresničevanju njihovih idej in objavo takih občinskih/državnih razpisov, ki bi gluhe spodbujali k samozaposlitvi.
- **Finančna podpora gluhim podjetnikom in povezovanje z uveljavljenimi podjetniki:** gluhi so po končani šoli finančno ranljiva skupina, ki si zaradi visokih davkov težko odpre lastno podjetje oz. se samozaposli. Predlagamo, da se uvede finančna podpora inovativnim podjetnikom. Ključno vlogo pri spodbujanju mladih podjetnikov z inovativnimi idejami bi lahko imela že uveljavljena uspešna podjetja.
- Posebno mladim gluhim podjetnikom oz. mladim z inovativnimi idejami bi morali ponuditi možnost povezovanja z uspešnimi podjetji iz občine/regije/države in nastanek učnih centrov (lahko tudi v okviru zavoda), ki bi zaposlovali gluhe.

Nagrajevanje inovativnih idej gluhih.

MOJA POT

Marjan Repše

gluhi obrtnik

Lepo pozdravljeni vsi skupaj. Dovolite, da vam še jaz povem svojo zgodbo.

Sem Marjan Repše, podjetnik, gluhi invalid. Prihajam iz Trzina, kjer imam družino, poslovne prostore in delavnico. Ukvarjamo se z orodjarstvom. Izdelujemo orodja za ulivanje aluminija, plastike, štanco ipd.

Na kratko vam bom povedal o svoji poti. Ko sem hodil v šolo – v Zavod za gluhe in naglušne –, sem razmišljal o svojem poklicu. Najprej sem razmišljal, da bom zobozdravnik, a sem si premislil, potem mi je moj mentor v šoli predlagal, naj bom krojač, pa ga nisem hotel poslušati, potem so mi predlagali, naj grem za kovača, tega si res nisem želel.

Po končanem osmem razredu sem šel na prakso v Elmo. Mojster me je sprejel, bil je moj mentor, učitelj. Tako sem bil navdušen nad tem poklicem, da sem si rekel, to bo prava pot, in tako sem se z veseljem vpisal v poklicno strojno šolo.

Prakso sem opravljal v podjetju Elma skupaj s še štirimi gluхими; najprej smo bili vajenci, potem redno zaposleni. Nekateri izmed njih so bili v tem podjetju do upokojitve, nekateri so pa postali brezposelni.

Iz Elme sem odšel in se zaposlil v Iskri, kjer so imeli nove, boljše stroje, nove materiale. Na novo sem se srečal z opremo in bil navdušen, da sem sam poprijel za vsako orodje, stroj. Bilo je res zelo zanimivo.

Kasneje sem svojo pokojno ženo nagovarjal, da naj odpre s. p., v katerem bom izdeloval orodja, ona bo pa s strojem za brizganje plastike izdelovala izdelke z mojimi orodji. Leta 1987 sva odprla s. p. Res pa je, da sva z ženo prej varčevala, da sva si kupila stroj za brizganje plastičnih mas, katerega sva pripeljala iz Nemčije. In tako je bil najin prvi projekt zobna ščetka.

Na začetku najine poslovne poti sva naletela še na eno oviro – komunikacija. Na srečo, nama je veliko pomagal tast, kasneje smo komunicirali po faksu, kar pa je bilo dokaj zamudno. Sedaj je komunikacija res dobra, čeprav še ni najboljša, saj za odgovore potrebujemo nekaj časa; posebno kadar se nam mudi, je slišočim lažje, saj s klicem dobijo vse informacije, mi se pa načakamo.

V našem podjetju smo vsa leta zaposlovali samo gluhe osebe, izjema je moja hči, ki opravlja delo sekretarke.

Z Zavodom za gluhe in naglušne imamo sklenjeno pogodbo, da lahko dijaki pri nas opravljajo obvezno prakso z možnostjo kasnejše zaposlitve.

Dijaki pridejo na prakso za teden ali dva, vendar se vidi, da nimajo volje za tako delo.

Dogaja se, da dijaki s pomočjo raznih opravičil ne opravijo niti obveznega števila ur prakse (npr. sto ur).

Če bi videl, da je dijak zainteresiran in bi opravil prakso korektno, bi ga takoj zaposlil.

Povedati moram še, da sem pred časom v svojem podjetju zaposlil gluhega delavca, nisem pa vedel, da je bil ta »zaposlen« preko Racio. Dvakrat na teden bi moral na Racio na predavanja, udeleževati bi se moral seminarjev ipd. Čez dva meseca ga je Racio začel iskati to osebo, kje hodi, zakaj ne hodi na seminarje, zakaj ne obiskuje predavanj, jaz pa sploh nisem vedel, da je ta oseba »prijavljena« na Racio.

Pogodbo sta imela podpisano Racio in ta gluha oseba, poleg tega sva imela podpisano pogodbo o zaposlitvi tudi moje podjetje in ta gluha oseba. Skratka bila je cela zmešnjava, kje je ta oseba zaposlena.

Nihče me ni obvestil o tem, kako postopati v tem primeru, niti mi nihče ni povedal, da ima ta oseba že sklenjeno pogodbo. Nikoli nisem tudi ničesar dobil za to, ker sem zaposlil gluho osebo.

Iz Racia so mi nato na razgovor še nekajkrat poslali ljudi, ki bi delali kot delavci na montažni liniji, vendar nimam takega dela, saj se ne ukvarjam s tem, ukvarjam se z orodjarstvom.

Ob tem moram povedati, da smo leta 2003 poslali vlogo na Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve za ustanovitev invalidskega podjetja. Eno leto smo čakali na odgovor, pa ga nismo prejeli. Ponovno smo jim poslali vlogo in ponovno je bilo isto. Odgovora nismo dobili. Ponovno smo jih pozvali, naj nam povedo, zakaj ne dobimo odgovora, pa so nam rekli, da se je vlada ravnokar zamenjala in da naj vlogo pošljemo še enkrat.

Nad ponovno oddajo vloge smo obupali, popolnoma obupali, vloge nismo poslali nikoli več.

Delamo naprej kot družba z omejeno odgovornostjo. Brez statusa invalidskega podjetja.

V podjetju, v katerem so zaposlene gluhe osebe in oseba z znanjem znakovnega jezika, delo in komunikacija poteka optimalno. Komunikacija ni vprašljiva.

Težave ponovno nastopijo pri dodatnem izobraževanju. Kot primer naj navedem tečaj strojniškega računalniškega programa. Kljub tolmaču je tečaju težko slediti. Gledati je treba na tablo, na kateri se odvija program, gledati je treba tolmača, gledati je treba na svoj računalnik in biti popolnoma zbran, da od tečaja odneseš vse, kar so ti povedali. Za zapiske ni časa.

Imam srečo, da sem dobil dobavitelja strojniškega računalniškega programa, ki mi omogoča individualno izobraževanje, in tako od tega odnesem največ.

Ko gre za izobraževanje zaposlenih za potrebe podjetja, je potreben tolmač.

Gluhi kot fizične osebe dobimo za tolmača vavčerje, kot podjetnik pa moram tolmača plačati, in tako plačujem s svojimi vavčerji.

Kot sem že omenil, so mi bili na moji podjetniški poti v veliko pomoč žena, ki je bila naglušna, pozneje pa otroci. Na srečo imam res dobre kupce, ki razumejo mojo gluhoto in jo spoštujejo. Vedo, da sem zanesljiv, točen in odgovoren izvajalec. Na sestanek s kupcem, s katerim sodelujem prvič, grem s hčerko ali tolmačem, da se spoznamo, kasneje pa sodelujemo tudi brez pomoči slišne osebe.

Še pred nedavnim sem imel težave s tolmačem. Dogovorili smo se za sestanek pri notarju, sestanek je trajal dalj časa, kot smo predvidevali. Ker se je tolmaču mudilo, smo sestanek opravili na hitro. Nikoli ne veš, koliko časa bo kakšen sestanek trajal, in ravno zaradi tega pride do težav, ko tolmača naročiš za eno uro, sestanek pa traja uro in pol, in ker se tolmaču mudi, se sestanek konča točno po eni uri.

Kot največji problem pri vsem skupaj vidim zaposlovanje mladih. Zelo si želim, da bi v šole dobili »naš stari« sistem – pol leta šole, pol leta prakse –, le tako se dijaki res največ naučijo. V našem podjetju smo imeli že nekaj praktikantov. Vendar se nihče od njih po končani srednji šoli ni odločil za poklic, za katerega se je izšolal.

Pri nas se spoznavajo s poklicem, materiali, stroji, vodenjem poslovanja itn. Zelo si želim, da bi v svoje roke dobil človeka, ki bi ga izučil tako dobro, da bi odprl svoje podjetje in začel tako kot jaz. Želim, da bi se mladi opogumili in na svoji samostojni poti imeli vso podporo, tudi od države, saj je bil moj začetek zelo težak in brez pomoči družine mi ne bi uspelo.

PRIMERI IZ PRAKSE

Bojan Mord, dipl. graf. inž., svetovalec

Direktor podjetja TIPK, d. o. o.

Prva misel

Skupnost gluhih in naglušnih se v rednih službah težko vključujejo, razen nekaterih izjem. Za gluhe in naglušne velja, da so zelo pridni, marljivi in izjemni delavci, sodelavci, pošteni izvajalci, vendar so zaradi komunikacijskih preprek v procesu dela pogosto izključeni iz svoje sredine za osebni razvoj, torej so v podjetjih neenakovredno zastopani, njihov glas se premalo sliši oziroma se jim ne prisluhne dovolj. Obstajajo redke izjeme. Takim razmeram se izognemo, če se gluhi in naglušni družijo in delajo v podjetjih, v katerih prevladuje njihova skupnost, s tem se povečujejo socializacija, varnost ter dobro in ugodno počutje v njihovih bližinah. Tudi delovna storilnost je večja. Zagotovo.

Zgodovinsko gledano so bila takšna podjetja podobna, kot so INDE Koper, Učne delavnice Ljubljana.

Po mojem mnenju je smiselno, da podjetje, v katerem so pretežno zaposleni gluhi in naglušni, vodi gluha ali naglušna oseba.

Tako se mi je porodila zamisel, da ustanovim podjetje, v katerem je pretežni del sestavljen iz zgoraj opisanih del. Sedaj podjetje vodi gluha oseba, v njem so zaposleni štirje gluhi ali naglušni delavci in po potrebi več pogodbenih izvajalcev, ki so prav tako gluhi ali naglušni. V najbolj delovno intenzivnih mesecih nas je v podjetju sodelovalo dvanajst. Slišče osebe opravlja urejanje slovničnih in jezikovnih zadev.

Katere dejavnosti?

Podjetje je bilo ustanovljeno leta 2010 in ima prijavljene štiri dejavnosti; to so:

- tehnologija (razvoj, prenos inovacij in zagon),
- izobraževanje (na področju slovenskega znakovnega jezika),
- klicni center (ponuja sodobno tehnologijo izvajanja storitve za področje prenosa video slike v več različnih sodobnih platformah),
- televizija (prilagoditev vsebin dnevnega dogajanja državnega pomena) – populariziranje znakovnega jezika in podnaslavljanje.

Iz kratic teh štirih dejavnosti je nastalo ime podjetja TIPK, d. o. o.

Glavna dejavnost podjetja je TIPK TV. Televizija je bila najprej dostopna prek spletne strani, kmalu pa smo kot prvi v Sloveniji začeli predvajati naš program preko kabelskih

operaterjev po Sloveniji. Trenutno smo vidni pri treh ponudnikih, in sicer T2, SIOL TV ter AMIS. Klasična televizija TIPK TV za gluhe in naglušne je namenjena tudi tistim, ki nimajo dostopa do interneta ter nimajo računalnikov.

Kratka kronologija

- 1. 7. 2013 zagon spletne televizije www.tipk.si
- 16. 9. 2013 zagon dnevne informativne oddaje, prilagojene za gluhe, naglušne, slepe in slabovidne, oddajanje v živo prek spletne strani www.tipk.si (trikrat tedensko), dolžina do 35 minut
- 1. 12. 2013 vidni pri klasični televiziji programske sheme T2 (zgodovinski dan)
- 1. 1. 2014 zagon dnevne informativne oddaje **Včeraj in danes**, vsak dan ob delavnikih z začetkom ob 18. uri
- 1. 12. 2014 vidni pri klasični televiziji programske sheme SIOL TV (zgodovinski dan)
- 11. 12. 2015 vidni pri klasični televiziji programske sheme AMIS
- 29. 1. 2016 je bila predvajana 474. dnevna informativna oddaja Včeraj in danes, vsak dan ob delavnikih z začetkom ob 18.00 uri, dolžina do 25 minut
- 29. 1. 2016 prvič neposredni prenos iz dvorane državnega sveta RS – konferenca Izzivi in priložnosti gluhih na trgu dela

Težave – ovire na poti

- Komunikacija z **državnimi organi**
- Najprej ustvari in pokaži – **trikrat več** od drugih.
- Smo podjetje **na trgu**, ne društvo, ne organizacija, to ni enako.
- Poslovna komunikacija s poslovnimi partnerji: **zaupnost in tajnost**
- Zavod združenje tolmačev za slovenski znakovni jezik, pomoč ali ovira?
- Stroški dela zaradi zaposlovanja invalidov so **dva- do trikrat višji**, konkurenčnost?
- Lahko bi **zaslužili** 1.000,00 €, pa dobimo 100,00 €.
- Skupnost gluhih je **ovira in breme**, čeprav sanjaš, misliš in delaš zanje vsak dan.
- Zakon o medijih in drugi zakonski akti niso prilagojeni za potrebe delovanja posebnega medija – status posebnega pomena in drugih povezanih sistemov

Stanje na trgu

- V podjetju zaposlena oseba, ki ima status invalidnosti, je »**zlata jama**«.
- Kvotni sistem **in** druga povezana področja
- Minimalna **plača**, regres, dodatki, nadurne ure
- Mrtvi tek, zaščita delavcev s statusom invalidnosti
- Veliko gluhih kljub urejenem statusu, **v službi ne izkoristi pravice do tolmača**.
- Organizacije se premalo posvečajo podjetjem, v katerih so zaposleni gluhi in naglušni.
- **Stiska gluhih** na delovnem mestu **je večja**, kot si lahko zamislimo.
- Kljub relativno dobri zakonodaji **premalo** poznamo pravice na obeh straneh (d = D).
- Gluhi delavec ob minimalni plači bo vse svoje življenje **socialni problem države**.

Ideje in predlogi za boljši jutri

- Država naj letno razpisuje in financira v celoti **za deset gluhih/naglušnih** tako imenovani »študij ob delu« + dodatek za osnovno plačo, **delavcu zamrzne delovno mesto**.
- Nadgradnja zakonodaje, nagrajevanje skupnosti invalidov v podjetjih **z več kot tremi zaposlenimi** gluhihimi osebami.
- Intenzivno ponujati osebam s statusom, ki so zaposleni v podjetjih, izobraževanje s polnim kritjem, na dve leti permanentno izobraževanje, ohranjanje statusa konkurenčnosti
- Nujno **povezovati** podjetja, ki imajo zaposlene gluhe/naglušne, z organizacijami in zavodi
- Ustanovitev »**sindikata**« za osebe s statusom invalida
- Državni razpisi, podjetniški skladi, točkovanje in ovrednotenje – **normativi – več**
- Gluha/naglušna oseba ob vstopu na trg dela – **takoj pridobljene pravice**

Vizija

- Pobudnik za ustanovitev televizijskega kanala RTV SLO 4 od leta **2012**
- Vzpostavitev partnerskega sodelovanja z Zvezo društev gluhih in naglušnih Slovenije in drugimi organizacijami
- Center usposabljanja **kvalificiranih tolmačev** za slovenski znakovni jezik

(slovenščina v kretnji) ter tolmače za znakovni jezik v sodelovanju z filozofsko fakulteto, Zavodom za gluhe in naglušne Ljubljana in z ostalimi organizacijami

- Klicni center na vseh ravneh, tehnologija, ki si zasluži priti v prave roke
- Vgradnja sistemov pametna hiša – prijazna do gluhih in naglušnih
- **Širitev** dejavnosti TIPK TV – kmalu

V slogi je moč, vendar ...

- Biti vodilna medijska televizijska hiša
- Veliki zaposlovalec gluhih in naglušnih
- Podružnice po Sloveniji
- Status – v teku

Zadnji stavek

Namesto, da se grdo gledamo, bi se lahko zgledno pogovorili s ključnimi partnerji – komunikacija in samo komunikacija daje novo pot, novo širino in obzorje. Tako bi Slovenija res lahko bila druga Švica.

Če se želite srečati ali si dopisovati, je moj elektronski naslov: bojan.mord@tipk.si.

IZZIVI IN PRILOŽNOSTI GLUHIH NA TRGU DELA: VLOGA DELODAJALCEV IN DILEME

Mag. Maja Skorupan, samostojna pravna svetovalka

Združenje delodajalcev Slovenije

Uvod

Ko sem od vodstva dobila nalogo, da se udeležim konference Izzivi in priložnosti gluhih na trgu dela, je bila prva moja misel, kaj naj povem. V desetih letih, odkar sem zaposlena na Združenju delodajalcev Slovenije, se ni nikoli razpravljalo o tej temi. Združenje ni sodelovalo pri nobenem projektu, v katerem bi obravnavali problematiko zaposlovanja gluhih, nikoli nas člani niso opozorili, da bi bila ta tema lahko aktualna tudi za njih.

Ko sem organizatorjem konference povedala, da se je sicer lahko udeležim, vendar bom govorila na splošno o pomembnosti vključujočega trga dela, so mi takoj odgovorili, da ne potrebujejo le splošnih, temveč konkretne informacije o tem, ali delodajalci zaposlujejo tudi gluhe oz. kakšni so razlogi, da jih ne zaposlujejo, ter v čem delodajalci vidijo prednosti oz. pomanjkljivosti zaposlovanja gluhih delavcev. Zato sem opravila krajšo raziskavo med nekaterimi od članov, s katerimi imam tesnejše stike in se po številu zaposlenih uvrščajo med srednja oz. večja podjetja, po dejavnosti pa se razlikujejo med seboj (gre za trgovske in proizvodne družbe). Sklepala sem, da je pri njih več zaposlitvenih možnosti in da bi zaradi tega lahko imeli več izkušenj z zaposlovanjem gluhih oseb. Pa se je izkazalo, da ni ravno tako. Vseeno ocenjujem, da sem dobila od delodajalcev nekaj informacij, za katere upam, da bodo koristne tudi za gluhe osebe.

Problematika izobrazbe gluhih

Morda za začetek o izobrazbeni problematiki gluhih. Ko sem prebirala različno literaturo, sem zasledila, da imajo gluhi po večini zelo nizko izobrazbo. Nekateri izmed njih so celo nepismeni. Nedvomno je to razlog za slabše možnosti za uspešno življenje in zaposlitev. Zato je treba začeti reševati problematiko zaposlovanja gluhih že s spodbujanjem oz. priznavanjem pravice gluhih do prilagojenega izobraževalnega sistema. Le dobro izobražen gluhi človek je lahko konkurenčen pri pridobivanju in ohranjanju delovnih mest.

Nedvomno lahko k večji usposobljenosti in izobraženosti prispevajo tudi delodajalci neposredno. Za pripravo na konferenco sem prejela vprašanje, ali bodo gluhi lahko napredovali na delovnem mestu oz. imeli podporo vodstva za nadaljevanje izobraževanja. Gluhost ne more biti razlog, da delavec ne napreduje. Dejstvo, da je oseba gluha, ne more in ne sme vplivati na napredovanje na delovnem mestu. Prav tako zaradi gluhosti delodajalec ne more delavcu odreči usposabljanja na delovnem

mestu. To je diskriminacijska okoliščina, ki je prepovedana že z zakonom o delovnih razmerjih. Kar zadeva dodatno izobraževanje delavcev, pa je to seveda stvar potreb delodajalca in dogovora med obema strankama. V praksi delodajalci podpirajo svoje delavce pri izobraževanjih za pridobitev nove ali višje ravni izobrazbe, pa tudi kolektivne pogodbe dejavnosti priznavajo v takšnih primerih delavcem določene pravice. S tega vidika menim, da delodajalci sami po sebi niso ovira za izboljšanje izobraženosti gluhih delavcev.

Prednosti gluhih delavcev

Le nekaj delodajalcev, ki sem jih prosila za informacije, mi je odgovorilo, da zaposlujejo gluhe osebe. Teh sicer ni veliko, po navadi je to ena sama oseba. Veliko izmed njih pa mi je odgovorilo, da se v življenju niso srečali z gluhim kandidatom, torej da niso imeli niti priložnosti razmišljati o tem, ali naj gluho osebo zaposlijo ali ne.

Tam, kjer imajo zaposleno gluho osebo, pa so izjemno zadovoljni. To ne pomeni, da ni bilo treba česa spremeniti v delovnem procesu, da so ji omogočili zaposlitev – to je skoraj neizogibna predpostavka za zaposlitev gluhe osebe –, vendar pa se vsi strinjajo, da gluha oseba ni nič manj produktivna od drugih. Nekateri izmed njih celo menijo, da imajo gluhe osebe izjemno dobre predispozicije, da bi bile dobri delavci, saj imajo zmanjšano možnost pretirane socialne integracije, saj npr. pretirano klepetanje na delovnem mestu zmanjšuje raven koncentracije in s tem tudi produktivnosti delavca. Gluho osebo dojemajo kot skrbno, pozorno in vztrajno. Prav tako gluho jo dojemajo kot osebo, ki nima fizičnih omejitev, in v tem prepoznajo njeno prednost (nimajo fizičnih omejitev, ki so posledica bolezni ali poškodbe). Nekateri so napisali, da prilagoditev delovnega mesta gluhi osebi zahteva manj napora kot prilagoditev delovnega mesta delavcu, ki ima npr. težave s hrbtenico, težave srčno-žilnega sistema ipd.

Komunikacijske ovire

Vsi delodajalci, ki so na vprašalniku odgovorili, da zaposlujejo gluho osebo, so navedli tudi ovire. Logično so te ovire komunikacijske narave. Gluho osebo lahko zaposlijo predvsem na delovnem mestu, na katerem ni potreb po komuniciranju s strankami. Trgovske družbe so tako odgovorile, da gluha oseba ni primerna za delo v prodajalni, saj ne bi mogla komunicirati s strankami oz. bi to opravljala zelo težko. Gluhost je po njihovem mnenju nepremostljiva prepreka zaradi konstantnega dela s strankami. Predpostavljajo, da bi gluha oseba težko razumela stranko med truščem ob blagajni ali med običajnim delom v poslovalnici, kot je zlaganje blaga na police, pri čemer je zaposleni s hrbtom obrnjen proti prodajni površini.

Komunikacija z gluho osebo zahteva več časa. To je lahko oteževalna okoliščina v primeru, ko gre za dela, pri katerih ni serijske proizvodnje, pri katerih je vsak projekt

različen in pri katerih je veliko komunikacije med delavci samimi. Na delovnih mestih, na katerih je potrebno konstantno dogovarjanje in usklajevanje med vsemi delavci, je gluhost lahko ovira. Za gluho osebo je treba pripraviti pisna navodila za delo. To pomeni, da kljub organiziranemu sestanku v oddelku ima vodja vedno dodatno nalogo, da pisno komunicira še z gluhim delavcem. Dodatno pisno pojasnjevanje je lahko časovno zamudno (to vpliva tudi na podaljšanje delovnega časa).

Delodajalci se prav tako bojijo komunicirati z gluho osebo – strah jih je, ker ne poznajo znakovnega jezika, in predvidevajo, da z gluho osebo ne bodo znali komunicirati. Večina od njih tudi v zasebnem življenju nikoli ni imela stikov z gluho osebo. Tudi sama nisem imela teh izkušenj, dokler se nisem srečala z gospo Petro Rezar. Moram povedati, da sem imela pomislek, ali bom na sestanku lahko komunicirala z njo in kako bo to potekalo. Izkušnja je bila zelo pozitivna. Nikakršnih ovir ni bilo, pa tudi sestanek ni trajal dalj časa, kot bi trajal s sliščo osebo. Menim torej, da gre le za predsodek, ki se ga moramo nujno znebiti. Tudi delodajalci so navedli, da je bil potreben čas, da so se v podjetju navadili na potrebo po drugačnem komuniciranju, in da je bilo treba premostiti določene predsodke in strahove.

Varnost in zdravje pri delu

Za večino delodajalcev pomeni oviro za zaposlitev gluhe osebe tudi vidik varnosti in zdravja pri delu. Sistemizirana delovna mesta praviloma zahtevajo popolno slišnost in gluha oseba ne bi dobila potrdila medicine dela o zdravstveni sposobnosti. Posebno pride to do izraza pri delu v skladiščih ali proizvodnjah, pri katerem zaposleni prejemajo navodila za delo po slušalkah, pri katerem gre tudi za delo z viličarjem in nevarnimi stroji, pri katerem je na območju poslovnega prostora delodajalca veliko prometa in podobno. Večina tudi priznava, da nimajo nameščenih svetlobnih signalov, niso pa navedli razlogov za to. Sklepam, da je to povezano z visokimi stroški, zaradi česar se delodajalci ne odločajo za takšno ureditev delovnega procesa.

Usposabljanje s področja varstva pri delu poteka za gluhe osebe posebej, ločeno od ostalih članov skupine, saj je treba zanje pripraviti pisno gradivo in potem še individualne pisne pojasnitve varnostnega inženirja. Tudi to povzroča dodatne finančne obremenitve za delodajalca.

Težavo v zvezi z zaposlovanjem gluhih lahko pomeni tudi njihova manjša fleksibilnost oz. nefleksibilnost pri razporejanju na drugo delovno mesto. Velikokrat pri delodajalcih pride do razmer, ko morajo delavce prerazporejati k opravljanju drugega dela, in pri gluhi osebi to tako rekoč ne bi bilo mogoče, še posebno ne v primeru, ko niso vsa delovna mesta prilagojena tudi gluhim delavcem.

Sklep

Kljub temu da so se delodajalci zavedali ovir, ki lahko nastopijo z zaposlitvijo gluhe osebe, pa so se vseeno odločali za zaposlitev takšne osebe. Ovire, ki so jih identificirali, se jim očitno niso zdele nepremostljive. Tudi v praksi se je kasneje izkazalo, da dejansko z majhno prilagoditvijo delovnega procesa lahko (seveda na ustrezna delovna mesta) zaposlijo gluhega kandidata. Vsi so tudi potrdili, da bi v prihodnje prav tako zaposlili gluho osebo in da gluhost sama po sebi ne bo ovira.

Seveda pa delodajalci pričakujejo tudi finančne spodbude in olajšave za prilagoditev delovnega mesta gluhi osebi. Verjetno je nekaj teh sredstev mogoče pridobiti v ta namen, opažam pa, da delodajalci ne vedo, kakšne možnosti imajo. Že moje sodelovanje na konferenci je spodbudilo širšo razpravo o tej temi; v naši mesečni reviji Delodajalec smo objavili prispevek na temo zaposlovanja gluhih, napisala ga je Petra Rezar, dogovarjamo pa se tudi z zavodom za zaposlovanje, da bi objavili članek s področja zakonodaje in pravilnikov, ki urejajo zaposlitev gluhe osebe. Tako bodo tudi drugi delodajalci lahko brali o tem in se seznanili s finančnimi ugodnostmi, ki jim jih naši predpisi priznavajo za zaposlitev gluhe osebe. Strah, ki je povezan z zmožnostjo komunikacije z gluho osebo in skrbjo za varnost in zdravje pri delu, pa bomo morali izkoreniniti s primeri dobre prakse.

KAKO DO SLUŽBE - KAJ SI DELODAJALCI ŽELIJO OD DELOISKALCEV, KI BI SE RADI ZAPOSILILI?

Mag. Tamara Guzelj

Partner Consulting, d. o. o.

Večina ljudi, ki danes iščejo službo, se prej kot slej zave, da tradicionalne metode iskanja dela ne delujejo več. V času recesije in izjemnega tehnološkega napredka je objavljenih prostih delovnih mest malo, iskalcev zaposlitve pa veliko. Do službe, še posebno do dobre službe, se danes pride drugače kot pred petimi leti.

Večina deloiskalcev, tako sluščajih kot gluhih, službo išče na tradicionalen način. Mnogi so obupani, ker so se prijavili že na več kot sto objavljenih prostih delovnih mest, a niso bili niti vabljeni na razgovor. Cel kup je takšnih, ki se vsepovprek prijavljajo na prosta delovna mesta. Težava je v tem, da se delodajalci najbolj otepajo takšnih kandidatov. Pogosto se ti iskalci dela zapletejo v neproduktivni krog prijavljanja na najrazličnejša delovna mesta, delodajalci pa jih zavračajo. To ne pelje nikamor, ljudje so pa vedno bolj obupani, in ker so obupani, ne dobijo dela.

Danes je tako, da moraš natančno vedeti, kaj želiš delati in kje, če hočeš dobiti delo. Tega se je treba lotiti samoiniciativno, proaktivno, predvsem pa s pozitivnim pristopom in entuziazmom. Brez tega se je danes zaposliti izjemno težko. Je to lahko? Ne, ni lahko, še posebno ni lahko, če se vsakodnevno srečuješ s komunikacijsko oviro, s čemer se gluhi in naglušni soočajo na vsakem koraku.

Prav zato je za gluhe in naglušne iskalce zaposlitve še toliko bolj pomembno, da samoiniciativno navežejo stike z želenimi delodajalci s pomočjo elektronske pošte in tako najprej dokažejo, da znajo dobro komunicirati in da komunikacija z gluho ali naglušno osebo ni nikakršen bavljav. Delodajalci, ki niso vajeni komunikacije z gluhi ali naglušnimi ljudmi, se namreč pogosto bojijo, da ne bodo znali komunicirati z njimi. Zato naj gluha ali naglušna oseba že vnaprej dokaže, da je odlično strokovno usposobljena za določeno delo in da zna komunicirati. To je nekaj, kar si želijo vsak delodajalec.

Pa še nekaj si velja zapomniti: dela običajno ne dobi tisti, ki je najbolj strokovno usposobljen, temveč tisti, ki si tega dela najbolj želi, je največ pripravljen narediti za to in mu ni nerodno stopiti iz svojega območja udobja.

Zakaj?

V zadnjih petih letih se je način iskanja dela korenito spremenil

Recesija & izjemen tehnološki napredek

Delodajalci so z napredkom tehnologije in zaradi vedno večjih pritiskov po zniževanju stroškov začeli iskati nove sodelavce popolnoma drugače.

Tradicionalne metode iskanja službe ne delujejo več.

Nova orodja za iskanje dela in zaposlitve za vse iskalce zaposlitve (Facebook in LinkedIn)

Kako danes poišče službo?

Jaz, d. o. o. - direktor

Proaktivno in strateško iskanje službe

Kaj želim delati? Kaj znam? Kaj me veseli?

Kje želim delati? Panoga, podjetja v panogi

S pomočjo spleta raziskati delodajalce

Deloiskalci naj jih poiščejo 30 na podlagi njihovih kriterijev: koristno - da poslujejo pozitivno in da zaposlujejo ali vsaj redno izplačujejo plače

Trženjska kampanja

Prodajna kampanja

Potrebna orodja

Trženjska kampanja:

- Življenjepis
- Spremni dopis
- Profil LinkedIn
- Facebook, Twitter, splet, blogosfera

Prodajna kampanja:

- 30 delodajalcev
- Komunikacija – e-pošta

ZAKAJ BI ZAPOSILILI RAVNO VAS?

Kako se delodajalci odločajo, koga bodo zaposlili?

Strokovnost, znanja, veščine in kompetence

- Življenjepis
- Spremni dopis

- Komunikacija po e-pošti
- Profil LinkedIn
- Facebook, Twitter, splet, blogosfera
- Kaj si želijo delodajalci?
- Strokovna usposobljenost – izobrazba gluhih
- Inteligenca
- Strast in predanost
- Kulturna primernost za organizacijo
- Se bo kandidat dobro vklopil v tim?
- Komunikacijska znanja = ovira

Kako predstaviti svoje prednosti?

- Različni načini sodelovanja – moderne tehnologije, delo od doma
- Ugodnosti za delodajalca, če zaposli gluho osebo
- Pozitivizem in entuziazem
- Pokazati navdušenje in zanimanje za delodajalca in za konkretno delovno mesto:
»To si želim delati in to pri vas!«

Zaposlitveni pogovor

- Je Janez strokovno podkovan za to delovno mesto?
- Lahko Janezu zaupamo in verjamemo?
- Bo Janez prijeten sodelavec?
- Kako lahko vsakdo naredi dober vtis na zaposlitvenem pogovoru?
- Delovati samozavestno, a ne arogantno
- Izžarevanje **pozitivne energije** in **navdušenja** ter **zanimanja**
- **Nasmeh** na obrazu
- **Drža** naj bo pokončna
- Dober stik z očmi
- Dober stisk roke

- Urejen videz
- Kdaj na zaposlitvenem pogovoru se več kot polovica delodajalcev odloči za kandidata? V prvih 10 sekundah!
- Zahvalno pismo
- Zakaj?
- E-pošta ali papir?
- Kaj naj vsebuje?

