****

***Een praktisch handboek voor werkzoekenden met een visuele beperking en hun naaste omgeving***

1. ***Voorwoord :***

Voor u ligt een praktisch handboek voor wanneer u als blinde of slechtziende werkzoekende gaat solliciteren of net een baan gevonden heeft. Daarnaast is dit handboek een fijn hulpmiddel met betrekking tot arbeidsgerelateerde zaken wanneer u als ouder, leerkracht, coach of andere professioneel begeleider een blinde of slechtziende persoon ondersteunt in zijn of haar ontwikkeling. Dit handboek is ontwikkeld binnen het RADAR-project, een internationaal project gefinancierd met gelden vanuit de Europese Unie.

De doelen van het project waren het verlagen van de werkeloosheid onder blinden en slechtzienden, het verlagen van de drempels bij werknemers om een blinde of slechtziende werknemer in dienst te nemen, het promoten van diversiteit op de werkvloer en het verschaffen van praktische informatie over wat wel mogelijk is voor een blinde of slechtziende werkzoekende of werknemer. Het belangrijkste doel van dit handboek is om werkzoekende en hun directe omgeving belangrijke informatie, nuttige suggesties en concrete voorbeelden te bieden voor het effectief zoeken en vinden van een baan.

Het project bestond uit 3 delen, te weten een desktopstudie, een handboek voor werkgevers en een handboek voor blinde of slechtziende werkzoekenden en hun omgeving. In de desktopstudie is vooral onderzocht wat er al bekend was ten aanzien van de arbeidspositie van blinde en slechtziende werknemers, welke obstakels zij zelf ervoeren en welke obstakels er bij werkgevers zijn om een blinde of slechtziende werknemer aan te nemen. Op basis van de informatie, verzameld in de desktopstudie, zijn er twee handboeken ontwikkeld, een voor werkgevers en een voor blinde of slechtziende werkzoekenden / medewerkers en hun directe omgeving (denk aan leraren, coaches, familie, ambulante begeleiding enz.).

Wij hopen dat dit handboek er aan bij kan dragen dat u als werkzoekende, werknemer of begeleider makkelijker uw weg kunt vinden binnen alle ondersteuningsmogelijkheden die op dit moment beschiikbaar zijn.

Namens Stichting Bartiméus Sonneheerdt,

Claire Annotee

Diane Massaar

*Opgesteld met de bijdragen van:*

* *Ik. R i.Fo. R. Regionale Toscano ONLUS - IRIFOR, Florence (IT)*
* *Centro Machiavelli Srl - CM, Florence (IT)*
* *Poolse Association van Blind (Polski Zwiazek Niewidomych)- PZN, Warszawa (PL)*
* *Sticthing Bartiméus Sonneheerdt – BARTIMEUS, Doorn (NL)*
* *UNIVERSITAT LINZ - JKU, Linz (AT)*

**EUROPESE DISCLAIMER**

De steun van de Europese Commissie voor productie van deze publicatie omvat niet de meningen van de auteurs en de Commissie kan niet verantwoordelijk gehouden worden voor enig gebruik van de inhoud van deze publicatie.

1. ***Inhoudsopgave :***
2. Voorwoord
3. Inhoudsopgave
4. Goed voorbeeld doet goed volgen!
5. Algemenen informatie
6. Empowerment & Loopbaanbegeleiding
7. Ondersteunende ICT-aanpassingen
8. Sociale inclusie
9. Wetgeving & Ondersteunende organisaties
10. Bijlage 1 Match
11. Bijlage 2 Stroomschema
12. ***Goed voorbeeld doet goed volgen! :***

*Een mooi voorbeeld uit de praktijk is het voorbeeld van Tim Sieders.*

**Tim Sieders (22) is slechtziend en opgeleid als interieurbouwer. Sinds februari werkt hij als meubelmaker in Den Hoorn. Tim wordt begeleid door een jobcoach van Werkpad, gespecialiseerde jobcoaches van Bartiméus. Het gaat zo goed dat zijn contract in september werd verlengd. 'Voor mij is het belangrijk om goed naar mijn ogen te luisteren : wat kan ik op een dag.'**

Tim vertelt enthousiast over zijn ervaringen tot nu toe. 'Nadat ik op mijn 13e slechtziend ben geworden, zijn mijn ouders hulp gaan zoeken en hebben Bartiméus ingeschakeld. Hierdoor kreeg ik via Bartiméus een ambulante begeleider op de middelbare school en gedurende het beroepsonderwijs. Ze hebben me de hele schoolperiode begeleid.'

**● Houten Meubel college**

'In eerste instantie wilde ik stukadoor worden. De school bood echter veel houtbewerking. Vooral interieurbouw sprak mij aan, omdat ik het gevarieerder vind dan productiewerk. Vervolgens heb ik mijn bouwdiploma behaald, eerst basisniveau en daarna professioneel niveau op het Houtmeubelcollege.'

**● Subsidie voor de werkgever**

'Met hulp van mijn arbeidsconsulent bij Werkpad heb ik vervolgens contact opgenomen met verschillende bedrijven. Bij een van de bedrijven mocht ik 4 maanden op proef komen werken. Dit beviel aan beide kanten goed. Daarna hebben we samen met de gemeente gekeken naar de mogelijkheden. Met subsidie heb ik nu een contract van zes maanden.'

