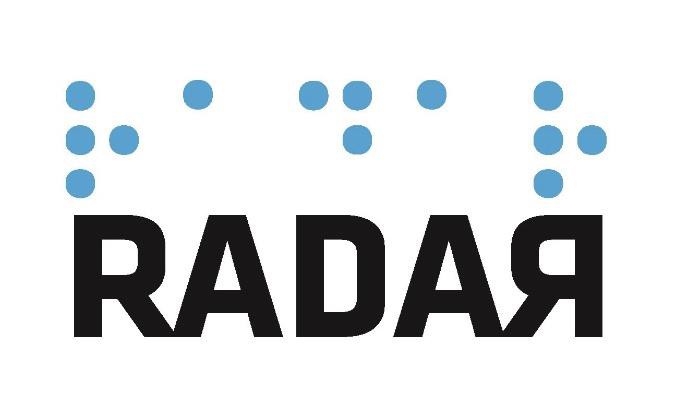
2020



Training Employability Accessibility Framework

**Intellectuele output N.1**



Geproduceerd binnen de

Europees programma Erasmus Plus, kernactiviteit 2, Strategisch partnerschap voor de ontwikkeling van innovatie in beroepsonderwijs en -opleiding

September 2020

Opgesteld met de vermelding 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 Europese Commissie steunt de produktie van deze publikatie en zij stelt geen goedkeuring van de contenten op. reflects alleen de standpunten van de auteurs en de Commissie canannot worden gehouden voor elk gebruik van de informatie die daarin is opgenomen

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 2 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

RADAR

Europese Commissie, Erasmus+

Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006



RADAR - Beroepskeuzevoorlichting en inzetbaarheid voor blinden en slechtzienden

**Teaf**

Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid

Project informatie

|  |  |
| --- | --- |
| Nummer van de subsidieovereenkomst | Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 |
| Project Acroniem | RADAR |
| Titel van het project | Beroepskeuzevoorlichting en inzetbaarheid voor blinden en slechtzienden |
| Financieringsregeling | Erasmus+ |
| Datum van EG-goedkeuring | Mei 12 2017 |

|  |  |
| --- | --- |
| Aanvrager | I.Ri.Fo.R. Regionale Toscano ONLUS - IRIFOR, Florence (IT) |
| Partners | Centro Machiavelli Srl - CM, Florence (IT)  Poolse Vereniging van Blinden (Polski Zwiazek Niewidomych)- PZN, Warszawa (PL)  Stichting Bartiméus Sonneheerdt – BARTIMEUS, Doorn (NL) UNIVERSITAT LINZ - JKU, Linz (AT) |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 3 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

Teaf

Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid

Document informatie

|  |  |
| --- | --- |
| Uitgiftedatum |  |
| Leverbaar nummer |  |
| Taaknummer |  |
| Partner Verantwoordelijke | JKU Linz | |
| Betrokken partners |  |
| Authors | Aashish Kumar Verma, Klaus Miesenberger, Andrea Petz, Anna Lemanczyk, Diane Massaar, Annelies Lichtenberg, Antonio Quatraro, Giulia Moretti, Mario Paiano |
| Status |  |

versiegeschiedenis

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Versie** | **Datum** | **Veranderd** | **Auteur(s)** |
| V1a | 20201029 | Eerste concept | Verma |
| V2 | 20210126 | Tweede ontwerp | Verma |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 4 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

**INHOUD**

PROJECTINFORMATIE [3](#_bookmark0)

[DOCUMENT INFORMATIE 4](#_bookmark1)

[VERSIEGESCHIEDENIS 4](#_bookmark2)

[STRUCTUUR VAN DEZE ACTIVITEIT 6](#_bookmark3)

[OOSTENRIJK DESKTOP ONDERZOEK:](#_bookmark4) [SAMENVATTING 11](#_bookmark4)

[OOSTENRIJK FOCUSGROEP :](#_bookmark5) [SAMENVATTING 34](#_bookmark5)

[POLEN DESKTOP ONDERZOEK:](#_bookmark6) [SAMENVATTING 39](#_bookmark6)

[FOCUSGROEP](#_bookmark7) POLEN  [:](#_bookmark7) [SAMENVATTING 58](#_bookmark7)

[ITALIË DESKTOP ONDERZOEK:](#_bookmark8) [SAMENVATTING 67](#_bookmark8)

[ITALIË KEY WITNESSES REPORT:](#_bookmark9) [SAMENVATTING 95](#_bookmark9)