DELO IN ZAPOSLOVANJE INVALIDOV (GLUHIH IN NAGLUŠNIH) – CILJI, UKREPI, AKTIVNOSTI ZAVODA

Lea Kovač, prof. defektolog

Zavod RS za zaposlovanje

Ključne besede

- Zaposljivost
- Lastnosti in omejitve
- Funkcioniranje
- Pomoč/podpora/storitve/program
- Mreženje

Vsebina

- Akcijski program za invalide 2014–2021
- Aktivnosti zavoda pri izvajanju Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov
- Poslovni načrt Zavoda za leto 2016 – invalidi

Akcijski program za invalide 2014–2021

- 13 ciljev, 91 ukrepov
- Ozaveščanje in informiranje
- Bivanje in vključevanje
- Dostopnost
- Vzgoja in izobraževanje
- Delo in zaposlovanje
- Finančno-socialna varnost

Akcijski program za invalide 2014–2021

- Zdravje in zdravstveno varstvo
- Kulturno udejstvovanje
- Šport in prostochasne dejavnosti

- Versko in duhovno življenje
- Samoorganiziranje invalidov
- Nasilje in diskriminacija
- Staranje z invalidnostjo

Peti cilj: delo in zaposlovanje

- Prepoved diskriminacije zaradi invalidnosti
- Povečanje zaposljivosti invalidov glede na število delovno aktivnega prebivalstva
- Pridobitev poklica glede na svoje zmožnosti in sposobnosti
- Preventiva in prilagoditev delovnih in življenjskih razmer oz. delovnega okolja
- Prehod mladih invalidov na trg dela

API – 5 Delo in zaposlovanje (pet ukrepov)

5.1 Poenotenje strokovnih meril in postopkov pri ugotavljanju posebnih potreb ali potrebne pomoči in podpore ter pri ocenjevanju invalidnosti

5.2 Zagotoviti sistem podpore delodajalcem, ki zaposlujejo invalide

5.3 Izboljšanje zaposljivosti zaposlenih invalidov

API – Delo in zaposlovanje (ukrepi)

5.4 Vključitev vseh brezposelnih invalidov v eno od aktivnih oblik obravnave

5.5 Zagotavljanje mreže strokovne podpore za izvajanje zaposlitvene rehabilitacije

5.6 Mirovanje pravic oz. prehod invalida iz statusa uživalca socialnih pravic v status iskalca zaposlitve ali zaposlene osebe in nazaj

5.1 Strokovna merila in postopki

Izvajanje postopkov po ZPIZ:

- zmanjševanje števila zahtevkov
- zmanjšanje števila vključenih v poklicno rehabilitacijo
- ustanovitev inštituta za medicinsko izvedenstvo

Izvajanje postopkov ZZRZI:

- stabilno število priznanih novih invalidnosti
- povečevanje števila vključenih v storitve zaposlitvene rehabilitacije – aktivne oblike pomoči
- bio-psiho-socialni model

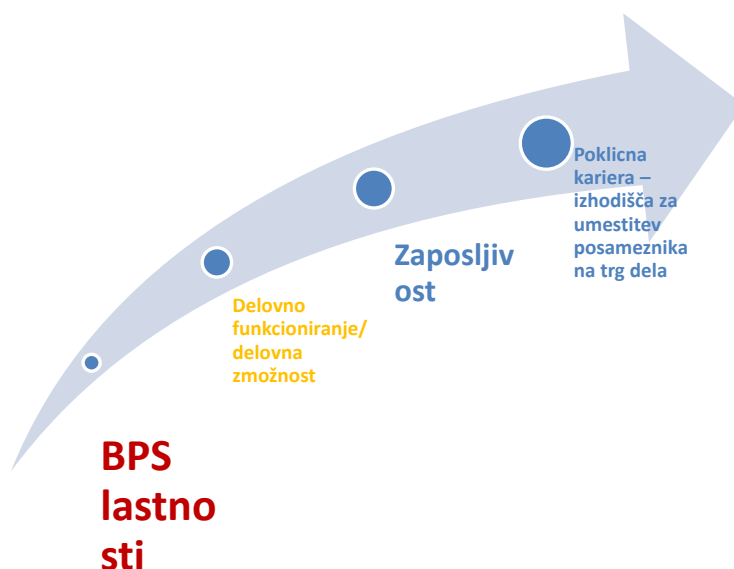
5.2 Aktivacija brezposelnih invalidov

- Povečanje števila vključitev invalidov v storitve Zavoda po ZUTD in ZZRZI
- Zagotavljanje podpore mladim invalidom pri prehodu iz izobraževanja v zaposlitev
- Stimulativni denarni prejemki za vse vključene invalide ne glede na status

5.3 Mreža strokovne podpore

- Povečanje števila strokovnih timov za izvajanje ZR za obdobje 2014–2020
- Postopna širitev mreže delodajalcev za izvajanje usposabljanja
- Izobraževanje in usposabljanje strokovnih delavcev
- Izboljšanje razmerja med številom brezposelnih invalidov in številom rehabilitacijskih svetovalcev
- Vključevanje invalidskih organizacij v sistem podpornih storitev

Poklicna kariera – izhodišča za umestitev posameznika na trg dela



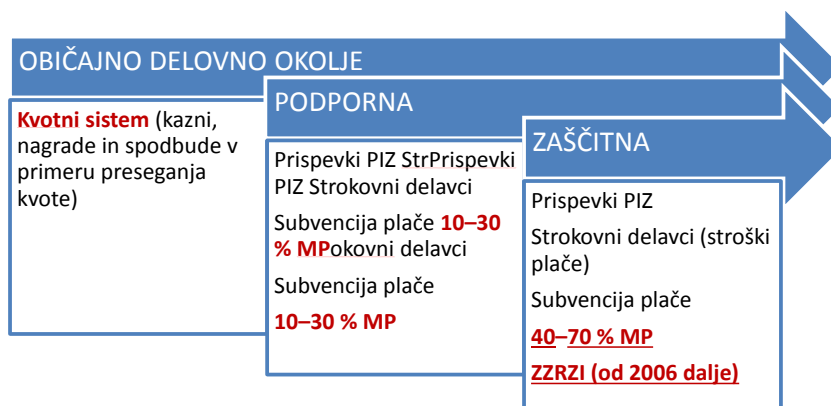
Dejavniki uspešnega zaposlovanja/integracije – sistemski vidik

- Izobraževanje in delo – poklicna kariera
- Vgrajevanje sodobnih znanj: komunikacijskih, jezikovnih, podjetniških
- Prijazen pravni in formalni okvir
- Stimulativni ukrepi – izenačevanje možnosti
- Kontinuirana in kompleksna strokovna **podpora**

Invalid(i) na trgu dela (sistemska) podpora:

- **Kvotni sistem** zaposlovanja invalidov
- **Odstopljeni prispevki**
- Nagrade in spodbude za zaposlovanje invalidov
- **P/Z rehabilitacija**
- **ZPIZ, ZRSZ**
- Invalidski sklad
- Invalid (status/pravica)
- **P/Z rehabilitacija**
- **Tehnična** (prilagoditev delovnega mesta in okolja)
- **Strokovna** (podporne storitve)
- **Subvencija plače** (od 10 do 70 % minimalne plače mesečno)

Sistemska podpora zaposlenim invalidom na trgu dela



Brezposelnost invalidov – trendi

- Število brezposelnih invalidov ob koncu novembra **2015 – 16.797**
- Stopnja povečevanja števila brezposelnih invalidov v zadnjih petih letih med 3,4 in 2,7 %, v letih **2014 in 2015 zmanjšanje števila brezposelnih invalidov**
- **Povečanje števila zaposlitev brezposelnih invalidov od 2011 dalje (30 % v 2011, 27 % v 2012, 9 % v 2013)**

Pravna podlaga za uveljavljanje sistemskih oblik podpore zaposlovanju invalidov

- **Odločba** o statusu invalida (ZPIZ, CSD, ZRSZ idr.)
- Odločba o pravici do storitev poklicne/zaposlitvene rehabilitacije (ZPIZ/ZRSZ)
- Odločba o zaposljivosti v zaščitni ali podporni zaposlitvi (ZRSZ)
- Odločba o nezaposljivosti (ZRSZ)
- Rehabilitacijski svetovalec
- Rehabilitacijska komisija

Zaposlitvena rehabilitacija in zaposlovanje invalidov – pravna podlaga

- Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov
- Navodilo o izpolnjevanju obrazca **prijava v zavarovanje za invalide**
- Pravilnik o merilih in postopku za določitev višine **subvencije plače za invalide**
- Pravilnik o **zaposlitvenih centrih**
- Pravilnik o **invalidskih podjetjih**
- Standardi storitev, mreža izvajalcev

Brezposelni invalidi in izhodi v zaposlitev (2009–2015)

	Število BO	Število BO-INV	Delež BO-INV	Zaposlitve BO-INV
2009	96.672	13.132	13,6	1.629
2010	110.021	14.920	13,5	1.618
2011	112.754	16.873	14,9	2.107
2012	118.061	17.454	14,8	2.694
2013	124.015	17.936	14,5	2.937
2014	119.458	17.646	14,7	2.929
2015	107.412	16.797	15,6	2.717

Zaposlitvene možnosti brezposelnih invalidov

- V obdobju 2010–2013 se je zaposlilo v povprečju **13,7 % brezposelnih invalidov**
- **Vključitev v storitve zaposlitvene rehabilitacije pomembno povečuje možnosti za zaposlitev (30 % v obdobju 2010–2013, 45 % v dveh letih od vključitve)**
- *BI: delež prejemnikov DSP 22,6 %*
- *BI-ZR: delež prejemnikov DSP 63 %*

Struktura brezposelnih invalidov – vrsta invalidnosti (2012–2015)

Vrsta invalidnosti	Število brezposelnih invalidov			
	XII 2012	XII 2013	XII 2014	XII 2015
Delovni invalidi in invalidi z ugotovljeno telesno okvaro	14.393	14.795	14.220	13.232
Kategorizirana mladina	834	831	779	721
Po ZUZIO IN ZZRZI*	2.219	2.294	2.634	2.832
Vojaški invalidi	8	14	13	11
Skupaj	17.454	17.936	17.646	16.797

Aktivnosti Zavoda – izvajanje ZUTD in ZZRZI

Aktivnosti 2015	Število oseb
Vključitve v APZ programe	1.495
Zdravstveno zaposlitveno svetovanje	1.886
Rehabilitacijsko svetovanje brezposelnim invalidom	9.309
Obravnave na rehabilitacijski komisiji	1.030
Vključevanje in spremljanje izvajanja zaposlitvene rehabilitacije vključno z izdelavo rehabilitacijskega načrta	2.228
Ocenjevanje zaposlitvenih možnosti invalidov	527
Zaposlitve brezposelnih invalidov	2.717

Vključitve invalidov v APZ in ZR (2012–2015)

	2012	2013	2014	2015
Vključitve v APZ	1.985	2.448	2.092	1.495
Vključitve v ZR	1.945	1.866	2.110	2.228

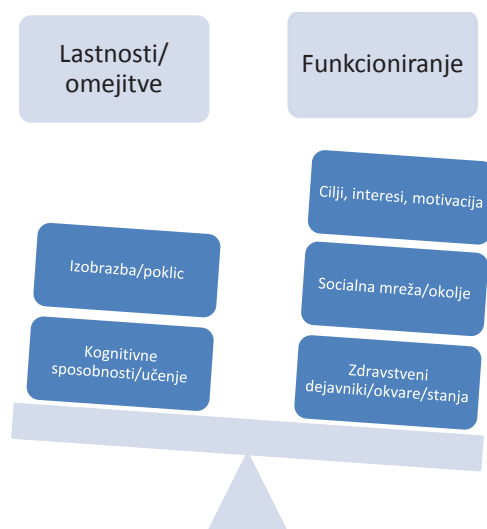
Izvajanje ZZRZI (2012–2015) – status invalida/pravica do ZR

	2012	2013	2014	2015
Pridobili status invalida	138	144	174	158
Pridobili status invalida/pravico ZR	480	483	576	535
Pridobili pravico do ZR	234	200	241	165

ZZRZI – odločbe o zaposljivosti 2006–2015

	Odločbe o PZ	Odločbe ZZ	Odločbe NEZ
2006	21	170	165
2007	17	76	85
2008	29	54	131
2009	37	73	163
2010	42	74	140
2011	32	59	204
2012	47	88	184
2013	43	94	190
2014	59	80	250
2015	57	98	303
Skupaj	384	866	1.815

BPS struktura – zaposljivost



Rehabilitacijske komisije 2006–2015

H66 Gnojno in neopredeljeno vnetje srednjega ušesa	1
H661 Kronično tubotimpanalno gnojno vnetje srednjega ušesa	1
H663 Druge vrste kronično gnojno vnetje srednjega ušesa	1
H800 Otokleroza na ovalnem okencu, neobliterativna	1
H809 Otokleroza, neopredeljena	1
H811 Benigna paroksizmalna vrtoglavica	1
H819 Motnja vestibularne funkcije, neopredeljena	3
H90 Prevodna in zaznavna izguba sluha	4
H900 Prevodna naglušnost, obojestranska	11
H901 Prevodna naglušnost, enostranska z nespremenjenim sluhom na nasprotni strani	8
H902 Prevodna naglušnost, neopredeljena	2
H903 Zaznavna naglušnost, obojestranska	98
H904 Zaznavna naglušnost, enostranska z nespremenjenim sluhom na nasprotni strani	3
H905 Zaznavna naglušnost, neopredeljena	103
H906 Kombinirana prevodna in zaznavna naglušnost, obojestranska	38
H907 Kombinirana prevodna in zaznavna naglušnost, enostranska z nesprem. sluhom na nasprotni strani	4
H908 Kombinirana prevodna in zaznavna naglušnost, neopredeljena	7
H91 Druge okvare sluha	2
H910 Okvara sluha zaradi ototoksinov	1
H911 Starostna naglušnost	1
H912 Nenadna idiopatska okvara sluha	2
H913 Gluhonemost, ki ni uvrščena drugje	70
H918 Druge opredeljene okvare sluha	2
H919 Okvara sluha, neopredeljena	100

Zaposlitvene možnosti ocenjenih na RK – vrsta in stopnja funkcijskih omejitev

- Ugotovljene **zmerne oz. velike težave** na področju funkcijskih omejitev: znanja, motivacije, delovne izkušnje, pridobljene spretnosti, omejitve zmogljivosti za delo, vzdržljivosti, sprejemanja invalidnosti, stopnje učinkovitosti in socialne mreže
- Ugotovljene **zmerne težave na področju gibalnih oz. komunikacijskih ovir**

Merila za priznanje pravice do ZR

- Iskanje ustreznega dela in zaposlitve
- Poklicni cilji
- Znanja
- Delovne izkušnje
- Pridobljene spretnosti
- Socialne spretnosti in veščine

- Socialne podporne mreže
- Motiviranost

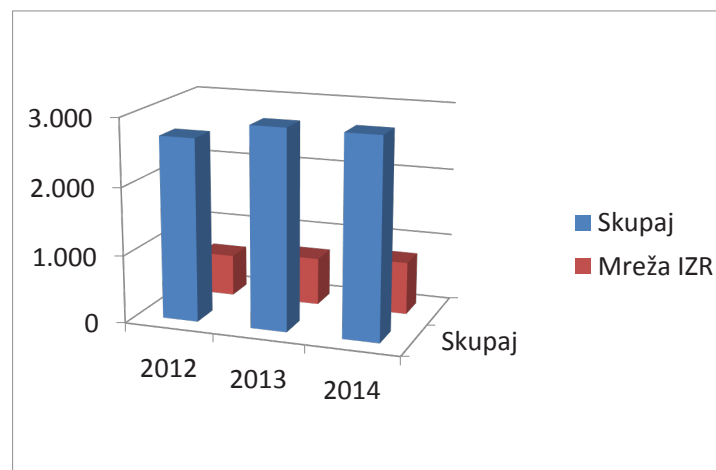
Merila za priznanje pravice do ZR

- Omejitve zmogljivosti (za delo)
- Težave pri učinkovitosti (pri delu)
- Težave in ovire pri sprejemanju lastne invalidnosti
- Oviranost (gibalne, komunikacijske idr.)
- Potreba po analizi in prilagoditvi delovnega mesta in delovnega okolja
- Samostojnost pri usposabljanju, izobraževanju, zaposlitvi

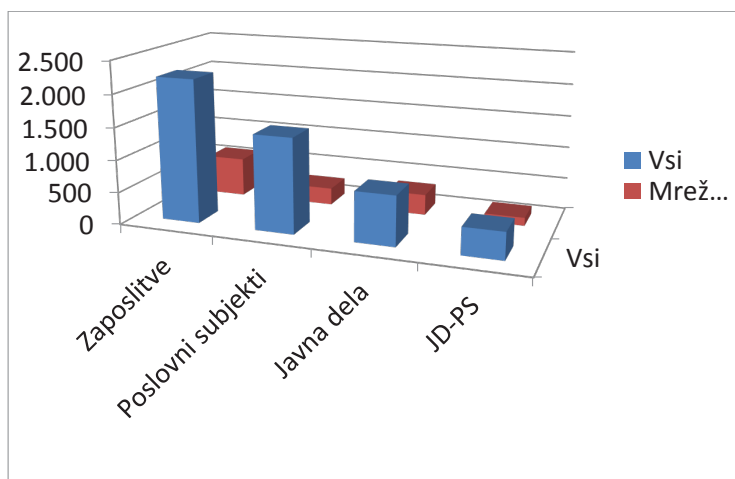
Mreža delodajalcev IZR 2015

- 1.275 delodajalcev
- 262 področij usposabljanja
- 723 oseb na usposabljanju

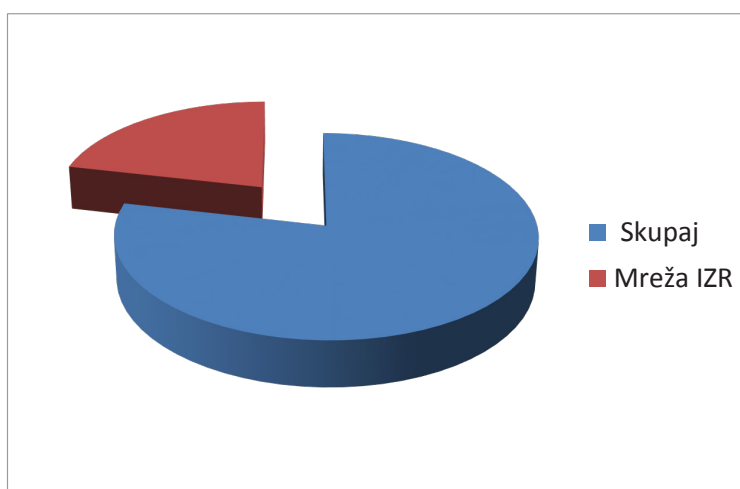
Zaposlitve brezposelnih invalidov 2012–2014



Zaposlitve brezposelnih invalidov 2014



Zaposlitve invalidov 2014 – delež vključenih v ZR



Izvajanje storitev zaposlitvene rehabilitacije

- Zagotavljanje zgoščene in **kontinuirane obravnave** v okviru storitev – čakalne vrste
- Poudarek na **mreži delodajalcev** in usposabljanju na konkretnih delovnih mestih
- **Stalnost članov strokovnega tima** in njihovo vključevanje v izvajanje drugih programov v skladu s predvidenim obsegom izvajanja tima
- **Poznavanje razmer** in zakonitosti **na trgu dela** in zaposlovanja pri izvajalcih storitev.

PN Zavoda 2016

- **Uveljavitev timske obravnave** pred obravnavo na rehabilitacijski komisiji zavoda
- **Spremljanje izvajanja rehabilitacijskega načrta:** spremljanje učinkov vključitve v zaposlitveno rehabilitacijo, pridobivanje povratnih informacij od invalida, načrtovanje vsebine in obsega potrebnih storitev

Usposabljanje članov rehabilitacijskih komisij

- **Krepitev mreže izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije:** zagotoviti aktivno sodelovanje rehabilitacijskih svetovalcev na rednih mesečnih timskih sestankih izvajalcev
- **Sodelovanje z delodajalci:** sistematično spremljanje zaposljivosti zaposlenih invalidov z odločbami o zaščitni oz. podporni zaposlitvi
- **Sodelovanje z izvajalci programov socialne vključenosti:** sistematično spremljanje zaposljivosti vključenih invalidov
- **Sodelovanje z invalidskimi organizacijami/združenji:** ozaveščanje oz. informiranje članov/širše javnosti o vprašanih invalidskega varstva in rehabilitacije ter sistematičnega ugotavljanja potreb invalidov
- **Sodelovanje z lokalno skupnostjo:** ustanavljanje zaposlitvenih centrov, aktivno sodelovanje pri pripravi analize stanja oz. izvedbi akcijskih planov v občinah prejemnicah/kandidatkah za listino Občina po meri invalidov (vodje uradov in svetovalci)

Financiranje podpornih storitev – izzivi

Vprašanje (plačila) podpore, ki jo izvajajo:

- svojci
- delodajalec (mentorji, vodje)
- invalidske/nevladne organizacije

Primer iz prakse ZR

- M., 33 let
- OŠ, 2 leti delovnih izkušenj (pek)
- Motiviran, neizoblikovani poklicni cilji

- Nima zdravstvenih težav, okvara sluha
- Zaposlitvena rehabilitacija 12 mesecev
- Predlog za podporno zaposlitev

Ovire pri zaposlovanju:

- delo v ropotu
- v prepihu, vlagi, prahu in na mrazu
- kjer sta potrebna pri delu dobra govorna komunikacija in sluh
- na višini, v globini

Priložnosti za zaposlitev

- izjemna natančnost
- točnost
- pozornost
- osredotočenost na delo
- odlična predstavljalnost
- zaznava napak
- praktična iznajdljivost

KAJ PA JAZ VEM O SEBI?

(WHAT DO I KNOW ABOUT MYSELF?)

Rob van Maanen

Direktor FlexPaya BV, Nizozemska

Splošne informacije za delodajalce

- Ko razmišljamo o gluhih in naglušnih osebah, moramo najprej vedeti, kaj pomeni biti gluha ali naglušen. Ko ta dejstva razumemo in upoštevamo, se lahko izognemo mnogim nesporazumom, napakam in predsodkom.
- Vedeti moramo, da so si med seboj gluhi in naglušni ljudje različni. S skupnimi močmi lahko ugotovimo, katere so najboljše rešitve za njihovo zaposlitev. Ne razmišljate o rešitvah sami, temveč jih poskusite rešiti skupaj z zaposlenimi. Gluha oziroma naglušna oseba najbolje ve, kaj je zanjo najboljše, zato vam lahko že sama ponudi pravi odgovor.
- Pogovorite se z zaposlenim, na kakšen način boste komunicirali z njim. Ali gluha oziroma naglušna oseba govori z glasom ali raje govori po tihem oziroma brez glasu? Zelo malo gluhih oziroma naglušnih oseb govori dobro oziroma sploh lahko govori. Branje z ustnic oziroma počasno govorjenje lahko vzame preveč časa.
- Za komunikacijo lahko uporabimo tolmača znakovnega jezika, pisnega tolmača, pogovor na štiri oči ali – če je mogoče – komunikacijo prek e-maila, chata ali skypa. Za krajše pogovore lahko uporabimo pisalo in papir, prenosni računalnik, tablico ali mobilni telefon.
- Preverite, ali je gluhi oziroma naglušni vse pravilno razumel (odvisno od nalog, ki jih je prejel). Gluhi oziroma naglušni se lahko pretvarja, da je vse razumel, v resnici pa ni razumel ničesar.
- Zavedati se moramo, da gluhi oziroma naglušni večino informacij (ali vse) prejmejo skozi svoje oči. Osebe slišijo slabo ali pa slišijo vse. Včasih pri pogovoru pomaga, da čim bolj uporabljamo mimiko telesa, govorimo jasno in tiho (ne pretiravamo). Vsak lahko s svojimi rokami pokaže stvari in z malce domiselnosti lahko komuniciramo zelo slikovito in tako gluha oseba stvari razume lažje.
- Gluhi ali naglušni morajo pogosto ugotoviti, o čem se ljudje pogovarjajo, ali pa prosijo, da jim nekdo ponovno pove, za kaj gre. Zelo veliko jim pomeni, da jim kolegi obrazložijo, o čem se pogovarjajo, saj to pove, da so na sestankih kot gluhe osebe udeleženi enakopravno.
- Upoštevati je treba, da gluhe ali naglušne osebe na sestankih dojemajo informacije počasneje. Dajte jim več časa, da gluha oseba dojame, o čem se pogovarjate, in da ima možnost prispevati tudi svoje mnenje.

- Redno jih ocenjujte: sproti lahko odkrijete njihove težave in frustracije. Vedno bodite do njih odprti in iskreni ter jim dajte možnost, da se razvijejo in izboljšajo.
- Poskusite najti osebo, ki bo se bo dobro razumela z gluhim oziroma naglušnim. Ta oseba lahko gluhi osebi pomaga pri delu, pri prevajanju v običajnih pogovorih pri kavi kot tudi pri tolmačenju na sestankih.
- Zavedati se je treba, da se gluha ali naglušna oseba, ki je pri delu običajno zelo skoncentrirana, lahko v podjetju počuti zelo osamljeno. Povabite jo, da se vam pridruži pri kosilu ali na kratkem sprehodu.
- Gluha ali naglušna oseba je običajno zelo motivirana za delo. Paziti je treba, da kljub vsemu ni preveč zasuta z delom. Preverite, kdaj je čas, da si malce odpočije. Zaradi preveč zagnanosti in delavnosti se v tej skupini ljudi lahko še hitreje pojavi izgorelost.
- Ali bi vaša organizacija sprejela v kolektiv nove gluhe ali naglušne? Vprašajte svoje trenutno zaposlene gluhe in naglušne o njihovih izkušnjah v podjetju. Gluhi zase najbolj vedo, kaj (še) potrebujejo.

Nasveti za gluhe in naglušne

Gluhi in naglušni lahko v službi delajo popolnoma normalno. Vendar pa so določene stvari, ki jih morate upoštevati vi in tudi organizacija, v kateri delate.

Najpomembneje je, da se zavedate dejstva, kaj v službi lahko delate oziroma česa ne morete. Razumevanje in zavedanje o vaših kakovostih in spretnostih je torej pomembno. Vsak gluha in naglušna oseba je edinstvena, zaradi česar ne moremo vsem dajati enakih nasvetov. Spodaj lahko preberete nekaj nasvetov, ki bi lahko bili koristni za vas.

Prijava za službo

- Obrnite svojo invalidnost (gluhoto) v svojo korist. Na katerih področjih ste kljub svoji invalidnosti resnično boljši od drugih? Na primer: lahko mislite bolj vizualno, osredinite se na delo, bodite bolj spretni z rokami.
- Ali se vam zdi težko napisati dobro vlogo ali življenjepis za službo? Veliko dobrih nasvetov o tem lahko najdete na spletu.
- Najdite osebo, ki bo preverila vašo vlogo in življenjepis. Prijava namreč ne sme vsebovati slovničnih napak, zato je dobro, da jo za vami pregleda še kdo.
- Dobro premislite, ali boste v prijavi omenili, da ste gluhi ali naglušni. Včasih je dejstvo, da ste gluhi, vredno omeniti v prijavi. Če to navedete, se morate zavedati posledic. Ali imate zavoljo tega, da ste gluhi, morda razvite kakšne posebne

sposobnosti, talente? Če je tako, jih omenite. Če v prijavi za službo omenite, da ste gluhi, in zaradi tega ne bo posledic, potem to omenite tudi na razgovoru za službo.

- Če v prijavi za zaposlitev niste navedli, da ste gluhi /naglušni, in ste kasneje povabljeni na razgovor, je koristno, da se posvetujete o prisotnosti tolmača na razgovoru. Kljub vsemu menimo, da bi morali opraviti razgovor z delodajalcem kar sami. Ali morda uporabljate tolmača v običajnem pogovoru z normalno slišječimi ljudmi? Če je tako, potem na prvi razgovor pripeljite tolmača s seboj.
- Dobro se pripravite na prvi razgovor. Skupaj z drugo osebo vadite odgovore na pogosto zastavljena vprašanja. Nekaj jih najdete tudi tukaj.
- Med razgovorom omenite rešitve in določbe, ki določajo položaj gluhih v organizaciji in s pomočjo katerih lahko delo tudi dobro in lažje opravljate; to so npr. tolmači znakovnega jezika ali pisni tolmači, vaje za znakovni jezik za kolege v službi, varnostni sistem, telefon s funkcijo za pošiljanje sporočil ob klicu ipd.
- Pomembno se je zavedati sebe, svoje pomembnosti, biti navdušen in vedeti, kako lahko svoje kvalitete dobro prodajamo, kako najdemo nove rešitve in tako lahko dobro opravljamo svoje delo.

V službi

Naj vaši kolegi vedo, da ste gluhi oziroma naglušni in kako lahko to čim bolj upoštevajo.

Optimalno okolje v službi je zelo pomembno. Posvetujte se z delodajalcem o tem, kakšen naj bi bil vaš delovni prostor. Kje v sobi je vaš delovni prostor, kakšna je osvetlitev?

Sami organizirajte začetni tečaj znakovnega jezika za svoje kolege ali pa povabite nekoga, ki znakovni jezik že pozna. Ta oseba lahko vašim kolegom pove kaj več o gluhoti in kako se lahko zaposleni soočijo z gluhiimi ljudmi. Naj vedo in spoznajo, kako se počuti gluha ali naglušna oseba, z namenom, da se naučijo nekaj znakovnega jezika in kulture gluhih. Za ljudi, ki slišijo normalno, so te zadeve zanimive, in vse to jim lahko predstavite na zabaven način.

Ostanite iskreni do sebe in drugih: biti gluhi ali nagluhi zna biti naporno. Bodite pozorni na meje svojih zmožnosti.

Ne pozabite zgraditi odnosa s svojimi sodelavci tudi zunaj delovnega okolja; to namreč pomaga krepiti dobre odnose znotraj podjetja. Pogovarjajte se z ljudmi pri kavnem avtomatu, med kosilom, pojdite z njimi na pijačo. To je včasih lahko naporno, vendar s tem gradite svoj položaj v podjetju.

Zelo koristno je imeti prijatelja v podjetju; kolega, ki ti je blizu in ti ne posreduje le uradnih informacij, temveč tudi neformalne informacije, ki krožijo v podjetju. Gluhe in

naglušne osebe običajno ne dobijo teh informacij (ker jim tega nihče ne pove).

Sestanki so lahko precej naporni za gluhe ali naglušne. Sporazumite se s kolegi o tem, kako bi bilo za vas najbolje, da sledite sestanku. Na primer, sporazumite se z ljudmi, naj ne govorijo drug čez drugega oziroma naj za pogovor obstaja seznam tem, o katerih se pogovarjate. Pomaga tudi, če sedite zraven glavnega govorca in tako lahko opazujete vse ljudi, ki govorijo.

Za gluhe in naglušne je telefonirati težko oziroma nemogoče. Kljub temu je za nekatere službe pomembno, da ste lahko takoj dosegljivi. S svojim delodajalcem se dogovorite, kako lahko rešite to težavo. Morda bi se kateri od vaših kolegov namesto vas javljal na vaš telefon? Ali pa bi vas ljudje lažje in hitreje našli prek e-pošte ali chata?

Temeljno vprašanje

Kateri so izzivi in dejavniki za uspeh, ki se nanašajo na udeležbo gluhih in naglušnih na trgu dela?

Izzivi

Če je gluha oseba deležna preveč podpore družinskih članov, posebnih šol (šol za gluhe in naglušne) in z uporabo znakovnega jezika, se lahko pojavi več težav v običajnih razmerah v delovnem okolju.

Stopnja izobrazbe je v veličini primerov (pre)nizka.

Nizka samopodoba

Večji poudarek je na zaposlovanju oseb glede na njihovo komunikacijo, namesto na usposobljenosti.

Dejavniki uspeha

Ko govorimo o vedenjskem vzorcu človeka – zavedanje o tem, kaj lahko naredimo oz. česa ne moremo narediti, kako se obnašamo v določenih okoliščinah – asertivnost

V postopku prijave na delovno mesto je pomembno, da se oseba zaveda, da bo zaradi svoje invalidnosti v delovnem okolju sprejeta drugače. Če gledamo s pozitivnega stališča, je delodajalca lažje prepričati, da zaposli gluho osebo, ki ima več znanja, kot osebo, ki sliši normalno in nima tega znanja.

- Kaj vem o sebi?
- Kaj lahko vprašam oz. bi moral vprašati sebe, preden začnem iskati zaposlitev?
- Ali vem, kaj je moja strast?
- Kaj me motivira?
- Ali vem, kaj zmorem?
- Ali vem, kaj si ljudje mislijo o meni?
- Ali vem, katera znanja, veščine in kvalitete imam?
- Kaj vem o trenutnem stanju na trgu dela?
- Ali imam realno predstavo o svojih priložnostih na trgu dela?
- Kako lahko prispevam k večji uspešnosti podjetja?

Praktični primeri za iskanje službe

Ali vem kaj več o primerih zaposlenih gluhih v (rednih) službah:

- v svojem družinskem krogu;
- med svojimi prijatelji;
- na internetu;
- v filmih na Youtubu;
- v drugih državah;
- o sebi.

Na kaj moramo biti še pozorni?