**● Doorzettingsvermogen**

'Vanwege Tims enthousiasme en doorzettingsvermogen wilden we hem een contract aanbieden', zegt Tims werkgever Nils Algera, directeur van Wens interieur. 'Tim is een geweldige kerel om mee samen te werken. Er zijn bepaalde activiteiten die hij niet kan uitvoeren vanwege zijn beperking. Bij andere activiteiten heeft hij mogelijk meer begeleiding nodig dan een ziende medewerker. Maar dat is niet altijd nodig.'

**● Mezelf controleren**

Ten aanzien van aanpassingen is gekeken hoe de werkruimte zo veilig mogelijk kan worden ingericht, met name bij de machines. Tim heeft een herkenningsteken rondom de machines gemaakt. Het helpt hem om er niet tegen aan te lopen. Tim : 'Ik merk dat ik niet zo snel werk, omdat ik mijn werk altijd controleer met behulp van mijn vergrootglas. Met deze tool wordt alles uitvergroot, kan ik beter zien en zijn mijn handen vrij om te werken.'

**● Luister naar mijn ogen**

'Het is belangrijk om goed naar mijn ogen te luisteren : ze vertellen me wat ik dag op dag kan. Ook moet ik op tijd aangeven wanneer het niet meer werkt. Dan neem ik een korte pauze of zet ik mijn zonnebril op. De zonnebril helpt mijn ogen te rusten.'

**'Als iemand vraagt waarom ik zo'n rare bril draag, leg ik het gewoon uit'**

**● Samenwerking**

'De samenwerking met collega's verloopt goed. Soms vind ik het nog steeds moeilijk om mensen die ik nauwelijks ken te vertellen dat ik slechtziend ben. Maar het wordt makkelijker.'

'Ik werk hier nu een half jaar en ik vind het heel leuk. Het is zo'n fijn gevoel als je iets op de werkvloer hebt gemaakt en je ziet het helemaal af op een locatie.'

1. ***Algemene informatie :***

De term "Visuele beperking" is een waardevolle term die verschillende soorten visuele aandoeningen beschrijft die mensen ervaren. Daarnaast betekent blind zijn niet noodzakelijkerwijs dat een persoon helemaal geen zicht heeft.

De definities van blindheid en gedeeltelijk zicht, evenals de registratiecriteria verschillen van Europees land tot land. De Europese Blindenunie (EBU) hanteert in principe de definities die de Wereld-gezondheidsorganisatie (WHO) hanteert voor blindheid en gedeeltelijk zicht. Tegelijkertijd pleit de EBU voor het belang van het gebruik van de zogenaamde 'functioneel zicht'-parameters naast de WHO-definities bij het bepalen van de ondersteuning die een blinde of slechtziende persoon nodig heeft.

De International Classification of Diseases 11 (2018) classificeert slechtziendheid in twee groepen, afstands- en nabijheidsslechtziendheid.

Slechtziendheid op afstand :

* Milde gezichtsscherpte : minder dan 6/12 tot 6/18
* Matige gezichtsscherpte : minder dan 6/18 tot 6/60
* Ernstige gezichtsscherpte : minder dan 6/60 tot 3/60
* Blindheid : gezichtsscherpte minder dan 3/60

Nabij slechtziendheid :

* Nabijheidsgezichtsscherpte minder dan N6 of M.08 op 40cm afstand

De beleving van een persoon met slechtziendheid varieert afhankelijk van veel verschillende factoren. Dit omvat bijvoorbeeld de beschikbaarheid van preventie- en behandelingsmethoden, toegang tot gezichtsrevalidatie (inclusief ondersteunende producten zoals brillen of loopstokken), en of de persoon problemen ondervindt met ontoegankelijke gebouwen, transport en informatie.

Andere criteria die over het algemeen door oogartsen worden gebruikt :

* Iemand kan zichzelf als blind registreren wanneer hij alleen de bovenste letter van de oogkaart van de opticien kan lezen vanaf drie meter of minder.
* Een persoon kan zich als slechtziend registreren als hij alleen de bovenste letter van de kaart van zes meter of minder kan lezen.

Slechtzienden worden op dezelfde wijze van beperkt zicht geïndiceerd. Ze kunnen een nuttig zicht hebben, wat impliceert dat sommige aanpassingen aan de werkplek eenvoudigweg kunnen zijn dat er contrast zichtbaar is op documenten, lettergroottes worden aangepast, computermonitoren en toetsenborden worden gewijzigd. Gezichtsverlies kan op verschillende manieren worden gemeten. Enkele voorbeelden zijn : de snelheid van focus, afstandszicht, nachtblindheid, tunnelvisie, gevoeligheid voor licht, diffuus centraal zicht (het tegenovergestelde van tunnelvisie), het vermogen om afstand of snelheid te herkennen en het vermogen om contrast te zien.

Blinden en slechtzienden werken succesvol in vele sectoren. Soms zijn kleine aanpassingen op de werkplek eenvoudigweg voldoende om werkzaamheden uit te kunnen voeren. Denk hierbij aan contrast in documenten, het aanpassen van lettergroottes of aangepaste computermonitoren en toetsenborden.