[FOCUSGROEP ITALIË :](#_bookmark10)  [SAMENVATTING 98](#_bookmark10)

[NEDERLANDS DESKTOP ONDERZOEK:](#_bookmark11) [SAMENVATTING 106](#_bookmark11)

[NEDERLANDS KROONGETUIGENVERSLAG :](#_bookmark12) [SAMENVATTING 119](#_bookmark12)

[NEDERLANDSE FOCUSGROEP :](#_bookmark13) [SAMENVATTING 125](#_bookmark13)

[AANHANGSEL 131](#_bookmark14)

[ONDERZOEK NAAR SJABLONEN EN DE BIJBEHORENDE ENQUÊTE-INSTRUCTIES 131](#_bookmark15)

[RAADPLEGING (ONLINE VRAGENLIJST) VAN OOSTENRIJK EN POLEN](#_bookmark16) [ANTWOORDEN 147](#_bookmark16)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 5 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

Structuur van deze activiteit

Doel van RADAR

RADAR probeert de complexe problemen op te lossen die relevant zijn voor de blinden en de VIP(slechtzienden) werkloosheidsniveau in de Europese Unie. Daarnaast is dit project gericht op het overwinnen van het tekort aan informatie over de verschillende mogelijkheden die de arbeidsmarkt voor hen biedt, in het bijzonder met betrekking tot de snelle veranderingen. op de arbeidsmarkt door de voortschrijdende digitalisering in alle domeinen van het werk. Traditionele banen bestaan niet meer, nieuwe domeinen vragen om toegankelijkheid, opleiding en onderwijs en nieuwe benaderingen in diensten voor beroepsinclusie. Dit vraagt om nieuwe benaderingen voor het vergroten van de kennis van bestaande opleidingsmogelijkheden gekoppeld aan toegankelijkheidsprogramma's in gebruik en nieuwe gebieden van werkgelegenheid. Voorbeelden van levensvatbare praktijken moeten worden uitgewisseld en aangepast aan de lokale situatie. Het concept van het verkrijgen van meer informatie over werk is belangrijk voor blinden en VIP om hun persoonlijke pad van carrièregroei en professionele ontwikkeling te maken.

Er zijn verschillende kwesties met betrekking tot de tewerkstelling van blinden en VIP's in EU-landen. De traditionele beroepen van deze werkzoekenden , zoals een telefoniste , verdwijnen langzaam in de EU vanwege technologische vooruitgang en snelle sociaaleconomische veranderingen. Daarom is een grotere / bredere kennis van de mogelijkheden die de meest recente ICT's bieden nodig. Over het algemeen hadden blinden en VIP's moeite met de toegang tot middelen en ondersteuning als zelfstandige in vergelijking met hun collega's in loondienst, vooral met betrekking tot persoonlijke assistentie. evenals andere vormen van ondersteuning. Dit project heeft als doel dit complexe probleem met betrekking tot de inzetbaarheid van blinden en VIP's op te lossen .

De werkloosheid onder blinden en slechtzienden in de Europese Unie is momenteel 1 hoog. Er is de afgelopen jaren echter relevante vooruitgang geboekt door de EU-wetgevingssystemen 2 voor het opnemen van blinden en VIP's die van invloed zijn op de situatie in de verschillende landen. Bovendien zijn er nieuwe professionele mogelijkheden beschikbaar voor deze groep vanwege geavanceerde ondersteunende ICT's.

Dit hoge werkloosheidspercentage kan te wijten zijn aan de volgende redenen:

* Er zijn verschillende definities van "blindheid" en "slechtziendheid" in de verschillende landen

van de Europese Unie 3.

* Er zijn verschillende soorten werkgelegenheid, wettelijke / administratieve systemen 4 en economische situaties, evenals verschillende niveaus van socialezekerheidsprogramma's in de EU-landen. Deze punten maken het moeilijk voor een werknemer met een handicap 5 om gemakkelijk te concurreren op de arbeidsmarkt van de EU.
* Blinde en VIP-werknemers worden voor een aanzienlijk langere tijd geregistreerd in lijsten met diensten voor arbeidsbemiddeling in vergelijking met andere werknemers.

1 Statistieken over blindheid en gedeeltelijk zicht in Europa, online mei 2020: http://www.euroblind.org/about-blindheid-en-gedeeltelijk-zicht/feiten-en-cijfers.