- Ali so opravljene raziskave o tem, zakaj so gluhi dobili zaposlitev in kako?
- Kaj so storili, da so dobili službo?
- Ali je lažje dobiti službo v majhnem (manjšem) ali velikem (večjem) podjetju?
- V kateri starostni skupini je možnost zaposlitve največja?
- Je lažje dobiti zaposlitev majhnem (manjšem) ali velikem (večjem) mestu?
- Kdo lažje dobi zaposlitev? Moški ali ženske?
- Katere vrste zaposlitev so najvišje rangirane in zakaj?
- Je morda že opravljena analiza v zvezi z načinom prijave za zaposlitev

Predlogi za iskalce zaposlitve

Uporabiti ali razviti je treba posebna orodja za ocenjevanje gluhih in naglušnih, da bodo ti bolj prepoznavni.

Vaditi postopek prijave za službo od A do Ž (v realnih okoliščinah z realnim delodajalcem).

Pred zaposlitvenim pogovorom se je treba posvetovati o tem, ali bom delodajalcu povedal, da sem gluhi; posvetujem se tudi glede prisotnosti tolmača na pogovoru.

Uporabljati je treba socialni medij, da se povežemo z delodajalci.

Predlogi, kako priti do zaposlitve

Raziskati je treba, v katerih sektorjih, enotah, podjetjih lahko pričakuješ največjo možnost za uspeh pri posredovanju in napotitvi k delodajalcu (na podlagi prejšnjih uspešnih poskusov).

Preden prehitro posredujemo prošnjo, najprej pošljemo kratko vprašanje oz. informacijo natančno določenim delodajalcem (to je kratka informacija o delodajalcu, ki je koristna za nas).

Obiskati delodajalce (sproščeno in brez obveznosti) z namenom, da se z njimi pogovorimo o delu in delovnem mestu, ki bi ga opravljali gluhi in naglušni.

Pogovoriti se o možnosti službe in kreativnosti v službi.

Zgraditi odnos.

Zakaj zaposliti gluho osebo?

Gluhi zaposleni se srečujejo z veliko več izzivi v službi, so veliko bolj potrpežljivi in fleksibilni.

Gluhi ljudje so izredno talentirani pri premagovanju komunikacijskih in kulturnih ovir v vsakodnevnih okoliščinah. To dejstvo lahko razumemo kot spretnost in rešitev mnogih težav, ki nastajajo v medsebojni komunikaciji.

Gluha ali naglušna oseba bi v podjetju lahko predlagala storitve, lastnosti ali oglaševalske ideje, na katere drugi delodajalci ne bi nikoli pomislili ali razmišljali o njih.

Zakaj zaposliti gluho osebo?

Študije so pokazale, da so invalidni ljudje bolj zanesljivi, odgovorni in pripadni podjetju.

V neki študiji je bilo ugotovljeno, da so zaposleni gluhi in naglušni ljudje najbolj zaščitene osebe v podjetju!

Zaposleni gluhi so nagnjeni k temu, da v službi trdo delajo, z namenom, da si zagotovijo svoj položaj, in iščejo priložnosti za napredovanje v svoji karieri.

Delovno okolje lahko s svojimi gluhi zaposlenimi osebami prispeva k obogatitvi kulture celotnega podjetja.

Filmi na Youtubeu

Na Youtubeu lahko najdemo veliko uspešnih primerov zaposlenih gluhih v rednih službah.

Lahko analiziramo primere:

- V kakšni vrsti podjetja oziroma organizaciji?
- Kakšna je funkcija delovnega mesta?
- Kakšna vrsta izobrazbe je zahtevana?
- Kje je podjetje?
- Kakšni so sodelavci?
- Katere prilagoditve so narejene na delovnem mestu?

Namigi

Prijava za službo – namigi za gluhe in naglušne

Splošne informacije za delodajalce

Primeri iz Nizozemske

Prihodnji koraki

Ustanoviti (mednarodno) mešano delovno skupino, v kateri bo poleg normalno slišočih članov tudi nekaj gluhih oziroma naglušnih oseb.

Razviti nove metodologije, ki so lahko uporabljene v več državah

Biti udeleženi v evropskih programih, kot je Erasmus+

MOJA KARIERA GLUHE POLITIČARKE

Helga Stevens

Članica Evropskega parlamenta,

Skupine Evropskih konservativcev in reformistov

Kdo sem jaz?

- Uporabnica znakovnega jezika
- Rojena v Flandriji, Belgija
- Prva gluha pravica v Belgiji
- Članica Evropskega parlamenta

Začetki moje kariere

Pridobljena izobrazba

- 1988 –1993 Študij prava (Katoliška univerza v Leuvenu)
- 1991–1992 Izmenjava Erasmus (Leeds, Združeno kraljestvo)
- 1993–1994 Magisterij prava (Berkeley, Kalifornija)

Internships – pripravništvo

- 1991 - 1992 Pravna pisarna v Bruslju
- 1993 - 1994 Izobraževanje o pravicah invalidov in obrambni sklad
- Center za pravo in gluhe v Kaliforniji
- Delo v nevladnih organizacijah
Forum Evropske pravice za invalide
- Delovna skupina za zakonske pravice
- Odbor na temo invalidne ženske
- Evropska unija gluhih
- Predsednik
- Izvršni direktor
- Flamsko združenje gluhih
- Predsednik
- Članica sveta

Politična kariera

- 2004–2014 Članica flamskega parlamenta
- 2007–2014 Članica mestnega sveta v Ghentu
- 2007–2014 Belgijska senatorka
- 2014 – Članica Evropskega parlamenta

Evropski parlament:

PRAVICE

- Odbor za državljanske svoboščine, pravice in notranje zadeve
- Migracije in azil
- Temeljne pravice (= človekove pravice!)
- Zasebnost
- Varovanje podatkov

ZAPOSILITEV

- Odbor za zaposlovanje in socialne zadeve
- Več tematik v zvezi z invalidnostjo
- Direktive za enakost pri zaposlovanju
- Poročilo UNCRPD o implementaciji
- Begunci: socialna vključenost in integracija na trg dela

ZNAKOVNI JEZIK V EU/EP

- Sklepi 1988–1998
- Ratifikacija UNCRPD (EU 2010)
- Sklepi UNCRPD 2015
- Dostopnost javnih obravnav in sej odborov
- Določba o prevajalcih znakovnega jezika po EP

Gluhe osebe v politiki v Evropskem parlamentu

Dr. Ádám Kósa (Madžarska)

Helga Stevens (Belgija/Flandrija)

Nacionalni parlament

Gergely Tapolczai (Madžarska)

Helene Jarmer (Avstrija)

Pilar Lima (Valencija/Španija)

NAGOVOR

Ádám Kosa

Evropski poslanec Evropske ljudske stranke

Dobrodošli!

Najprej bi se vam rad zahvalil za prijazno povabilo. V čast mi je, da ste me povabili. Obžalujem, da se ne morem udeležiti tega pomembnega srečanja. Kot vsi vemo, smo gluhi in naglušni specifična skupnost, ki je posebna zaradi svojih članov. Ti se srečujejo z večkratno diskriminacijo, zato je večja možnost socialne izključenosti.

Verjamem, da naša skupnost opomni – ne samo nas – tudi vse druge, da posvetijo več pozornosti tistim, ki imajo okvare, kot jih imamo tudi mi. Vse to je pomembno pri osveščanju družbe.

Istčasno mi dovolite, da kot poročevalec o izvedbi poročila na strani Evropskega parlamenta delno skritiziram Konvencijo o pravicah invalidov. Zakaj? Čeprav je za nadzor in implementacijo konvencije odgovornih osemnajst članov mednarodnega komiteja ZN, je bil za predstavljanje ljudi z okvaro sluha izvoljen samo en naglušen strokovnjak, medtem ko je naglušna skupnost med najštevilčnejšimi na svetu.

Skupnost gluhih in naglušnih meni, da se konvencija ne ukvarja prav pogosto s to specifično skupnostjo. Menimo, da je za zaposlitveno priložnostjo izobrazba ključna pri uspehu vključitve.

Osebno menim, da bodo brez izobrazbe naglušni otroci izključeni tudi v prihodnosti.

CRPD – Konvencija o pravicah invalidov bo kmalu razpravljala o enem izmed najbolj pomembnih členov, natančneje o 24. členu, v katerem so gluhi in naglušni omenjeni v povezavi z vključeno izobrazbo.

Upam, da bodo s to odlično novico gluhe in naglušne osebe imele boljše priložnosti na področju zaposlovanja.

S tem namenom vam želim uspešno konferenco in se veselim vaših dosežkov na podlagi njenih sklepov.

KONFERENCA: IZZIVI IN PRILOŽNOSTI GLUHIH NA TRGU DELA

(zapisnik)

Mag. Dušan Dvorščak, moderator

Lep pozdrav vsem skupaj. Dovolite mi, da na začetku današnje konference predstavim dogodke in naše goste. Z nami so: predsednik državnega sveta gospod Mitja Bervar, evropska poslanca gospod dr. Igor Šoltes iz Skupine Zelenih / ESZ, ki je hkrati gostitelj te konference, in njegova kolegica evropska poslanka gospa Helga Stevens iz Skupine Evropskih konservativcev in reformistov, generalna direktorica Direktorata za invalide, vojne veterane in žrtve vojnega nasilja na Ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti gospa Dragica Bac, direktor Zavoda za gluhe in naglušne Ljubljana gospod Boris Černilec, predsednik Zveze društev gluhih in naglušnih Slovenije gospod Mladen Veršič, predsednica Društva učiteljev gluhih Slovenije gospa Petra Rezar.

Spoštovani gostje, pozdrav velja tudi vam, predstavnikom delodajalcev, podjetnikom, nevladnim organizacijam, kolegom pedagogom, dijakom, učencem in vsem drugim. Dobrodošli na mednarodni konferenci z naslovom Izzivi in priložnosti gluhih na trgu dela, ki ga financirata evropski poslanec dr. Igor Šoltes in Društvo učiteljev gluhih Slovenije.

Ko smo se pripravljali na to konferenco, sem med drugim naletel na izjavo ministrice dr. Anje Kopač Mrak, ki je ob tej priložnosti zapisala, da sta za socialno varnost in blaginjo ključnega pomena delo in zaposlitev. Poleg države in državnih institucij oblikujejo, skrbijo in sodelujejo z gluhi in naglušnimi, gluhoslepimi, z osebami s polžkovim vsadkom seveda še številne druge nevladne organizacije, podjetja, ki vlagajo enak trud in pozornost za lažje vključevanje.

Tukaj je še društvo DLAN, naše društvo, Združenje tolmačev, vsak po svoje, po svojih najboljših močeh skrbijo, da bi bilo življenje vseh nas čim boljše. Vsi smo v istem čolnu, gluhi in slišči. Kakšne so naše skrbi, koliko se dotikajo naših življenj in nam jih oblikujejo, so vprašanja, ki so nas napeljala, da smo začeli razmišljati o pripravi in izvedbi te konference. K sodelovanju smo povabili ugledne goste, predavatelje iz Slovenije in tujine, da nam bodo predstavili svoj pogled na današnjo tematiko in razmišljanja o njej. Vesel bom, če nam bo uspelo ostati na ravni, ki smo si jo načrtali, in če bomo na koncu uspeli s kakšno novo idejo, o kateri boste razmišljali po konferenci. Verjamem, da nam bo uspelo. Preden začnemo s konferenco, bi seveda, kot veleval protokol, pozval naše častne goste, da nam namenijo nekaj pozdravnih besed. Upošteval bom protokol oziroma program, v katerem so zapisani naši govorci.

Najprej vabim na govorniški oder predsednika državnega sveta, gospoda Bervarja, za njim gostitelja, gospoda doktorja Igorja Šoltesa, pa predsednika zveze, gospoda Mladena Veršiča, gospo Petro Rezar, predsednico Društva učiteljev gluhih Slovenije, pa evropsko poslanko gospo Helgo Stevens, direktorja Zavoda za gluhe in naglušne Ljubljana gospoda Borisa Černilca ter generalno direktorico direktorata gospo Dragico Bac. Hvala.

Mitja Bervar, predsednik Državnega sveta Republike Slovenije

Najprej seveda lep pozdrav vsem, ki ste se danes zbrali v prostorih državnega sveta Republike Slovenije. Spoštovani organizatorji današnjega posveta, spoštovani gospod evropski poslanec, doktor Igor Šoltes, spoštovana gospa Petra Rezar, predsednica Društva učiteljev gluhih Slovenije, posebej pa seveda med nami pozdravljam gostjo iz Belgije, poslanko Helgo Stevens, in prav tako vse pomembne akterje, gospoda Mladena Veršiča in gospoda Borisa Černilca ter spoštovano gospo Dragico Bac s pristojnega ministrstva. Prav tako lepo pozdravljam predstavnike delodajalcev, izobraževalnih ustanov in druge udeležence. Lep pozdrav torej v državnem svetu Republike Slovenije, drugem domu slovenskega parlamenta. Državni svet je kot del zakonodajne oblasti pravi naslov za razprave, ki se dotikajo primernosti zakonodaje in še posebej njene učinkovite implementacije za vsakdanje življenje. To velja tudi za področje problematike gluhih in naglušnih. V Sloveniji smo v smislu zakonodaje naredili v zadnjih letih nekaj sistemskih ravni in nekaj korakov v smeri izboljšanja možnosti vključevanja gluhih in naglušnih sodržavljanov v družbene procese. S sprejemom zakona o uporabi slovenskega znakovnega jezika se je odprla pot do bolj enakopravnega vključevanja v vsakdanje življenje. Posebej naj izpostavim pridobitev pravice do tolmača, ki jo imajo gluhi v odnosu do javnih institucij, zlasti pravice v procesu izobraževanja ter seveda pri nekaterih drugih javnih storitvah. Izobraževanje je najbolj zanesljiva pot do zaposlitve, pri čemer lahko rečemo, da sta zmožnost sprejemanja znanja in informacij ter komunikacije ključnega pomena. Slovenska zakonodaja omogoča, da s pomočjo tolmača gluhe učinkovito vpne v življenjski ritem nas slišče večine ter jim s tem omogoči več samostojnosti in neodvisnosti. Republika Slovenija se je v resoluciji o nacionalnem programu za jezikovno politiko do leta 2018 zavezala, da bo na vseh področjih javnega življenja z različnimi mehanizmi poskrbela za modus sporazumevanja, ki bo zagotovil vsem družbenim skupinam enakopravno participacijo v družbi. Zapisali smo tudi, da bo država s posebno občutljivostjo skrbela za govorce s posebnimi potrebami, tudi na področju gluhih in naglušnih. Omenjena je še ena pomembna novost, in sicer, da je že več kot leto dni v veljavi pravilnik o tehničnih pripomočkih in prilagoditvi vozila, ki ne le zvišuje kvaliteto življenja invalidov, tudi gluhih, ampak tudi povečuje možnosti za njihov bolj enakopraven dostop do trga dela. Žal gluhi pri nas dosegajo nizko raven izobrazbe. Kar 89 odstotkov jih konča samo osnovno in poklicno stopnjo, zato so pogosto brezposelni ali delajo na slabše plačanih delovnih mestih, njihov socialni položaj pa je šibak. Delež brezposelnih med gluhi ostaja še vedno zelo velik, kar kaže na to, da je potreba po aktivni obravnavi te tematike zelo

velika. Nekateri delodajalci ostajajo nezaupljivi do invalidnih oseb, čeprav izkušnje velikokrat kažejo prav nasprotno. Torej so predsodki povsem neupravičeni.

Spoštovani gostje, spoštovani udeleženci, predvsem pa spoštovani organizatorji, današnja konferenca pomeni priložnost tako za gluhe in naglušne kot za delodajalce in zakonodajalce ter vse prisotne v dvorani državnega sveta. Pomembno je namreč prisluhniti drug drugemu. Pomembno je opredeliti ovire ter prepoznati načine za njihovo odpravo. Šele na tej podlagi lahko predlagamo spremembe ter pripomoremo k boljšemu vključevanju gluhih na trg dela. Pri tem je pomembno, da prisluhnemo izkušnjam drugih držav in spoznamo primere dobrih praks ter jih implementiramo v naše vsakdanje življenje. Vsem udeleženkam in udeležencem posveta se zahvaljujem za njihov trud in pozornost ter jim želim uspešno delo v prostorih državnega sveta Republike Slovenije, saj kot predstavniki različnih interesnih skupin v državnem svetu že vsa leta aktivno sodelujemo na omenjenem področju ter se trudimo v okviru svojih pristojnosti pomagati vsem vam in v bistvu s tem tudi vsem nam. Hvala.

Mag. Dušan Dvorščak, moderator

Hvala. Gospod dr. Šoltes, prosim.

Dr. Igor Šoltes, evropski poslanec Skupine Zelenih / ESZ

Dobro jutro želim vsem prisotnim. Spoštovani predsednik državnega sveta Republike Slovenije, gospod Mitja Bervar, najlepša hvala, da ste nam tudi tokrat odprli vrata in omogočili, da to cenjeno konferenco gostimo tukaj, s čimer se tudi kaže, kako velik posluh imate za probleme današnje družbe – ne samo politične, ampak tudi širše civilnodružbene –, ter kako pomembno je razumevanje te problematike za vključevanje vseh državljanek in državljanov kot polnopravih članov naše skupnosti v polnovredno življenje in delo. Cenjeni uvodni govorci, spoštovane dame in gospodje, cenjene udeleženke in udeleženci, na začetku želim poudariti, kako sem vesel in počaščen, da vas lahko pozdravim v tako velikem številu, saj današnja konferenca obravnava zelo pomembno problematiko, to je položaj gluhih in naglušnih oseb v družbi, pri čemer se osredotoča na njihov dostop predvsem do trga dela. Gre za zelo pereč problem, saj je brezposelnost med gluhih po celi Evropi relativno visoka. V času gospodarske in finančne krize, ki ju doživljamo zadnja leta, so se razmere še poslabšale. Zato številne institucije opozarjajo, da se gluhe in naglušne osebe pri iskanju zaposlitve še vedno srečujejo z več ovirami – od problemov izobrazbe, ki je tudi posledica neprilagojenosti izobraževalnih sistemov, nerazumevanjem in nefleksibilnostjo delodajalcev v nekaterih primerih, delovnimi pogoji, nedostopnostjo informacij v vizualni obliki, pomanjkanje podpornih programov na delovnih mestih in tako dalje. Vse to je brez dvoma tudi razlog, da potrebujemo čim več srečanj, da potrebujemo čim več ukrepov, ki lahko postopoma odpravljajo te ovire. Dostop do trga dela in s tem upravičenost pravice do zaposlitve sta namreč bistvenega pomena za življenje vsakega posameznika. To ne vpliva samo

na posameznikovo finančno neodvisnost, temveč tudi na njegovo socialno vključenost, zdravje, fizično in mentalno počutje ter splošni občutek zadovoljstva in samozavesti.

Ne pozabimo, da omenjena problematika postaja del veliko širše zgodbe, ki kaže na pogosto nerazumevanje in neupoštevanje potreb gluhih oseb na številnih področjih. Kot primer lahko navedem problematiko pomanjkanja dostopnosti informacij in izobraževanja v znakovnem jeziku, na kar sem opozoril tudi v evropskem parlamentu. Gre za resno težavo, ker nedostopnost vsebin v znakovnem jeziku gluhih posledično otežuje uresničevanje vseh ostalih pravic, tudi pravice do dela. Zato sem se tudi zavzel za širšo zastopanost znakovnih jezikov in tudi za vzpostavitev znakovnih jezikov kot enega uradnih jezikov Evropske unije. Ob tej priložnosti bi želel omeniti, da je decembra 2015 končno ugledal luč sveta evropski akt o dostopnosti, za katerega upam, da bo prinesel številne prednosti tudi gluhim. Akt namreč določa skupne zahteve glede dostopnosti za nekatere ključne proizvode in storitve ter prinaša prednosti, predvsem na področju proizvodov in storitev, z namenom, da se invalidom na ravni EU omogoči polna udeležba v družbi. Gre za zelo pomemben dokument, na katerega se je seveda dolgo čakalo in ki se nanaša na zelo pomembne vidike vsakdanjega dela in življenja – od bančnih storitev, bankomatov, osebnih računalnikov, telefonov, avdiovizualnih storitev, prevozov do spletnih knjig in spletnega nakupovanja. Dokument bo tako približno osemdesetim milijonom invalidov v Evropi olajšal dostop do teh izdelkov in produktov, kar je izjemnega pomena. Vsekakor se torej tema današnje konference loteva zelo kompleksne problematike, ki terja celovit in sistematični odgovor na vseh ravneh, tako na lokalni in državni kot na ravni Evropske unije. Želim si, da današnja konferenca, ki pravzaprav združuje ključne dejavnike tega področja, prispeva tudi k temu, da bi znali čim bolj nedvoumno identificirati probleme in izzive na področju zaposlovanja gluhih ter da bi na podlagi ugotovitev, sklepov in predlogov te konference podali izziv na področju zaposlovanja gluhih, ki bi lahko prinesel izmenjavo dobrih praks in pripeljal do dobrih skupnih rešitev, ki bi končno vodile k večji vključenosti gluhih na trg dela. Pri tem je eden izmed pomembnih vidikov zagotovo spoznanje, da lahko trg dela, ki enakovredno vključuje vse skupine ljudi, tudi uspešen trg, ki pomeni prednost za vso družbo. Pomembno je torej, da znamo prepoznati in ceniti prispevek vsakega v družbi in da omogočimo vsakemu enakopraven in dostojanstven položaj. Spoštovani, želim, da ta konferenca prinese konkretne sklepe, ki bodo tudi s pomočjo državnega sveta lahko našli svoje mesto v razpravi, tudi v državnem zboru in drugod, ki ne pomenijo samo sprejemanje pravil in zakonov, ampak tudi težnjo po čim bolj učinkoviti implementaciji pravil v prakso. Želim vam čim bolj uspešno konferenco in še enkrat hvala za vaš obisk ter vse dobro naprej. Hvala.

Mag. Dušan Dvorščak, moderator

Hvala lepa. Bom kot moderator kar odločil v zvezi z zapisnikom. Mislim, da je bila prav zdaj lepa priložnost, da smo videli, kako je, ko se prilagajamo hendikepu – demonstracija je bila zelo očitna in nazorna, tako da hvala lepa predhodnima govornikoma za potrpežljivost pri prilagajanju naši zahtevi – prilagajala sta se zapisovanju njunih govorov.

Mislim, da zapisnik v tem trenutku ni poglobljena zadeva te konference, zato bom seveda na žalost kar prosil vse naslednje govorce, naj govorijo v normalnem tempu; zapisnik bo verjetno temu primerno pomanjkljiv. Opravičujem se in hkrati zahvaljujem gospe Silvi Pavčič, ki te stvari skrbno opravlja, vendar menim, da zapisnik v tem trenutku ne bi smel biti tisti, kateremu bi se prilagajali. Prilagajamo se udeležencem konference, zato smo poskrbeli za tolmače, in mislim, da bi ta zadeva v tem trenutku bila dovolj dobra, sicer bomo tukaj do jutri in zadeva ne bo dosegla svojega namena. Hvala lepa za potrpežljivost. Še druga stvar, na katero so me opozorili: kot vidite, imamo prevajanje v angleški jezik. Kdor potrebuje slušalke, jih imamo tam na desni strani pripravljene za prevod. Nadaljujmo z naslednjim uvodnim govorcem, to je predsednik Zveze društev gluhih in naglušnih Slovenije gospod Mladen Veršič. Prosim.

Mladen Veršič, predsednik Zveze društev gluhih in naglušnih Slovenije

Me dobro vidite vsi? Hvala za besedo. Kretal bom v slovenskem znakovnem jeziku, in prosim, da gledate tolmačko za mednarodni znakovni jezik.

Torej spoštovani vsi prisotni ter poseben pozdrav gostom, predstavnikom ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, predsedniku državnega sveta ter poslancem evropskega parlamenta in pisarni EU poslanca doktorja Šoltesa, ki ste tudi podprli to konferenco. Konferenca si je zastavila kar nekaj pomembnih vprašanj oziroma izzivov, na katere boste vsi skupaj danes iskali ustrezne odgovore. Temeljno vprašanje, ki si ga moramo zastaviti, je, ali se osebe z okvaro sluha težje zaposlujejo zaradi neurejenega področja zaposlovanja ali neurejenega področja izobraževanja. Področje zaposlovanja je v Republiki Sloveniji sistemsko še kar dobro urejeno. Zagotovo so področja, ki jih je treba izboljšati, vendar so sistemske rešitve na področju zaposlovanja v Republiki Sloveniji primerljive z Evropsko unijo. Zakon o delovnih razmerjih, zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov ter drugi predpisi sistemsko urejajo določene pravice invalidov, kot so storitve, zaposlitvene rehabilitacije, pravica do pridobitve statusa invalida, zaposljivost v podporni zaposlitvi, zaščitni zaposlitvi, prilagoditev delovnega mesta ali sredstev za delo, uzakonjen kvotni sistem zaposlovanja invalidov in tako dalje. Zakaj kljub številnim sistemskim rešitvam delodajalci težje zaposlujejo osebe z okvaro sluha? Zveza društev gluhih in naglušnih Slovenije, ki letos praznuje petinosemdeset let delovanja in združuje trinajst medobčinskih društev gluhih in naglušnih iz vse Slovenije, je reprezentativna

invalidska organizacija za štiri kategorije oseb z okvaro sluha: gluhe in naglušne osebe, osebe z gluho slepoto in osebe s polževim vsadkom. Ugotavljamo, da obstaja pri številnih delodajalcih strah pri zaposlovanju gluhih in naglušnih ali gluhoslepih. Strah izvira iz nepoznavanja, da smo osebe z okvaro sluha sposobni in dobri delavci, željni uspeha tako zase kot za delodajalca. Res pa je, da pri svojem delu potrebujemo določene razumne prilagoditve glede na naše specifične potrebe. Pozdravljamo odločitev ministrstva za delo, da je v Sloveniji določen poseben izvajalec za poklicno in zaposlitveno rehabilitacijo za gluhe in naglušne, in sicer podjetje Racio. Veseli nas dejstvo, da je že leta 1991, torej pred dobrimi petindvajsetimi leti, Društvo gluhih in naglušnih Celje ustanovilo invalidsko podjetje Zaupanje, v katerem je zaposlenih deset oseb, od tega šest invalidov. Leta 2013 se je izoblikovala ideja o vzpostavitvi stičišč, tako sta na podlagi partnerstva Racio social in Medobčinskega društva gluhih in naglušnih za Gorenjsko Auris Kranj uspela v okviru projekta v dveh slovenskih regijah začeti delovati dve stičišči, ki z informativnimi, izobraževalnimi in svetovalnimi dejavnostmi omogočata in podpirata celovit model pomoči mladim s posebnimi potrebami. Te izkušnje so lahko odlična podlaga za oblikovanje predlogov razreševanja problematike na sistemski ravni. V Sloveniji dobro deluje tudi združenje invalidskih podjetij. Vabim vas, da pri pripravi vaših sklepov in predlogov vključite tudi te zelo pomembne partnerje na tem področju, ki jih žal ni na tej konferenci. Ključni problem pri zaposlovanju oseb z okvaro sluha je naša izobrazba in usposobljenost v naših poklicih. Največji dejavnik gluhih, gluhoslepih in naglušnih na področju zaposlovanja sta naša izobrazbenost in usposobljenost v naših poklicih. Po raziskavi ima 89 odstotkov gluhih v Sloveniji največ poklicno, deset odstotkov srednjo strokovno in samo odstotek vsaj višjo šolo. Lahko vidimo, kje je vir največjih problemov. Zakaj so osebe z okvaro sluha med vsemi invalidi najslabše izobraženi? Zakaj je izobrazbena struktura oseb z okvaro sluha v primerjavi s povprečjem v Republiki Sloveniji tako slaba? Je morda to razlog, da je prehod mladih na trg dela tako velik izziv? Menim, da sta boljša usposobljenost in izobrazba prvi pogoj, da uspejo mladi najti primerno zaposlitev. Zaradi ovir gluhotе oziroma naglušnosti morajo biti gluhi, naglušni ali gluhoslepi kandidati za zaposlitev oziroma delo boljše usposobljeni kot drugi. Na žalost ni vedno tako. Naj sklenem s še zadnjo mislijo. Zaradi velikega nepoznavanja gluhoslepote, gluhotе in naglušnosti ter naših specifičnih potreb pri sporazumevanju nas močno boli, da se okoli nas širijo neresnice in podtikanja, da osebe z okvaro sluha niso upravičene do storitev osebne asistencе. V času, ko se v državi govori o zakonu o osebni asistenci, pozivam vse deležnike, da se vzdržijo takšnih negativnih sporočil, ter jih vabim, naj se mi pridružijo za dan ali dva in bodo sami spoznali, da kljub pravici do tolmača nujno potrebujemo dodatne storitve oziroma pravice do osebne asistencе. Vsi, ki potrebujejo te pravice, ne obvladajo znakovnega jezika in ne morejo koristiti tolmača. Če so to uredili v drugih evropskih državah, ne vidimo razloga, da to ne bi tudi v Sloveniji. Navsezadnje je v trenutnem predlogu zakona o osebni asistenci med drugim zapisana tudi pomoč na delovnem mestu. Naj to velja tudi za nas gluhe, naglušne in osebe z gluhoslepoto. Hvala za pozornost. Morda nekateri ne poznate te kretnje. Ta kretnja pomeni radi vas

imamo. Želimo, da gluhi, naglušni in slišči združimo moči. Skupaj bomo močnejši in lahko bomo izboljšali življenje vseh nas. Hvala še enkrat.

Mag. Dušan Dvorščak, moderator

Hvala lepa. Petra Rezar, prosim.

Petra Rezar, predsednica Društva učiteljev gluhih Slovenije

Lep pozdrav vsem skupaj v imenu Društva učiteljev gluhih Slovenije. Hvala, da ste prišli danes na ta dogodek v takem velikem številu. Bom zelo kratka zaradi tega, ker nas priganja čas. Delo je pomembno v vsakem življenjskem obdobju, zato smo prišli na to konferenco. Kako je prišlo do nje? To je bila nova knjiga *Kako najti službo*. Ko sem jo brala, se mi je utrnila ideja, da to ni za gluhe. Z avtorico knjige sva skupaj ugotovili, da veliko stvari še ni raziskanih, delodajalci ne vedo, kaj se dogaja na trgu gluhih, ki iščejo službo. Zato sem zelo hvaležna doktorju Šoltesu, da je prepoznal in razumel ter podprl tudi to problematiko. Še posebej gre zahvala tudi našim prostovoljcem, brez katerih ne bi bilo te konference. Prostovoljstvo ni samo pomoč, ampak je tudi priložnost za neformalno učenje in tudi za človeško odličnost, ki plemeniti vsakega človeka. V društvu naredimo zelo veliko ur prostovoljnega dela. Na letni ravni pridemo do 1800 ur. Lahko bi zaposlili koga, če bi imeli pogoje za to. Ljudje, ki so prostovoljci, imajo tudi zelo veliko empatije. Eden od najbolj znanih zdravnikov, doktor Pušenjak, je nekoč rekel, da bi moral čisto vsak intelektualec dati del svojega znanja prostovoljno družbi. Hvala tudi našim predavateljem iz Slovenije in iz drugih držav. To pomeni, da bomo videli kaj novega, se tudi naučili kaj novega, mogoče videli tudi primer dobre rešitve. Želim se še posebej zahvaliti tej hiši, ker nam je dala prostor. Hvala vsem in želim vam lep dan na tej konferenci.

Mag. Dušan Dvorščak, moderator

Hvala Petri Rezar. Sedaj bi prosil še Helgo Stevens, evropsko poslanko Skupine Evropskih konservativcev in reformistov, da nam nameni nekaj besed.

Helga Stevens, evropska poslanka Skupine Evropskih konservativcev in reformistov

Pozdravljeni vsi, dobro jutro. Zahvaljujem se našemu kolegu v evropskem parlamentu, doktorju Šoltesu. Hvala za organizacijo te konference tudi njegovi ekipi, posebej hvala za organizacijo današnjega dne in za vabilo, da sem lahko prišla v Slovenijo. Že drugič sem v Ljubljani. Prvič sem bila tukaj leta 2000. Od takrat je minilo je šestnajst let. Škoda, da smo tukaj samo dan, dva, mogoče bom kdaj prišla za dalj časa. Vesela sem, da vas vidim in da smo zbrani v slovenskem parlamentu. Hvala slovenskemu parlamentu. Jaz sem gluha. Sem članica evropskega parlamenta. Usmerjam delo z invalidi, pravzaprav komisijo za odbor za delo z invalidi. V parlamentu imamo odbor za invalide in različne politične skupine, v katerem usmerjamo invalide za njihovo vključevanje. Mogoče vi tudi veste, da je Evropa že ratificirala konvencijo OZN o

pravicah invalidov. Evropa je prva celina, ki jo je ratificirala, potem so jo ratificirale Amerika in druge države, toda Evropa je bila prva in zdaj še druge evropske države ratificirajo konvencijo OZN. Želim dodati, da imajo invalidi enake pravice kot vsi ostali, ne pa samo, da imajo na papirju to napisano oziroma podpisano. Pomembno je, da skupaj sodelujemo, da naredimo, da je to resnica tudi v praksi. To je dobro za življenje invalidov in tudi gluhih.