De probleemoplossende vaardigheden van blinden en slechtzienden helpen hen om met hun handicap om te gaan en maken van hen vastberaden medewerkers die elke uitdaging aangaan met behulp van creatief denken. Blinden en slechtzienden zijn over het algemeen betrouwbare werknemers die minder snel hun baan zullen opzeggen voor een andere baan in vergelijking met ziende werknemers. Zij bieden hierdoor stabiliteit aan de werkomgeving.

Door het gebruik van gespecialiseerde tools en technieken zijn zij in staat om zefstandig hun werkzaamheden uit te voeren. Hierdoor kunnen veel verschillende beroepen, functies en taken worden aangepast aan een blinde of slechtziende werknemer en zijn zij succesvol in een breed scala van beroepen in bijna alle sectoren van de werkgelegenheid. Uiteraard zijn er ook beroepen waarbij het niet mogelijk is de werkplek aan te passen voor een blinde of slechtziende medewerker, zoals buschauffeur of chirurg.

Blinde en slechtziende medewerkers hebben de juiste tools nodig, die ervoor zorgen dat zij hun taken met weinig of zonder zicht uit kunnen voeren. Een belangrijke tool hiervoor is ICT. Dankzij de technologische vooruitgang kunnen mensen met gezichtsverlies veel verschillende taken uitvoeren op een computer, zoals surfen op internet, documenten schrijven / bewerken, e-mails verzenden en ontvangen. Bovendien helpt deze technologie blinden en slechtzienden om toegankelijkheidsbarrières te overwinnen om hun taken uit te kunnen voeren.

Wanneer de werkplek voor een blinde of slechtziende medewerker toegankelijk en overzichtelijk wordt gemaakt, zijn er geen relevante verschillen tussen de blinde of slechtziende medewerker en een ziende medewerker. Het grootste verschil zou dus het toegankelijk maken van de werkplek zijn. Dit is ook wat een werkgever mag verwachten met betrekking tot mogelijkheden, kennis en vaardigheden van een blinde of slechtziende medewerker.

Onderzoek naar de verschillende knelpunten verbonden met het brede thema van werkgelegenheid voor blinden en slechtzienden laat zien dat het nog steeds kan worden bepaald door veel verschillende factoren als gevolg van externe of interne omstandigheden, zowel van het bedrijfsproces als van het dagelijks leven in bedrijven. Desondanks zijn er dankzij de snelle technologische evolutie en de veranderingen op de arbeidsmarkt verschillende nieuwe professionele taken die ook door blinde en slechtziende werknemers kunnen worden uitgevoerd. Bovendien veroorzaakte de Covid-19-pandemie een belangrijke versnelling in de digitalisering van werk door het uitgebreide en massale gebruik van slim werken en opende het extra mogelijkheden voor de inzetbaarheid van blinden en slechtzienden.

Hieronder wordt een kort algemeen en operationeel overzicht gegeven van de meest terugkerende barrières binnen het bedrijfsproces, die zijn gedetecteerd bij de ondernemers die hebben deelgenomen aan de voorbereidende onderzoeksfase die binnen het RADAR-project is uitgevoerd.

**Interne barrières :**

* Vooroordelen, die voornamelijk voortkomen uit ontwetendheid of geen bekendheid met blinden of slechtzienden;
* Culturele stereotypen, waarbij wordt geprivilegieert wat 'politiek correct' is in plaats van wat echt nuttig is;
* Moeite met het bedenken van goede gebruikersgerichte oplossingen, zodat mensen bijvoorbeeld over het algemeen geloven dat er geen verschil is tussen van heel dichtbij naar een object kijken en datzelfde object aanraken;
* Overevaluatie van ICT-oplossingen, het negeren van de noodzaak van een andere strategie van interactie mens / machine, die nodig is voor visueel gehandicapte gebruikers;
* De kennis van sommige aspecten van de logistiek voor lief nemen, zoals het kennen van de locatie van de toiletten, de kantine, de uitgang en de identificatie van belangrijke kamers; deze aspecten worden als vanzelfsprekend beschouwd voor degenen die zien, maar dat zijn ze niet voor mensen met een visuele beperking;
* Het in de eerste plaats letten bij het in dienst nemen van een blinde of slechtziende persoon op de kwaliteiten van de persoon, maar ook op wat er nodig is om goed te functioneren. Zo geef je hen een eerlijke kans op de arbeidsmarkt.

**Externe factoren :**

* Laag bezettingsniveau in een bepaald gebied / periode in het algemeen;
* Snelle en vaak onvoorspelbare veranderingen in technologieën, functies en taken. Er moet rekening mee worden gehouden dat een visueel gehandicapte persoon wat meer tijd nodig heeft om nieuwe inhoud onder de knie te krijgen. Zodra hij / zij het te pakken krijgt, kan hij of zij zelfs beter presteren dan zijn / haar ziende collega's;
* Behoefte aan permanente actualisering van kennis en competenties, wat op zijn beurt specifieke leer- en onderwijsstrategieën vereist. Bijvoorbeeld toegankelijk materiaal, voornamelijk gebaseerd op schriftelijke informatie, in plaats van uitsluitend of voornamelijk op visuele aanwijzingen, bijvoorbeeld handleidingen, gidsen en dergelijke);
* Beschikbaarheid van toegankelijke mobiliteits- of vervoersdiensten, van huis naar werk en vice versa;
* Staat en kwaliteit van technologieën;
* Mate van verspreiding van digitale verbindingen op nationaal niveau.

