



Blinde en slechtziende personen op de arbeidsmarkt :
Heb oog voor wat ze kunnen !



Bedrijven en werknemers met visuele problemen

België telt ongeveer 14.000 blinde en slechtziende personen. Bij velen zijn de gezichtsproblemen geleidelijk ontstaan en toegenomen tijdens hun leven, dus ook tijdens hun beroepsloopbaan. En inderdaad, het kan ook één van uw medewerkers overkomen !

Een werkgever stelt zich op dat ogenblik verschillende vragen. Wat doet u als één van uw bedienden of arbeiders die zijn of haar job prima uitvoert en een ruime beroepservaring kan voorleggen, af te rekenen krijgt met een sterk verminderd gezichtsvermogen dat hem of haar belet in dezelfde omstandigheden te blijven werken als vroeger ? En hoe reageert u wanneer een ideale kandidaat (opleiding, taalvaardigheid, sector kennis) u tijdens een sollicitatiegesprek inlicht over zijn visuele handicap ?

Gaat u zich als bedrijfsleider of human resources manager verplicht voelen af te zien van de diensten van een waardevolle medewerker of schitterende kandidaat omdat hij een visuele handicap heeft ?

Natuurlijk niet. Vooral omdat organisaties als de Brailleliga er zijn om u te helpen

In tegenstelling tot de gangbare opvattingen vormt een blinde of slechtziende persoon geen handicap voor het bedrijf. De getuigenissen die in deze folder werden gebundeld, zijn maar enkele voorbeelden. Er is geen enkele reden om voorbij te gaan aan iemand met gezichtsproblemen indien hij over reële competenties beschikt en degelijk gemotiveerd is.

Het is namelijk perfect mogelijk een medewerker in dienst te houden of in dienst te nemen die een interessante meerwaarde biedt voor uw bedrijf, en dit zonder risico's op het vlak van rentabiliteit of veiligheid. Belangrijk hierbij is het openstaan voor mogelijke oplossingen. Bekijk het met andere ogen. Uiteraard moet u over goede informatie kunnen beschikken.

De Brailleliga helpt u graag verder met gratis en persoonlijk advies, met aangepaste opleidingen en bijscholingen.

3 goede redenen om een slechtziende of blinde werknemer in dienst te houden of te nemen

- 1** Mensen met een handicap zijn volwaardige economische partners : zij beschikken over reële beroepscompetenties en zijn meestal bijzonder gemotiveerd.
- 2** De indiensthouding of indienstneming van een persoon met een handicap geeft aanleiding tot een positief en vooruitstrevend imago van een bedrijf dat bereid is het verschil te aanvaarden en zijn denk- (en functionerings-) patroon aan te passen.
- 3** De werkgever kan een beroep doen op financiële steun van de overheid, zoals een looncompensatie of een tussenkomst in de financiering van de aanpassingen van de werkpost die kan oplopen tot 100 % van de kosten.



Er bestaan oplossingen

Neem contact op met de Brailleliga waar ervaren adviseurs van de Dienst arbeidsbemiddeling u gratis diverse diensten aanbieden en inspelen op uw specifieke behoeften :

- Haalbaarheidsonderzoek : analyse van de opdrachten, van wat wel of niet mogelijk is, evaluatie van de behoeften en verwachtingen.
- Gedetailleerde informatie : diverse beschikbare technische aanpassingen, tussenkomsten van de overheid en andere premies.
- Administratieve ondersteuning : contacten met de betrokken officiële instanties, invulling en verzending van de aanvraagformulieren en de follow-up van het dossier.
- Doelgerichte opleiding of bijscholing via het Centrum voor Beroepsopleiding van de Brailleliga, een opleiding op de werkvloer, een stage of coaching.
- Sensibilisering van de collega's : informatiesessies in het bedrijf, situatiesimulaties, antwoorden op mogelijke vragen.
- Begeleiding tijdens de tewerkstelling is op verzoek eveneens mogelijk.