V evropskem parlamentu je predstojnica za pisanje poročil glede implementacije vključevanja konvencije Združenih narodov. Pred dvema dnevoma smo imeli zelo pomemben dan – razpravo o implementaciji. Veliko evropskih poslancev je bilo na ta dan v parlamentu. Sodelovali smo različni ljudje za področje invalidov za gluhe, gluhoslepe, slepe. Razpravljali smo o zelo pomembni tematiki. Bila je zelo dobra razprava. Ta konferenca v Sloveniji je prav tako pomembna, saj bo pomagala tudi nam in Sloveniji, da bomo lahko konvencijo Združenih narodov implementirali glede zaposlovanja, na primer usposabljanja za delo, šport, za podnapise na televiziji ipd. To pomeni, da je treba to dostopnost implementirati v življenje. Doktor Šoltes organizira konferenco v Sloveniji, da bi lahko evropski poslanci sodelovali, ne samo da Evropa dela sama, Evropa mora sodelovati skupaj z drugimi državami. Njegovi poslanci se povezujejo z drugimi. Spremljam, da bi lahko vse te izkušnje prenesli tudi v Belgijo. Veliko držav ima ovire glede zaposlovanja, tudi v Belgiji jih imamo, Imamo težave z denarjem, ker ga je premalo. Želim imeti tolmača vedno ob sebi, vendar ni dovolj denarja za to. Zelo težko je najti rešitev za to. Enako je tudi v Sloveniji, zato moramo najti rešitev skupaj. Zagotavljanje tolmačev je zelo pomembno, saj je to ključ do našega stika s svetom. Recimo, vladna organizacija reče: »Ah, saj ni treba, saj ne potrebujete tolmača.« To je tako, kot da bi nam zaprli vrata. Če imam tolmača ob sebi, je to ključ do odprtja vrat, in tako lahko vstopam v svet slišočih. Zelo sem vesela, da je doktor Šoltes povezal Društvo gluhih učiteljev Slovenije. To je zelo pomembno. Zakaj? Ker gluhi učitelji učijo gluhe in Šoltes je povezal to. To je zelo pomembna pot za prihodnost gluhih. Ne želim razlagati tega predolgo, bom kasneje imela priložnost predstaviti, pa vam bom razložila podrobneje. Hvala za poslušanje.

Mag. Dušan Dvorščak, moderator

Hvala gospe Helgi Stevens. Gospod Boris Černilec, prosim.

Boris Černilec, direktor Zavoda za gluhe in naglušne Ljubljana

Lep pozdrav, cenjeni gostje, spoštovani obiskovalci. Iskrena zahvala organizatorjem današnje konference in seveda iskrena zahvala vsem, ki ste jo podprli. Zavod za gluhe in naglušne v Ljubljani je osrednja slovenska institucija za delo z gluhi in naglušnimi. Ima stopetnajst let tradicije, stopetnajst let izkušenj in je vodilna na tem področju. V zavodu je danes okoli dvesto petdeset otrok. Otrok, za katere velja, da so drugi obupali pri delu z njimi. Približno trideset odstotkov teh otrok je gluhih in naglušnih. Ponujamo jim vstop s približno enim letom starosti v vzgojno-varstveni program v vrtcu, z njimi nadaljujemo delo v izobraževalnih programih v osnovni in srednji šoli, ponujamo jim

domsko vzgojo, predvsem pa tudi program zdravstvene enote omogoča celostno obravnavo otrok s posebnimi potrebami, posebno gluhih in naglušnih.

Pri svojem delu smo uspešni in prepoznavni ter smo vodilni tudi zato, ker zaposlujeemo visoko število invalidnih oseb.

Naj posebej med njimi omenim štiri gluhe in naglušne sodelavce učitelje, ki so se v mladosti odločili za dolgo, težko in naporno pot, doštudirali in danes samostojno vodijo delo v razredu. Uspešni so pri svojem delu, predvsem pa so velik vzor vsem tistim otrokom v zavodu, ki so šele pred izzivi prihoda na trg delovne sile. Uvajamo novosti, ne bojimo se jih. Če omenim samo dve: tolmačenje gluhim in naglušnim otrokom ter podporna zaposlitev mojim gluhim in naglušnim sodelavcem, da so pri svojem delu še uspešnejši. Smo pred novimi izzivi, novimi priložnostmi, imamo resurse in smo pripravljeni sodelovati z vsemi deležniki. Upam in pričakujem, da bo tudi današnja konferenca pot oziroma smer ter nam dala usmeritve za nadaljnje delo, saj je pravzaprav še ogromno priložnosti, mi pa obljubljam podpora. Vsem skupaj uspešno delo na današnji konferenci.

Mag. Dušan Dvorščak, moderator

Hvala lepa. Še gospa Dragica Bac, prosim.

Dragica Bac, Direktorat za invalide, vojne veterane in žrtve vojnega nasilja, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti

Z velikim veseljem sem sprejela vabilo na konferenco Izzivi in priložnost gluhih na trgu dela. Najprej v imenu ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti ter svojem imenu pozdravljam vse udeleženske in udeležence ter se zahvaljujem organizatorjem konference, doktorju Igorju Šoltesu, evropskemu poslancu, in Društvu učiteljev gluhih Slovenije za povabilo. Dovolite, da začnem z mislijo Gustava Flauberta: »Pravzaprav je delo še najboljši način, da si polepšamo življenje.« Gluhota in naglušnost sta med najtežjimi invalidnostmi. Gluhota je nevidna invalidnost, ki jo opazimo šele, ko pridemo v stik z gluhim. Posledice gluhotе se kažejo pri sporazumevanju in nedostopnosti informacij. Temeljna potreba človeka je prav potreba po komuniciranju, saj je človek socialno bitje. Prav to pa je za ljudi z okvaro sluha močno oteženo in so zato mnogokrat socialno izključeni. Komunikacija pomeni torej temelj in bistveno vpliva na vključevanje v delo, okolje, družbo, skratka na vsa področja življenja. Prav to je ena bistvenih ovir, s katero se srečujejo gluhi ob vstopu na trg dela. Zavedamo se, da je delež brezposelnosti med gluhi visok. Kljub vsemu bi poudarila, da je uvedba kvotnega sistema zaposlovanja invalidov pripomogla k večjemu zaposlovanju gluhih in naglušnih. Država namreč delodajalcem, ki zaposlujejo invalide, se pravi tudi gluhe in naglušne, priznava določene ugodnosti. Na primer v primeru zaposlitve gluhega kot invalida nad kvoto je delodajalec upravičen do uveljavljanje nagrade za preseganje kvote, oproščen je tudi plačila prispevkov za pokojninsko zavarovanje. Če delodajalec zaposli gluho osebo, ki za komunikacijo uporablja znakovni

jezik, lahko pri javnem jamstvenem preživninskem in invalidskem skladu Republike Slovenije uveljavlja plačilo storitev tolmačenja do trideset ur mesečno. Pred nami vsemi – gluhi in naglušni kot delojemalci, delodajalci in državo – je še veliko nerešenih vprašanj, ki nam morajo biti izziv za nadaljnje delo. Dosegli jih bomo le vsi skupaj z medsebojnim sodelovanjem, dialogom, uvajanjem dobrih praks. Ne smemo dopustiti, da bi se uresničila misel, da »človek ni bil še nikoli tako blizu zvezdam in tako daleč od samega sebe«. Zato upam, da bodo vaši sklepi na današnji konferenci to potrdili. Predsednik zveze je že omenil projekt, ki ga izvajata Racio Social iz Celja in Društvo Auris Kranj. Na podlagi dobrih rezultatov smo umestili ta projekt v operativni program črpanja evropskih sredstev za naslednjih pet let in ga bomo razširili na vso Slovenijo. Torej gre za prehod mladih s posebnimi potrebami na trg dela, seveda tudi gluhih in naglušnih, tako da upajmo, da bomo na podlagi dobre prakse vendarle napravili korak naprej na širši populaciji in potem področje uredili tudi sistemsko. Vsem želim uspešno delo, čim več priložnosti za pridobitev novih znanj, čim več srečanj na podobnih konferencah ter najlepše bivanje v Ljubljani. Hvala lepa.

Mag. Dušan Dvorščak, moderator

Hvala lepa. S tem smo končali uvodni del in začeli s prvim sklopom. Samo za uro presegamo načrtovani čas, tako da ni nič hudega, ga bomo že nadoknadili. Hvala lepa še enkrat vsem govorcem za potrpežljivost. Zdaj pa gremo kar na prvi sklop Skozi izobrazbo do poklica. Gospe Ljubica Podboršek, Bernardo Kokalj in Petro Rezar vabim, da se mi pridružijo, in bomo kar začeli ter nadaljevali razpravo. Med tem časom naj vam samo povem, da smo v tem trenutku priča tudi mini zgodovinskemu dogodku, na katerega smo organizatorji ponosni. Namreč vsem tistim, ki se konference niso mogli udeležiti, je podjetje TIPK TV, ki ga vodi gluha oseba – danes jo bomo tukaj slišali in poslušali, zaposlene ima samo gluhe –, prek operaterjev T-2, SiOL TV in Amis omogočilo prenos tega dogodka v živo, kar pomeni, da smo v tem trenutku nekje na neki klasični televiziji vsi skupaj prisotni in tako pozdravljam še gledalce na drugi strani malega ekrana. Menim, da Ljubice Podboršek ni treba posebej predstavljati; je prva slovenska tolmačka, nagrajenka Ljubljane za leto 2014 in častna nagrajenka našega društva. Prosim, Ljubica.

Prvi sklop: Skozi izobrazbo do poklica

Ljubica Podboršek, prva tolmačka za slovenski znakovni jezik, otrok gluhih staršev

Lepo pozdravljeni. Moja današnja predstavitev ima naslov Poklici gluhih nekoč. Mislim, da je prav, da se spomnimo vseh tistih gluhih, ki so opravljali najrazličnejše poklice in mogoče sploh niso znani vsem gluhim. Za gluhe je izbira poklicev zagotovo omejena zaradi komunikacijskih ovir in mnogim se ne uresničujejo sanje ter nikoli ne opravljajo poklica, katerega so želeli opravljati. Zaradi premajhnega števila gluhih tudi ni bilo mogoče ustanoviti take poklicne šole za gluhe, v kateri bi se lahko usposabljali za mnoge želene poklice. Tako je bilo v preteklosti in je še danes. Kljub temu imajo

sedaj gluhi veliko več možnosti za poklicno izobraževanje in usposabljanje – tudi po programih srednje šole Zavoda za gluhe in naglušne Ljubljana – ali pa imajo možnost vključevati se v programe drugih šol, da bi prišli do poklica, ki si ga želijo opravljati. Kako je bilo nekoč? Tudi nekoč so gluhi opravljali najrazličnejše poklice, v katerih so bili nekateri zelo uspešni, in o teh bom spregovorila. Sama sem odraščala v družini, v kateri sta bila oba starša gluha in njima se imam zahvaliti, da sem lahko poznala veliko njihovih gluhih prijateljev in tudi spoznala, kakšne poklice so opravljali. Žal se nekateri poklici danes sploh več ne pojavljajo med gluhi, ker se ti niti ne odločajo zanje.

Mislim, da je prav, da se nekaterih uspešnih gluhih spomnim tudi poimensko in tako ohranimo spomin nanje ter to zapišemo v zgodovino kulture gluhih v Sloveniji. Naj začnem kar pri svojih starših. Oba sta bila iz kmečkih družin – oče Ivan Kmetič iz Močilnega pri Radečah, mama Stanka Bolka iz Homca pri Kamniku. Oče je bil po poklicu zobotehnik, mama pa krojačica, ki se je učila krojaštva pri krojaškem mojstru Kostu v Ljubljani. Kasneje je bila sedem let, do mojega rojstva, tudi zaposlena pri njem, potem pa je ostala doma tako kot večina poročenih gluhih žena, ki so po rojstvu otrok ostajale doma in skrbale za družino. Ko je oče končal šolanje v gluhonemnici, v Sloveniji še ni bilo šole za zobotehnike, ta je bila ustanovljena šele leta 1945. Domači so očetu določili, da se bo učil za čevljarja pri gluhem mojstru Martinu Mavrinu. Ta, ne vem, ali se spomnite, Mavrin, je imel svojo delavnico v Radečah, blizu očetovega doma. Očetov učitelj Vilko Mazi je videl in vedel, da je moj oče ročno zelo spreten in sposoben učenja, pa je očetove starše pregovoril, da so ga dali v uk k profesorju doktorju Jožetu Rantu, ki je bil kasneje pobudnik in ustanovitelj stomatološke klinike, v kateri je bil vse do svoje upokojitve zaposlen tudi moj oče. Pri doktorju Rantu se je oče odlično naučil vseh tehnik zobozdravstva, poseben mojster pa je bil v ortodontiji, to je v ravnanju zob, tako da je zaradi tega dobil naziv višji zobotehnik. Bil je prvi gluhi zobotehnik v Sloveniji. Zaradi velikega znanja v zobozdravstvu je tudi doma mnogim popravljал zobe. Nekaj let kasneje se je odločil za poklic zobotehnika tudi Nikolaj Predovič. Njegova kretnja je bila takšna, ne vem, ali se je spomni kdo, ki je praktični pouk opravljal pri doktorju Pircu – in je tudi ves čas zelo uspešno in dobro opravljal ta poklic. Za poklic zobotehnika se je odločil tudi Vinko Möderndorfer, ki se je leta 1946 vpisal na dentistično šolo, na kateri je tudi diplomiral kot višji dentist in dobil pravico do samostojnega upravljanja dentističnih del, ki jih je opravljal med drugim v ambulantah v Celju, Domžalah in študentskem naselju v Ljubljani. Naj še omenim, da je bil Vinko Möderndorfer med drugo svetovno vojno v partizanih v Cankarjevem bataljonu od leta 1943 do osvoboditve. Tako za zanimivost. Ker sem že pri zdravstvenih poklicih, naj omenim gospo Ando Štiglic, farmacevtko, ki se je šolala v Zagrebu in bila zaposlena kot farmacevtka v lekarni na Prešernovem trgu v Ljubljani. Že zelo majhno, stara je bila štiri leta, jo je vzel pod okrilje učitelj Puhar, učitelj gluhih, in jo doma učil govora in pripravljал za pouk. Tako je osnovno šolo in gimnazijo uspešno končala v slišči šoli ter se vpisala na farmacijo v Ljubljani in končala študij v Zagrebu. V času pred prvo ter med prvo in drugo svetovno vojno so bile najbolj razširjene obrti krojaštvo, šiviljstvo, čevljarstvo. Za te poklice so se

v večini odločali tudi gluhi. Čevljarstvo je bil priljubljen poklic tudi med gluхими. Tako so nekateri postali pravi čevljarški mojstri in so imeli svojo obrt. Obrti so se učili pri slišočih čevljarških mojstrih doma in v tujini, največ v Avstriji. Tam so se izpolnjevali in bogato znanje prenesli v Slovenijo. Tak uspešen čevljar je bil že omenjeni Martin Mavrin iz Radeč pri Zidanem Mostu, ki je imel zaposlene tudi gluhe. V Ljubljani je bil čevljarški mojster Ivan Bajt, ki je vodil čevljarško delavnico, katero je ustanovilo združenje gluhih Slovenije na pobudo Cirila Sitarja. Pri Bajtu so se učili in izučili številni gluhi. Naj jih naštejemo samo nekaj: Milošič, Tomc, Češek, Marko Kordiš idr. Na Štajerskem je imel čevljarško delavnico Jože Hrastnik, ki se je tudi šolal in usposabljal v Avstriji.

Posebno uspešni v svojem poklicu so bili gluhi graverji. Graverstvo je bilo nekoč mojstrski in cvetoč poklic. Samo na Dunaju je bilo v 19. stoletju več tisoč graverjev. Na Dunaju so se usposabljali tudi Anton Černe, Ciril Svetek in Ciril Sitar. Vsi trije so bili izobraženi in zelo zaslužni za gluho skupnost, saj so bili ustanovitelji organiziranega delovanja gluhih. Gospod Černe se je šolal v Zagrebu v šoli za gluhe, saj je takrat v Ljubljani še ni bilo. V Ljubljani se je pri mojstru graverju, Pok se je pisal, izučil za graverja, nato pa svoje znanje nadgradil na Dunaju, v Gradcu, Stuttgartu, Münchnu, Leipzigu in Pragi. Čeprav je bil popolnoma gluh in se je v glavnem sporazumeval v znakovnem jeziku, je prav zanimivo, da je šel v tujino in se tam izpopolnjeval. Pri njem sta se učila tudi Ciril Svetek in Ciril Sitar. Ciril Sitar je bil zelo pomembna osebnost med gluхими. Zaradi svoje inteligentnosti in sposobnosti je bil njihov vodja v organiziranju društva in zveze ter pri organiziranju dela. Sprva je bil izučen mizar, ker pa ga je privlačilo tiskarstvo, je začel delati kot vajenec v učiteljski tiskarni v Ljubljani, da je postal grafik. Želel si je višje izobrazbe, ki jo je s pomočjo državne štipendije tudi dosegel, ko je odšel na šolanje v Gradec in Dunaj. Leta 1920 je v Ljubljani odprl štampiljkarsko-graversko delavnico skupaj s prijateljem Cirilom Svetkom. Leta 1931 je odprl še tiskarno, v kateri je bilo zaposlenih trideset delavcev, med njimi tudi veliko gluhih. Nisem preverila, ali je bilo morda trideset gluhih. Med drugo svetovno vojno je mojster Sitar v okupirani Ljubljani na skrivaj izdeloval italijanske in pozneje nemške štampiljke, s katerimi so ponarejali dokumente, poleg tega pa je tiskal tudi protifašistične letake. Kot sem omenila, je bilo v tiskarni zaposlenih kar precej gluhih. To so bili ročni stavci in knjigovezi. Med ročnimi stavci je bila tudi gluha ročna stavka Mila Štamfelj, poročena Kerže. Ta tiskarna je bila pravzaprav predhodnica učnih delavnic, ki so bile ustanovljene leta 1948 in so bile učna baza za gojence zavoda za gluhe in naglušne. Tiskarno je v začetku vodil Ciril Sitar. Tiskarna učnih delavnic, v katerih so se učenci usposabljali za vse grafične poklice, za šiviljstvo, galanterijo in kovinarstvo, je zelo slovela po kakovostnih grafičnih in knjigoveških izdelkih. Posebno znana in uspešna je bila ročna knjigoveznica, v kateri so izdelovali in popravljali tudi zelo zahtevne arhivske knjige in dokumente, saj je imela dobro usposobljene ročne knjigoveze. Naj jih omenim samo nekaj: Kogovšek, Milica Kolarič, kasneje Radlak, Metka Lah. Tudi v učnih delavnicah so nekateri gluhi zelo napredovali in postali vodje. Eden od njih je bil Franc Planinc, ki je bil po poklicu ročni stavec. Ob delu se je vpisal na višjo grafično šolo v

Zagrebu, jo uspešno končal ter v učnih delavnicah vrsto let delal kot vodja proizvodnje. Zaradi svojih sposobnosti so postali vodje oddelkov v knjigoveznici tudi Adolf Polešek, Milica Radlak, Juhart.

Zelo dobri so bili grafiki, ki so se izkazovali tudi v drugih grafičnih hišah, npr. Jože Grže in Vinko Cepec v Delu, Ivo Šavs kot litograf v Ljudski pravici in drugi.

V stari Jugoslaviji se je večina gluhih učila obrti pri mojstrih, niso pa obiskovali nobene obrtne nadaljevalne šole. Nekateri so imeli možnost šolati se tudi na drugih šolah. Pred drugo svetovno vojno se je za študij na srednji in visoki ter višji šoli odločilo malo gluhih. Eden izmed njih je bil Ivan Štrekelj, kipar in slikar, ki je dosegel akademsko izobrazbo. Po končani šoli za gluhe se je šolal na srednji obrtni šoli v Ljubljani, nato se je vpisal na akademijo za likovno umetnost v Beogradu in jo po vojni končal na akademiji v Ljubljani. Preživel je tudi z delom v kamnoseštvu, kar je utrdilo njegovo znanje kiparstva. Štrekelj je bil nekaj časa učitelj risanja na zavodu za gluho mladino, individualno pa je poučeval nadarjene gluhe. Eden od njih je bil Drago Jerman, amaterski slikar, ki je bil po poklicu črkoslikar. V tistem času je bil zelo dober in znan kamnosek Ivan Mohar. Na srednji tehnični šoli se je šolal Vlado Mihevc, na srednji tekstilni šoli pa sta se šolala Mirko Kos in Branko Vidic. To so bile pravzaprav ene prvih integracij gluhih v slišne šole.

V tako integracijo sta po vojni šla po končani osnovni šoli v zavodu Meri Möderndorfer in Anton Čarman, in sicer sta se vpisala na srednjo ekonomsko šolo in jo tudi uspešno končala. Oba sta uspešno delala v računovodstvu v različnih podjetjih in tudi v društvu gluhih. Pred vojno je trgovsko šolo privatno in z uspehom končala Nežka Čepon ter se zaposlila v domačem podjetju, v katerem je vodila knjigovodstvo. Po vojni se je zaposlila v Narodni in univerzitetni knjižnici v Ljubljani kot knjižničarka.

Poleg Štreklja je v zavodu v Ljubljani poučeval praktični pouk šiviljstva Jože Bergant, krojaški mojster. V povojnem času je bilo šiviljstvo zelo razširjen poklic med gluhi dekleti. Pred vojno so se gluhi, tako dekleta kot fantje, učili šiviljstva in krojaštva pri mojstrih ter kasneje s pridobljenim znanjem zelo uspešno opravljali ta poklic in tudi zasebno šivali doma za stranke. Šivali so zahtevna oblačila tudi za zelo zahtevne stranke. Naj jih nekaj naštejemo: Jakob Žagar, Karolina Zupančič, Ivanka Šturm in Ljudmila Vuga. Krojaški mojster Albin Pušnik je imel delavnico v Trbovljah.

V šoli za gluhe v Portorožu je nekaj časa učil risanje Kristan, ki je bil po poklicu tehnični risar, zaposlen tudi na RTV Slovenija. Ko se je po vojni začelo urejati poklicno usposabljanje gluhih, je bila pri zavodu za gluho mladino leta 1946 ustanovljena strokovna šola, ki še ni imela rednih razredov, ampak samo tečaje. Redna šola za učence v gospodarstvu, je bila osnovana v šolskem letu 1947/48 in je do leta 1970 dala 325 kvalificiranih delavcev različnih poklicev. Gluhi so imeli možnost izbire največ poklicev v grafični stroki, v šiviljstvu, mizarstvu, kovinarstvu in galanteriji. Za vse te stroke, razen mizarske, so gluhi učenci lahko opravljali praktično delo v učnih delavnicah, v katerih so se kasneje lahko tudi zaposlili.

Zanimivi so nekateri redki poklici, ki so jih opravljali in jih zdaj sploh ne opravljajo več, na primer poklic zidarja. Naj omenim Bavčarja, ki je bil delovodja, in Miha Goriška, kvalificiranega zidarja. Oba sta bila izvrstna zidarja.

Ko je moj oče začel zidati hišo, je bilo poleg njiju ves čas zraven še precej gluhih, tako da lahko rečem, da so našo hišo v glavnem sezidali gluhi sami.

Naslednji zanimiv poklic je konjar. Opravljal ga je gluhi Kuhar, ki je bil zaposlen na biotehnični fakulteti. Skrbel je za konje, jih negoval in čistil. Pri tem je nekoč tudi doživel nesrečo pri delu, saj mu je konj odgriznil del ušesa.

Tudi poklic zlatarja je bil redek. Zlatarski poklic je vrsto let opravljal Rangus iz Kranja, ki je nadaljeval družinsko tradicijo, zdaj pa jo nadaljuje njegova hči. Družinsko tradicijo je nadaljevala tudi Emilija Štifter, poročena Lovenjak, iz Polane pri Murski Soboti, ki je prevzela vodenje gostilne. Gostilna je bila dolgo let zelo znana in cenjena, Emilija pa izvrstna kuharica in gostinka. Zelo zanimiv poklic je opravljal Anton Klančnik, ki je bil fotograf, zaposlen v muzeju novejšje zgodovine v Ljubljani. Bil je pravi mojster, restavrator starih uničenih fotografij in zelo cenjen v muzeju. Poleg tega pa je bil tudi izvrsten pantomimik in je sodeloval na vseh večjih prireditvah, ki so jih organizirala društva in zveza gluhih. Njegova žena je bila po poklicu pleskarka. Dokaj nenavaden poklic za žensko, vendar pa mislim, da je primeren za ženske, saj so te zelo natančne. Mizarstvo je bilo nekoč uspešen poklic, tako kot je še danes. Sposoben mizar je bil Franc Klemenčič, ki je imel velike zasluge pri ustanovitvi prvega društva gluhih leta 1931. Že takrat je obiskoval mizarsko srednjo tehnično šolo in postal mizarski mojster za gradbeno in hišno mizarstvo. Naj omenim še Alojza Šturma, spretnega in dobrega mizarja. Med mizarji je bil zelo uspešen Judež, ki je bil poleg tega tudi restavrator. Čeprav so gluhi uspešno opravljali številne zanimive poklice, se danes žal ne odločajo več zanje. Bili so tapetniki, avtotapetniki, avtoličarji, avtokleparji, livarji, slaščičarji, steklarji, vulkanizerji, finomehaniki, orodjarji. Po drugi svetovni vojni so gluhi imeli v Zadobrovi ekonomat, kjer so se ukvarjali z lončarstvom, pečarstvom in vrtnarstvom. Pobudo za ekonomat je dal Ciril Sitar. Zagotovo v tem prispevku nisem zajela vseh poklicev, ki so jih nekoč opravljali gluhi, verjetno sem izpustila tudi kak pomemben podatek ali osebo, za kar se opravičujem, saj vsa dejstva, ki sem jih napisala, izvirajo iz mojega poznavanja in védenja. Opraviti bi bilo treba poglobljeno raziskavo, v katero bi zajeli vse poklice in njihove izvajalce.

Obrtni poklici so se izkazali kot zelo primerni za gluhe, in v prihodnje bi morda kazalo spodbuditi gluhe učence in dijake, da bi začeli razmišljati še o drugačnih možnostih usposabljanja. Hvala.

Mag. Dušan Dvorščak, moderator

Hvala, Ljubica, za zanimivi pogled v preteklost. Na vrsti je Bernarda Kokalj, ravnateljica srednje šole. To delo opravlja že več kot petnajst let. Prosim.

Bernarda Kokalj, ravnateljica srednje šole Zavoda za gluhe in naglušne Ljubljana

Lep pozdrav. Bom prosila za malo pomoči pri e-prosojnicah. Hvala lepa. Kar na naslednjo, prosim. Mojo predstavitev srednje šole bi želela začeti z verzi Nikola Predovića. Gospa Ljubica je omenila nekoga s tem imenom, ampak to ni isti človek. To je bivši dijak, ki je lansko šolsko leto končal izobraževanje na naši srednji šoli in je zapisal tako: »Šola za gluhe in naglušne, / poslušne fante in dekleta luštne, / lahko me vsaka izmed njih kušne. Profesorji želijo, / da dobimo nove izkušnje / in da bi stare grde izkušnje pokrili z usnjem.« Mislim, da odlično pokaže, da nismo šola samo za izobrazbo in poklic, kar je sicer naše poslanstvo, temveč smo šola za življenje, v kateri se naši mladostniki počutijo dobro in sprejeti. Kot je omenila Ljubica, je pristojno ministrstvo leta 1946 izdalo odlok, s katerim je bila ustanovljena strokovna šola. To se pravi, da naša srednja šola letos praznuje sedemdesetletnico delovanja. Srednja šola zavoda za gluhe in naglušne je edina ustanova v Sloveniji, ki na področju poklicnega in strokovnega izobraževanja daje možnost izobraževanja v programih z enakovrednim izobrazbenim standardom, ki so prilagojeni za gluhe in naglušne dijake in za dijake z govorno-jezikovno motnjo, v katere se vključujejo tudi otroci z avtističnimi motnjami. Naredila sem kratek prerez zadnjih deset let vpisa. Če je bilo v šolskem letu 2006/07 kar 90 odstotkov dijakov v srednji šoli gluhih in naglušnih, je bilo leta 2015/16 samo še tretjina takih dijakov, ostali so dijaki z govorno-jezikovnimi in avtističnimi motnjami. Vidimo, kako upada število gluhih, hkrati pa je na grafu tudi prikazano, kako se vpis v srednjo šolo ponovno zvišuje. To je gotovo posledica našega dela na dolgi rok. Odločili smo se za dneve odprtih vrat, obiske v centru v Mariboru, osnovni šoli v Portorožu. Pred tremi, štirimi leti smo pripravili tri videospote, ki so odlično prikazali možnost izbire poklicev na naši srednji šoli in so se vrteli tudi na televizijskih ekranih. Obiskujemo druge šole in podjetja, predvsem pa so po naših izkušnjah zelo pomembni pogovori s starši, ki jim poskušamo čim bolj razložiti, kaj je primerno za njihove otroke in da ne posegajo po previsokih ciljih. Naša srednja šola je zelo pestra, čeprav smo majhni. Kolikor poznam razmere v slovenskih srednjih šolah, smo gotovo najbolj raznoliki. Imamo programe na ravni nižjega poklicnega izobraževanja, srednjega poklicnega, srednjega strokovnega in poklicno-tehniškega izobraževanja. Se pravi, na štirih različnih ravneh izobražujemo naše dijake, in sicer na področjih grafičarstva, lesarstva, računalništva, strojništva, medijev in tekstilstva. To, kar je prikazano pod sončkom, so področja gostinstva in turizma, kmetijstva in hortikulture ter šiviljstva, na katerih smo v letošnjem šolskem letu uspeli prenoviti in pripraviti kar štiri nove programe, ki jih želimo ponuditi v naslednjih letih našim bodočim dijakom. Tukaj je po ravneh razporejeno, katere programe izvajamo, novi programi so odebeljeni bolj z modro oziroma so bolj odebeljeni, in sicer na ravni nižjega poklicnega izobraževanja izobražujemo štiri poklice – nov je pomočnik v biotehnik in oskrbi. To je po starem gospodinjec. Na področju srednjega poklicnega izobraževanja imamo kar osem poklicnih možnosti; novi programi so gastronomske in hotelske storitve, po starem je to kuhar, potem slaščičar in vrtnar. V poklicno-tehniškem izobraževanju so področje tehnike, grafični, lesarski in strojni tehnik,

tehnik računalništva, izdelovalec modnih oblačil, v srednjem strokovnem izobraževanju sta področji grafičnega in medijskega tehnika. Zakaj novi programi? Svet staršev osnovne šole zavoda za gluhe in naglušne ter svet zavoda sta vrsto let opozarjala, da je treba pripraviti večji izbor poklicev, predvsem za dekleta, in tudi večji izbor poklicev za gluhe in naglušne mladostnike. To seveda tudi pomeni, da je večja možnost za zaposlovanje mladostnikov in lažji prehod na trg dela. Izkušnje zadnjih let so pokazale, da samo 60 odstotkov učencev, ki končajo našo osnovno šolo, nadaljuje izobraževanje v srednji šoli pri nas, to pomeni, da se je do zdaj kar 40 odstotkov otrok odločalo za poklice zunaj naše šole in to v tistih smereh, ki so jih v preteklih letih nakazovali pri naših srečanjih, na informativnih dnevih in dnevih odprtih vrat, ko smo jim delili vprašalnike, kaj bi si želeli. Takšen večji poglobljen vprašalnik je bil pripravljen tudi preteklo šolsko leto, ko so štiri generacije otrok odgovarjale na vprašanja, za katere poklice bi se želeli izobraževati. Pri vsem tem moram poudariti, da gre za pomembno vlogo sodelovanja z rednimi šolami. Opravili smo veliko pogovorov in iskali skupne rešitve. Ko sem brskala po dokumentih, sem ugotovila, da je bil prvi izraz o delni integraciji zapisan leta 2003 ali 2004, ampak takrat je bil posluš rednih šol za takšen način izobraževanja bistveno slabši in bistveno bolj skromen. Seveda novost, kakršno ponujamo na srednji šoli, pretrese dosedanje stanje. Izraženi so pomisleki, da so stvari prehitro narejene, da so premalo domišljene. Včeraj sem imela priložnost obiskati prenovljeno Plečnikovo hišo – priporočam, da si vzamete čas in si jo ogledate. To je pomemben slovenski arhitekt. V enem izmed njegovih citatov je zapisana ta misel, ne znam je ponoviti čisto dobesedno, ampak razumela sem jo tako: »Skozi dvome do izčiščenja.« Se pravi, da si želim, da bi na vsa vprašanja, ki so se zastavila, našli prave odgovore in da bi se to izkazalo kot zelo dobra pot za naprej. Omenila sem, da so programi enakovredni izobrazbenim standardom. To pomeni, da imajo zaključni izpit na ravni nižjega in srednjega izobraževanja, na ravni srednjega strokovnega in poklicno-tehniškega pa je poklicna matura. To je eksterni izpit, ki je enak za vse otroke v slovenskem prostoru, ki končajo šolo na tej ravni. Se pravi, naš dijak piše enako slovenščino kot dijak na srednji medijski šoli v Ljubljani. Seveda s prilagoditvami, ki so v času šolanja dodeljene oziroma imajo mladostniki do njih pravico tudi na koncu izobraževanja. Nekaj posebnosti seveda imamo na naši šoli. Prva je ta, da so pri nas lahko samo otroci z ustrezno odločbo o usmeritvi, da imamo podaljšano izobraževanje – če se iz prejšnje tabele vidi imamo namesto dveh let nižjega poklicnega izobraževanja tri leta, namesto treh let srednjega poklicnega izobraževanja štiri leta, namesto štirih let srednjega strokovnega izobraževanja imamo pet let. Imamo nižji normativ v oddelkih. Največji razred v srednji šoli šteje trenutno osem dijakov, normativno pa to pomeni štiri dijake pri praksi, šest pri ročnih delih, deset pri teoriji. Vsak dijak ima individualiziran program, v katerem so opredeljene posebne metode in oblike dela ter omenjene prilagoditve. Vsi učitelji imamo dodatno strokovno izobrazbo, ki je potrebna za delo z našimi mladostniki. Omenjen je bil že tolmač za slovenski znakovni jezik. Kot veliko dodano vrednost za naše delo tudi sama vidim gluhe učitelje. Na srednji šoli so taki trije od štirih. Naše posebno področje je odprti kurikulum. To je dvajset odstotkov vseh ur, ki jih

imamo na razpolago. Vsaka šola lahko razpolaga po svoje. Mi smo dali veliko prednost oziroma velik podarek komunikaciji, slovenskemu znakovnemu jeziku – naj povem, da ga imamo v predmetniku že od leta 2002 –, čustvenemu opismenjevanju, socializacijskim in komunikacijskim spretnostim, pripravi na življenje in pa seveda obsežnemu fondu ur za zaključek izobraževanja, se pravi za pripravo na poklicno maturo in zaključni izpit. Poleg tega so dodatne dejavnosti, kot so interesne dejavnosti in projektni dnevi. Naredili smo nekaj fantastičnih filmov, od tega *Uprimo se nasilju*, *Kakšne so nevarnosti na spletu*, *Kako prepoznavamo druge motnje drug drugega* in veliko takih stvari. Potem je velika naša moč spoznavni tabor v prvem letniku in mednarodni projekti. V tem šolskem letu gredo naši dijaki trikrat v tujino. Enkrat so bili že v Litvi, zdaj gredo v spomladanskem delu za dva tedna v Litvo in za tri tedne v Makedonijo. Tam bodo imeli možnost vključevanja v podjetja oziroma v dejavnost, da bodo imeli priznано praktično usposabljanje. Naj še omenim športna tekmovanja, srečanja rednih šol in podobno. Posebno področje, ki se navezuje na zaposlovanje naših mladostnikov, sta gotovo praktično usposabljanje pri delodajalcu in delovna praksa. Tukaj številke pomenijo, koliko tednov v posameznem izobraževanju imajo dijaki tega usposabljanja – v nižjem poklicnem izobraževanju prvo leto nič, potem dva in dva in tako naprej. Najpogostejše oziroma najbolj močno je področje srednjega poklicnega izobraževanja, v katerem je kar 24 tednov prakse. Pri nas to pokrivata dva učitelja v sodelovanju z učitelji praktičnega pouka posameznih poklicnih usmeritev. Ogromno dela je predvsem na področju sodelovanja z delodajalci, da dijake predstavimo in znižujemo predsodke. To, kar je že omenil gospod Veršič, češ, da gluhi in naglušni dijaki niso sposobni ničesar delati ali narediti. So sposobni, samo delodajalci jih morajo prepoznati ter se naučiti komunikacije in načina dela. Potem sledijo evalvacije in nemalokrat dijaki dobijo tudi možnost oziroma priložnost, da se zaposlijo pri tem delodajalcu. In kam po končani šoli? Najprej, če končaš nižjo poklicno, greš lahko v srednjo poklicno. Če končaš srednjo poklicno, greš lahko v poklicno tehniško. Ko končaš to, lahko nadaljuješ študij na višjem ali visokošolskem programu ali se odločiš za maturitetni tečaj. Večina pa seveda išče možnost zaposlovanja. Možnosti so v industriji, obrtnih delavnicah, podjetjih, predvsem pa hočemo spodbujati samostojne zaposlitve, pri čemer nam je v veliko pomoč že omenjeno podjetje Racio. Še nekaj kritičnih pogledov na trenutno stanje. Pri nas pouk poteka v kombiniranih oddelkih. To pomeni, da so skupaj gluhi dijaki, dijaki z govorno-jezikovno motnjo in dijaki z avtističnimi motnjami. Ni najboljša rešitev, ampak ne moremo drugače. Trenutno so tudi dijaki v kombinaciji po poklicnih usmeritvah. Se pravi, da so skupaj grafiki in šivilje. Imajo skupaj matematiko in slovenščino, potem pa se delijo po posameznih strokovnih predmetih na različna področja. Potem imamo pouk v kombinaciji po vertikali, ker sta npr. samo dva dijaka vpisana v drugi letnik medijskega tehnika in trije dijaki v četrtri letnik, poteka pouk skupaj. To je zaradi tega, ker ministrstvo glede na normative ne dovoljuje oddelkov z manj kot petimi dijaki. Naša težava je tudi prostorska stiska; v zavodu v letošnjem letu gostimo tri razrede iz osnovne šole v prostorih srednje šole.