2 Werkgelegenheid, sociale zaken en inclusie: Europese toegankelijkheidswet , online mei 2020: [https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1202.](https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1202)

3 Linda, N., Maia, M., Hennen, L., Wolbring, G., Bratan, T., Kukk, P., Cas, J., Capari, L., Krieger-Lamina, J., Mordini, E.: Ondersteunende technologieën voor mensen met een handicap - Deel II : Huidige en opkomende technologieën. 10,2861/567013 (2018)

4 Arranz, D., Badea, P., Caspar, S., Filauro, S., Grzegorzewska, M., György, E., Jaksic, E., Piroli, G., Pisiotis, A., Rieff, J., Roelen, E., Rosini, S., Thirion, G., en Rie, T., Pisiotis A.: Werkgelegenheid en sociale ontwikkelingen in Europa 2018, doi:10.2767/515097 (2018)

5 Halvorsen, R., Hvinden, B., Bickenbach, J., Ferri, D., Rodriguez, A.: The Changing Disability Policy System: Active Citizenship and Disability in Europe Volume 1, Routledge, New York, 2017

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 6 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

* Werkgelegenheidsgerelateerde informatie is niet even wijdverspreid in de EU-landen . Bovendien is er minder informatie beschikbaar over de nieuwste beroep- of trainingsbronnen voor blinden en VIP 6. De ontwikkeling van onderwijs- en opleidingsprogramma's voor nieuwe en zich ontwikkelende functiedomeinen loopt flink achter.

Dit project is rechtstreeks gericht op werkgevers en operatoren die verantwoordelijk zijn voor arbeids- en sollicitatiediensten voor blinden en VIPs (bijv. mentoren, beroepsbeoefenaren op het gebied van loopbaanbegeleiding, enz.), beide in het openbaar of particuliere kantoren voor het beleid en het werk op het gebied van beroepsonderwijs en -opleiding (beroepsonderwijs en -opleiding).

Dit project lijkt standaard acties en intellectuele outputs te bieden. Deze outputs waren gericht op:

* Vergroot het bewustzijn en begrip van werkgevers van VIP-inzetbaarheidsproblemen , leg werkproblemen en professionele functies uit die door hen kunnen worden uitgevoerd en geef informatie over de normen / technologische criteria die nodig zijn om hun arbeidsomstandigheden te verbeteren.
* De kwaliteit van de diensten voor arbeidsbemiddeling en beroepsonderwijs en -opleiding voor slechtziende en blinde werkzoekenden verbeteren en de sectorale vaardigheden van de met hen geassocieerde exploitanten verbeteren. Door de voortschrijdende digitalisering in alle domeinen en de continue ontwikkeling/verspreiding van ICT's voor toegankelijkheid en ondersteuning, zullen zij meer diepgaande informatie verwerven over nieuwe leermogelijkheden en het ontwikkelen van carrières die ook door VIP kunnen worden gedekt.
* Verbeter de vaardigheden van docenten, leraren, ondersteun docenten, trainers en opvoeders om VIP's te beheren

specifieke trainings - en werkbehoeften.

* Focus op een pakket van de bijzondere vaardigheden voor opvoeders, opleiders, exploitanten van arbeidsdiensten, werkgevers, begeleidingsprofessionals en werkgevers die een referentie kunnen zijn om hen voor te bereiden op het omgaan effectief met de behoeften van blinden en VIP.

Doel en doel van deze deliverable

Het TEAF is een algemeen vergelijkingskader van de VIP-stage- en sociale-integratieprocedures, waarin – per elk betrokken land – zwakke punten, sterke punten en ontwikkelingslijnen van toegankelijkheid en beroepsonderwijs en -opleiding door middel van een gedetailleerde studie van de specifieke behoeften van werkgevers en exploitanten van arbeidsdiensten en het analyseren van de meer gevraagde beroepsprofielen (of competenties) ) door bedrijven, die ook door blinden en VI-werkzoekenden kunnen worden gedekt, dankzij de laatste ondersteunende ICT's.