1. ***Empowerment & Loopbaanbegeleiding :***

Als je in het werkproces wilt stappen of terugkeren, heb je een zekere mate van 'empowerment' nodig om zelf de regie over het proces te kunnen nemen. De kans op succes is groter en het is motiverender als je voor jezelf beslist, in plaats van dat andere mensen voor jou beslissen. Empowerment is dynamisch en kan veranderen door bijvoorbeeld persoonlijke ontwikkeling, (levens)ervaring en training.

Empowerment gaat over het gevoel controle te hebben over je eigen situatie, vertrouwen in je eigen capaciteiten om iets te bereiken en het gevoel dat wat je wilt bereiken ook bij jou past, dat je er zelf voor kiest. De omgeving, de manier waarop je benaderd wordt of een grote gebeurtenis kan een positief of negatief effect hebben. De 'Empowering Environment' is een aanpak die de ontwikkeling van zelfsturing stimuleert. Empowerment is de drijvende kracht achter zelfmanagement. Het stelt je in staat om je eigen leven te bepalen, dat is innerlijk leiderschap!

**De zes componenten van Empowerment**

1. *Competentie : "zelfvertrouwen, weten wat je kunt"*Vertrouwen in je eigen vaardigheden om een bepaald doel te bereiken.
2. *Zelfbeschikking : "weet wat je wilt"*  
   Het vermogen om zelfstandig keuzes te maken en tegelijkertijd het gevoel te krijgen dat je controle hebt over je eigen situatie.
3. *Betekenis : "belangrijk voor je"*  
   Je leven ervaren als iets zinvols, dat aansluit bij je eigen opvattingen en waarden en het gevoel dat keuzes op je pad betekenis hebben.
4. *Impact : "je doet mee"*  
   Het gevoel dat je invloed hebt op je rol in de samenleving; je keuzes beïnvloeden je leven.
5. *Positieve identiteit : "je bent oké"*  
   Een positief zelfbeeld, waarbij je eigen situatie op een realistische manier wordt geaccepteerd en er ruimte is voor andere dingen.
6. *Groepsoriëntatie : “je bent niet alleen"*  
   Het besef dat er altijd onderlinge afhankelijkheid is, wat samenwerking met anderen vereist.

Je kunt de componenten van je persoonlijke empowerment ontwikkelen of versterken. Hiervoor is de 'VrijBaan empowerment training' ontwikkeld. Het trainingshandboek bevat ongeveer 150 trainingen en oefeningen die zich richten op één of meerdere onderdelen.

**Loopbaanontwikkeling**

Opleiding naar carrière is van fundamenteel belang voor het verhogen van de inzetbaarheid van blinde en slechtziende personen. Er is een uitgebreide verscheidenheid aan loopbanen voor studenten met een visuele beperking. Er zijn verschillende onderwijscurricula voor zienden ontwikkeld, maar er is behoefte aan aanvullende instructies van een leraar die werkt voor studenten met slechtziendheid. Het is essentieel om op jonge leeftijd te beginnen met loopbaaneducatie om een duidelijk beeld te ontwikkelen en kennis te maken met arbeidsmarktinclusie en loopbaanontwikkeling. Alleen op deze manier kunnen blinde en slechtziende studenten later een realistisch begrip ontwikkelen van hun mogelijkheden en beperkingen met betrekking tot verschillende carrièremogelijkheden.

Nogmaals loopbaaneducatie moet de nadruk leggen op en werken aan het duidelijk communiceren van de behoeften van blinden en slechtzienden, op de hoogte zijn van sterke en zwakke punten, zelfbewustzijn, interesses en capaciteiten, doelen, waarden, beroepsvaardigheden, carrièrebewustzijn, werkvoorbereiding, loopbaanverkenning, sollicitatievaardigheden, het invullen van sollicitatie-formulieren, cv schrijven, vaardigheden voor het zoeken naar werk, bewustzijn over verschillende financieringsmogelijkheden, ondersteunende diensten binnen onderwijs instellingen.

**Studie- en beroepskeuze / loopbaanadvies**

Voor mensen met een visuele beperking kan het maken van de juiste studie- of beroepskeuze nog wel belangrijker zijn. De visuele beperking heeft immers gevolgen voor het werk.

Het kiezen van een beroep dat past bij jouw capaciteiten, interesses, maar vooral wat dicht bij je persoonlijkheid ligt en wat past bij jouw visuele vermogens, zal je helpen om langer vol te houden en minder snel vermoeid te raken. Een assessment kan gebruikt worden om in kaart te brengen wat het beste bij iemand past. Door middel van psychodiagnostisch onderzoek, gesprekken, opdrachten en observaties kan inzicht worden verkregen in de mogelijkheden van een individu.

Het is belangrijk dat mensen zonder hulp van anderen zelftesten kunnen maken en dat het testmateriaal en de testomgeving vrij toegankelijk is. Een objectieve leestijd kan gekoppeld worden aan de extra tijd die iemand nodig heeft om de toetsen af te leggen zodat de juiste capaciteiten van iemand in kaart kunnen worden gebracht.