To pomeni, da smo morali prilagoditi urnik, katerega priprava je kar zahtevna operacija. Naj omenim še, da za to raznolikost tudi oprema ni vedno najbolj primerna, zato pa sodelujemo z rednimi šolami, pri čemer se da marsikaj nadoknaditi, saj so šole vedno bolj odprte, npr. srednja poklicna in strokovna šola Bežigrad, kamor hodijo naši strojniki oziroma naši dijaki s področja strojništva delat na novejše, modernejši stroje. Sodelujemo tudi z grafično šolo, področje tiskarstva. Marsikaj se da opraviti v sodelovanju z drugimi šolami. Področje, ki usiha, je izobraževanje odraslih. Trudimo se, da bi napredovali glede možnosti nacionalnih poklicnih kvalifikacij. Naj omenim še, da je naša šola edina tovrstna ustanova za vso Slovenijo, zato imamo dom, ki je pomemben dejavnik za to, da so naši mladostniki zaradi svoje oddaljenosti v primernem okolju, pri čemer je – poleg tega da uspešno končajo šolanje – pomembno tudi, da se pripravijo za samostojno in odgovorno življenje. Imamo štiri vzgojne skupine, dve stanovanjski, interesne dejavnosti, vendar to ni področje, ki bi ga želela danes bolj poudariti. In za konec še nagradno vprašanje: Kaj mislite, da imata skupnega zlato in srednja šola zavoda za gluhe in naglušne? Vam povem, da ima šola zlatega maturanta. To je najvišji možni dosežek na poklicni maturi. V lanskem šolskem letu je Žan Pogačnik dosegel 21 točk od 22, kar je izredno velik uspeh, in tako postal prvi zlati maturant na naši srednji šoli. Na to sem izredno ponosna. Z njim je bil opravljen simpatičen intervju. Toliko na kratko, o še kakšni bolj podrobni zadevi pa mogoče kasneje. Hvala lepa.

Mag. Dušan Dvorščak, moderator

Hvala lepa. Imamo še deset minut v tem sklopu in s Petro sva se dogovorila, da bo zdaj pokazala kratek film, ki ga je pripravila. Njena predstavitev bo predstavljena v tretji sklop, ko imamo evropsko perspektivo. Po filmčku bi končali prvi sklop in napravili kratek petnajstminutni odmor. Lahko boste šli v predverje, kjer vas čaka kavica, se malo pogovorili in podelili prve vtise. Potem se 15 minut do 11. ure vrnemo in nadaljujemo z naslednjim sklopom *Na trgu med kandidati in delodajalci*. Da ne bomo izgubljali časa, že zdaj vabim, da se mi za mizo pridružijo gospod Repše, ki bo začel prvi, gospod Bojan Mord, gospa magistrica Maja Skorupan, gospa magistrica Tamara Guzelj in gospa Lea Kovač. Toliko za enkrat. Razpravo, ki je bila predvidena za ta sklop, bomo predstavili v tretji sklop, za katerega predvidevamo, da bomo imeli dovolj časa za vse te stvari in za vsa vaša vprašanja, ki ste si jih verjetno že zastavili sami pri sebi. Upam, da je razumljivo. Hvala.

Drugi sklop: Na trgu med kandidati in delodajalci

Mag. Dušan Dvorščak, moderator

Preden bi začeli z razpravo, prvi govorec bo gospod Marjan Repše, bi vas rad obvestil še o dveh stvareh. Prva je, da ste dobili pred sabo na mizo tole anketo. RTV Slovenija nas je prosila, ali bi lahko ta dogodek tudi oni izkoristili za raziskavo, kako podnapisi koristijo gluhim in naglušnim osebam. Prosiijo, da te ankete poskušate izpolniti v

kratkem, če želite. Pred dvorano je škatla, v katero lahko vržete izpolnjene vprašalnike; če pa danes nimate časa, jih lahko pošljete po pošti, saj so zunaj na voljo tudi ovojnice. Se nam že vnaprej zahvaljujejo za pomoč. Druga stvar: še enkrat sem dolžan opravičilo naši spoštovani zapisovalki, gospe Silviji. Meni je resnično žal, da se je to zgodilo, ni bilo nalašč ali namerno, recimo moja neizkušenost, saj sem prvič v parlamentu. Resnično mi je žal; po svojih najboljših močeh skušamo izpeljati konferenco, da bomo na koncu zadovoljni vsi. Razumem vaš trud in napor. Mi je iskreno žal, da se je tako zgodilo. Potem pa lahko začnemo. Prosim gospoda Marjana Repšeta, samostojnega gluhega obrtnika, da nam predstavi svoj prispevek z naslovom Moja pot.

Marjan Repše, gluhi samostojni obrtnik

Lepo pozdravljeni vsi skupaj. Dovolite mi, da vam svojo zgodbo povem še jaz. Veste, kdo sem? Sem Marjan Repše, samostojni podjetnik, gluh in neviden invalid. Popolnoma sem gluh. Prihajam iz Trzina, kjer imam družino, poslovne prostore in svojo delavnico. Ukvarjam se z orodjarstvom. Izdelujemo orodja, ulivamo raznovrstno plastiko. Na kratko bom povedal o svoji poti. Bil sem v zavodu in razmišljal sem o poklicih. Razmišljal sem o zobotehniku, pa ni uspelo. Nato so mi rekli: »Bolje, da si krojač.« Jaz sem rekel: »Ne, tega si ne želim.« Potem so rekli, naj bom kovač. Tega si res nisem želel. Na srečo sem šel po osmem razredu na prakso, mojster me je sprejel in me naučil. Potem sem bil vajenec v podjetju Elma, ki je žal propadlo in ljudi, ki so prej delali tam, ni več oziroma so upokojeni. Nato sem šel v Iskro. Tam so bili drugi stroji, različna dela. Zanimive stvari so bile. Sam pri sebi sem razmišljal in spodbujal svojo pokojno ženo, da bi ustanovila s. p., jaz pa bi ji pomagal. Jaz bi delal orodja, ona pa bi vbrizgavala plastiko. Tako se je žena odločila in odprla svoje podjetje, v katerem sva delala oba. To je bilo leta 1987. Že prej sem varčeval, tako da sem si lahko v Nemčiji kupil stroj. Moj prvi izdelek je bila zobna ščetka. S tem sva začela in dala na trg. Bila je še ena težava – komunikacija, nisem slišal. K sreči je ženin oče pomagal pri telefonskih pogovorih. Ko je prišel faks, je bilo bolje, vendar tudi ni bilo tako dobro, ker je bilo zamudno. Zdaj pa je bolje. Imamo nove tehnologije, elektronsko pošto, videopogovore, sporočila, vendar še ni dovolj. Nimamo hitre komunikacije; slišiš lahko pokličejo po telefonu, hitro dobijo informacije, takoj dobijo odgovore, gluhi pa ne. Zdaj imamo razne nove stvari, komunikacija je lažja. V našem podjetju smo vsa leta zaposlovali samo gluhe.

Slišiš samo moja hčerka, ki opravlja pisarniška dela in je sekretarka v podjetju. Tudi z zavodom imamo pogodbo za prakso. Ni težav, dijaki prihajajo na prakso teden, dva tedna, vendar vidim, da nekega veselja za delo ni. Pa tudi tisti, ki pridejo na prakso, bi morali opraviti recimo sto ur prakse, pa jih ne; imamo obveznosti, gredo na bolniško – sami izgovori. Če bi pri meni opravil prakso, bi ga lahko tudi zaposlil, tako pa ga na žalost ne. Spomnim se, ko sem iskal delavce, sem iskal brezposelne gluhe, nekako sem jih potegnil v svoje podjetje. Nisem pa vedel, da je bila oseba brezposelna in je bila »zaposlena« v sklopu Racia. Tega nisem vedel. To je bilo mogoče pred dvajsetimi leti. Delavec je hodil v društvo Zadobrova na seminarje in predavanja, ki jih je organiziral

Racio, Vabilo je prišlo dvakrat na teden. Jaz pa sem ga privlekel v svoje podjetje. Čez čas so z Racia iskali tega delavca, ker ni prihajal na predavanja. On pa je bil že zaposlen pri meni. Tega nisem pričakoval, prisoten je bil tudi tolmač, ki je spraševal, kje je zaposlen. Odgovoril je: »Jaz sem že zaposlen in imam pogodbo.« Ni bilo jasno, kako je s to pogodbo oziroma nisem dobil nobenih dodatkov zaradi zaposlitve prek Racia. Na žalost imam v svojem podjetju samo orodjarstvo, čeprav se zanimajo tudi za montažo in razna druga dela. Dobro se spomnim leta 2003. Takrat smo na ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve prvič oddali vlogo za invalidsko podjetje. Čakali smo leto dni in nismo dobili odgovora. Ponovno smo poslali vlogo in enako še vedno nam niso odgovorili. Spraševali smo, kaj je narobe, pa so odgovorili, da se je zamenjala vlada in da naj počakamo. Ponovili smo vajo, vendar smo kasneje obupali, popolnoma smo obupali. Delali smo po svoji poti naprej, imeli smo d. o. o. in delo je potekalo naprej. Nismo dobili statusa invalidskega podjetja. V kolektivu, v katerem so zaposlene gluhe osebe in oseba z znanjem znakovnega jezika, je komunikacija zagotovo optimalna. Sporazumevanje ni bilo vprašljivo. Težave ponovno nastopijo pri dodatnem izobraževanju, na primer tečaj strojniškega računalniškega programa, recimo 3D-modeliranje, oblikovanje. Zraven je tolmač, ki ga moram gledati, gledati pa moram tudi na projekcijo. Težko je slediti. Vendar sem vseeno uspel in opravil to izobraževanje. Kasneje sem kupil program in individualno sodeloval z inštruktorjem, tako mi je bilo bolj jasno. K sreči sem dobil tudi računalnik in osebno pomoč, tako da je izobraževanje potekalo normalno. Na leto dobimo gluhe osebe trideset ur pravice do tolmača oziroma vavčerje. Če mi zmanjka ur, moram tolmača plačati sam. Vavčerji naj bi bili za osebne stvari in jih je malo. Trideset jih dobimo. Za ostalo pa moram tolmače plačati sam. Kot sem že omenil, je v podjetju pri komunikaciji in telefonskih klicih veliko pomagala žena, ki je bila naglušna, nato pa so tudi to prevzeli otroci. Vedno so mi pomagali otroci. Je pa tudi res, da imam dobre kupce, ki vedo, da delam točno in dobro, in mi zaupajo. Tudi z njimi komunikacija ni ovira, ob sebi imam hčerko oziroma hodim na sestanke s tolmači.

Mag. Dušan Dvorščak, moderator

Počasi lahko končujete.

Marjan Repše, gluhi samostojni obrtnik

Še pred kratkim sem imel sestanek, na katerem je bila težava s tolmačem. Sestanek je bil pri notarju in šlo je za pomembne stvari. Sestanek se je malo zavlekel, tolmaču pa se je mudilo, tako da se je postopek ustavil. To se ne bi smelo zgoditi. Največjo težavo vidim v srednji poklicni šoli. V mojih časih je bilo super – pol leta smo imeli pouk, pol leta pa prakso v podjetju. Tam smo dobili veliko praktičnega znanja in videli smo, kako se stvari delajo. Vajenec je to videl in to raziskoval ter tako napredoval. Enako je bilo z mano. Tako je potem šlo. Rad bi, da se to nekako vrne, seveda je to stvar ministrstva. Danes vidim, ko končajo šolo, imajo otroci papir, službe pa ne dobijo. Včasih so jo dobili, zdaj pa je ne. Veliko je brezposelnih. Želim si, da bi v svoje roke dobil človeka, ki bi ga izučil tako dobro, da bi si ta odprl podjetje in bil samostojen, tako kot sem bil jaz.

Če bi bila kakšna težava, bi me lahko vprašal in bi mu pomagal. In da bi veliko podporo imeli tudi od države, da bi jim tako uspelo, ker meni brez pomoči družine ne bi. Hvala.

Mag. Dušan Dvorščak, moderator

Hvala lepa. Bojan Mord je naslednji. Prispevek Primer iz prakse. Bojan Mord prihaja iz TIPK TV, d. o. o. Prosim.

Bojan Mord, Tipk TV, d. o. o.

Lepo pozdravljeni. Sem tukaj kot zaposleni na Zavodu za gluhe in naglušne Ljubljana ter sodelujem s Petrom Potočnikom, Petro, Marjetko Kulovec. S seboj sem pripeljal šest dijakov iz zavoda, ki jih zanima to področje in spremljajo konferenco. Zato so me v Društvu učiteljev gluhih Slovenije prosili, naj predstavim svoje podjetje TIPK, d. o. o. Rad bi tudi lepo pozdravil vse visoke goste in predstavnike podjetij ter vse druge. Že leta 2010 sem ustanovil TIPK, d. o. o., potem pa mi je zaradi papirologije in birokracije uspelo šele 1. julija 2013 registrirati TIPK, d. o. o. Registrirane imamo štiri dejavnosti: klicni center, izobraževanje, tehnologija in televizija.

Trenutno imamo zaposlene tri gluhe ter štiri gluhe in tri slišče osebe kot zunanje izvajalce po pogodbi. Radi delamo, kar gluhim mogoče ni omogočeno povsod. Vodim podjetje kot sam svoj gospodar in delam z osebami, podobnimi oziroma enakimi meni. Na prikazu boste videli zgodovino, kronološko, ne bom prav posebno razlagal. Ključno je, da smo 1. 12. 2013 dobili registracijo za dejavnost televizije v običajno televizijo. To pomeni domača televizija v dnevni sobi, kot npr. imate programe Slovenija 1, 2, POP TV, tako lahko gledate tudi TIPK TV. Ponudnik T-2 nam je prisluhnil, tako da smo se lahko priključili v program. Kasneje so nas priključili tudi na SiOLu in Amisu. Zame in za sodelavce je v čast, da prenaša naša televizija prvič v živo, to konferenco namreč predvajamo v živo na naši televiziji. Na sliki ste videli, kako smo praznovali prvo leto delovanja. Na sliki je trinajst oseb, med njimi je deset gluhih. Na programu TIPK TV dela deset gluhih, ostali so slišči, ki so v pomoč. Tam je tudi šest mojih dijakov iz zavoda za gluhe, kjer sem jih poučeval in jih kasneje povabil v podjetje za sodelavce. Nekateri sem zaposlil, nekateri pa so zunanji izvajalci. Odlično sodelujemo. Kje so težave? Veliko jih je. Prva je težava s komunikacijo z državnimi ustanovami, ministrstvi. Podjetje, gluho podjetje, kaj potrebujete? To in to in to. Potem ugotavljaš, da država ni pripravljena in prilagojena gluhim podjetnikom. Žal vemo, da je konkurenca na trgu huda, tudi med sliščimi. Mi, gluho podjetje, pa moramo včasih narediti tudi trikrat več, da smo lahko konkurenčni. Smo podjetje na trgu, nismo društvo, nismo neka organizacija. To ni enako. Na primer razpisi za sofinanciranje programov, delovanja na področju gospodarstva: ministrstvo za gospodarstvo objavi razpise, ostala ministrstva imajo druge razpise, na katere se mi ne moremo prijaviti. V preteklosti je bilo veliko napačnih informacij, da mi ne moremo kandidirati za sredstva tako kot društva in organizacija. To je ločeno. Pri komunikaciji s strankami in poslovnimi partnerji sta zaupnost in tajnost

veliki težavi. Nekatera podjetja ne želijo, da je zraven tolmač. Ne. Zakaj? Ker želijo, da informacije, ki jih povejo, ostanejo med nami. In to je včasih težava. Zavod za združenje tolmačev slovenskega znakovnega jezika je včasih pomoč ali ovira. Imam trideset vavčerjev kot vsi gluhi. Vendar za poslovne zadeve, npr. ko želim obiskati kakšno podjetje glede tehnologije, za telefonijo, klicni center in tako naprej, je to premalo. Če pride z menoj tolmač, mu dam vavčer, tolmač vpiše, kje sem bil. Morda pa na področju klicnega centra kandidira tudi združenje. Tam imajo vpogled v konkurenco. To se pravi, da vedo, kaj delam, kam hodim, v kakšna podjetja hodim na sestanke – tako lahko tam dobijo informacije. To je sporno. Stroški dela in zaposlovanja invalidov so od dva- do trikrat višji kot običajno. Zakaj? Za delo z gluhih je potrebnega več časa, več komunikacije, več razlage. Postopki so daljši; enako tudi, recimo, operacije, postopki dela so od dva- do trikrat daljši, treba je plačati vse te stvari, tudi regres in tako naprej. Lahko bi rekel ne, ne bom imel gluhih, bi imel slišččega delavca, lepo bi razložil in končano. To je težava. Lahko bi zaslužili tisoč evrov, žal pa dobimo sto evrov, recimo, na razpisih. Ko kandidiramo in sodelujemo, se prijavijo tudi organizacije, ki nas silijo, da znižujemo ceno. Smo na trgu in se moramo preživljati. Plačujemo tri, štiri, pet gluhih delavcev, prijavi pa se tudi organizacija. Tudi če na razpisu ne uspejo, ne bodo propadli, še vedno lahko normalno delujejo in bodo delovali naprej. Kaj pa mi? Žalostno je, da je naročnik pripravljen plačati tisoč evrov. Skupnost gluhih – upam, da me boste razumeli – je ovira in breme.

Sanjam in razmišljam, da bi vsak dan delal z vami. To se pravi, kako bi. To je veliko breme. Zakaj? TIPK TV obstaja že tri leta. V nekaterih društvih nekateri člani sploh ne vedo, da obstajamo. Bom za šalo rekel, da prej pridem na vrsto za operacijo na odprtem srcu, kot pa da bi obiskal društvo za gluhe in naglušne. Zakon o medijih in drugi akti niso prilagojeni za nas, za gluho podjetje. Niso prilagojeni. Zakonodajalec ni predvidel posebnega statusa za njihove potrebe. Stanje na trgu. Ko obiskujem različna podjetja, vidim, se pogovarjam s poslovnimi partnerji, opažam in ugotavljam, da je oseba, ki ima odločbo o invalidnosti, zlata jama za podjetje, ki jo zaposli. Štiri *stvari so, kot je bilo rečeno. Pokrijejo se prispevki, nagrada, novost – zaposlena gluha oseba v podjetju ima pravico dobiti trideset ur tolmačenja na mesec, to se pravi za službo. To obstaja že od leta 2007. Koliko od vas to uporablja? Na zavodu za gluhe sta dva dobila odločbo. To je bilo tretje. Četrtrič – možno je tudi sofinanciranje delavca. Od nič do trideset odstotkov pri njegovi plači, seveda z nekaterimi določenimi pogoji, ampak če se gluha oseba težko zaposli, je tukaj več možnosti. Vidim, da kvotni sistem ni dobro zaživel. Podjetja rajši plačujejo kazen, penale, po *drugi strani pa podjetja, ki imajo zaposlenih veliko invalidov, na podlagi tega dobivajo denar. Minimalna plača, regres, dodatki za nadure. Veliko gluhih pravi, da ne dobijo tega, da se težko soočijo z delodajalcem, tudi vemo, recimo, da zakon določa do dvajset nadur na mesec, gluhi imajo pa celo po štirideset nadur. Potem prosijo šefa oziroma delodajalca: »Veš, imam sto dvajset nadur, ali mi jih lahko izplačaš?« Pa rečejo: »Ne, veš, kaj, ti si gluhi in ti več časa delaš, zato se ti te nadure izbrišejo.« Zaščita delavcev glede statusa invalida. Kdo jih ščiti, kdo jih sprašuje? Ali**

je v redu ali ni v redu? Tega ni, ne obstaja. Veliko gluhih ima odločbo za trideset ur tolmačenja, pa v podjetju ne upajo poklicati tolmača, ker delodajalec tega ne želi ali gre za tajnost. Gluhi velikokrat postavljajo »neumna« vprašanja, ni časa za komunikacijo. Zato se gluhi nekako umaknejo in želijo, da ima delodajalec čim manj opravka z njimi. To se dogaja. Stiska oziroma kriza gluhih na delovnem mestu je višja, kot si lahko predstavljamo. Glede na dobro slovensko zakonodajo delavec in delodajalec še vedno premalo poznata svoje pravice. Ko se gluha oseba zaposli in dobi minimalno plačo – približno šeststo evrov neto –, bo vse življenje socialni problem države. Zakaj? Gluhi dobi šeststo evrov in komaj preživi. Ko se upokoji, dobi dvesto, tristo evrov pokojnine. Kako bo preživel? Prosi državo, naj mu pomaga. Štirideset let let delaš, štirideset let prejemaš pokojnino. Upam, da bomo živeli tako dolgo, ampak ali je to dobro življenje za gluhe? Če bi bili zakoni dobri, bi imeli ugodnosti pri zaposlitvi in tako naprej, pa še vedno je na koncu vprašanje, ali gluha oseba dobro živi. Ideja, predlog, rešitev. Država na leto razpisuje in financira, v celoti pokrije do deset gluhih in naglušnih. Tako imenovani študij ob delu pokrije, vendar so tukaj tudi dodatki za osnovno plačo, to se pravi, da delavcu, ki gre študirat, zamrzne delovno mesto. Kot je povedal predsednik zveze, je problem gluhih, da so nizko izobraženi. poznam, pravijo. Šolski sistem je dober ali slab. Ima dva obraza, ampak gluhi se v času izobraževanja ne zavedajo, kako pomembno je izobraževanje. Izdelujejo s slabimi ocenami in potem čez tri leta, recimo, ugotavljajo: »Problem je, rad bi se izobrazil, rad bi napredoval na višja mesta, kako bom zdaj pridobil izobrazbo? Ali delam in poleg tega študiram zvečer – tega ne morem.« Predlagam, da bi država razpisala, da npr. deset osebam zamrzne službo in pokrije ta strošek. Gluhi bodo z višjo izobrazbo lahko konkurenčni slišečim in to pomeni, da bodo imeli možnost za boljše delovno mesto oziroma višjo plačo. Tako ne bodo več socialni problem. Torej vlagajmo tri, štiri leta v neko osebo in njeno izobrazbo, pa bo potem bolj konkurenčna in bo prejela višjo plačo, država pa bo imela manj skrbi z njo. To je moje razmišljanje.

Mag. Dušan Dvorščak, moderator

Se opravičujem, počasi končujte.

Bojan Mord, Tipk TV, d. o. o.

Podjetja naj bi imela zaposlene tri, štiri gluhe, kajti če je v podjetju zaposlen samo en gluh delavec, je osamljen. Spodbujajmo podjetja, ki zaposlijo gluhe prek razpisov, da poskrbijo za izobraževanje. Zakaj? Dogaja se, da bi se gluhi delavec rad izobraževal, pa v podjetju ne vlagajo v gluho osebo. Za take primere bi morala obstajati pomoč neke organizacije, ki bi ponudila izobraževanje; tako bi gluhi postali konkurenčni na trgu dela. Povezovati bi se morali gluhi med seboj, podjetja in organizacije. V Sloveniji so sindikati močni. Kdo bo zagovarjal pravice gluhih? Zakaj se ne ustanovi sindikat? Težave so z razpisi, v katerih so razne točke, ki postavljajo gluhe v neenakopraven položaj. Recimo, slišeči posnamejo video, ki stane npr. dvesto evrov, postavijo ceno in je poceni. Mi pa moramo za eno uro plačati tolmača, plačati gluhe in tako naprej. Stroški so precej

višji, recimo osemsto evrov. Na razpisu uspejo tisti z nižjimi stroški. Gluha in naglušna oseba iz zavoda, ki gre na zavod za zaposlovanje, bi morala takoj dobiti vse pravice, ne pa da gre še enkrat v postopek, še enkrat na komisijo, k psihologu, zdravniku in tako naprej, saj je vse to že opravila, že od malega vemo vse o njenem zdravstvenem stanju. Imamo kartoteko, lahko jo v petih minutah pregledamo. Na koncu pa vizija. Že leta 2012 smo želeli na RTV SLO doseči, da bi bili informativni programi na četrtem programu predvajani v živo s podnapisi ali s tolmačem. Želimo se povezati z organizacijami, zvezami, društvi, ker potrebujemo sodelovanje. Želimo usposablјati tudi obstoječe tolmače, ker tolmači potrebujejo izobraževanje, da bo ta kvalifikacija dosegla višjo raven. Klicni center: želimo, da pride tehnologija v prave roke. V sistemu pametne hiše imamo ideje in rešitve. In pa na koncu – razširitev dejavnosti TIPK TV v smislu večjega obsega dela programa. Če imate vprašanja, mi jih lahko postavite, bom odgovoril; imam še veliko povedati, veliko idej imam. Mislim, da s pogovorom, komunikacijo lahko več dosežemo, bolj uspemo, kot pa če se gledamo grdo. Hvala.

Mag. Dušan Dvorščak, moderator

Hvala lepa. Čas za vprašanja bo potem ob koncu sklopa, verjetno ne drugega, ampak tretjega. Na vrsti je magistrica Maja Skorupan, samostojna pravna svetovalka pri Združenju delodajalcev Slovenije. Naslov prispevka se glasi Vloga delodajalcev in dileme.

