****

**"EEN WERKPLEK MET TOEGANKELIJKHEIDSEISEN"**

***Een praktisch handboek voor werkgevers***

1. ***Voorwoord :***

Voor u ligt een praktisch handboek voor het creeëren van een werkplek met toegankelijkheidseisen voor wanneer u een blinde of slechtziende werknemer in dienst heeft of gaat nemen.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 werknemer. Het belangrijkste doel van dit handboek is om werkgevers en ondernemers belangrijke informatie, nuttige suggesties en concrete voorbeelden te bieden voor het effectief in dienst nemen van een blinde of slechtziende werknemer.

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 desktopstudei, 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 werkgever makkelijker uw weg kunt vinden binnen alle ondersteuningsmogelijkheden wanneer u een blinde of slechtziende werknemer in dienst neemt of hebt.

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. De mogelijkheden van inzetbaarheid voor blinde of slechtziende werknemers
6. Toegankelijkheid van de werkplek ; een breed begrip
7. Cultuur van toegankelijkheid op de werkplek
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. ***De mogelijkheden van inzetbaarheid voor blinde of slechtziende medewerkers :***

De uitdrukking "visuele beperking" omvat een verscheidenheid aan fysieke / psychologische aandoeningen rondom de visus. Blind zijn betekent bijvoorbeeld niet noodzakelijkerwijs dat een persoon helemaal geen zicht heeft. Gezichtsverlies kan op verschillende manieren worden gemeten. Enkele voorbeelden zijn : de snelheid van focus, het 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. ***Toegankelijkheid van de werkplek ; een breed bergip :***

Als we het hebben over toegankelijkheid en aanpassingen aan de werkplek, denken werkgevers vaak aan het fysieke. Als we het echter hebben over toegankelijkheid over de hele linie, moeten we veel verder denken dan het materiële en de mindset veranderen voor welk werk visueel gehandicapten kunnen uitvoeren.

Organisaties gooien vaak met het woord 'toegankelijkheid', maar wat betekent het eigenlijk? Een gebouw kan een (rolstoel)helling, lift of roltrap hebben, maar maakt dat het echt toegankelijk? Hebben vergaderruimtes loopruimte en zijn websites geschreven in voldoende grote lettergroottes? We moeten opnieuw nadenken over wat het betekent om toegankelijk te zijn. Om een toegankelijke werkplek te hebben, moeten niet alleen infrastructuren veranderen.

Kortom, zowel de werkgever als de werknemer moeten weten dat :

* De werkplek in de eerste plaats toegankelijk gemaakt moet worden door de computer uit te rusten met ondersteunende technologie. De keuze van de meest geschikte ondersteunende technologie moet a) verband houden met de taak die door de werknemer moet worden uitgevoerd en b) door de werknemer worden gekozen. Elke ondersteunende technologie (schermlezer of vergrootglas) biedt verschillende functies en vereist het leren en gebruiken van veel functionaliteiten. Om de efficiëntie te garanderen, is het belangrijk dat de medewerker gebruik kan maken van een technologie die hij al kent.
* De software, applicaties en webservices die beschikbaar is voor alle medewerkers moet toegankelijk zijn via ondersteunende technologieën.
* Alle werknemers en collega's van de werknemer moeten bewust worden gemaakt van de principes van toegankelijkheid en procedures die geschikt zijn om inhoud en diensten toegankelijk te maken. Collega's moeten bijvoorbeeld worden aangemoedigd om geen papieren notities te gebruiken, maar eerder digitale. Dit zou de visueel gehandicapte werknemer helpen om te worden opgenomen in een groot aantal activiteiten en taken, omdat collega's kunnen helpen bij het toepassen en vooral toegankelijk houden van de producten. Dit maakt een volledige inclusie van de visueel gehandicapte werknemer mogelijk.
* De werkplek moet in een voldoende rustige omgeving worden geplaatst om het luisteren naar de stemsynthesizer van de schermlezer of het gebruik van brailleleesregel te vergemakkelijken en geschikt zijn voor het ontvangen van geleidehonden;
* De belangrijkste aanpassingen zijn die van de ondersteunende ICT-aanpassingen. Auditieve ondersteuning, brailletoetsenborden of schermvergroting zijn enkele mogelijke aanpassingen die nodig kunnen zijn.
* De (financiële) impact voor een werkgever is afhankelijk van de benodigde aanpassingen en het ondersteuningssysteem.

1. ***Cultuur van toegangelijkheid op de werkplek :***

Het helpt een blinde of slechtziende medewerker om op belangrijke plaatsen en kamers te worden vergezeld door een collega of een buddy bij het starten van een nieuwe baan. Op basis van hun ervaringen kan het nodig zijn om sommige dingen op de werkplek aan te passen (het verplaatsen van een plant, het opruimen van een bureau).

Training en / of begeleiding van een blinde of slechtziende medewerker moet op het werk worden georganiseerd. De persoon die de blinde of slechtziende medewerker opleidt, kan een collega of een gespecialiseerde externe trainer zijn (kijk voor de mogelijkheden in de bijlage van deze handleiding). Wanneer de begeleiding wordt uitgevoerd door een collega binnen het bedrijf, is het mogelijk dat deze persoon enige training of opleiding van een externe professional nodig heeft.

Het trainen van ziende collega's over wat de belangrijkste behoeften zijn en hoe om te gaan met een blinde of slechtziende collega kan de inclusie van de werknemers met visuele beperkingen op grote schaal vergemakkelijken en verbeteren.

Actualisering van het noodplan, waarbij het aantal medewerkers dat hulp kan bieden bij evacuatie kan ook een noodzakelijke aanpassing binnen een bedrijf zijn.

Het begeleiden van collega's bij verschillende gelegenheden en / of in de verschillende gebouwen van het bedrijf, ka helpen om hun kennis van de structuur te verbeteren (met name met betrekking tot vluchtroutes) en hun autonomie te vergroten in geval van nood. Voor hetzelfde doel zijn speciale evacuatietests beschikbaar, waarbij medewerkers met een visuele beperking kunnen oefenen om zelfstandig het ontmoetingspunt te bereiken.

Het installeren van een extern braille-drukknoppaneel en een spraaksynthesesysteem bij de liftsystemen dat de aankomst op de vloer signaleert zorgt ervoor dat de blinde of slechtziende werknemer zich zelfstandig tussen verdiepingen kan verplaatsen.

Economisch gezien is het van waarde voor een bedrijf om zakelijke beslissingen te nemen die de deelname van alle individuen aan het sociale leven aanmoedigen. De meeste samenlevingen hebben mensen met een handicap en ze moeten allemaal sociaal en werktechnisch worden opgenomen.

De financiële gevolgen voor het bedrijf zijn afhankelijk van de behoeften van de blinde of slechtziende medewerker en de mogelijke vergoedingen van overheden of ondersteunende organisaties.

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 u een team van medewerkers heeft met verschillende ervaringsniveaus, achtergronden, opleidingen en handicaps, kunt u een mix van verschillende gedachten, meningen en ideeën op tafel brengen. Dit kan ertoe leiden dat u zich onderscheidt van uw concurrentie en betere producten of diensten creëert.

Een divers team gaat echter niet van de ene op de andere dag. U moet de juiste processen en systemen opzetten om een inclusief personeelsbestand te creëren.

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 :*** [Checklist-De-Match.pdf (werkpad.nl)](https://www.werkpad.nl/wp-content/uploads/2019/05/Checklist-De-Match.pdf)
2. ***Bijlage 2 Stroomschema :***