De Brailleliga kan ook contact opnemen met uw arbeidsgeneesheer om hem alle nuttige informatie te bezorgen. Zijn rol en zijn advies kunnen immers zeer belangrijk zijn om tijdig en efficiënt elke vraag betreffende de visuele handicap van uw medewerker te behandelen.

Mogelijke financiële steun

In België behoort de financiële steun tot de bevoegdheid van de Gewesten. Het betreft hier tussenkomsten in het loon en de sociale lasten (CAO 26, de Vlaamse InschakelingsPremie), tussenkomsten in de kosten voor aanpassingen van werkposten, enz.

De verantwoordelijke diensten zijn :

- Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap in Vlaanderen en Brussel (VFSIPH) ;
- Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées (AWIPH) in Wallonië ;
- Service Bruxellois Francophone des Personnes Handicapées in Brussel (SBFPH) ;
- Dienststelle für Personen mit einer Behinderung in de Duitssprekende gemeenschap.

De hulp wordt aangeboden afhankelijk van de woonplaats van de persoon met een handicap en niet volgens de ligging van het bedrijf.

Bezoek de website www.braille.be voor meer informatie.

Het gezichtsvermogen kort samengevat

Om inzicht te krijgen in de toestand waarmee mensen met een visuele handicap worden geconfronteerd, moet u weten dat het gezichtsvermogen wordt opgebouwd uit meerdere functies :

gezichtsscherpte

kleuronderscheid
contrastbeeld

gezichtsveld

oogmotiliteit

Een gedetailleerd overzicht van alle mogelijke oogandoeningen leidt ons te ver. Bovendien is elke situatie specifiek en dient deze geval per geval behandeld te worden.





Mogelijke aanpassingen aan de werkpost :

- Gebruik van dikke markeerstiften
- Optische loepen
- Beeldschermloepen
- Aanpassing van de verlichting in de lokalen
- Gebruik van voorwerpen met contrasterende kleuren
- Vergroting door fotokopie
- Gebruik van draagbare geluidsapparatuur
- Toepassing van reliëfkopies
- Gebruik van de brailleschrijfmachine

Op computerniveau :

- Installatie van een groot beeldscherm
- Aanpassing van de kleur van de letters of van de achtergrond
- Aanpassing van lettertype of van lay-out
- Installatie van specifieke programma's : spraakweergave, vergrotingssoftware...
- Aansluiting van een brailleleesregel op de computer
- Gebruik van een scanner met tekstherkenningssysteem



De dienstverlening vanuit de Brailleliga aan de personen met een visuele handicap wordt opgestart op basis van een medisch oogattest ('F5') waarmee het percentage van de visuele handicap wordt bepaald volgens de OBSI (Officiële Belgische Schaal ter bepaling van de graad van Invaliditeit). Een specialist in verminderd gezichtsvermogen (orthoptist) analyseert de behoeften en adviseert de gepaste technische aanpassingen. Op dat ogenblik start een persoonlijke ondersteuning : begeleiding, opleiding, administratieve stappen, aanpassing van de werkpost, enz.





Geert heeft een professionele loopbaan waar veel mensen naar opkijken. Hij wist het vertrouwen van zijn werkgever te winnen. — Iemand die blind is, kan perfect functioneren binnen een bedrijf. Het is louter een kwestie van organisatie en in sommige gevallen een aanpassing van het takenpakket, zegt Guido.