Binnen de TEAF-partners zijn van plan om:

* Verzamel en systematiseer de algemene gegevens met betrekking tot de verschillende benaderingen en beste praktijken die in hun land worden gebruikt voor de arbeidsplaats van blinden en VI en vergelijk de verschillende de dynamiek van sollicitaties was op hen gericht, met de nadruk op de specifieke vaardigheden die ondernemers bij het aannemen van personeel aan de dag leggen;
* Verdiepen, detailleren en actualiseren (indien nodig) van de behoeften, die al tijdens het opstellen van het voorstel zijn vastgesteld, van de twee belangrijkste projectdoelgroepen en vanwege weinig, fragmentarische en niet wijdverspreide informatie over nieuwe professionele of opleidingsmogelijkheden voor VIP's en over de meest geavanceerde ondersteunende ICT's om een toegankelijke werkplek uit te rusten. Het al dan niet volledig ontbreken van specifieke kennis en expertise van werkgevers en exploitanten van arbeidsdiensten zal meer worden benadrukt, waardoor meer informatie wordt verstrekt voor de op maat gemaakte inhoud die moet worden ontwikkeld binnen de andere twee I.O's;
* Vergelijk de nieuwe beroepsprofielen die momenteel worden gedekt (of mogelijk bedekt) door blinde en VI-werkzoekenden dankzij de meest recente hulpmiddelen, rekening houdend met de reeds erkende profielen op EU-niveau. Het zal toelaten om de meest gevraagde door bedrijven te concentreren, te evalueren of ze in alle

6 International Council for Education and Rehabilitation of People with Visual Impairment, online mei 2020: [http://www.icevi-europe.org/.](http://www.icevi-europe.org/)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 7 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

partnerlanden en indien er lokaal nog meer zijn die kunnen worden gedeeld en overgedragen, en om de specifieke nieuwe bevoegdheden in verband met ICT's die solliciteren naar werk in detail te analyseren;

* Maak een algemene erkenning van de laatste ondersteunende technologieën die vandaag de dag worden gebruikt in verschillende werkactiviteiten door VIP, waarbij de technologieën die al in gebruik zijn in partnerlanden worden vergeleken met die met beperkte verspreiding of nog in het begin, om de verspreiding, de toegang en het gebruik ervan tussen de betrokken landen te bevorderen.

TEAF is dus gestructureerd in verschillende thematische secties, zoals:

1. Vergelijking van de belangrijkste kenmerken van de systemen voor werk en sociale integratie in partnerlanden en algemeen overzicht van de verschillende benaderingen van VIP-stages en het daarmee verband houdende inzetbaarheidspotentieel
2. Analyse van de kennis van de werkgevers over het huidige werkpotentieel van VIP als gevolg van de laatste ICT's en van de betekenissen, verwachtingen, behoeften en mogelijke problemen die worden gezien bij het aannemen van hen (Het zal ook nagaan of en hoe de vooroordelen ten opzichte van het werk van gehandicapten nog steeds aanwezig zijn op de arbeidsmarkt, met als doel ze te ontkrachten of te verkleinen)
3. Analyse van de diensten voor beroepsonderwijs en -opleiding en arbeidsvoorziening voor kansarme groepen, verdieping van de specifieke behoeften van hun exploitanten om de werk- en opleidingsbehoeften van blinden of VI beter te beheren werkzoekenden of het opsporen van nieuwe mogelijke werkzoekenden.
4. Vergeleken met de focus op de meer gevraagde professionele profielen of taken die ook door blinden en VIP kunnen worden gedekt en op de nieuwe opkomende beroepen die vandaag beschikbaar zijn met behulp van de meest geavanceerde hulpmiddelen;
5. Compendium van de laatste hardware en software ondersteunende technologieën die vandaag de dag worden gebruikt in verschillende werkactiviteiten door VIP.

Partners / Betrokken landen

Het consortium zorgt voor een transnationaal teamwerk en uitwisseling van de juiste kennis, wetenschappelijke en technische expertise en ervaring die strikt verband houden met de doelstellingen van het project. Het bestaat uit 4 instellingen en organisaties voor blinden en slechtzienden en 1 opleidingscentrum (CM) dat verschillende EU-projecten voor bijzondere leertrajecten heeft uitgevoerd. gericht op slechtzienden . In feite is CM door verzoekster betrokken geweest met het doel het hele consortium te ondersteunen bij de implementatie van de materialen, vanwege de belangrijke voormalige ervaring op dit gebied. Daarnaast is CM een trainingscentrum gecertificeerd UNI EN ISO 9001:2015 en UNI ISO 29990:2011 en kan het consortium zijn eigen kwaliteit ter beschikking stellen. managementexpertise en -tools, om het hele beoordelingsproces van het project te vergemakkelijken .