De resultaten van een onderzoek naar capaciteiten, interesses en persoonlijkheid samen moeten een idee geven welk werk het beste bij iemand past en welke weg iemand kan bewandelen om daar te komen. Om dit zo expliciet mogelijk in beeld te brengen, is het goed om vooraf de vragen zo duidelijk mogelijk te formuleren, zoals :

* Wat kan ik doen of waar ben ik goed in, in combinatie met mijn visuele beperking?
* Wat vind ik leuk en heeft dit te maken met mijn visuele beperking?
* Wat past bij mij als persoon in combinatie met mijn visuele beperking?
* Hoe ga ik om met mijn visuele beperking en welke stappen kan / moet ik nemen om in control te zijn?

Maar ook concretere vragen dragen bij, zoals :

* Welke persoonlijke kenmerken verhogen mijn succes in werk en studie?
* Welke persoonlijke obstakels ervaar ik bij het zoeken naar werk?
* Hoe kun ik het beste werken aan mijn persoonlijke ontwikkeling en wie kan mij daar het beste bij begeleiden en ondersteunen en hoe?

**Stage en werkervaring**

Een laatste, maar wel belangrijk punt is het lopen van stage en het opdoen van werkervaring door middel van een bijbaan. Terwijl school al veel energie kost, is het soms lastig om daarnaast ook nog te werken in een bijbaan. Uit onderzoek is echter gebleken dat jongeren met een visuele beperking die naast hun opleiding een bijbaan hebben (al is het maar 1 uur per week) later makkelijker hun weg vinden op de arbeidsmarkt en sneller een baan kunnen vinden.

1. ***Ondersteunende ICT-aanpassingen :***

Dit deel bevat de belangrijkste referenties op het gebied van ondersteunenende (ICT) middelen. Deze kunnen worden ingezet om taken en werkzaamheden zelfstandig uit te voeren en hierdoor de kans op een baan te vergroten.

## Ondersteunende technologie

Ondersteunende technologie kan elk apparaat, software of ander apparaat zijn, waarmee functionele mogelijkheden behouden kunnen worden of vergroot kunnen worden bij gebruik door een persoon met een visuele beperking. Er zijn veel verschillende soorten apparaten en apparatuur beschikbaar. Indien mogelijk is het een goed idee om eerst een apparaat uit te proberen en ervoor te zorgen dat dit de juiste optie is.

Onderstaande lijst van hulpmiddelen en apparaten is niet bedoeld als volledig of uitputtend, maar als een handig onderzoek, met name van de huidige beschikbare technologische mogelijkheden voor medewerkers, bedrijven en arbeidsplaatsen. Vooral de ICT-aanpassingen en ondersteunende technologie stellen de blinde of slechtziende medewerker in staat om apparaten zoals computers, smartphones en / of tablets te gebruiken.

Hierdoor kan de blinde of slechtziende werknemer:

* Vaardigheden verwerven in het gebruik van computers, de toepassingen ervan en surfen op internet;
* Specifieke informatie verkrijgen met betrekking tot een bepaalde taak of activiteit;
* Interactie hebben met webapplicaties en -services die nuttig zijn voor het uitvoeren van het werk.

Met andere woorden ondersteunende technologie stelt de blinde of slechtziende medwerker in de eerste plaats in staat om computers en smartphones te gebruiken zoals elke andere persoon. Bijgevolg kunnen ze activiteiten en beroepen uitoefenen waarin de computer een centrale rol speelt voor de gerelateerde werkactiviteiten of is het een essentieel hulpmiddel om inhoud, informatie en gegevens te verkrijgen die noodzakelijk zijn voor het uitvoeren van het werk (bijv. beheer van patiëntendossiers, annotatie van afspraken, ophalen van informatie, notities maken, evenementen regelen, enz.). Hierdoor kan een persoon met een visuele beperking een goede mate van autonomie hebben in het dagelijks leven.

Er is een breed scala aan opties beschikbaar om de computer gebruiksvriendelijker te maken. Deze omvatten vergroting, het veranderen van de kleuren op het scherm, vertellers en schermlezers of gewoon het veranderen van de positie van de computer en het scherm. Sommige van deze functies zijn ingebouwd op de computer, terwijl andere beschikbaar zijn om te downloaden. Er is ook een reeks extra software en apparaten beschikbaar om te kopen. De beste opties voor een persoon zijn afhankelijk van het niveau van gezichtsvermogen en het type gezichtsverlies.

Smartphones kunnen een zeer waardevol apparaat zijn voor mensen met een visuele beperking. Er zijn twee hoofdtypen smartphones, iPhone en Android. Beide hebben ingebouwde schermlezers en vergrotingssoftware en ondersteunen een reeks apps die een persoon met gezichtsverlies nuttig kan vinden.

Meer informatie is te vinden op:

<https://www.fightingblindness.ie/how-we-can-help/advocacy/information-and-resource-hub/assistive-technology-and-devices/>.

Enkele voorbeelden van ondersteunende technologie worden hieronder beschreven.