Een ontmoeting met bevoorrechte getuigen

Bij **Geert** voel je je meteen op je gemak. Zijn vriendelijke, rustige en gestructureerde manier van spreken, gecombineerd met een grote vakkennis, getuigen van een duidelijk engagement voor zijn job. Geert studeerde aanvankelijk tandtechniek, maar kreeg tijdens labowerk te horen dat zijn zicht op lange termijn hiervoor niet sterk genoeg was. Onderzoek wees uit dat Geert leed aan een aandoening waardoor het zicht geleidelijk vermindert. Geert bleef niet bij de pakken zitten en werd aangesteld als opvoeder in Huize Eigen Haard te Aarschot. Ongeveer 16 jaar lang was hij verantwoordelijk voor een groep licht tot matig mentaal gehandicapten. Intussen studeerde hij hard en haalde hij drie diploma's op rij binnen: 'Vormingsleergang voor Opvoeders in Dienstverband', Re-adaptatiewetenschappen en postgraduaat 'Niet-commercieel management'. Tijdens een stage kwam Geert terecht bij de organisatie Integratie Zelfstandig Wonen te Leuven (I.Z.W.). Hij stelde er een succesvol bedrijfs- en lobbyplan op voor de pas opgerichte vervoersdienst voor rolstoelgebruikers. Later werd Geert gevraagd om de functie van coördinator van de vzw 'Mobiel Dienst Aangepast Vervoer Leuven Hageland' op zich te nemen – een functie die hij tot op heden op parttime basis uitvoert. Geert combineert deze job met een tweede parttime job: hij is ook Begeleider bij de Dienst Begeleid Wonen te Aarschot. Daarnaast zetelt hij ook in de stuurgroep P.A.B. van het Vlaams Fonds en is hij actief binnen een reeks organisaties in de non-profit sector.

Geert heeft er inmiddels een professionele loopbaan opzitten waar veel mensen naar opkijken. «*Kunnen werken betekent een enorme hulp in het leren*

aanvaarden van je handicap. Een job hebben zorgt ervoor dat je je integreert, zowel op sociaal vlak als in de arbeidsmarkt. Door je job voel je je volwaardig.» Dat het niet altijd van een leien dakje liep, is begrijpelijk. «*Aanvankelijk stond mijn werkgever nogal sceptisch tegenover mij. Ik voelde duidelijk de aarzeling. Toen de resultaten positief bleken, groeide het vertrouwen meer en meer. Een goede doorstroom van informatie tussen de werkgever en mijzelf vormde hierin een essentieel element. Daarnaast vind ik snelheid een belangrijk aspect: niemand is gebaat bij een berg administratie om iemand met gezichtsproblemen in dienst te nemen. Hier is zeker nog werk aan de winkel.»*

De aanpassingen vanuit werkgeverszijde bleven vrij beperkt. Geert gebruikt een gewone telefoon, fax, scanner, gsm, printer, computer. Momenteel is hij braille aan het leren en krijgt hij binnenkort ook een brailleleesregel, die onderaan het toetsenbord bevestigd wordt. Om in braille nota's te kunnen nemen, is een euroscoop besteld. Een sprekende agenda herinnert Geert aan zijn afspraken. Om dossiers te kunnen herkennen, gebruikt Geert een streepjescode en een speciale leespen. Eenvoudige tools, die toelaten een job als ieder ander uit te voeren. Om het mobiliteitsprobleem op te vangen neemt Geert zijn hond Hera mee naar het werk: zo kan hij op cliëntenbezoek en verplaatst hij zich zelfstandig tussen woon- en werkplaats.

Guido schonk reeds vijftieng jaar trouwe dienst aan Partena. Van opleiding boekhouder, start Guido in 1980 bij Partena, waar hij op het Sociaal Secretariaat als dossierbeheerder instaat voor de loonfiches van talrijke werknemers en voor de facturatie naar werkgevers en de RSZ toe. Guido beheert maandelijks op zijn eentje boekhoudgegevens en loonadministratie. Bovendien kent hij de sociale wetgeving op zijn



Dankzij de hulp van de Brailleliga, het Vlaams Fonds en enkele technische hulpmiddelen kon Geert haar job op het medisch secretariaat hervatten

duimpje en vindt hij uitstekend zijn weg binnen de verschillende paritaire comités. De ingewikkelde reglementering van de sociale sector bevat voor hem geen geheimen.

Indrukwekkend, nietwaar ? Nochtans is Guido blind. Door een zeldzame combinatie van twee oogaandoeningen verminderde het zicht in zijn linkeroog vanaf 1998 geleidelijk aan. Antibiotica, die voordien regelmatig terugkerende oogontstekingen de kop indrukten, bleken niet langer te helpen. Na enkele maanden verdween ook het zicht in het rechtse oog. In mei 2001 werd Guido volledig blind. Prompt registreerde Guido zich bij de Brailleliga, waar hij gedurende anderhalf jaar een computercursus met spraaktechnologie volgde en leerde blindtypen.