IRiFoR heeft voor het eerst de uitdaging aanvaard om kandidaat te zijn voor een strategisch partnerschapsproject van de EU, in de overtuiging dat de nuttige ervaringen uit het verleden die op dit gebied zijn opgedaan, het mogelijk maakten om de capaciteiten te bereiken om deze verbintenis aan te gaan. Bovendien is de heer Antonio Quatraro, president van IRiFoR sinds 2015, jarenlang voorzitter van UICI geweest, waarbij hij als projectmanager de hele EU coördineerde. projecten uitgevoerd door de Unie van Blinden, waarbij de continuïteit van bevoegdheden en missies wordt gewaarborgd. Daarom heeft IRiFoR besloten om enkele partners te selecteren uit de partners die al door haar belangrijkste geassocieerde partner UICI betrokken zijn bij eerdere projecten als garantie voor een effectieve professional. synergie, versterking van de eigen lokale en transnationale netwerken. Zo was de Nederlandse partner betrokken bij zowel VET4VIP- als MoLLVIS-projecten (zie vorige paragraaf). De andere partners werden geselecteerd uit EU-organisaties en -instellingen die met de aanvrager missie, doelstellingen en belangen in verband met sociale inclusie delen beleid voor mensen met een visuele beperking. De Nederlandse partner BARTIMEUS is inderdaad een landelijke beroepsorganisatie voor onderwijs, dienstverlening en zorg voor slechtzienden in Nederland. Het onderwijs is onderverdeeld in het speciaal basis-, voortgezet en beroepsonderwijs onder

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 8 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, de zorg en dienstverlening vallen onder het ministerie van VWS.

De Poolse Vereniging van Blinden (Polski Zwiazek Niewidomych - PZN), terwijl, is een NGO gestructureerd als een netwerk met inbegrip van voor elke Poolse regio hoofdstukken van PZN en lokale eenheden. De vereniging heeft visueel gehandicapten geholpen op het gebied van revalidatie en op beroepsgebied, door verschillende projecten uit te voeren die gericht zijn op het ondersteunen van blinden om de arbeidsmarkt betreden. Ten slotte werd het Instituut Integriert Studierent aan de Johannes Kepler Univeritat in 1991 opgericht als "Endeavour Computer Science for the Blind" en na een succesvolle startfase e, het werd permanent geïnstalleerd en werd het Instituut Integriert Studieren aan de JKU. Nu ondersteunt het instituut meer dan 100 studenten met alle vormen van handicaps en alle beschikbare studiecursussen. De Oostenrijkse partner is gespecialiseerd in technologisch onderzoek voor ondersteunende ICT's en biedt oriëntaties in ondersteunende technologieën voor blinden en slechtzienden. Het was namelijk betrokken bij meer dan 70 (inter)nationale en EU-onderzoeksprojecten die voornamelijk gericht waren op toegankelijkheid. Als academische afdeling leert het ook toegankelijkheid (zowel op het gebied van webtoegankelijkheid als voor informatie- en documenttoegankelijkheid tot toegankelijkheid van wiskunde, statistiek en wetenschap) en Design for All / Universal Design for Web and Software Design en voert activiteiten uit (maar zijn niet beperkt tot) tot) Oriëntatie en begeleiding, voorbereiding van studiemateriaal, aanpassing van examenvoorwaarden, ontwikkeling van (inter)persoonlijke en communicatieve vaardigheden alsmede voorbereiding voor toegang tot de arbeidsmarkt en stages.

Binnen onze samenleving overheerst visuele inbreng. Daarom worden alle blinden en slechtzienden als gehandicapt beschouwd - een handicap die wordt ingesteld door een meerderheid die het visuele kanaal als de standaard definieerde. Dit Consortium zou proberen een bijdrage te leveren aan de verandering van dit beperkte concept, dat ook een sterke impact heeft op de arbeidsmarkt, door alle andere mogelijkheden die VIP effectief zou kunnen gebruiken in werkcontexten. Op deze manier is de door partners gewenste aanpak als belangrijkste pijler van het project het creëren van een inclusieve en duurzame werkomgeving voor zowel blinden als slechtzienden in een samenleving die bereid is om al haar leden met al hun capaciteiten op te nemen. De voorbereidingsfase van de hierbij ingediende aanvraag heeft bewezen dat het consortium in staat is tot teamwerk, consensusprestaties en het verkrijgen van gemeenschappelijke resultaten.