Mag. Maja Skorupan, samostojna pravna svetovalka, Združenje delodajalcev Slovenije

Lep pozdrav. Ko sem novembra 2015 dobila od našega generalnega sekretarja odredbo, nalogo, da sodelujem na današnji konferenci, sem takoj pomislila »o bog, kaj bom povedala«. Že enajst let sem zaposlena na združenju in v vseh teh letih niti enkrat nismo sodelovali na kaki konferenci, ki bi se nanašala na tematiko zaposlovanja gluhih oziroma nismo sodelovali pri nobenem projektu, ki bi obravnaval to tematiko. Tudi od naših članov nisem nikoli prejela nikakršnega vprašanja v zvezi s problematiko zaposlovanja gluhih. Ko sem gospe Rezar rekla, da se bom seveda udeležila te konference, vendar bom o pomembnosti vključujočega trga dela govorila le na splošno, mi je seveda takoj odgovorila, da teh informacij ne želijo slišati, da to vse že sami vedo, da rabijo konkretne informacije od delodajalcev, zakaj ne zaposlujejo gluhih, kje so ovire za zaposlovanje gluhih in kakšne predloge imajo za to, da bi te ovire lažje odpravili. Zato sem se lotila krajše raziskave med našimi člani; na nekatere sem naslovila vprašalnik, v katerem sem jih povprašala po informacijah o zaposlovanju gluhih in ovirah za zaposlitev gluhe osebe. Vprašalnik sem naslovila na srednja oziroma večja podjetja po številu zaposlenih. Sklepala sem namreč, da če ima delodajalec več zaposlenih, je večja možnost, da ima zaposlenega tudi gluhega, in da mi bo lahko s tega vidika podal konkretne informacije. Pa sem se zmotila. Le peščica od tistih, ki so mi odgovorili, zaposluje eno, največ do dve gluhi osebi, veliko od njih se jih v vsej svoji praksi še nikoli ni srečalo z gluhim kandidatom, zato o zaposlovanju gluhih sploh niso

razmišljali. Vseeno ocenjujem, da sem dobila od naših članov nekaj konkretnih informacij, za katere sem prepričana, da bodo koristne tudi za vas. O izobrazbeni problematiki je bilo danes že veliko povedanega, seveda se pridružujem trditvi, da je le dobro izobražen gluhi delavec lahko konkurenčen pri pridobivanju in ohranjanju delovnih mest. Nedvomno lahko k večji uposobljenosti in izobraženosti pripomorejo tudi delodajalci sami. Za pripravo na današnji dogodek sem prejela tudi vprašanje, ali bodo gluhi lahko napredovali na delovnem mestu oziroma imeli podporo vodstva za nadaljevanje izobraževanja. Moram poudariti, da gluhost ne more biti razlog za to, da delavec ne napreduje. Dejstvo, da je oseba gluha, ne more in ne sme vplivati na napredovanje. Delodajalec zaradi gluhosti ne more odreči delavcu pravice do usposabljanja na delovnem mestu. To je namreč tudi diskriminacijska okoliščina, ki je prepovedana že s samim zakonom o delovnih razmerjih. Kar zadeva dodatna izobraževanja delavcev pa so ta seveda odvisna od potreb delodajalca in dogovora med delavcem in delodajalcem. V praksi ugotavljam, da delodajalci dejansko podpirajo svoje delavce pri usposabljanjih oziroma izobraževanjih za pridobitev višje ali druge ravni izobrazbe in tudi v kolektivnih pogajanjih, pri sklepanju kolektivnih pogodb na ravni dejavnosti, delodajalci pristanejo na to, da se v teh primerih delavcem podelijo določene pravice. Te veljajo ne glede na to, ali je oseba gluha ali slišča. Kjer zaposlujejo gluho osebo, so z njo izjemno zadovoljni. To ne pomeni, da ni bilo treba prilagoditi delovnega mesta. To je namreč skoraj neizogibna predpostavka za zaposlitev gluhe osebe, vendar se pa vsi strinjajo z dejstvom, da gluha oseba ni nič manj produktivna od slišče. Nekateri od delodajalcev celo menijo, in to me je nasmejalo, da imajo gluhe osebe izjemno dobre predispozicije, da bi bile dobri delavci, saj imajo zmanjšano možnost pretirane socialne integracije. Na primer pretirano klepetanje na delovnem mestu lahko zmanjšuje produktivnost delavca. Gluho osebo naši člani – tisti, ki so mi odgovorili – tudi dojemajo kot zelo skrbno osebo, pozorno in vztrajno, nekateri od njih jo dojemajo kot osebo, ki nima fizičnih omejitev, in v tem prepoznajo njeno prednost. Se pravi, nimajo fizičnih omejitev, ki so posledica bolezni ali poškodbe. Nekateri so celo odgovorili, da prilagoditev delovnega mesta gluhi osebi zahteva manj navora kot prilagoditev delovnega mesta osebi, ki ima težave s hrbtenico ali kardiovaskularnega sistema. So pa vsi, ki so odgovorili, da zaposlujejo gluho osebo, navedli tudi ovire. Logično – tudi moj predhodnik je omenjal –, da so te ovire predvsem komunikacijske narave. Torej gluho osebo lahko zaposlijo predvsem na delovnem mestu, na katerem ni potreb po komuniciranju s strankami. Vprašalnik sem naslovila tudi na nekaj večjih trgovskih podjetij v naši državi in vsa so mi odgovorila, da gluha oseba ni primerna za delo v prodajalni, saj ne bi mogla komunicirati s strankami oziroma bi zelo težko to počela. Gluhost je po njihovem mnenju nepremostljiva ovira oziroma prepreka zaradi konstantnega dela s strankami. Predpostavljajo da bi gluha oseba težko razumela stranko med truščem na blagajni ali med običajnim delom v poslovalnici, kot je zlaganje na police, pri katerem je zaposleni s hrbtom obrnjen k prodajni površini. Člani so odgovorili tudi, da komunikacija z gluho osebo zahteva več časa. To je lahko oteževalna okoliščina v primeru, ko gre za delovna mesta, na katerih ni serijske proizvodnje, torej

tam, kjer se zahtevajo konstantna navodila in kjer se ta spreminjajo. Navodila za delo v takih primerih je treba za gluho osebo pripraviti pisno. To pomeni, da kljub nekemu organiziranemu sestanku, na katerem vodja razloži potek dela, mora pripravljati navodila tudi pisno in to seveda vpliva na podaljševanje delovnega časa. Delodajalci so mi priznali, da se bojijo komunicirati z gluho osebo. Strah jih je, ker ne poznajo znakovnega jezika in predvidevajo, da z gluho osebo ne bodo znali komunicirati. Večina od njih tudi v zasebnem življenju ni imela nikoli stikov z gluho osebo. Tudi sama nisem imela teh izkušenj, dokler se nisem srečala z gospo Rezar. In moram povedati, da sem imela pomislek, ali bom sploh znala komunicirati z njo, kako bo potekal sestanek. Priznam, da je bila moja izkušnja zelo pozitivna. Nikakršnih ovir ni bilo, sestanek ni potekal nič dalj časa, kot bi potekal s sliščo osebo. Menim, da gre le za predsodek, ki se ga moramo nujno znebiti, in tudi delodajalci so navedli, da so potrebovali čas, da so se v podjetju navadili na potrebe po drugačnem komuniciranju, in da je bilo treba preseči določene predsodke in strahove. Težava je tudi v zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu. Večina delovnih mest tistih delodajalcev, ki so mi odgovorili, namreč zahteva popolno slišnost, in gluha oseba ne bi dobila od medicine dela potrebnega potrdila o zdravstveni sposobnosti. Posebno to pride do izraza pri delu v skladiščih ali proizvodnji, kjer delavci navodila za delo prejemajo po slušalkah, kjer poteka delo z viličarji in nevarnimi stroji, kjer je na območju poslovnega prostora veliko prometa ipd. Večina seveda tudi priznava, da nimajo nameščenih svetlobnih signalov, niso pa navedli razlogov za to. Sklepam, da je to povezano s finančnimi stroški. Omenili so tudi, da v zvezi z usposabljanjem iz varstva pri delu morajo za gluho osebo prilagoditi usposabljanje, tako da zanjo poteka usposabljanje ločeno od ostale skupine. Pripraviti je treba pisno gradivo in individualne pisne pojasnitve varnostnega inženirja, kar tudi povzroča dodatne finančne obremenitve za delodajalca. Težava, ki so jo opredelili oziroma zaznali v zvezi z zaposlovanjem gluhih, je lahko tudi njihova manjša fleksibilnost oziroma v večini primerov tudi nefleksibilnost pri razporejanju na druga delovna mesta. V podjetju namreč lahko pride do potreb, ko mora delodajalec delavcu odrediti opravljanje dela na nekem drugem delovnem mestu. Če drugo delo ni prilagojeno gluhemu delavcu, razporeditev takšnega delavca ne bo mogoča. Kljub temu da so se delodajalci zavedali ovir, ki lahko nastopijo z zaposlitvijo gluhe osebe, so se vseeno odločili za zaposlitev takšne osebe. Ovine se jim niso zdele nepremostljive. Tudi v praksi se je kasneje izkazalo, da dejansko z majhno prilagoditvijo delovnega mesta – seveda za ustrezna delovna mesta – lahko zaposlijo tudi gluhega kandidata. Prav tako so vsi potrdili, da bi tudi v prihodnje zaposlili gluho osebo in da gluhost sama po sebi ne bo ovira. Seveda delodajalci pričakujejo finančne spodbude in olajšave za prilagoditev delovnega mesta gluhi osebi. Verjetno je nekaj teh sredstev že mogoče pridobiti, opazam pa, da delodajalci po večini ne vedo, kakšne možnosti so za to. Že moje sodelovanje na današnji konferenci nas je spodbudilo, da smo v okviru združenja delodajalcev širše razpravljali o tej tematiki. Gospa Rezar – že tretjič jo omenjam danes – je v naši reviji *Delodajalec*, ki jo izdajamo mesečno, napisala članek z naslovom Gluhi na trgu dela, tako da se bodo s to tematiko seznanili naši člani in drugi, ki prebirajo našo

revijo. Dogovarjamo se tudi, da bo zavod za zaposlovanje pripravil krajša pojasnila v zvezi z možnostjo koriščenja različnih spodbud. Upam, da bo tudi to spodbudilo delodajalce, da bodo v večjem obsegu zaposlovali gluhe. Eden od naših članov je odgovoril, da bomo morali z dobro prakso preganjati strah, ki je povezan z vprašanjem reševanja komunikacijskega problema in skrbjo za varnost pri delu. Hvala, ker ste me poslušali. Če bo kakšno vprašanje v nadaljevanju, sem seveda na voljo.

Mag. Dušan Dvorščak, moderator

Hvala lepa. Revija, o kateri je govorila gospa, je tukaj pri meni; če koga zanima, jo lahko dobi. Imam pet izvodov in lahko malo zaokrožijo. Naslednja je na vrsti gospa magistrica Tamara Guzelj iz Partner Consultinga, d. o. o. Predstavila nam bo svoj prispevek z naslovom *Kako do službe – Kaj si delodajalci želijo od deloiskalcev, ki iščejo službo*. Prosim.

Mag. Tamara Guzelj, Partner Consulting, d. o. o.

Lepo pozdravljeni. Sem avtorica knjige, o kateri je na začetku govorila Petra Rezar. Naslov knjige je *Kako do službe*. Izšla je pri založbi Uradni list leta 2014. Sama sem s kadrovskim svetovanjem in delom na kadrovskem področju ukvarjam zadnjih petnajst let. Moje poslanstvo v življenju je, da delodajalcem poskušam najti kar najboljše kadre. Vidim, da delovna mesta so. Še več pa vidim obupanih iskalcev zaposlitve, ki ne najdejo službe. Govorila bom o tem, kako danes iščemo službo, saj jo iščemo drugače, kot so jo iskali včasih. Govorila bom o tem, kako vsakdo išče službo in kako jo vsakdo lahko tudi dobi – tako gluha kot slišéča oseba. V zadnjih petih letih se je način iskanja dela popolnoma spremenil. Vsi vemo, da če danes iščemo službo tako, kot so jo iskali naši starši, bomo zelo težko prišli do nje. Zakaj? Zato ker delodajalec na razpis za delovno mesto prejme ogromno vlog – običajno od dvesto do tisoč petsto. V kupu vlog je lahko vloga najboljšega kandidata na svetu, lahko je takšnih dvajset kandidatov, pa je prav mogoče, da ga ne bomo našli. Zakaj? Ker nimamo časa, ker smo preobremenjeni in ker se hitro prebijamo skozi tisti kup. Kako torej danes priti do službe? Kako to poteka danes? Seveda je recesija vlivala na to in upoštevati moramo tehnološki napredek. Delodajalci so z napredkom moderne tehnologije šli naprej in jo uporabljajo, medtem ko je večina iskalcev zaposlitve ne uporablja. Danes poznamo nova orodja za iskanje službe in zaposlitve, med temi sta vsekakor profil LinkedIn in družabno omrežje Facebook. Ste vedeli, da veliko podjetij razpisuje delovna mesta na Facebooku? Kako danes do službe? V knjigi *Kako do službe* svetujem, naj se vsak, ki se želi zaposliti, obnaša kot »Jaz, d. o. o.«, kot da je direktor samega sebe. To se pravi, da vodi samega sebe kot firmo – od direktorja do snažilke in še vse vmes. Gre za to, da je treba službo iskati proaktivno. Najprej se mora vsakdo med nami vprašati, kaj želi delati, kaj zna delati, kaj ga veseli. Brez tega ni nič. To je osnovno. Naslednje vprašanje je, kje želi delati. To pomeni, v kakšnem podjetju, v kakšni panogi, v velikem ali majhnem podjetju, kako oddaljeno je lahko podjetje od domačega kraja, kakšen delovni čas imajo. Pri

tem je treba uporabiti lastna merila. Pametno je, da vsak deloiscalec s pomočjo spleta razišče delodajalce, ki ga zanimajo. Ni treba, da imajo ti delodajalci razpisana prosta delovna mesta. Vsakdo naj jih poišče trideset in o njih izve vse, kar je legalno možno. Nato je treba izdelati trženjsko in prodajno kampanjo kot v vsaki dobri firmi.

V trženjsko kampanjo vsekakor spada prodajno orodje, ki mu pravimo življenjepis. Če se prijavljate na delovna mesta pri podjetjih, ki so v javni lasti, je to življenjepis Europass. Če se prijavljate za delovna mesta v gospodarstvu, Europass morda ni tako pametna izbira in je treba pomisliti na kaj drugega. Spremni dopis je pomemben zato, ker delodajalec hoče od vas izvedeti dve stvari. Prvič, da ste pismeni, in drugič, da želite delati pri njem. Večina deloiscalev zelo dobro pokaže, da so pismeni, a zelo redki povedo, da želijo delati prav tam in prav to. Delodajalec pa hoče to slišati, videti, prebrati in čutiti. Naslednja stvar, ki je izjemno pomembna za vse iskalce zaposlitve, je dobro izdelan profil LinkedIn. To je družabno omrežje, ki je bilo včasih omrežje profesionalcev, danes pa je pravzaprav družabno omrežje vseh delovnih ljudi. LinkedIn je orodje, ki ga kadroviki in kadrovske agencije uporabljamo za to, da najdemo ljudi za delodajalca. Ko mi delodajalec reče »Poišči mi kuharja« in bom šla najprej, bo rekel: »Ne želim imeti objave, ker bom prejel gotovo petsto vlog, kdo bo to bral. Poišči mi ga sama od sebe.« Kaj bom storila? Šla bom na LinkedIn in tam poiskala kuharje. Kako naj vas najdem, če vas ni na LinkedInu? Če vas ni na LinkedInu, za delodajalce ne obstajate. Pri tem so pomembna tudi druga družabna omrežja, kot so Facebook, Twitter, splet in blogosfera. To je pomembno tudi zato, ker na teh omrežjih lahko kot iskalec zaposlitve dokažete, da ste strokovno usposobljeni, še preden ste se kamor koli prijavili. Tam se dokažete kot profesionalce in vas bodo takoj na začetku resno jemali kot strokovno izobraženo osebo. Nato je treba opraviti prodajno kampanjo. To pomeni, da je treba samega sebe prodati. Z delodajalci, s tistimi tridesetimi, ki smo jih izbrali, je treba začeti komunicirati. Za gluho osebo je verjetno elektronska pošta naprimernejša. Še posebno je pomembno, da komunicirate z delodajalci, preden objavijo kar koli, preden imajo objavljen razpis za delovno mesto. Zakaj? Zato ker se bodo takrat, ko bodo začutili potrebo po novem delavcu, samodejno spomnili na vas, preden bo šel oglas v objavo. Kakšno konkurenco boste imeli takrat? Nikakršne. Kakšno konkurenco imate, kadar je objavljen razpis? Vsaj petsto ljudi. Ko imate pripravljen življenjepis, spremni dopis, ko z delodajalcem komunicirate po elektronski pošti, ste dokazali svojo strokovno usposobljenost. Potem vas povabijo na zaposlitveni pogovor. Zaposlitveni pogovor je za vsakogar stresna okoliščina. Za gluho osebo pa še toliko bolj. Vedno je treba vedeti, kaj si delodajalci sploh želijo. Naj malo karikiram. Kaj si želi vsak delodajalec v tej naši ljubi Sloveniji? Vsak delodajalec si želi zaposliti strokovnjaka, ki je vrhunski – ne samo v Sloveniji, ampak v regiji. Želi si zaposliti strokovnjaka, ki si želi delati prav pri njih na prav tem delovnem mestu. Zaposlili bi radi nekoga, ki je vedno dobre volje, nima slabih dni, ima vedno dobre odnose z nadrejenimi in podrejenimi ter je vedno nasmejan. Zaposlili bi radi nekoga, ki z veseljem dela prek polnega delovnega časa in ob vikendih in za to ne pričakuje plačila. Želijo si nekoga, ki se ne pritožuje, če plača zamuja.

Skratka, želijo si supermana. Ampak ker se večina delodajalcev zaveda, da superjunaki obstajajo samo v risankah, filmih in stripih, so se pripravljeni zadovoljiti tudi z nami, navadnimi smrtniki. Kaj torej želijo? Vsekakor je najpomembnejša izobrazba – in je izobrazba gluhih je problematična, saj so gluhi pogosto preslabo izobraženi, kot smo slišali danes že večkrat.

Delodajalci si želijo inteligenco. To ne pomeni, da morate biti doktor znanosti za vsako delovno mesto. Ne, to samo pomeni, da morate imeti zdravo kmečko pamet. To je vse. Želijo si strast in predanost za določeno delovno mesto. Želijo si, da deloiskalec reče: »Želim delati to – in to prav pri vas.« Sama iščem delavce za delodajalce zadnjih petnajst let. Pogosto imam na dan po deset pogovorov ali več. Kolikokrat mislite, da sem slišala v svoji petnajstletni karieri »želim delati to, želim delati pri vas, dajte mi priložnost«? Desetkrat. Vsi so dobili službo. Seveda mora biti deloiskalec kulturno primeren za organizacijo, saj se delodajalec vedno vpraša, ali se bo vklopil v tim. To se pravi, ali spada ta deloiskalec k njim – in seveda so pri gluhi osebi ovira komunikacijska znanja. Danes deloiskalec – če je izobražen – z moderno tehnologijo lahko sodeluje z delodajalcem na najrazličnejše načine. Lahko pogosto dela od doma, samo s tipkanjem. Včasih tolmača morda niti ni treba. Delodajalcu je treba predstaviti, kakšne so ugodnosti zanj, če zaposli gluho osebo. Predvsem pa je treba pokazati pozitivizem in entuziazem in pokazati navdušenje. Je pa gluha oseba pred zelo težko nalogo, saj mora premagati delodajalčev strah. Delodajalci se bojijo, ker ne vedo, ker ne poznajo, zato jih je treba izobraziti, da to ni nič katastrofalnega in da gluha oseba ne dela nič slabše kot katera koli druga. Delodajalci se ustrašijo, ker ne poznajo.

Mag. Dušan Dvorščak, moderator

Počasi končujte, prosim.

Mag. Tamara Guzelj, Partner Consulting, d. o. o.

Želela sem poudariti, da mora gluha oseba preseči zelo visoko oviro – strah na obeh straneh. Gluho osebo je strah, kako bo komunicirala, delodajalca pa je strah, kako jo bo razumel. To je težka naloga. Pa še za konec. Čisto na hitro. Kako delujemo na zaposlitvenem pogovoru? Samozavestno, a ne arogantno. Na zaposlitvenem pogovoru so pomembne tri stvari – nasmeh na obrazu, dober stik z očmi in dober stisk roke. Kaj mislite, kdaj se večina delodajalcev odloči za nekoga na zaposlitvenem pogovoru? V prvih desetih sekundah. V prvih desetih sekundah je verbalna komunikacija popolnoma irelevantna. Če v prvih desetih sekundah uspete reči dober dan, je že veliko. Če bi gluhe osebe to vedele, če bi se zavedale tega, bi bile lahko bolj samozavestne in bi se lažje podale na pot iskanja zaposlitve. Hvala.

Mag. Dušan Dvorščak, moderator

Hvala lepa. Na koncu drugega sklopa še nastop gospe Leje Kovač z Zavoda za zaposlovanje. Naslov predavanja je Gluhi na zavodu za zaposlovanje. Prosim.

Lea Kovač, Zavod za zaposlovanje Republike Slovenije

Dober dan in lep pozdrav tudi v imenu mojih sodelavcev, rehabilitacijskih svetovalcev, ki jih danes žal ni tukaj, so pa s svojimi bogatimi izkušnjami gotovo pripomogli k temu, da lahko rečemo, da imamo v Sloveniji na sistemski ravni nekaj kar dobrih in spodbudnih rešitev.

Zelo hvaležna sem za priložnost, da sem danes tukaj med vami in da sem lahko poslušala vse tako pomembne osebne izkušnje, ki so vse po vrsti pristne, iskrene in pričajo o tem, kaj vse se lahko zgodi na trgu dela gluhi oziroma naglušni osebi, ko se poda iz sveta izobraževanja na trg dela ali pa ko išče neko novo zaposlitev v primeru, da je že zaposlena. Zelo pogosto tudi v strokovnih krogih slišimo mnenja, da je stanje na trgu dela nemogoče, da so razmere katastrofalne in da pravzaprav nimamo kaj dobrega povedati o tem, zlasti ko govorimo o zaposlovanju oseb, ki imajo določene omejitve in ovire pri vključevanju na trg dela. Zato še enkrat omenjam izkušnje, ki smo jih slišali uvodoma in so resnične, pristne. Danes smo v ustanovi, ki se dejansko ukvarja s pripravo zakonskih podlag, okvirov za to, da določene stvari potekajo tako, kot morajo, pa vendarle bi rada poudarila, da imamo v Sloveniji več kot 71 različnih predpisov, ki pokrivajo področje invalidskega varstva, kar je pomemben podatek. Govori o tem – in danes smo to že večkrat slišali –, da obstaja nepoznavanje ali napačno tolmačenje predpisov ali pa tudi, da morda včasih informacije iščemo na nepravih koncih. Rada bi vam predstavila nekoliko širši pogled, ki zajema moje izkušnje in izkušnje mojih sodelavcev, ki v okviru zavoda za zaposlovanje skrbimo za usposabljanje in zaposlovanje invalidov. Verjetno vas bo presenetil podatek, da pravzaprav že drugo leto zapovrstjo število brezposelnih invalidov v naših evidencah upada. Ta upad je pomemben. V letu 2015 se je to število brezposlenih invalidov zmanjšalo za več kot tisoč. Na drugi strani že vrsto let, pravzaprav od uvedbe kvotnega sistema dalje, število zaposlitev brezposelnih invalidov narašča. To, kar ste slišali, je zelo spodbudno. Pa vendarle je treba to problematiko še dodatno osvetliti. Tako kot invalidi niso neka homogena skupina – vedno pravimo, da je potreben individualni pristop –, imajo prav gotovo tudi gluhi in naglušni poseben položaj. Danes smo veliko slišali o delodajalcih. Tudi ti so zelo heterogena skupina. V zvezi z zaposlovanjem invalidom vzpostavimo na letni ravni kontakt z več kot 1.500 delodajalci. Praviloma so to mali in srednje veliki delodajalci, ki v končni fazi zaposlijo invalide. Zaposlitev je nekaj manj kot 3.000 na letni ravni, govorimo o vseh brezposelnih invalidih, kar pomeni, da pravzaprav ni presenetljiv podatek, ki ga je prej potrdila tudi kolegica, da pravzaprav ne gre za neko veliko zaposlovanje v smislu, da bo en delodajalec zaposlil deset, dvajset, petdeset ali sto invalidov, kot se je morda dogajalo pred dvajsetimi leti; takšnih delodajalcev tako rekoč ni več. Naša izkušnja je, da gre za zelo »butično« zaposlovanje, pri katerem posamezni delodajalec ne zaposli več kot enega ali morda dva invalida. Zakaj so pri tem pomembne rehabilitacijske komisije zavoda in zaposlitvena rehabilitacija in kakšno vlogo imajo? Zelo pomembno je dejstvo – ki pomeni neko zakonitost pri zaposlovanju vseh brezposlenih, zlasti brezposelnih mladih in brezposelnih mladih s statusom

invalida, torej tudi za gluhe in naglušne –, da so pravzaprav večkrat naše stranke. Kaj to pomeni? Da se v obdobju petih ali pa desetih let vrnejo k nam petkrat, sedemkrat, pa tudi večkrat. Torej je zaposlovanje za določen čas dejstvo, ki velja tudi za invalide ter za gluhe in naglušne osebe. Vsekakor moram potrditi izhodišča in na eni izmed prosojnic sem še posebej izpostavila znanja kot ključni dejavnik tudi po zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji, na podlagi katerega ocenjujemo in ugotavljamo potrebo po storitvah zaposlitvene rehabilitacije – znanje in izobrazba sta vsekakor na prvem mestu. Vendar pa se mora vsak, ki se podaja na trg dela, pripraviti na dejstvo, da bo v življenju opravljal več različnih del in nalog in da bo formalna izobrazba, ki jo je pridobil v izobraževalnem procesu, pravzaprav samo podlaga za to. Zato je izjemno pomembno sporočilo in ugotovitev, da je treba veliko delati na prenosljivih znanjih, kompetencah in veščinah, kajti to predstavlja ključ do fleksibilnosti, ki jo zahteva trg dela. Zato je obravnavanje rehabilitacijskih komisij zavoda pred vključitvijo v zaposlitveno rehabilitacijo pomembno; ob tem moram poudariti, da je zavod za zaposlovanje vstopna točka za vse odločbe, ki so podlaga za takšne ali drugačne subvencije. Naši zunanji partnerji so koncesionarji, ki v devetnajstih timih v sodelovanju z nami izvajajo storitve zaposlitvene rehabilitacije – enega izmed njih smo danes večkrat omenili. Osebe, ki jih obravnavamo na rehabilitacijski komisiji, niso samo osebe, ki so ta trenutek prišle in končale proces izobraževanja. Včasih je pravzaprav od njihove zadnje strokovne celostne obravnave in komisijskega usmerjanja preteklo več let ali celo desetletij. Zgovoren je podatek, da smo v zadnjih desetih letih na rehabilitacijskih komisijah obravnavali več kot 450 oseb, pri katerih je bila glavna diagnoza gluhoti oziroma naglušnosti; med njimi je 70 takšnih, katerih glavna diagnoza je bila gluhoti. Vendar moram poudariti, da je poleg te številke na rehabilitacijskih komisijah še najmanj enkrat toliko oseb, pri katerih o naglušnosti, predvsem naglušnosti in težavah, povezanih z njo, govorimo v sklopu celotne kakšne druge diagnostike in drugih težav, ki se včasih pojavijo naknadno. Zato je pomemben del storitev, zlasti podpornih storitev za gluhe in naglušne, glede na problematiko, ki jo zaznavamo na rehabilitacijskih komisijah in ki je pravzaprav odraz splošnega stanja v družbi, ko govorimo o naraščanju bolezni in težav v duševnem zdravju, da gre za izjemno zahtevne in izjemno kompleksne primere, pri katerih v sklopu iskanja rešitev in prilagoditev ne iščemo odgovorov zgolj na eno, ampak na več ovir. Ne vem, ali vam je znan podatek, da ima oseba, ki je obravnavana na komisiji in potrebuje storitve zaposlitvene rehabilitacije, prepoznanih v povprečju šest različnih ovir, ki neposredno ali posredno vplivajo na njeno zaposljivost. Smo tako rekoč edini sistem v tem delu Evrope, ki v postopku ocenjevanja ne uporablja samo medicinskega modela in mednarodne klasifikacije bolezni, temveč tudi klasifikacijo funkcioniranja obravnavane osebe. Ko smo analizirali skupino invalidov, ki so se v zadnjem koncesijskem obdobju vključili v rehabilitacijo, to je nekaj več kot 4.500 invalidov, smo ugotovili, da je na prvem mestu znanje kot ovira, ki je v največji meri pomenila oviro pri vstopu na trg dela. Znanje in poklicne izkušnje. Invalidnost je šele na tretjem mestu. To govorim na podlagi izidov analize in konkretnih primerov, katerih numerus je tako velik, da pravzaprav ne moremo govoriti samo o nekih osebnih

izkušnjah, ampak o tem, da dejansko imamo sistem, v katerem je prostor tako za primere dobre kot tudi za primere slabe prakse. Vendar moram povedati kot defektologinja s petindvajsetletnimi izkušnjami na zavodu za zaposlovanje in prej na zavodu za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, da se v zadnjih dveh ali treh letih srečujemo z večjim številom primerov dobre prakse kot kadar koli prej. Trditve, da delodajalci ne želijo, da niso pripravljeni, preprosto ne držijo. Delodajalci so tako različni, kot smo različni vsi, ki smo danes tukaj. Sistem spodbud, ki so na neki način pravica invalida, je nekaj, kar v Sloveniji kontinuirano izvajamo zadnjih deset let po uveljavitvi Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji, izkušnje s tem pa imamo pravzaprav od leta 1976 dalje. Že takrat smo imeli možnost in zakonsko podlago tako za ustanavljanje invalidskih podjetij kot tudi za zaposlovanje invalidov na odprtem trgu dela. Danes smo že nekaj slišali o konkretnih spodbudah. Na prosojnici bomo videli kratek pregled zaposlovanja invalidov, vključevanja v zaposlitveno rehabilitacijo, poleg vseh drugih oblik aktivne vključitve v vseživljenjsko karierno orientacijo bodisi v aktivno politiko zaposlovanja – verjetno poznate javna dela. Na letni ravni se vključi več kot 2.200 oseb v storitve zaposlitvene rehabilitacije invalidov. Med njimi je 10 do 15 odstotkov oseb, ki so gluhe oziroma naglušne; razmerje med gluhi in naglušnimi je približno 20 proti 80. Poglejmo prikaz izdanih odločb o zaposljivosti po končani zaposlitveni rehabilitaciji; PZ pomeni podporna zaposlitev, ZZ je zaščitna zaposlitev, nezaposljivost je v tretjem stolpcu. Kaj je pomembno? V vseh teh letih med izdanimi odločbami o nezaposljivosti ni niti enega gluhega oziroma naglušnega. To je zelo pomembno dejstvo, ki pove veliko o tem, da na tem in takšnem trgu dela je prostor za vas. Tako rekoč je v vsaki drugi ciljni skupini invalidov, ki se vključujejo v rehabilitacijo, kakšen izmed njih nezaposljiv. Na drugi strani pa je med tistimi, ki imajo odločbo o podporni zaposlitvi, ravno največji delež gluhih in naglušnih. Kaj to pomeni? Da se dejansko lahko zaposlujejo in da se konkretno tudi zaposlujejo predvsem na običajnem trgu dela, kajti število izdanih odločb o podporni zaposlitvi za gluhe in naglušne je bistveno večje od števila izdanih odločb o zaposlitvi v zaščitni zaposlitvi, torej v nekem posebnem okolju, v katerem je neka posebna podpora. Se pravi, obstajata prostor in možnost za zaposlitev. Pred kratkim me je neka študentka vprašala, ali je res, da je ob vključitvi v zaposlitveno rehabilitacijo za osebe, ki so invalidi in imajo doseženo visoko stopnjo izobrazbe, že vnaprej določeno, da se jih bo zaposlovalo na njim neprimernih delovnih mestih, torej na neki zahtevani nižji stopnji izobrazbe. Moj odgovor je, da ne, čeprav se praksi prihaja do tega, pa ne zaradi invalidnosti ali nekih smernic v okviru zaposlitvene rehabilitacije, pač pa zaradi dejstva, da imamo na trgu dela izjemno veliko število mladih iskalcev zaposlitve s terciarno izobrazbo. Sama struktura potreb na trgu dela pa ni takšna. Še vedno nismo tehnološko visokorazvita družba, ki bi izključno zaposlovala samo visokoizobražene kadre, ampak svoj prostor pod soncem še kako najdejo – in sem zelo vesela, da je gospod to omenil – določeni poklici in dela v okviru različnih obrti, s čimer je seveda mogoče povezati tudi poklicno izobraževanje, pa tudi z ugotovitvami, da se pravzaprav večina invalidov zaposluje pri malih in srednje velikih delodajalcih. Hvala.

Mag. Dušan Dvorščak, moderator

Hvala lepa. S tem smo zdaj sklenili drugi sklop. Po programu bi morali biti že zunaj pri kavici, vendar smo se odločili – ker nas morajo posamezni gosti zapustiti –, da bomo nadaljevali s kratko razpravo, kar pomeni deset minut; razprava bo potekala še v tretjem sklopu in boste takrat tudi lahko zastavljali vprašanja. Pozivam vas, da izkoristite naslednjih deset minut, če želite kaj vprašati naše goste.

Prosim. Ko boste postavili vprašanje, se najprej predstavite in nato povejte, komu postavljate vprašanje.

Mag. Petra Rezar, predsednica Društva učiteljev gluhih Slovenije

Rekli ste, da gluhi ne morejo delati na tistih delovnih mestih, na katerih je gluhotna komunikacijska ovira. Zakaj? To mislijo delodajalci. Na primer, sem gluha učiteljica, pa bi želela učiti v normalni šoli ali pa delati na televiziji ali pa tam, kjer je veliko komunikacije. Zakaj moram biti prikrajšana? To velja za vse gluhe.

Mag. Maja Skorupan, samostojna pravna svetovalka, Združenje delodajalcev Slovenije

Hvala za vprašanje. Že v svoji predstavitvi sem povedala, da je to predsodek, s katerim se soočajo delodajalci pred zaposlitvijo gluhe osebe in da so tudi sami izrazili stališče, da se ga morajo rešiti, se pravi, da ga morajo odpraviti. Ta komunikacijska težava se bo verjetno odpravila, ko bodo delodajalci prilagajali delovna mesta gluhim osebam. Za prilagoditev delovnih mest pa pričakujejo finančne spodbude. Mislim, da je to glavni razlog, da je komunikacijska ovira ovira za zaposlitev gluhe osebe.

Mag. Dušan Dvorščak, moderator

Hvala.

Tolmačka

Dušan, prosim, pogledj tisto pismo.

Mag. Dušan Dvorščak, moderator

Dobil sem pismo, malo dolgo. Petra, želiš, da ga preberem? Ko sem ga prebral, sem dobil vtis, da bi morda vi bili najbližje temu, da bi lahko odgovorili. Boste presodili.

Iz pisma je mogoče razbrati, da gre za gospo, ki je delala v podjetju Ani v Trzinu med letoma 2006 in 2016. Na podlagi delovne pogodbe za določen čas in zaradi zmanjšanja obsega poslovanja ji je prenehalo delovno razmerje, zaposlila se je v drugem podjetju – Labod. Delala je samo tri mesece, potem je imela sladkorno bolezen in dela v tem podjetju ni mogla nadaljevati. Septembra 2012 se je prijavila na zavod za zaposlovanje, kjer so na podlagi podatkov ZPIZ-a o delovni dobi ugotovili, da potrebuje še en mesec delovne dobe, da bi se lahko upokojila po starem pokojninskem zakonu. Zaposlila se je za en mesec. Ko je ponovno prišla na zavod za zaposlovanje, so ji povedali, da so se

na ZPIZ-u zmotili glede potrebne delovne dobe in da mora delati še tri mesece – in to v kratkem času.

Dela v tem času ni uspela najti. ZPIZ ji je prek zavoda za zaposlovanje sporočil, da mora do upokojitve delati še osem let, kar je bil zanjo šok, predvsem zaradi invalidnosti – ker je gluha – in bolezni – huda sladkorna bolezen. Zaposlitev je iskala prek invalidskega podjetja Racio, ki ji je priskrbelo delovno mesto snažilke v mlekarnah.