Op Nieuwjaarsdag 2003 werd Guido gevelde door een hartaanval. Moedig als hij is, hervatte hij echter zijn werkzaamheden vanaf maart 2003. *«Iemand die blind is, kan perfect functioneren binnen een bedrijf. Het is louter een kwestie van organisatie en in sommige gevallen een aanpassing van het takenpakket. Werkgevers mogen zich niet vastpinnen op een welbepaald takenpakket ; gezamenlijk een oplossing zoeken en kijken wat kan voor beide partijen, levert het beste resultaat op».*

Van een 'drastisch aangepaste werkomgeving' is geen sprake : een scanner en een brailleleesregel staan binnen handbereik en Guido beschikt over een oortje zodat zijn collega's niet gestoord worden door de computerstem. *«Het enige probleem dat nog dient opgelost te worden, is van technische aard: de software op mijn computer kan het pdf-formaat niet herkennen en dan moet ik wel eens de hulp van mijn collega's inroepen.»* De boodschap is hiermee duidelijk: geef slechtziende personen een kans !.

Geert droeg al op driejarige leeftijd een bril. Deze moest haar lui oog, dat lichtjes afweek, corrigeren. Er was ook geen dieptezicht sinds de geboorte. Op twaalfjarige leeftijd kreeg zij diabetes – een erfelijk bepaalde aandoening - net als haar oogproblemen. Een 6-tal jaar geleden begonnen er zich diabetische verwickelingen te manifesteren op haar ogen. Rond Pasen 2000 kreeg ze tengevolge van haar diabetes weer een bloeding in een oog, waardoor ze constant zwarte vlekjes zag bewegen.

Terzelfdertijd had er zich oedeem ontwikkeld op de ogen die haar o.a. belette nog mensen te herkennen op straat. Gedurende bijna drie jaar kon ze niets lezen. Ze kwam in een isolement terecht, kon niet meer gaan werken en stond onder zware emotionele druk. Het overkomt meer mensen dan u denkt. Het kan ook u overkomen.

Maar dappere Geert liet zich niet tegenhouden door haar oogproblemen. Ze zette zich actief in om terug aan het werk te kunnen. Zo diende ze in januari 2003 een aanvraag in bij het Vlaams Fonds. Via Arbeidstrajectbegeleiding (ATB) kwam ze terecht bij de Brailleliga. Onderhandelingen over werkhervatting met haar vroegere werkgever, het AZ Sint-Jozef, gingen van start. De doorbraak kwam er toen de Brailleliga haar zaak ter harte nam en als bemiddelaar optrad. Geert leende gratis een 19-inch scherm van de Brailleliga en kon als proef een onbezoldigde stage lopen, die ze succesvol beëindigde. Het duurde tot juni 2004 voor ze haar vroegere baan terugkreeg. In december 2004 was de zaak rond bij het Vlaams Fonds en kreeg Geert haar speciaal scherm met voorzetfilter en een loop. Vandaag werkt ze opnieuw full time op het Medisch Secretariaat van het AZ Sint-Jozef. Ze scant er de patiëntendossiers in, typt via dictafoon de medische verslagen van de dokters uit, onderhoudt de correspondentie en beantwoordt telefoons en diverse vragen.



Mathieu bewijst dat een visuele handicap op geen enkele wijze de intellectuele mogelijkheden van een persoon beïnvloedt.