***Schermlezer***

Een schermlezer is een ondersteunende software technologie die synthetische spraak- of brailleleesregels gebruikt om blinde of slechtziende gebruikers in staat te stellen te communiceren en te navigeren in applicaties op zowel desktop- als mobiele platforms. Het detecteert de inhoud die op het scherm wordt weergegeven en kondigt deze hardop aan via spraaksynthesizer of toont deze in brailleformaat via een brailleleesregel. Om goed en adequaat te kunnen werken, zijn de web- en applicatie-gebruikersinterfaces op een toegankelijke en bruikbare manier ontworpen.

Een schermlezer werkt met zowel een desktop (computer) als op mobiele platforms. Op een computer werkt een schermlezer voornamelijk via toetsenbordgebaseerde opdrachten.

JAWS, NVDA en VOICEOVER zijn drie van de meest gebruikte voor desktopplatforms. Op een mobiel apparaat zijn specifieke op gebaren gebaseerde opdrachten beschikbaar om te communiceren met de apps op een touchscreen. VoiceOver en Talkback zijn schermlezers voor respectievelijk IOS en Android.

***JAWS voor Windows***

**JAWS *(Job Access With Speech)*** is een schermlezer voor Microsoft Windows en wordt aangeboden door Freedom Scientific, Inc. JAWS is ontwikkeld voor computergebruikers van wie het verlies van het gezichtsvermogen voorkomt dat ze scherminhoud zien of kunnen navigeren met een muis. JAWS biedt spraak- en braille-uitvoer voor de meest populaire computertoepassingen op de pc. JAWS heeft een verscheidenheid aan functies, waaronder braille-ondersteuning, meertalige spraak-synthese en ondersteuning voor meerdere schermen. JAWS is een van de meest gebruikte schermlezers die beschikbaar zijn. Het is een commercieel product, maar het is mogelijk om een gratis demoversie te downloaden en te testen.

Meer informatie is te vinden op:   
<https://support.freedomscientific.com/Products/Blindness/JAWS>

***NVDA***

**NVDA (NonVisual Desktop Access)** is een gratis, open source schermlezer voor Microsoft Windows. Het is ontwikkeld door NV Access in samenwerking met een wereldwijde gemeenschap van bijdragers. Net als Jaws-schermlezer biedt het veel functies voor de blinde gebruiker. Om meer te weten te komen over NVDA of een kopie te downloaden, bezoek de belangrijkste NV Access website op : <https://www.nvaccess.org/>

***VoiceOver voor MAC***

**VoiceOver** is een ingebouwde schermlezer die is geïntegreerd in het Mac OS X-besturingssysteem. Met VoiceOver bedien je de computer voornamelijk met een toetsenbord, brailleleesregel of trackpad, in plaats van met de muis. Meer info vind je op :

<https://www.apple.com/voiceover/info/guide/_1121.html>

***VoiceOver voor IOS-apparaten***

VoiceOver werkt ook op mobiele apparaten (iPhone, iPad, iPod touch en Apple Watch). Als VoiceOver is ingeschakeld, moet u VoiceOver-bewegingen gebruiken om het touchscreen-apparaat te bedienen. Meer informatie is te vinden op :

<https://support.apple.com/guide/iphone/turn-on-and-practice-voiceover-iph3e2e415f/ios>

***Talckback voor Android-apparaten***

**TalkBack** is een schermlezer gebaseerd op gebaren waarmee u kunt navigeren en frequente acties kunt uitvoeren op uw Android-apparaat. Het werkt met gebaren met één vinger en meerdere vingers, afhankelijk van het apparaatmodel. Meer informatie over het gebruik van TalkBack vindt u op :

<https://support.google.com/accessibility/android/answer/6151827?hl=en-GB>

### *Schermvergroter of vergrootglas*

Er zijn veel apparaten en systemen beschikbaar om mensen met een visuele beperking te helpen afdrukken te lezen en kaarten of foto's te bekijken. Dit kunnen kleine telescopen, traditionele vergrootglazen, een camera en display zijn om afdrukken te vergroten en van kleur te veranderen. Het is belangrijk om een apparaat uit te proberen en ervoor te zorgen dat het de juiste optie is voor een visueel beperkte gebruiker voordat u erin investeert. Er zijn schermvergroters voor desktop en mobiele apparaten, traditionele handheld vergrootglazen en elektronische / video vergrootglazen.

***Schermvergroter***

Een schermvergroter is een software die samenwerkt met de grafische uitvoer van een computer om vergrote scherminhoud te presenteren. Door een deel (of het geheel) van een scherm te vergroten, kunnen mensen met een visuele beperking woorden en beelden beter zien. Dit type ondersteunende technologie is nuttig voor mensen met een functionele visie; mensen met een visuele beperking en weinig of geen functioneel zicht gebruiken meestal een schermlezer. *Supernova Magnifier,* *ZoomText*en *MAGic* zijn populaire schermvergroters.

***Traditionele handloepen***

Er is een grote verscheidenheid aan vergrootglazen beschikbaar. Ze bieden verschillende vergrotingsniveaus en zijn verkrijgbaar in vele maten en vormen, waaronder opvouwbare zakvergroters. Sommige hebben ook een licht om te verlichten waar je naar kijkt.