Tam bi morala poskusno delati pet dni. Žal se ji je zgodila huda nesreča – po treh dneh je padla po stopnicah, si poškodovala ramo in še zdaj se zdravi. Po petnajstih mesecih zdravljenje še ni končano. Da je nesreča še hujša, Racio ni poskrbel za ustrezno zdravstveno zavarovanje, tako je gospa danes zaradi malomarnega dela ZPIZ-a pri ugotavljanju potrebne delovne dobe in nezadostne skrbi za delavca pri Raciju, razočarna in obupana brez dela ter zaradi posledic poškodbe brez prave možnosti zaposlitev. Ali ima kakršno koli možnost, da dočaka pokojnino?

Lea Kovač, Zavod za zaposlovanje Republike Slovenije

Gospa je navedla kar nekaj konkretnih informacij, ki predstavljajo verjetno vsaj večji del njene poklicne kariere. Zajela je tudi tisti del, ko je bila zaposlena, in kaj se je dogajalo, ko je postala brezposelna. Potrdila je vse tiste dnevne zgodbe, da so pravzaprav zaposlovanje za določen čas, izguba zaposlitve, večkratna izguba zaposlitve dejstva, s katerimi se soočajo vsi brezposelni in vsi zaposleni, torej tudi invalidi. Glede na to, da ima gospa očitno številne zdravstvene in drugačne težave, je smiselna v tem primeru neka konkretna ocena njenih delovnih zmožnosti; glede na to, da ima delovno dobo, bi ji priporočala obravnavo na invalidski komisiji zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, saj so se določene spremembe zdravstvenega stanja zgodile v času, ko je bila že zavarovana, torej po tistem, ko je imela že nekaj delovne dobe. Verjetno bo mogoče ugotoviti neko spremenjeno delovno zmožnost in bo gospa lahko uveljavljala eno izmed kategorij invalidnosti ter iz tega naslova tudi določena nadomestila oziroma delno invalidsko pokojnino. Bi pa rada še enkrat poudarila, da integracija v končni fazi pomeni tudi to, da spremembe, recimo pokojninskega sistema, veljajo za vse, tudi za invalide. Podaljšanje delovne dobe, potrebne za upokojitev, je dejstvo. Prav zaradi tega sem še posebej poudarila povezavo med izobraževanjem kot enkratno dejavnostjo, ki se zgodi pred vstopom na trg dela, in vseživljenjskim učenjem. Tega, da se bo nekdo izobrazil in potem vse življenje počel eno in isto, ni več. To velja tudi za invalide. V tem konkretnem primeru, čeprav ne poznam vseh podrobnosti, bi bilo potrebno proučiti še veliko več, ampak glede na to, da poleg osnovnih težav verjetno naglušnost in določene druge zdravstvene težave, ki so nastale v času zavarovanja, je vsekakor potrebna obravnavo na ZPIZ-u.

Mag. Dušan Dvorščak, moderator

Hvala lepa. Še vprašanje, izvoli. Eno vprašanje še, potem bomo pa končali s tem sklopom.

Tanja Potočnik Hönigsman

Lepo pozdravljeni. Zaposlena sem v najbolji uspešni firmi v Sloveniji. Ta mi zelo zaupa in verjame v moje sposobnosti. Zato je treba dati možnost gluhih in naglušnim, da pokažejo, da so gluhi in naglušni res sposobni. Ko poslušam predavatelje, ugotavljam, da je bistvo neznanje, kako je treba komunicirati z gluhih in naglušnimi, mogoče je treba izobraževati na tem področju. Tudi način, kako je treba komunicirati z gluhih, da ljudje vedo, kako lahko komuniciraš z gluhih in naglušnimi. Hvala.

Mag. Dušan Dvorščak, moderator

Ali je kaj vprašanje?

Tanja Potočnik Hönigsman

Bi prosila, če lahko naredite predavanje, pravzaprav izobraževanje delodajalcev o komunikaciji z gluhih in naglušnimi.

Mag. Dušan Dvorščak, moderator

Aha, se pravi, je to bolj predlog.

Tanja Potočnik Hönigsman

Da.

Mag. Dušan Dvorščak, moderator

Prav, hvala.

Tolmačka

Ali lahko še gospod Veršič dobi minuto?

Mag. Dušan Dvorščak, moderator

Bomo imeli čas za vprašanja še kasneje, razen če je konkretno vprašanje za delodajalce.

Mladen Veršič, predsednik Zveze društev gluhih in naglušnih Slovenije

Da, podobno, seveda o tem. Samo kratko vprašanje.

Mag. Dušan Dvorščak, moderator

Pridite, prosim.

Mladen Veršič, predsednik Zveze društev gluhih in naglušnih Slovenije

Res je velik problem pri zaposlovanju gluhih in naglušnih. Mislim, da je največji problem – tudi mogoče med zaposlenimi –, da je večkrat prisotno šikaniranje med zaposlenimi, če je gluhi v kolektivu, v katerem so ostali slišači. Tudi na to moramo biti pozorni, spoštovati je treba svoje sodelavce, take ali drugačne. Želel bi opozoriti na to, da se

dogaja to tudi – ne samo med delodajalci in zaposlenimi, ampak med zaposlenimi samimi.

Mag. Dušan Dvorščak, moderator

Prav. Bom vzel na znanje še to opozorilo. Sicer sem si želel, da bi bilo to bolj razprava, vprašanje; s tem bom sklenil ta sklop in vas povabil v predverje na petnajstminutni odmor. Preden pa res končamo, naj še napovem, kaj bo v naslednjem sklopu. Gre za evropsko perspektivo in prakso. Začeli bomo z gostom iz Nizozemske, gospodom Rob van Maanenom. Predaval bo v angleščini, zato si tisti, ki želite imeti prevod v slovenščino, pravočasno uredite slušalke, ki jih dobite na desni strani, da boste lahko sledili predavanju. Toliko o tem, hkrati pa hvala lepa vsem govorkam. Bila so super predavanja in hvala lepa še enkrat.

Tretji sklop: Evropska perspektiva in praksa

Mag. Dušan Dvorščak, moderator

Dobrodošli v tretjem sklopu. Kot smo napovedali, bodo v tretjem sklopu prišli na vrsto Rob van Maanen, Helga Stevens in videonagovor doktorja Adama Kose. Najprej bo z nami gospod Rob van Maanen. Prihaja iz Nizozemske. Od leta 2001 je direktor firme FlexPay, ki se ukvarja z zaposlovanjem ljudi, med drugim tudi z zaposlovanjem invalidov. Njegov prispevek ima naslov Kaj pa jaz vem o sebi? / What do I know about myself. Rob, please.

Rob Van Maanen, FlexPay, Nizozemska

Dober dan, gospe in gospodje. Hvala lepa za priložnost, da lahko nastopim po času za kosilo. To je najtežji del, zato vas prosim, da se prebudite, sicer bom začel govoriti po nizozemsko. Vsaj ena oseba me bo razumela. To je moja kolegica iz flamskega dela Belgije, to je zelo blizu Holandiji. Zelo sem ponosen, da smo se zbrali in da lahko govorimo o zelo pomembnih vprašanjih. Ljudje iz Belgije, Slovenije in Nizozemske oziroma Holandije si bomo lahko izmenjali informacije in se domov vrnili nekoliko srečnejši, kot smo prišli sem. Če bom prehiter, me opozorite.

Sem Rob van Maanen, direktor podjetja FlexPay. Ne skrbite, tudi sam sem delodajalec, in delodajalci niso ljudje, ki bi se jih morali bati. Smo torej v istem svetu – tako delodajalci kot delojemalci. FlexPay smo ustanovili leta 1999, kar dolgo že delujemo. Podpiramo integracijo v podjetja in lokalne skupnosti. Začenjamo zaposlovati posameznike. Specializirani smo za brezposelne, še posebej smo specializirani za invalidne osebe. To je nenavadna beseda, pa vendarle sodelujemo tudi z gluhi in slepimi. To so ljudje, ki si želijo delovnega mesta, službe. Sedem let sem bil direktor nekega drugega podjetja. Bil sem kadrovik, zdaj pa delujem v okviru podjetja FlexJob. Preskočil bom nekatere od prosojnic, ki sem jih predstavil, ker nimamo kaj dosti časa. Pa si pogledjmo dejavnike uspeha in izzive. Po vsem, kar smo že slišali, je pomembno

govoriti o tem, kje smo lahko uspešni – vi, mi in vsi skupaj. Tudi to bom preskočil – izzive –, o tem je bilo že veliko povedanega. Zdaj pa dejavniki uspeha. Ne bom prebral vsega, kar je na prosojnicah, to lahko dobite pozneje. Osredotočil sem bom na vprašanje, ki sem si ga zastavil tudi sam: kaj vem o sebi, kaj želim povedati o sebi na splošno, še zlasti, če ste naglušni ali gluhi. Ko se pri svojem delu pogovarjam z iskalci zaposlitve, opažam, da obstajajo številni razlogi za to, zakaj nimajo zaposlitve. Pogosto so podvrženi diskriminaciji. Treba je vedeti, kakšne so vaše ambicije, kaj si želite, in potem stopiti na to pot. Ko ste šibkejši na trgu dela – ne vem, zakaj to imenujemo tako – in se pripravite na pogovor z delodajalcem, morate vedeti, kje so vaše prednosti in kompetence, ter predvideti, kaj bo zanimalo potencialnega delodajalca. To lahko izkoristite, če imate kakšne posebne kompetence. Tako boste dosegli, da vam bo delodajalec prisluhnul. Pogosto opažamo pomanjkanje zanimanja za samega sebe. Ko se dobivam s starejšimi ljudmi in invalidnimi osebami, iskalci zaposlitve, vsi vedo, da jih družba diskriminira, vendar je to preveč splošno. To je pogosto izgovor, da se ne ukvarjajo sami s seboj, da bi se bolje poznali. Najpomembnejše vprašanje je, so izrazili že otroci na posnetku, kaj želim biti, kaj me motivira. To je izjemno pomembno. Če nimamo neke strasti, je to treba ugotoviti in potem spregovoriti o tem, kaj je vaša strast. To vas hkrati motivira. Sami se morate motivirati. Imamo motivacijo; ko npr. gremo v veleblagovnico, točno vemo, kaj si želimo. Treba je torej poznati samega sebe. To ne velja le za gluhe in naglušne, temveč tudi za vse druge. Številni iskalci zaposlitve ne vedo natančno, kaj zmorejo. Nekdo vam bo povedal, da je knjigovodja. Vprašamo ga, kaj zna, kako lahko podpre družbo ali delodajalca s tem, da je knjigovodja. Moje drugo ali tretje vprašanje je vedno, kakšen knjigovodja si želi biti. Dober ali manj dober? Nenavadno je, da si vsakdo vzame čas za odgovor. Ta bi moral biti popolnoma jassen. Želite biti najboljši knjigovodja, ampak če boste rekli »Nisem kaj dober v tem in tem«, ste že izgubili bitko. Ko želite biti najboljši, morate poznati sebe. Treba je poznati svoje kompetence. Sem se tega naučil sam? Slišali smo, da so se nekateri veliko naučili neformalno. Včasih imate znanje, pa nimate potrdila ali certifikata, in to je treba povedati. Pogosto se sestajam z mladimi, pa tudi s starejšimi, ki ne povedo, da v svojem zasebnem življenju uporabljajo računalnike, celo zelo kompleksne programe; to kar pozabijo omeniti. Seveda je treba povedati. Zelo pomembno je tudi, da vemo, da je trg dela hkrati veliko in malo. To ni žival, to ni nekaj živega. Trg dela je nekaj, o čemer si moramo kaj prebrati, vprašati. Kaj je trg dela zame? Ali obstajajo delovna mesta zame? Katera so tista podjetja? Ena od prejšnjih govornic je rekla: »Delam za najboljšo podjetje v Sloveniji.« Potem se vprašate, katera so ta podjetja? Ali imajo prosta delovna mesta? Berite časopise, internet vam ponuja vse informacije, ki jih potrebujete, pa vendarle se je treba usesti in pregledati, kaj vemo o trgu dela. Pomembno je, da trg dela povežete s svojimi kompetencami. Ugotovili boste, da je veliko ljudi, ki iščejo delo, hkrati pa je tudi veliko delovnih mest, ki se ponujajo. Vse je treba povezati s svojimi kompetencami in priložnostimi, ki ste jim kos. To je tako, kot če bi želeli igrati ameriški nogomet. Trener vas bo vprašal, kaj boste doprinesli ekipi. Rekli boste »Sem najboljši v obrambi« ali pa »Sem najboljši napadalec«. To so zelo dobri primeri. Tudi moj pomočnik

odlično opravlja svoje delo. Vedno sem presenečen, ko se pogovarjam z gluhi in naglušnimi in jih vprašam o primerih. Pretihi so o tem vprašanju. Zelo me preseneča, da nimajo dolgega seznama ljudi, ki so zaposleni, kajti obstajajo gluhi in naglušni, ki imajo svojo zaposlitev. Prav tako imajo tudi honorarna dela. Veliko jih je tudi v tej dvorani. Na drugi strani pa imamo tiste z rednimi zaposlitvami. Treba se je pozanimati. Včasih so ti ljudje zelo blizu vas, pa tega ne izveste, ker so tako zaverovani v svoje delo in v to, da dobijo plačo. Treba je torej deliti informacije. Prav tako me preseneča, da ko na Nizozemskem sprašujem: »Kaj veste o teh primerih? Katere primere poznate?

Ste si pogledali na internetu?« Pa bodo rekli: »Ko ‚guglam‘ v nizozemščini, ne najdem veliko primerov.« Potem pa rečem: »Saj nisem rekel, da morate uporabiti nizozemščino, ko vnašate besede v iskalnik. Poskusite z angleščino. Tako boste našli veliko primerov.« Številni pozabljajo, da je tudi YouTube iskalnik, in svetujem vam, pojdite na YouTube in pogledajte si prispevke o naglušnih in gluhih zaposlenih; videli boste, kako dolg je ta seznam. Tu so dolgi seznam iz ZDA, Avstralije, seveda so v angleščini, pa vendarle si lahko pomagata tudi z znakovnim jezikom. Nihče ne pravi, da ne morete poslati elektronske pošte nekemu podjetju in jih povprašati, kako jim to uspeva. Preprosto je uporabiti elektronsko pošto. Prav tako bi vam rad predstavil zelo zanimiv primer. Nikoli nisem razmišljal o tem poprej. Sodelujem s flamsko agencijo za zaposlovanje v Bruslju. Ko sem pripravljal to predstavitev, sem jih vprašaljih: »Ali imate tudi naglušne oziroma gluhe zaposlene v vaši organizaciji?« Odgovorili so: »Da, imamo dva zaposlena, ki delata v našem glavnem središču, v našem klicnem centru.« In rekel sem si, kako lahko dva gluha delata v klicnem centru. Tu gre seveda za ustvarjalnost. Klicni center dandanes ne deluje telefonsko. Tu so druge komunikacijske poti, elektronska pot, elektronska pošta, sporočila. Ti dve osebi imata redno delovno razmerje v klicnem centru. Pa vprašate ljudi okrog sebe, ali je to mogoče. Morda bodo rekli: »Ne, ne. Morda so tam zaposleni slepi, ne predstavljam pa si, da bi gluha oseba opravljala delo v klicnem centru.« Vse imate na voljo na internetu, zapišite vprašanje in že boste dobili odgovor. Ne poslužujte se telefona. To je predrago. Podjetje lahko postane bolj dobičkonosno, če jim ponudite cenejšo rešitev. Toliko o raziskovanju trga dela. Nekaj predlogov želim deliti z vami. Vse to je na spletu. Tam lahko najdete prav vse. Ocenite se, ugotovite, kaj ta ocena govori o vas, in pri tem seveda bodite pošteni. Ocena, ki jo boste izvedli v ponedeljek zjutraj, bo drugačna kot tista, ki se je boste lotili v petek popoldne. Pa vendarle bodo informacije podobne. In prosim vas, ne posvečajte se negativnim rezultatom. Vedno se osredotočite na to, kar vam pravi, da ste že močni, in na tisto, pri čemer se lahko še okrepite. Izločite negativno in uporabite pozitivno. Če želite biti menedžer, razmislite o oceni in o tem, kaj vam ta pove. Gospa je govorila o družbenih omrežjih. To je nedvomno pomembno. Včasih sem moral uporabiti telefon, da sem se dogovoril za sestanek, danes je vse drugače. V soboto, nedeljo se dogovarjam za sestanke prek LinkedIna. Lahko je napisati elektronsko pošto – takoj boste dobili odgovor in vedeli, ali vas nekdo želi povabiti na pogovor ali ne. Hitro lahko sprejmete odločitev. Govoril sem že o delovnih mestih, kako pomembno je raziskovati,

spraševati druge. Treba je ukrepati, ne pa čakati. Prav tako greste lahko na zavod za zaposlovanje, ampak to je le del dejavnosti, ki jih boste morali opraviti. Zanašajte se na svoje raziskave. Ko sprašujete, jim pokažete, da kot gluha oseba iščete delovno mesto. Mene ali katerega koli delodajalca lahko vprašate, ali se lahko dobite z njim, ali se lahko na kratko pogovorite o delovnem mestu za gluho osebo. Povejte, da si želite kratek sestanek. Seveda s seboj lahko pripeljete tolmača, pa vendarle vas prosim, da ne čutite prevelikega pritiska. Kaj sem torej prinesel iz Holandije, iz Nizozemske? Menim, da delodajalci nimajo premalo znanja. Kako naj bi imeli premalo znanja, če se z nečim nikoli niso ukvarjali, če se nečemu nikoli niso posvečali. Kaj torej lahko storite ali lahko storimo skupaj? Treba je premagati pomanjkanje znanja s tem, da jim nudimo informacije, da jim pojasnimo, zato s seboj ponesite dodatne informacije in podučujte. Naše podjetje je majhno, ki raste. Tale plakat je sicer v nizozemščini, to je preprost poster s preprostimi predlogi in nasveti, kako obravnavati gluhega v podjetju oziroma kako komunicirati z njim. Vsi pravijo: »Saj smo prebrali, zanimivo, vendar ne zaposlujemo gluhih.« Pa vendarle je takšen poster lahko prvi korak. To vam lahko prevedem. Tak poster ne stane veliko, ampak to je lahko del informacije, del osnovne informacije. Tudi mene je to prepričalo kot direktorja, pa nisem rekel: »To je preveč. To je težko.« Še en primer imam iz iste organizacije. To je nekaj majhnega, drobna brošura z namigi za delodajalce. Tako preprosto je lahko. Lahko je berljivo in to lahko ponudite, ko se z nekom sestanete. Rečete: »Morda si boste tole lahko prebrali, saj gre le za dvajset strani. To so preprosti, učinkoviti namigi.« Prav tako imate lahko takšne namige za gluhe in naglušne. Delodajalci se moramo pridružiti; ko delodajalec to prebere, lahko prebere obe strani – tisto, ki je namenjena delodajalcem, in tisto, ki je namenjena iskalcem zaposlitve, ki so naglušni oziroma gluhi. Zelo koristen pripomoček je. Ko imate načrt v glavi in veste, kakšen je trg dela, obvezno naredite poslovni načrt, katere korake boste ubrali. Ta projekt je podoben projektu, ki jih imajo tisti, ki slišijo. Vedno je treba pozdraviti, se predstaviti. To je moja ponudba. On ima podjetje, njega lahko vprašate, denimo, vzemite si čas. Prvo srečanje je zgolj podajanje informacij. Kakšno je vaše podjetje? Bi ga lahko obiskal? Želel bi, da bi si lahko pogledali mojo pisarno. Zanimivo je, da v vsem svojem življenju nikoli nisem imel mentorja ali menedžerja, ki bi me vprašal, ali vas zanima zaposlovanje gluhih, nekoga, ki ima kronično bolezen ali je na invalidskem vozičku. Nikoli nisem dobil tega vprašanja. Zato gre za pomanjkanje informacij. Tehnične stvari. Pogovoriti se je treba o prilaganjanju delovnega mesta; če imate zanimivo zgodbo, vam bo delodajalec vsekakor prisluhnil, pa naj bo direktor podjetja ali direktor človeških virov. Ogromno priložnosti lahko pridobite za delovno mesto. Ogromno je informacij o zaposlovanju gluhih. Navedel sem to na prosojnici. Mojo predstavitev lahko kasneje dobite. Poglejte si prednosti, ki so lahko zelo splošne. Ugotovite, ali ste to vi. Če niste potrpežljivi, denimo, niste primerni za določeno mesto. Treba je ugotoviti, katere so vaše prednosti in kompetence. In ko jih ugotovite, jih skomunicirajte. YouTube smo že omenili. Prosim vas, pogledjte si. S seboj imam nekaj posnetkov, vendar ni časa, da bi vam jih pokazal. Poglejte si jih, včasih je zelo zabavno. Tu so predstavljena delovna mesta, o katerih morda niste še

nikoli razmišljali, niti pomislili niste, da obstajajo. Nekaj namigov sem vam že podal v zvezi z brošurami, predstavitvami, posterji. Tole glradio vam bom pustil, zato lahko prevedete in uporabite. In kateri so naslednji koraki? Če se nič ne zgodi, je treba razmišljati naprej. Morda je treba oblikovati posebno delovno skupino. Dandanes imamo delovne skupine že prav za vse. Usedite se in ne govorite o izzivih. Govorite o tem, kako bi lahko uspeli. Razmislite o tem. Ne boste namreč razmišljali o tem, kako čim prej napraviti vse do zadnjega centa. Vprašanje je, kako prodati svoj produkt. To ste vi. V Evropi imamo številne programe, lahko omenim Erasmus+, ta je zelo znan, seveda pa ni lahko priti do denarja, ampak vredno je poskusiti. Običajno dobite denar, dobite sredstva, če predstavite dober program. Slabi programi so programi, ki smo jih pripravili v naglici, prehitro. Dober program vsebuje dober predlog; bralec tega programa začuti vašo strast, vašo strastno zavzetost, kaj je tisto, kar bi želeli deliti z drugimi evropskimi državljani, in kaj je tisto, kar bo okrepilo vas in njih. Več informacij je na moji spletni strani. Lahko mi pišete. Zahvaljujem se vam za pozornost. Hvala lepa.

Mag. Dušan Dvorščak, moderator

Hvala. Prosim še Helgo Stevens, evropsko poslanko, da predstavi svoj prispevek z naslovom *My career is a deaf politicians* / Moja karierna pot gluhe osebe v politiki. Helga Stevens prihaja iz Belgije. Je evropska poslanka Skupine Evropskih konservativcev in reformistov. Please.

Helga Stevens, evropska poslanka Skupine Evropskih konservativcev in reformistov

Lepo pozdravljeni. Vsem še enkrat en lep pozdrav. Sem Helga, moja kretnja. Helga, se opravičujem. Sem vam pozabila zjutraj pokazati mojo kretnjo za ime. Sem Helga Stevens. Sem članica evropskega parlamenta. Želim vam na kratko predstaviti, kdo sem. Sem gluha uporabnica znakovnega jezika. Imam sliščo družino, vendar sem se rodila gluha. Živim v Flandiji. V Belgiji smo razdeljeni na dve področji. Eni govorimo nizozemsko-francosko-nemško, tri jezike. Sem prva gluha odvetnica in tudi prva gluha političarka v evropskem parlamentu. Ni veliko gluhih odvetnikov, prej jih sploh ni bilo. Pred triindvajsetimi leti jih sploh še ni bilo. Sem članica evropskega parlamenta. Rada bi vam predstavila svojo zgodovino zaposlovanja. Morate se spomniti, gluhi, slišči invalidi, to sploh ni pomembno. Za vse je pomembno, da imamo izobraževanje, diplomo. Če tega nimamo, bo naša prihodnost glede službe slaba. Najprej sem obiskovala šolo za gluhe, potem sem šla v integracijo, v redno šolo. Sekundarna šola je. Tam se vidi možnosti. Zaradi tega, ker je možnosti za izobraževanje zelo malo – šiviljstvo, čevljarstvo, pekarstvo, še trenutek, aha, mesarstvo.

Mag. Dušan Dvorščak, moderator

Vsi, ki ste imeli slušalke, jih odložite in pravilno izklopite zvok, sicer neki dodatni pisk moti slišče. Problem sliščih. Smo ga takoj rešili.

Helga Stevens, evropska poslanka Skupine Evropskih konservativcev in reformistov

V šoli za gluhe smo imeli omejene predmete. Moja mama je rekla: »Ti si gluha, nisi pa neumna.« Pogajala se je v vladni organizaciji, v kateri so ji rekli: »To je šola za gluhe, taka prilagojena ustanova, in če želite tak program kot slišče, pojdite v šolo med slišče.« In potem smo razmišljali glede integracije in so me poskusili dati v integracijo. Videla sem, da gre. Dobila sem podporo. V jezikih nisem bila dobra in sem se morala hitro prilagoditi ter začela počasi dohitevati slišče. Ne samo pisno, počasi tudi govorno. Želela sem na univerzo, najprej na izmenjavo v Ameriko za eno leto. Moja družina je šla pogledat in videla, da tam ni gluhih, zunaj univerze pa imajo šolo za gluhe. Zato smo prišli v stik z gluhih in videli, da komunikacija poteka v ameriškem znakovnem jeziku, in tudi to ni bila ovira. Tako sem se začela družiti in se kasneje tudi vključila na univerzo. *[Samo trenutek.]* Potem sem se izobraževala za odvetnico in opravila magisterij v Angliji v Leedsu – sedem in pol mesecev sem bila tam na izobraževanju. V času študija sem šla tudi na izmenjavo v Ameriko, kot sem že prej povedala. Naslednje leto sem šla v Leeds v Anglijo, se tam izobraževala in se potem vrnila v Belgijo. Tako je potekala moja pot; diplomirala sem in postala diplomirana odvetnica. Začela sem razmišljati, da bi rada še malo več, še več bi se rada izobraževala. Vpisala sem magistrski študij, se vrnila v Belgijo in začela delati.

Med počitnicami nisem mirovala, ampak sem se vključila v izobraževalno ustanovo, v kateri sem pomagala oziroma usposabljala, učila gluhe. V Ameriki obstaja ustanova za poučevanje gluhih oziroma za asistenco gluhih in vsem invalidom, ki so diskriminirani. Treba jih je podpirati in dodala sem del svojih izkušenj. Pri zaposlitvah pravim, da moramo sami iskati zaposlitev. Moja mama je rekla: »Sem videla, aha, gluhe.« In smo rekli: »Če ne razumeš, kaj pomeni določena beseda, raziskuj, poišči, kaj pomeni ta beseda, sama poišči, ne pa spraševati. Mama in oče naj te ne tolažita in varujeta s tem, ker ti s tem nič ne pomagata. Ko delam v politiki, neprofitni organizaciji EUT (evropska zveza gluhih), sem bila kot moderatorica oziroma kot predsednica tudi pri evropskem invalidskem forumu in odboru za pravice žensk, za invalide. Bila sem tudi članica v flamski zvezi gluhih. Poznam delovanje nevladih organizacij, poznam zakonodajo, poznam tudi, kakšne so pravice prostovoljcev za to delo. Leta 2004 sem bila izvoljena v flamski parlament. Prvič sem kandidirala leta 1999 zato, da bi se vključila v parlament. Velikokrat sem kandidirala, pa me niso izbrali. Leta 2004 pa mi je uspelo, da sem bila izvoljena. Pomeni, da sem potrebovala zelo veliko časa. Pisala sem veliko prošenj, bila na pogovorih, kandidirala, bila na kandidatnih listah, res je bilo ogromno dela, zato da sem bila leta 2004 izbrana. Leta 2009 sem bila ponovno izvoljena. Podobno kot je bila nekoč Jugoslavija, je tudi tukaj federacija. Bila sem vključena v belgijski senat. Bila sem tudi predstavnica flamskega parlamenta v belgijskem senatu. Ogromno dela je bilo v flamskem parlamentu, v belgijskem senatu in v Ghentu, kjer sem bila leta 2007 izvoljena v mestni svet. Dvakrat sem bila izvoljena v mestnem svetu. Leta 2014 sem bila izvoljena v evropski parlament. V mestnem svetu in v evropskem parlamentu sem imela

veliko srečanj. Veliko sem hodila tudi v Strasbourg in ugotovila, da je nemogoče delati oboje – v mestnem svetu in v parlamentu. Potem sem se odločila, da bom odstopila iz mestnega sveta in se posvetila samo parlamentu. Mestni svet ima zelo veliko srečanj z nami, pogosto moram prositi za izmenjavo. Če bi bilo samo enkrat, ne bi bilo težav, ampak kar naprej sem morala prositi za zamenjavo, zato tega nisem zmogla in sem se potem odločila za izstop iz mestnega sveta. V parlamentu imam vedno tolmača ob sebi. Vedno ga moram imeti. Zelo pomembno je, da imam dobrega tolmača. Če nimam dobrega tolmača, potem vsi poslanci razmišljajo, kakšna sem jaz, Helga. Rabim dobrega tolmača, ki dobro govori in dobro tolmači; potem tudi poslanci rečejo, da sem dobra. Ne izmišljujem si in ne izbiram različnih tolmačev. Izberem kvalitetnega tolmača, ki pravilno tolmači, in to je za moje dobro delo, za prihodnost zelo pomembno. V okviru svojega dela v parlamentu delujem v različnih odborih. Vsak poslanec si izbere največ dva. Enako kot doktor Šoltes imam tudi jaz dva odbora. Sem v odboru za ljudsko svobodo ter za pravosodje in notranje zadeve. Sem tudi v odboru za zaposlovanje in socialne zadeve, v katerem usmerjamo pravo. V zadnjem času zelo veliko migrantov prihaja v Evropo in vprašanje je, kako rešiti te razmere, kako rešiti človekove temeljne pravice, seveda gre tudi za zavarovanje varstva podatkov – ljudje prodajajo osebne podatke prek spletnih goljufij. Delam na tem, da zaščitimo osebne podatke. Pomagam, recimo, tudi pri težavah z zaposlovanjem, zdravjem, na različnih področjih. Tudi socialno področje je zelo pomembno. Z gospodom Šoltesom sva enakega mnenja glede dostopnosti v prihodnosti. Tudi državne institucije naj bi bile bolj dostopne. Gre za to, da sodelujejo. Razmišljajo o spletni dostopnosti, ker so gluhi vizualni tipi, toda težava je v tem, da ko vključiš računalnik, vidiš govor, pa ne razumeš, ne slišiš, zato potrebuješ tolmača. Ravno tako npr. slepi ne vidi nič in prav tako potrebuje govorca ob sebi. Zdaj poteka o tem razprava.

Zdaj bi povedala še nekaj o znakovnem jeziku. V parlamentu imamo rezultate. Odbor in vladna organizacija morata slediti pravilniku. To pomeni, da morata poučevati tolmače, morata jih zagotoviti. Upam, da bomo leta 2018 lahko ponudili kaj novega. Lahko bi rekli, da bo oziroma da je znakovni jezik zelo pomemben. Poznate konvencijo Združenih narodov glede zagovarjanja oziroma zagotavljanja pravic oseb. Poznate? Glede tolmačenja v parlamentu imamo velike težave. Vodja v parlamentu zagotavlja malo sredstev za tolmače, jaz se pa borim za to, da bi dobila enake pravice kot slišiš, ki imajo svoje tolmače, uradni jezik, pravice; znakovni jezik pa ni uradni jezik. Borimo se za to, da bi tudi mi imeli uradni jezik, da bi lahko imela ves čas tolmača ob sebi. Z Adamom Koso se zelo trudi, se bori za to. Oba velikokrat prosiva predsednika evropskega parlamenta, naj nama uredijo pravico do tolmačenja. Veliko razpravljamo, dolgo časa potekajo te razprave. Upam, da naju bo tudi doktor Igor Šoltes podprl glede tolmačenja. Junija bomo organizirali veliko razpravo o jezikih. To pomeni govorni in znakovni jezik, da bomo pokazali Evropi, kakšne so razlike med njima. Mnogi mislijo: »Ah, govorni jezik, v redu, saj to ni nič takega.« Znakovni jezik ni en sam univerzalni jezik, tudi ta je različen in ravno tako kot govorni je tudi znakovni jezik različen.

Zato želimo v parlamentu organizirati veliko konferenco na to temo in upamo, da se bomo uspeli dogovoriti. Če nam bo to uspelo, vas bomo obvestili. Predstavniku iz Nizozemske, ki zelo veliko govori o evropskem programu, o izmenjavi, Erasmusu: Imamo zelo veliko projektov, kaj pa znakovni jezik? Zanj pa nimamo denarja. Lahko ustvarjamo projekte za mnenja, izmenjavo in tudi za ideje. Če je ideja dobra, lahko spišemo vsebino. Toda jaz sem gluha. Ob sebi potrebujem tolmača. Za to imaš idejo in jo spišeš, toda obračunu stroškov je treba še nekaj dodati – prostor za gluho osebo, da ji lahko zagotovite tolmača in stroške zanj. To pomeni, da je treba sredstva v projektu povečati za stroške za tolmača, če je v projekt vključena gluha oseba. Velikokrat so projekti zavrtnjeni, ker dodamo stroške za tolmača in to pomeni preveč denarja. Na kratko bi rada še pokazala primer, da je gluha oseba lahko politik. Lahko je; kar pogledajte, sem gluha političarka. In tudi Adam, ki sem ga prej omenila, je, član madžarskega državnega parlamenta je gluha, pa tudi iz Španije imamo gluhega politika in iz Avstrije. Kar pogledajte, koliko različnih gluhih politikov. Vidite, da imamo gluhe politike. Torej, tudi enaka možnost za vas. Ni res, da niste sposobni, pojdite v politiko. Hvala.