Voor Geert werd geen uitzondering gemaakt : ze vervult er dezelfde taken als haar veertig collega's. *«Het was een lange weg. Maar ik ben blij dat ik dankzij de hulpmiddelen van het Vlaams Fonds terug aan het werk ben en mijn gewone leven terug kan opnemen. Het dagelijkse werkritme en het sociaal contact met de collega's vind ik heel belangrijk. Mensen die in een vergelijkbare situatie als ikzelf zitten, kan ik enkel aanraden om positief te blijven en de moed niet op te geven. Naar de werkgevers toe zou ik zeggen : focus niet op de handicap, maar op het talent. Geef ons een kans, bijvoorbeeld via een stage of proefperiode, en oordeel dan. Er bestaan genoeg mogelijkheden, zodat U zelf kunt vaststellen dat het werk perfect in orde is en zodat uw vertrouwen kan groeien.»*

Mathieu is een jongeman van 28 jaar die sinds 2001 aan een genetisch bepaalde aandoening van het netvlies lijdt. Dat heeft hem echter geenszins belet een zeer dynamische beroepsloopbaan in de reclamesector te starten. Eerst in België, en nu... in Japan !

Na een licentie in Sociale Communicatie en een opleiding in het Japans kon Mathieu in 2001 aan de slag bij het reclamebureau Direct BBDO in Brussel. Tot 2004 was hij er Account Manager. Begin 2005 verhuisde hij naar het agentschap NYX Proximity in Tokio, waar hij Associate Planning Director is. Mathieu heeft geen schrik om de mensen tegemoet te treden en een stap in het onbekende te zetten. Zijn professioneel curriculum bewijst het.

Gezien zijn commerciële baan moet hij geregeld op klantenbezoek, maar door zijn verminderde gezichtsscherpte als gevolg van zijn ziekte kan Mathieu zelf geen auto meer besturen. *«Gelukkig was mijn belangrijkste klant eveneens in Brussel*

gevestigd. Ik nam dus het openbaar vervoer of indien nodig een taxi. En mijn werkgever leverde me een 21-inch scherm voor het werk op kantoor.»

Sommige technische aspecten van het vak, zoals de evaluatie van grafische documenten voor reclamemailings of reclamecampagnes, bleven echter vrij problematisch. *«De productie van mailings eist proeflezing van documenten, en dat over de hele duur van het creatieproces. Soms was het moeilijk te lezen wat in kleine lettertjes gedrukt stond, of een graficus te assisteren tijdens het lay-outen. Zelfde probleem bij het onderscheiden van kleuren : kleurenblind was ik vroeger ook al, maar met mijn ziekte is het onderscheiden van kleuren alleen maar moeilijker geworden. Voor dat probleem heb ik nog altijd geen praktische oplossing gevonden.»* Mathieu onderzocht in elk geval welke technische hulpmiddelen er bestaan voor slechtzienden en nam hiervoor contact op met de Brailleliga.

En hoe reageerde zijn werkgever toen hij hoorde over de handicap van Mathieu ? *«De ziekte vorderde traag genoeg om relatief normaal te kunnen blijven werken. Toch moet ik zeggen dat mijn werkgever zich altijd zeer ruimdenkend heeft opgesteld. Als ik een beroep op hem deed, spande hij zich telkens in om een oplossing te vinden.»* En blijkbaar vonden ook de nieuwe Japanse werkgevers van Mathieu zijn visuele handicap niet onoverkomelijk.

Besluit : *«Mijn ervaring bewijst dat slechtzienden de kans moeten krijgen om net als de andere werknemers te evolueren binnen het bedrijf. Een visuele handicap tast de intellectuele capaciteiten van een persoon op geen enkele manier aan. Het vraagt enkel een andere benadering vanwege de werkgever.»*

Uw contacten bij de Brailleliga

Voor alle vragen aangaande arbeidsbemiddeling :

Nederlandstalige dienst :

Eddy De Landsheer - werk@braille.be

Franstalige dienst :

Cindy Gribomont - emploi@braille.be

Tel. 02 533 32 11 - Fax 02 537 64 26



VERENIGING ZONDER
WINSTOOGMERK VOOR HULP AAN
BLINDEN EN SLECHTZIENDEN

onder de Hoge Bescherming van Hare Majesteit Koningin Fabiola

Engelandstraat 57 - 1060 Brussel

Tel. : 02 533 32 11 - Fax : 02 537 64 26

E-mail : info@braille.be - Site : www.braille.be

MET DE HULP VAN :

Nationale Loterij
U SPEELT 6 U HELPT