***Elektronische of videoloep***

Electronische vergrootglazen of *closed-circuit televisies* (CCTV's) zijn camera's die kunnen helpen bij het vergroten van tekst of afbeeldingen. Er zijn over het algemeen twee soorten, desktop en draagbaar. Met een desktopvergroter kunt u een document of stuk leesmateriaal onder een gemonteerde camera plaatsen om het te vergroten en weer te geven op een monitor. Sommige hebben functies die de tekstkleur en het contrast kunnen wijzigen om het beter zichtbaar te maken. Sommige meer geavanceerde modellen kunnen de tekst ook hardop voorlezen zoals deze op de monitor verschijnt, deze functie wordt Optical Character Recognition (OCR) genoemd. Dit apparaat kan bijzonder nuttig zijn op de werkplek, maar kan ook helpen bij activiteiten in huis. Draagbare digitale vergrootglazen hebben aan de ene kant een camera die u vasthoudt boven wat u probeert te lezen, het vergrote beeld wordt aan de andere kant op de monitor weergegeven. Ze zijn er in een aantal verschillende schermformaten als los apparaat of zijn ook beschikbaar als app op je smartphone.  Sommige draagbare videoloepen kunnen ook worden aangesloten op uw eigen computer of laptop, zodat u deze in verschillende richtingen kunt kantelen om iets als een bord of projectorscherm in een klaslokaal te zien.

### *Braille leesregel*

Een vernieuwbare brailleleesregel is een apparaat met ondersteunende technologie die braille-uitvoer biedt vanaf de computer, smartphone of tablet. Het is een hardware-apparaat dat via een kabel of via Bluetooth kan worden aangesloten op een computer, smartphone of tablet. Het heeft een schermlezer nodig om met een computer of mobiel apparaat te werken. Veel modellen kunnen autonoom werken, waardoor de gebruiker aantekeningen kan maken, documenten kan bewerken of e-mails kan verzenden. Latere modellen van brailleleesregels bieden dus mogelijkheden voor het maken van notities en bestandsopslag.

De brailleleesregel is een apparaat waarop de schermlezer de van het scherm vastgelegde tekst stuurt, zodat deze door de blinde gebruiker met de handen kan worden gelezen. Het heeft een rij naalden op het bovenste deel die stijgen en dalen volgens de braillecodering. Het apparaat kan lijnen van 12, 20, 40 reproduceren in braillecellen (sommige apparaten tot 80).

Met een brailleleesregel kan een blinde in braille de inhoud van een beeldscherm lezen, regel voor regel in de vorm van een regel brailletekens. Elk brailleteken bestaat uit zes of acht beweegbare pinnen in een rechthoekig vlak. Dit simuleert het effect van de verhoogde stippen braille die op papier zijn gefdrukt. Brailleleesregels bieden toegang tot informatie op een computerscherm door verschillende combinaties van pinnen in braillecellen elektronisch te verhogen en te verlagen. Een brailleleesregel kan tot 20/40/80 tekens van het scherm weergeven en verandert continu terwijl de gebruiker de cursor op het scherm beweegt, met behulp van de opdrachttoetsen, cursor-routeringstoetsen of windows- en schermlezeropdrachten. De blinde leest hierdoor de scherm-inhoud in een regel en heeft de mogelijkheid om achtereenvolgens te bewegen of direct naar die punten (begin en einde van de tekst, lijsten, enz.) te springen die de schermlezer kan lokaliseren.

De brailleleesregel bevindt zich op het bureau van de gebruiker, vaak onder het toetsenbord van de computer. De voordelen van brailleleesregels ten opzichte van synthetische spraak (d.w.z. spraaksynthesizer) zijn dat het directe toegang tot informatie biedt en de gebruiker in staat stelt om het formaat, de afstand en de spelling te controleren. Een display van 40 tekens is voldoende voor de meeste taken. Voorbeelden van taken waarvoor een beeldscherm van 70 of 80 tekens nodig kan zijn, zijn computerprogrammeur en medewerker van de klantenservice.

### *Braille* *Printer*

Brailleprinters ontvangen gegevens van computerapparaten en reliëf die informatie in braille op papier door het gebruik van solenoïden die reliëfpennen regelen. Brailleprinters drukken meestal af op zwaar papier en gebruiken meer pagina's voor dezelfde hoeveelheid informatie dan pagina's die op een gewone printer worden afgedrukt. Ze zijn ook langzamer en luidruchtiger. Interpointprinters zijn brailleprinters die braille aan beide zijden van een pagina in reliëf weergeven.

Meer informatie is te vinden op:

<https://www.afb.org/blindness-and-low-vision/using-technology/assistive-technology-products/braille-printers>.

1. ***Sociale inclusie :***

Sociale inclusie betekent het in dienst nemen van mensen met allerlei verschillen en beperkingen die zich welkom en gewaardeerd voelen voor hun bijdragen. De medewerkers hebben allemaal dezelfde doorgroeimogelijkheden als hun collega's.

Het creëren van een inclusieve werkomgeving kan een uitdaging zijn, maar zal medewerkers ook ondersteunen om buiten hun comfortzone te denken, hen creatiever maken en hen uitdagen met nieuwe gedachten en ideeën. Het is bewezen dat diversiteit binnen een organisatie het marktaandeel van het bedrijf verbetert.