Mag. Dušan Dvorščak, moderator

Hvala lepa. Super. Na programu imamo še videonagovor doktorja Adama Kose, madžarskega poslanca v evropskem parlamentu, drugega gluhega evropskega poslanca, ki smo ga povabili. Gre za predstavnika Evropske ljudske stranke.

Dr. Àdàm Kòsa, evropski poslanec Evropske ljudske stranke

VIDEONAGOVOR

Mag. Dušan Dvorščak, moderator

Super, hvala lepa. Hvala lepa za ta videoprispevek, predvsem evropskemu parlamentu, ki je omogočil posnetek in nam ga poslal, da smo ga prevedli. Kar veliko dela je bilo s tem. Zahvaljujem se gospodu Šoltesu, ki je vse to uredil preko svoje pisarne.

Ura je deset minut do dveh. Po programu moramo končati petnajst minut čez dve, kar pomeni, da imamo še dvajset minut časa. Petra Rezar se je odpovedala svojemu prispevku iz prvega sklopa in si ga boste lahko prebrali v zborniku, ki ga bomo izdali. Meni, da bi bilo bolj smiselno, da izpeljemo razpravo; imamo dvajset minut časa. Tudi sklepe konference bi v tem času morali predstaviti. Stvar razprave in dogovora je, ali namenimo več časa razpravi, da boste imeli še možnost kaj vprašati naše ugledne goste. Sklepe pa lahko preberete na spletnih straneh pisarne doktorja Šoltesa ali pa na strani Društva učiteljev gluhih Slovenije. Predlagam, da začnemo razpravo; navodila so podobna kot prej po drugem sklopu. Oglasi naj se, kdor želi kaj povedati, predlagati, izraziti mnenje ali vprašati naše govorce. Ker smo v časovni stiski, bodite v svojih nastopih kratki in jedrnat. Na voljo imamo samo dvajset minut. Oder je vaš. Prosim, naj se vsak predstavi.

Udeleženka iz Zagreba - Vanda Šagovac

Lepo vas pozdravljam. Sem Vanda iz Zagreba. Sem gluha oseba. Imam diplomu, sem turistični menedžer. Že trideset let izkušenj imam na tem področju. Vidim in poznam področje problematike glede zaposlovanja gluhih. Gluhi imajo veliko ovir. Še prej, v času Jugoslavije, so bili boljši pogoji, boljše zaposlitve, zdaj, ko smo v Evropski uniji, pa se je nekje zalomilo. Primer: naglušen moški že dolgo dela kot voznik tovornjaka. Ima vozniško dovoljenje. V tem času mu je poteklo vozniško dovoljenje. In ko ga je želel podaljšati, so mu rekli: »Vi ne smete več tega delati.« Čez noč so mu rekli: »Vi ne smete več voziti tovornjaka.« Moški se je zelo ustrašil in je vprašal: »Zakaj?« »Evropska pravila. Tako piše v evropskih pravilih.« Vsi zdravniki so tako sklenili in so rekli, da ne smete več voziti. Skupaj s sodelavci smo spraševali, zakaj je prišlo do tega. Vprašali smo, kdo je odgovoren za takšen sklep. Kdo je pravzel odgovornost. Zelo smo bili začudeni. kako so lahko tako sklepali. Žal so se poskušali boriti z mlini na veter, da bi mu vrnilo vozniško dovoljenje, vendar niso uspeli.

Mag. Dušan Dvorščak, moderator

Je kakšno vprašanje v zvezi s tem?

Udeleženka iz Zagreba - Vanda Šagovac

Ta naglušna oseba je morala poiskati drugo službo.

Mag. Dušan Dvorščak, moderator

Ali je kakšno vprašanje?

Udeleženka iz Zagreba - Vanda Šagovac

Želim vas obvestiti, da bomo letos od 25. do 28. oktobra imeli svetovni kongres o socialnem turizmu. To pomeni turizem za vse. Razpravljali bomo o inovaciji in tehnologiji ter različnih drugih zadevah v zvezi s turizmom. Ta kongres ni samo za gluhe, lahko je za vse invalide. Problem bo pogovor o dostopnosti prilagoditve za invalide. Za gluhe npr. kako v turizmu poteka komunikacija v hotelu, ker potrebujemo tolmača, kako se lahko prijavi v hotel, kako rezervirati sobo ipd.

Mag. Dušan Dvorščak, moderator

Prav. Bomo končali s tem, da ne bomo zašli z načrtovane tematike. Dajmo priložnost še drugim.

Udeleženka iz Zagreba - Vanda Šagovac

Imela sem neroden pripetljaj, ko sem potovala v Ameriko. Nekdo je prišel z invalidskim vozičkom in so mislili, da sem invalid, ki potrebuje voziček. Gluhi smo nevidni invalidi, gluhoti je nevidna invalidnost. To pomeni, da je to druga oblika invalidnosti, nevidna; to je seveda problem po vsem svetu.

Želim, da bi na tem kongresu naredili nekakšno mrežo zaposlovanja, vključno z delom

za gluhe v turizmu, npr. agencije, v katerih bi lahko gluhi delali kot turistični vodiči za gluhe.

Mag. Dušan Dvorščak, moderator

Prav. Hvala lepa.

Udeleženka iz Zagreba - Vanda Šagovac

Jaz sem turistični vodič za gluhe. Hvala vsem, ker ste prišli. Vsi ste dobrodošli od 25. do 28. oktobra na našem kongresu. Želela sem vas obvestiti. Hvala Petri Rezar in vsem vam.

Mag. Dušan Dvorščak, moderator

Hvala lepa. Res bi še enkrat prosil, da se omejite na današnjo temo. Gospa Helga se javlja k besedi. Prosim.

Helga Stevens, evropska poslanka Skupine Evropskih konservativcev in reformistov

Odgovorila bom gospe iz Hrvaške. Predstavila je primer voznika kamiona, ki ne more delati kot voznik. Problem je z zavarovanjem, kdo bo plačal stroške, recimo. Morda je problem v zavarovalnici. Tudi v Belgiji imamo podobne težave. Gre za gluho osebo, moškega, ki je delal v nekem večjem podjetju, ki se ukvarja z železniškim prometom. Želel je delati na laserjih, pa so rekli: »To je nevarno, ne moreš delati tega.« Pa je rekel: »Jaz lahko vidim, vse vidim, gledam.« Pa so rekli: »Ne, ne, ne slišiš, ne moreš.« Veliko naporov je bilo, pregovarjanja. V znak protesta si je pustil rasti brado. Potem mu je skupnost pomagala. Zakaj se zapostavlja gluhe? Enaka težava je s to zavarovalnico. Stvar je tvegana – kdo bo prevzel odgovornost? Problem je v tem, da ni dovolj znanja. Pokazati je treba, da so gluhi samostojni in sposobni. Treba jih je zaščititi, ne pa takoj reči: »Ne, ti si gluh, ne moreš. Boš povzročil nesrečo in nekaj se bo zgodilo.« Pogledati je treba, kakšne so možnosti; če so težave, lahko pošljete tudi meni. Imate moj naslov. Rada bi še dodala primer iz Amerike. Spomnim se voznika majhnega kombija. Moški je delal kot prostovoljec; bil je starostnik oziroma je pomagal starostnikom. Ni imel težav, potem pa se je kar naenkrat pojavil problem, ko je moral pokazati papirje, da je gluh. Rekli so mu, da mora nositi slušni aparat. Odvrnil je: »Zakaj? Gluh sem, ne potrebujem slušnega aparata.« Rekli so: »Ne, ne, moraš imeti aparat, moraš ga nositi.« Pa je rekel: »Čudno. Imeti moram aparat, vendar ga imam lahko izključenega.« To je neumnost – nositi aparat, čeprav ugasnjen.

Mag. Dušan Dvorščak, moderator

Hvala lepa. Tolmača potrebujem. Izvolite.

Aleš Peperko, predsednik Društva gluhih in naglušnih Celje

Lepo vas pozdravljam. Sem predsednik Društva gluhih in naglušnih Celje. Današnja

razprava o zaposlovanju je zelo zanimiva. Pred tridesetimi leti smo bili vsi gluhi zaposleni, nikogar nisem poznal, ki bi bil brezposeln. Zdaj, ko smo v Evropski uniji, pa je vse drugače. Moramo spoštovati evropske predpise in ravno tako delati tukaj v Sloveniji. Ne poznam natančno sistema in zakonov, vendar mislim, da bi bilo prav, če bi imeli sistemske kvote, da bi bili gluhi ravno tako kot slišišči zaposleni v bolnišnicah, policiji in drugih javnih ustanovah. Vem, da je tako ponekod v Evropi. Pri nas ni tako. Še vedno čutim diskriminacijo pri zaposlovanju gluhih. To je treba prekiniti. Država mora biti prva, ki je zgled drugim delodajalcem. In če država ne zaposluje gluhih, kako naj potem to izvajajo podjetja? Kaj je pri tem največja težava? Ko delodajalec vidi gluhega človeka, je takoj v dvomih, ali bi ga zaposlil ali ne. Mnogi gluhi pridejo v podjetje in delajo en teden zastoj. Pripravljeni so delati brezplačno, zato da bi jim delodajalci sploh dali priložnost. Delodajalci imajo ugodnosti, npr. subvencije, dohodnina, davčne olajšave, če zaposlijo gluhe in naglušne.

Ko je prej gospa z zavoda za zaposlovanje rekla, da se je zmanjšalo število brezposelnih, je vprašanje, kdo so ti invalidi, ki so dobili službo. Lahko, da je nekdo, ki je izgubil prst in je registriran kot invalid. Ali so med temi invalidi, ki so dobili zaposlitev, gluhi? To bi bilo treba raziskati. Imam dva gluha otroka. Hči še študira na visoki zdravstveni šoli. Imela je velike težave s komunikacijo. Profesorji so ji govorili: »Joj, kje se boš pa zaposlila v zdravstvu? Težava v komunikaciji.« Delodajalcem je treba razširiti obzorja in jim povedati, da smo gluhi zelo pridni, natančni, vestni delavci, ne pa, da takoj dobijo odpor: »Ne, joj, ti si gluh, ti ne moreš dobiti zaposlitve pri nas.« To je treba ponavljati in ozaveščati. Ne smemo obupati. Da je doktor Igor Šoltes odprl to tematiko in podprl to konferenco, sem zelo hvaležen. Treba je lobirati še naprej, vztrajati in večkrat ponavljati, da bomo kaj dosegli. Hvala.

Mag. Dušan Dvorščak, moderator

Žal nas čas priganja. Helga, še en stavek, potem pa ...

Helga Stevens, evropska poslanka Skupine Evropskih konservativcev in reformistov

Na Nizozemskem imamo gluhe doktorje. Ne vem, kje je težava. Tudi zobozdravnike imamo, dva imamo. Ne vem, kje bi bila težava v zdravstvu.

Mag. Dušan Dvorščak, moderator

Žal moramo končati. Samo še gospodu Šoltesu bom dal besedo in čisto na koncu še Petri Rezar. Petra, me slišiš, me vidiš? Prosim.

Dr. Igor Šoltes, evropski poslanec Skupine Zelenih / ESZ

Spoštovani. Hvala za besedo. Samo sklepna misel. Današnja konferenca je potekala na zelo visoki ravni. Sklepe oziroma predloge sklepov bomo objavili tudi na spletnih straneh in dobrodošli ste s pripombami in dopolnitvami. Ugotavljam, da pri gluhih še vedno obstaja diskriminacija, ki jo lahko delimo na neki način v zavestno ali zavedno in

po drugi strani nezavedno zaradi nepoznavanja, strahu, nerazumevanja. Mislim, da je treba delati pravzaprav v dveh smereh. Na eni strani gre za odnos do delodajalcev, pri čemer bi se predvsem dotaknil kampanje za ozaveščanje delodajalcev in izobraževanja delodajalcev o pomenu vključevanja ljudi, tudi gluhih, v družbo in na trg dela. Druga dejavnost pa je seveda sama aktivnost gluhih. Kot je povedal spoštovani kolega iz Nizozemske, imajo tudi gluhi dolžnost izobraževanja, razumevanja in definiranja, kaj želijo storiti in na katerem področju lahko ponudijo svoje storitve. Slišali smo, da imajo nekje tudi gluhe zdravnike in zobozdravnike, in – kot je pokazal zgodovinski pregled – da so imeli včasih zobotehnike in vrhunske mojstre v posameznih poklicih. Zdi se, da včasih nobeden predpis ne more nadomestiti zavesti in kulture družbe. Kvote za invalide, za gluhe so seveda lahko potreben, ampak nezadosten ukrep. Za to si mora prizadevati celotna družba in tudi v evropskem parlamentu bomo skupaj s prijateljico Helgo in ostalimi prispevali k reševanju te problematike, kolikor se le da. Še enkrat hvala lepa za udeležbo. Upam, da se bomo videli čim prej, da se bomo pogovorili tudi o pozitivnih rezultatih, ki bodo izšli iz te konference. Hvala vsem, tudi zvezi in društvom gluhih, se pravi tudi gospodu Mladenu Veršiču in gospe Petri Rezar. Prepričan sem, da s tem ustvarjamo nove oblike sodelovanja in samo skupaj bomo dovolj močni, da bomo naredili korak naprej. Hvala.

Mag. Dušan Dvorščak, moderator

Prosim Petro Rezar za zaključni govor. Potem bomo končali z zahvalami in se poslovili za danes. Petra.

Mag. Petra Rezar, predsednica Društva učiteljev gluhih Slovenije

Nekam sem založila papir, se opravičujem. Hvala vsem. Za konec želim povedati, da se ne omejuje več tudi neformalno izobraževanje. Kaj to pomeni? Jezikovna politika ni nič rešila, da bi se gluhi lahko vključili v običajne oblike izobraževanja v tujih jezikih. Še danes se gluhi ne moremo prijaviti na primer na tečaj italijanskega, angleškega ali kakega drugega jezika. Omejitev. Kje je? Kje je omejitev? Omejitev je pri tridesetih urah vavčerjev, ki jih dobimo. To je premalo. Če gluhi želimo kandidirati tudi v politiki, zelo težko najdemo podporo in razumevanje. Seveda tudi nimamo možnosti pridobiti tolmača, saj je ravno tako premalo teh trideset ur vavčerja. Kdo bo pokrila stroške tolmačenja? Tretjič. Želim, da se neha govoriti o komunikacijskih ovirah. Pravzaprav nimamo komunikacijskih ovir. To so samo neke izmišljotine. Izmišljene ovire. Gluhi lahko delajo vse, kar želijo, lahko so tudi zdravniki, učitelji, lahko so gledališki igralci. Ni ovir. Ovire so pri pogovoru po telefonu, pa tudi to je mogoče rešiti. Četrto. Mladi, ki ste tukaj – nekatere sem tudi jaz učila –, pogledajte Helgo, kako je uspela. Adam je uspel. Maja, kako je dobra, jaz, Marjetka Kulovec, Tanja. Vsi, vsi smo delali. Delati je treba, ne samo govoriti: »Ne da se, sem gluha.« Vem, da to govorijo skoraj vsi: »Ne morem, sem gluha.« Ne, ni res. Moja mama me nikoli ni učila tega. Moja mama je rekla: »Ti si enaka, ti lahko delaš vse. Pusti to, kar govorijo drugi. Ne poslušaj, glej sebe.« Hvala.

Mag. Dušan Dvorščak, Društvo učiteljev gluhih Slovenije

Torej, sklepno dejanje. To je treba opraviti – zahvale. Vedeti moramo, da brez številnih ljudi tega dogodka ne bi bilo ali pa bi bil zelo drugačen. Tako se bom najprej zahvalil evropskemu poslancu doktorju Igorju Šoltesu, da je podprl idejo in omogočil to konferenco, poleg njega tudi Društvu učiteljev gluhih Slovenije, da je skupaj s pisarno doktorja Šoltesa povabil in pridobil vse zanimive govorce. Seveda se zahvaljujem tudi vsem današnjim govorcem, ki so se potrudili predstaviti vse ideje in razmišljanja, ki jih imajo na tem področju. Posebna zahvala gre Nataliji Ferlež, »teti iz ozadja« iz pisarne evropskega poslanca, ki se je res potrudila in koordinirala vse priprave in potek. Seveda tukaj je še Nika Travner iz pisarne gospoda Šoltesa, ki je prav tako pomagala. Zahvala gre seveda tudi našim tolmačem: Maji Kuzma v mednarodni znakovni jezik, Martinu Klepcu v slovenski znakovni jezik, Tanji Džuljati Davinič in Mojci, ki je tudi priskočila na pomoč. Hvala lepa prevajalcem iz angleščine v slovenščino in obratno, ki so ves čas sedeli gor v tisti sobici. Potem je tukaj naša zapisovalka Silvija Pavčič – še enkrat hvala lepa. Naj vam povem kot zanimivost, da je predsednica kluba tajnic Ljubljane in da letos praznujejo dvajsetletnico. Tako da iskrene čestitke tudi za jubilej. Zavodu za gluhe in naglušne Ljubljana se zahvaljujem, ker je omogočil izdelavo videoposnetkov, podnapisov in grafik. Zahvaljujem se državnemu svetu, ki je zagotovil prostor, tehnično podporo in tehnično osebje. Na koncu seveda zahvala še vsem vam, ker ste bili čudoviti udeleženci, zanimivi sogovorniki in poslušalci. Najlepša hvala za ta super dogodek. Pridružujem se pozivu, da se še kdaj vidimo. Hvala lepa.

SKLEPI KONFERENCE »IZZIVI IN PRILOŽNOSTI GLUHIH NA TRGU DELA«

Konferenca »Izzivi in priložnosti gluhih na trgu dela«, ki sta jo 29. 1. 2016 v dvorani Državnega sveta Republike Slovenije organizirala **Pisarna evropskega poslanca dr. Igorja Šoltesa** (Skupina Zelenih / ESZ) in **Društvo učiteljev gluhih Slovenije**, je naslovila ovire in izzive, s katerimi se srečujejo gluhi ob vstopu na trg dela, ter dileme, ki se pri tem porajajo na strani delodajalcev. Na konferenci so sodelovali predstavniki organizacij gluhih in naglušnih, gluhi posamezniki, ki so se soočili z ovirami pri vstopu na trg dela, predstavniki delodajalcev, državnih in izobraževalnih ustanov ter gostje iz tujine, med katerimi je bila tudi gluha evropska poslanka iz Belgije, ga. **Helga Stevens**.

Na konferenci je bilo poudarjeno, da se gluhi soočajo z veliko ovirami – od neprilagojenosti izobraževalnih sistemov, nerazumevanja in nefleksibilnosti do delodajalcev, neustreznih delovnih pogojev, nedostopnosti informacij v vizualni obliki, pomanjkanja podpornih programov na delovnih mestih itd. Prav tako pa tisti gluhi, ki so zaposleni, zasedajo slabša delovna mesta in so slabše plačani, kar se kaže tudi v socialni izključenosti.

Evropski poslanec **dr. Igor Šoltes** je ob tem povedal: »Gre za zelo pereč problem, saj je brezposelnost med gluhi po vsej Evropi visoka, v času gospodarske in finančne krize pa so se razmere še poslabšale. Dostop do trga dela in s tem uresničitev pravice do zaposlitve sta bistvenega pomena za življenje vsakega človeka, saj to vpliva ne le na finančno neodvisnost posameznika, ampak tudi na njegovo socialno vključenost, zdravje, mentalno počutje ter splošni občutek samozadovoljstva.« Pri tem je dodal: »Ne pozabimo, da je omenjena problematika del veliko širše zgodbe, ki kaže na pogosto nerazumevanje in neupoštevanje potreb gluhih oseb na številnih področjih. Kot primer lahko navedem problematiko pomanjkanja dostopnosti informacij in izobraževanja v znakovnem jeziku, na kar sem tudi sam nedavno opozoril v Evropskem parlamentu. Zavzel sem se za vzpostavitev znakovnih jezikov kot uradnih jezikov Evropske unije.«

Dr. Šoltes je spomnil na to, da je decembra 2015 končno ugledal luč sveta Evropski akt o dostopnosti, za katerega upa, da bo prinesel številne prednosti vsem invalidom, tudi gluhim osebam. Dokument naj bi približno 80 milijonom invalidov v Evropi olajšal dostop do nekaterih bistvenih izdelkov in produktov, kar je izjemnega pomena. »Ne pozabimo, da je dostopnost temeljni pogoj za enakopravno udeležbo in aktivno vlogo v družbi,« je še dodal dr. Šoltes.

Poleg dr. Šoltesa so zbrane uvodoma pozdravili še **Mitja Bervar**, predsednik Državnega sveta Republike Slovenije, **Mladen Veršič**, predsednik Zveze društev gluhih in naglušnih Slovenije, **Petra Rezar**, predsednica Društva učiteljev gluhih Slovenije, **Helga Stevens**, evropska poslanka Skupine Evropskih konservativcev in reformistov, **Boris Černilec**, direktor Zavoda za gluhe in naglušne Ljubljana, in **Dragica Bac** z Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti.

Predsednik Državnega sveta RS **Mitja Bervar** je poudaril, da je državni svet kot del zakonodajne oblasti pravo mesto za razprave, ki se dotikajo ustreznosti zakonodaje in še posebej njene učinkovite implementacije v vsakdanje življenje, kar velja tudi za problematiko gluhih in naglušnih, pri čemer je dodal, da smo v Sloveniji storili nekaj korakov naprej za izboljšanje možnosti za vključevanje gluhih in naglušnih v družbo.

Predsednik Zveze društev gluhih in naglušnih Slovenije **Mladen Veršič** je predstavil delo Zveze društev gluhih in naglušnih Slovenije, ki letos praznuje že 85 let svojega delovanja, ter izpostavil, da pri številnih delodajalcih obstaja strah za zaposlovanje gluhih in naglušnih oseb, kar se dogaja zaradi nepoznavanja specifičnih potreb gluhih, kar gluhe zelo boli. Opozoril je na to, da je treba kljub uveljavljeni pravici do tolmača zagotoviti gluhim osebam tudi pravico do osebne asistence.

Petra Rezar, predsednica Društva učiteljev gluhih Slovenije, je poudarila pomen prostovoljnega dela, ki je pomemben za neformalno izobraževanje gluhih in naglušnih: »V našem društvu opravimo 1800 ur prostovoljnega dela. Z veseljem bi tudi koga zaposlili, če bi imeli pogoje za to, a jih žal nimamo.«

Gluha evropska poslanka iz Belgije **Helga Stevens** je poudarila, da se je treba boriti za implementacijo Konvencije OZN o pravicah invalidov: »To ne sme biti le mrtva črka na papirju, dostopnost je treba zagotoviti v praksi.« Dodala je, da je tako kot pri vseh ljudeh tudi pri gluhih zelo pomembna izobrazba, ki ji je treba nameniti več pozornosti. »Ni res, da gluhi ne moremo biti v politiki – pogledajte mene in druge kolege, ki nas je po vsej Evropi precej. To je možnost tudi za vas, da se pogumno vključite v politiko, verjemite, da imate to sposobnost,« je sklenila s pozivom zbranim.

Dragica Bac z Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti je v svojem nagovoru povedala, da se na ministrstvu zavedajo visokega deleža med brezposelnimi gluhi in naglušni ter da je uvedba kvotnega sistema zaposlovanja invalidov po njeni oceni pripomogla k večjemu zaposlovanju.

Boris Černilec z Zavoda za gluhe in naglušne Ljubljana je predstavil delovanje zavoda, ki je osrednja institucija za delo z gluhi in naglušni v Sloveniji. Na zavodu se trenutno šola 250 otrok.

V razpravi je bilo poudarjeno več zelo veliko pomembnih vsebinskih vidikov obravnavane problematike, ki jih v obliki vsebinskih sklepov objavljamo v nadaljevanju.

GLAVNI VSEBINSKI POUDARKI KONFERENCE

Najprej je treba omeniti, da imajo gluhe in naglušne osebe pri zaposlovanju priznane določene ugodnosti. Tako imajo delodajalci, ki zaposlujejo gluho osebo, ki ima status invalida, možnost uveljavitve ugodnosti v obliki znižanja davčne osnove podjetja, imajo pa tudi možnosti pri subvencioniranju. Prav tako je v Sloveniji v veljavi kvotni sistem zaposlovanja invalidov, ki določa obveznost vsem delodajalcem, ki imajo najmanj 20 zaposlenih, da zaposlujejo tudi določeno odstotek invalidov. Odstotek obveznega

deleža zaposlenih invalidov se giblje od 2 do 6 % glede na vrsto glavne dejavnosti, za katero je podjetje registrirano.

Kljub tem sistemskim ukrepom pa se v praksi še vedno kaže veliko težav. Gluhi in naglušni imajo občutek, da jih družba na žalost še vedno pogosto obravnava kot drugorazredne državljane, delodajalci pa jih pogosto vidijo kot neprimerno delovno silo zaradi stereotipnega mišljenja, da so gluhi in naglušni manj sposobni za določene poklice in delo, da so težko prilagodljivi, manj zanesljivi, ne dovolj vztrajni in da jim je treba vseskozi posvečati veliko pozornosti. Predstavniki delodajalcev so na konferenci pojasnili, da se večina delodajalcev boji predvsem komunikacijskih ovir, ki bi nastale zaradi nepoznavanja znakovnega jezika, izpostavljajo pa tudi vidik varnosti in zdravja pri delu, saj je treba ob zaposlitvi gluhe osebe prilagoditi tudi delovne pogoje, kar delodajalci vidijo predvsem kot dodaten strošek. Delodajalci tako pričakujejo od države tudi finančne spodbude in olajšave za prilagoditev delovnega mesta gluhi osebi, prav tako pa si želijo boljšo informiranost, še posebno o možnostih koriščenja dodatnih sredstev.

Sodelujoči gluhi podjetniki so opozorili na to, da se mora gluhi podjetnik za poslovni uspeh veliko bolj potruditi kot kateri drug posameznik brez okvare sluha. Prav tako so stroški dela ob zaposlovanju invalidov od dva-do trikrat višji, kar vpliva na konkurenčnost podjetij. Pri delu se pogosto pojavlja tudi več praktičnih težav, kot je to, da nekateri poslovni partnerji zaradi zaupnosti in tajnosti ne želijo, da je na sestankih prisoten tolmač, kar otežuje komunikacijo. Zbrani so zato opozorili, da je tu potreben predvsem večji posluš države za spodbujanje podjetništva med gluhi in naglušnimi.

Veliko težavo predstavlja tudi izobrazbena struktura med gluhi in naglušnimi, ki je precej pod povprečjem ostalega prebivalstva, saj ima približno 89 % gluhih in naglušnih samo osnovnošolsko ali srednješolsko poklicno izobrazbo, 10 % srednješolsko izobrazbo in le 1 % višješolsko. Vse to seveda posredno vpliva tudi na njihovo konkurenčnost na trgu dela, prav tako pa so tudi tisti gluhi, ki so zaposleni, zelo pogosto slabše plačani, še posebno ženske, prav tako pa pogosto ne morejo napredovati ali dobiti odgovornejših nalog.

Kljub vsem oviram in težavam, ki obstajajo na področju zaposlovanja gluhih in naglušnih oseb, je v Sloveniji mogoče najti tudi več dobrih praks, kamor lahko uvrstimo več gluhih podjetnikov, ki so se uspešno samostojno lotili podjetništva. Med njimi sta tudi sodelujoča na konferenci **Marjan Repše**, ki je svoje podjetje ustanovil že leta 1987, in **Bojan Mord**, ki je lastnik podjetja Tipk TV, ki oblikuje televizijski program za gluhe in naglušne. Poleg takih posamičnih primerov dobrih praks je pomembno omeniti še zaposlitveno rehabilitacijo, ki je pomembna oblika spodbujanja zaposlovanja invalidov. Za gluhe in naglušne jo v Sloveniji izvaja koncesionar Racio, ki uporabnikom skozi individualno obravnavo ponuja različne oblike pomoči pri iskanju zaposlitve od svetovanj, izobraževanj in usposabljanj za delo do vključitve v zaposlitev.

Pomemben delodajalec invalidov so tudi invalidska podjetja, med katerimi je dobro poznano gradbeno podjetje Zaupanje, ki zaposluje predvsem gluhe in naglušne.

Kar se tiče prizadevanj na evropski ravni, je bila kot težava izpostavljena predvsem še vedno nezadostna implementacija že sprejetih dokumentov, v katerih so zapisane številne pravice gluhih in naglušnih. Med najpomembnejšimi dokumenti je bila izpostavljena Konvencija OZN o pravicah invalidov, ki jo je ratificirala tudi Evropska unija. Omenjena konvencija je bistvena za številna področja – od izobraževanja, zaposlovanja, prometa, športa, podnapisov na televizijskih programih do politične participacije. Zelo pomemben pa je tudi Evropski akt o dostopnosti, ki ga je Evropska komisija predlagala decembra 2015 in ureja dostopnost na področju bančnih storitev, računalništva, telefonije, televizijske opreme, uporabe spleta itd. Zbrani so opozorili na to, da je treba dostopnost uveljaviti predvsem v vsakdanjem življenju. V razpravi je bila posebej izpostavljena tudi pravica do tolmača, ki je temeljna pravica gluhih, a je žal tudi na evropski ravni še vedno pogosto kršena.

Glede na identificirane probleme so se v razpravah današnjih govorcev kot tudi sodelujočih iz občinstva nakazali tile možni **prednostni ukrepi pri zaposlovanju gluhih in naglušnih**:

- razvoj ukrepov, s katerimi se bo okrepilo informiranje in ozaveščanje delodajalcev, gluhih samih in širše javnosti o potrebah gluhih in naglušnih na delovnem mestu (vpeljava gluhega zaupnika ali člana v sindikatu, ki bo razvijal zagovorništvo za gluhe, nadzor izvajanja zaposlitvene rehabilitacije);
- razvoj in implementacija aktivne politike zaposlovanja, ki bo prilagojena potrebam gluhe skupnosti, še posebej mladim in ženskam;
- delovna mesta v skladu z značilnostmi ciljne skupine; to pomeni, da so jim dostopna vsa dela, pri katerih sluh ni pomemben (lahko so vrhunski inženirji, učitelji, zdravniki, mizarji itd.);
- pozitivna diskriminacija gluhih/naglušnih pri zaposlovanju v javnem sektorju;
- finančne stimulacije za podjetja, ki bi zaposlovala gluhe/naglušne ne glede na stopnjo invalidnosti, davčne olajšave za osebni dohodek gluhih;
- spodbujanje socialnega podjetništva med gluhihimi/naglušnimi;
- finančna in izobraževalna podpora za samozaposlovanje;
- več vlaganj v izobraževalne programe za izboljšanje znanja, ključnih kompetenc, s čimer se bodo povečale zaposlitvene možnosti gluhih/naglušnih, še posebej mladih gluhih in žensk;
- več vlaganj v individualizirano svetovalno podporo in izboljšanje veščin iskanja zaposlitve, delavnice za karierno orientacijo gluhih/naglušnih;

- poklicna usposabljanja za mlade gluhe/naglušne, ki naj bodo usmerjena v redne oblike zaposlitve in se ne podaljšujejo v nedogled;
- omogočiti pridobivanje jezikovnih veščin in znanja tujih jezikov v prilagojenih metodah dela (odpraviti omejitve pri koriščenju storitev tolmačenja v slovenski znakovni jezik);
- omogočiti neformalno izobraževanje gluhih brez omejitev (odpraviti omejitve pri rabi storitev tolmačenja v slovenski znakovni jezik);
- vključenost brezposelnih gluhih v aktivne programe delavnic, da okrepijo samopodobo, in v program prostovoljstva, da razvijejo socialno mrežo in ohranjajo dinamičnost;
- odpreti nove uradne poklice za gluhe: tolmač za slovenski znakovni jezik, tolmač za mednarodni znakovni jezik;
- v podporo gluhim je treba zagotoviti tudi kvalitetne storitve tolmačenja za slovenski znakovni jezik in zapisovalca, kar pomeni pobudo za visokošolski/univerzitetni študij tolmačev slovenskega znakovnega jezika in odpreti nov poklic v oporo gluhim: zapisovalke za gluhe, ki si pridobi izobrazbo tudi v izobraževalnem sistemu;
- okrepiti javno podobo gluhih delavcev in strokovnjakov, da se čim širši krog ljudi ozavešča o gluhih in njihovih uspehih na delovnem mestu ter da so gluhi samoumevno zaposleni povsod in enakovredni.

NAMEN KONFERENCE JE NASLOVITI OVIRE IN IZZIVE, S KATERIMI SE SREČUJEJO GLUHI OB VSTOPU NA TRG DELA, TER DILEME, KI SE PRI TEM PORAJAJO NA STRANI DELODAJALCEV.

Konferenca naslavlja problematiko, ki se po podatkih Svetovne zdravstvene organizacije neposredno dotika kar 5 % svetovne populacije oziroma 360 milijonov ljudi, ki se soočajo z različnimi okvarami sluha, od tega pa jih je približno 80 milijonov gluhih. Delež brezposelnosti med gluхими je izjemno visok, kar zbuja veliko razlogov za skrb in kaže na to, da je potreba po aktivni obravnavi te tematike zelo velika.

Konferenca želi združiti ključne deležnike in jasno identificirati probleme in izzive na področju zaposlovanja gluhih ter na podlagi dialoga, izmenjave izkušenj in dobrih praks priti do skupnih rešitev, ki bodo vodile k večji vključenosti gluhih oseb na trg dela. Potrebno je ažurno prilagajanje aktualnim potrebam tako na področju izobraževanja kot tudi na trgu dela.