Om een diverse werkplek te creëren, moet deze door diverse mensen worden gerund. Een inclusieve werkcultuur geeft elke medewerker een unieke stem en moedigt hem / haar aan zichzelf te zijn.

Maar diversiteit moet niet worden behandeld als slechts een nieuw vakje dat je aanvinkt. Wanneer een team medewerkers heeft met verschillende ervaringsniveaus, achtergronden, opleidingen en handicaps, zal er een mix van verschillende gedachten, meningen en ideeën zijn. Dit kan ertoe leiden dat een bedrijf zich onderscheidt van de concurrentie en betere producten of diensten creëert.

1. ***Wetgeving & Ondersteunende organisaties :***

**Werken met een visuele beperking? DAT KAN!**

Een leuke baan, prettige collega's, doorgroeimogelijkheden, een uitstekend salaris met goede secundaire arbeidsvoorwaarden. Dat is wat mensen met een visuele beperking net zo graag willen als ieder ander. Het inhuren van een gehandicapte werknemer kan u ook financieel ten goede komen. De belangrijkste voordelen?

* **Looncompensatie bij ziekte (= Geen risicopolis)**

Als een van uw werknemers ziek wordt, betaalt u normaal gesproken de eerste twee jaar het loon door. Als een werknemer met een arbeidsbeperking ziek wordt, krijgt u een ziekte-uitkering van het UWV waarmee u een groot deel van de loonkosten kunt betalen. De oorzaak van de ziekte doet er niet toe. Het kan dus ook iets anders zijn dan de oorspronkelijke gezondheidsklachten. Deze ziekte-uitkering geldt ook voor werknemers die binnen de doelgroep van de arbeidsovereenkomst/participatiewet vallen. Als je iemand inhuurt die een Wajong-uitkering heeft of ooit een Wajong-uitkering heeft gehad, kun je altijd, ook na vijf jaar, een Ziektewet krijgen als deze werknemer ziek wordt. Ook betaal je voor deze werknemer geen verhoogde premie als deze medewerker in een WGA-uitkering terechtkomt.

* **Loonkostenvoordeel / Laag inkomensvoordeel**

Beschikbare calculator : www.subsidiecalculator.nl

U heeft recht op een loonkostenvoordeel als u een werknemer met een WAO-, WIA- of Wajong-uitkering of iemand die ouder is dan 56 jaar en een uitkering ontvangt, in dienst neemt. Er zijn verschillende voorwaarden waar u/uw werknemer aan moet voldoen. Een daarvan is een doelgroepverklaring LKV; u moet deze verklaring aanvragen binnen 3 maanden na indiensttreding bij het UWV of de gemeente (in het geval van een bijstandsuitkering). Deze loonkosten-baten-uitkering ontvangt u maximaal 3 jaar. De aanvraag voor LKV loopt via de loonaangifte. Als uw werknemer arbeidsongeschikt is geworden en er sprake is van een herplaatsing in een nieuwe of aangepaste baan binnen uw organisatie, geldt de loonkosten-batenanalyse voor maximaal één jaar. Als u iemand inhuurt die binnen de doelgroep van de arbeidsovereenkomst/ Participatiewet valt EN deze persoon kan niet zelfstandig het wettelijk minimum-loon verdienen, dan kan via de belastingdienst een Lage Inkomens Uitkering worden aangevraagd. Voorwaarden zijn: in totaal minimaal 1.248 betaalde uren voor deze werknemer (ook als hij of zij in de loop van het jaar in dienst treedt!) EN deze werknemer heeft een gemiddeld uurloon tussen de € 10,05 en € 12,58 (bedragen 2019).

Meer informatie via de belastingdienst.nl  
LET OP : LKV en LIV kunnen niet samengevoegd worden ; het is of LKV of LIV

* **Jobcoach UWV**

Bij een proefplaatsing of een arbeidsovereenkomst kan voor de duur hiervan een JobCoach worden ingezet, die wordt betaald door het UWV. In principe wordt de toekenning gedaan per periode van maximaal 6 maanden. Er is maximaal drie jaar jobcoaching. Deze jobcoach kan ook intern geregeld worden.

* **Proefplaatsing**

Twijfelt u of uw gehandicapte werknemer het werk aankan? Dan kunt u een proefplaatsing van twee maanden aanvragen bij het UWV. U hoeft geen loon te betalen wanneer het wordt toegekend; het UWV blijft de uitkering betalen. Het UWV moet vooraf toestemming geven voor deze proefplaatsing; uw nieuwe medewerker zal deze toestemming samen met u aanvragen bij het UWV. Verlenging is mogelijk.

* **Loon dispensatie**

Loon dispensatie kan worden aangevraagd bij het UWV als uw werknemer aantoonbaar minder presteert dan andere werknemers. Een arbeidsdeskundige van het UWV bepaalt of de werknemer inderdaad minder goed presteert. Als dit het geval is, kunt u toestemming krijgen om een lager loon te betalen dan het cao-loon of het minimumloon. Deze regeling geldt alleen voor werknemers die een Wajong-uitkering ontvangen!   
*OPMERKING: Deze regeling is beschikbaar voor de overheid en onderwijsorganisaties.*

1. ***Bijlage 1 De Match :***
2. ***Bijlage 2 Stroomschema :***