Partners die in deze activiteit werken zijn:

* JKU Linz (Leading the activities) / Oostenrijk
* PZN Warszawa / Polen
* BARTIMEUS Doorn / Nederland
* IRIFOR Florence / Italië
* CM Florence / Italië

Activiteiten

|  |  |
| --- | --- |
| WIE | WAT |
| JKU | Het ontwikkelen en delen met IRIFOR van de EERSTE VERSIE van onderzoekssjablonen en de bijbehorende enquête-instructies (bijv. interviewsjablonen voor kroongetuigen, voor focusgroepen gericht op werkgevers en Labor Services Operators, voor technici voor ondersteunende ICT's en programmeurs van Apps & toegankelijkheidsfuncties) |
| JKU +  IRIFOR | Verfijning en delen met alle partners van de DEFINITIEVE GEVALIDEERDE VERSIE van alle onderzoekssjablonen |
| ALLE PARTNERS | Enquêteactiviteiten in elk partnerland: |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 9 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

Onder toezicht van JKU

1. BIJGEWERKTE DOCUMENTAIRE VERZAMELING van juridische bijdragen, recente onderzoeken en statistische nieuwe gegevens (indien van toepassing) en andere officiële bronnen over de gerichte onderwerpen) om een algemeen overzicht te hebben van verschillende benaderingen en best practices in gebruik voor blinde en VIP-stages
2. Realisatie van:

FOCUSGROEP met geselecteerde steekproefgroep van werkgevers om hun specifieke behoeften op het gebied van VIP-inzetbaarheid en/of mogelijke moeilijkheden bij het beheer van toegankelijkheidseisen in werkplek;

FOCUSGROEP met geselecteerde steekproefgroep van arbeidsdienstverleners die te maken hebben met blinde of VI-werknemers / werkzoekenden om hun specifieke behoeften op het gebied van VIP-inzetbaarheid en specifieke begeleiding te verdiepen benodigdheden en dagelijkse strategieën toegepast om eraan te voldoen.

1. Realisatie van:

OPEN INTERVIEWS AAN KEY-WITNESS als: Resp./Hoofd van lokale of nationale organisaties/verenigingen voor blinden en VIP; werkgevers en ondernemende actoren over de beroepsprofielen die momenteel door VIP worden gedekt (of mogelijk kunnen worden gedekt) (de meest representatieve per partnerland)

ANALYSE VAN DE HUIDIGE REGIONALE OF NATIONALE LIJSTEN VAN OPENSTAANDE VACATURES ;

het focussen van degenen die kunnen worden gedekt door blind en VIP;

IDENTIFICATIE VAN de meest gebruikte ondersteunende ICT voor VIP-stage

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 10 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

Oostenrijk Desktop Research: Samenvatting

Statistiek

Kunt u ons wijzen op statistische gegevens, studies en bronnen (titel / naam, korte beschrijving en

uiteindelijk URL) betreffende...

1. Beschrijf de doelgroep per demografische categorie blinden en VIP'ers (slechtzienden) in uw land (leeftijd, geslacht, handicap, hoogst afgeronde formele opleiding, op school / in baan / baan / baan zoeker/gepensioneerde, wonend op zichzelf of bij ouders/in instelling, krijgt subsidie...).
2. Noteer de statistieken met betrekking tot blinden- en VIP-onderwijs in uw regio.
3. Analyseer de arbeidsstatusstatistieken van blinden en VIP's bij u in de buurt. (absolute / relatieve getallen, kruistabellen, gegevens van controlegroepen – bijv. dezelfde leeftijd / opleiding)

Oostenrijk Statistieken

* https://www.blindenverband.at/de/information/augengesundheit/97/Statistische-Daten de Blinden und Sehbehindertenveband Österreich vermeldt een statistiek uit de Mikrozensus [Volkstelling ] 2007. Volgens deze statistieken,
  + 3,9 procent van de bevolking, dat wil zeggen ongeveer 318000 mensen, zou problemen hebben met het gezichtsvermogen.
  + Om precies te zijn, 3000 mensen waren blind,
  + 101000 had een ernstige,
  + 146000 per medium, en
  + 68000 hadden een matige visuele beperking.
* Volgens Europe Blind Organisation:
  + Kinderen en jongeren met 18 jaar en jonger dan 35000, maar er zijn geen actuele statistieken beschikbaar.
  + Ca. 2 %, Het percentage in vergelijking met niet-gehandicapte kinderen en jongeren .
  + In 2009 waren er 1,6 miljoen mensen met een handicap
    - 19,9 % van dit aantal is slechtziend
    - 2,2% zijn slechtziende kinderen
* Geen actuele statistieken beschikbaar
* Statistieken over 2008 beschikbaar in Employment Status Statistics volgens het EBU-rapport (Verborgen meerderheid in Oostenrijk):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 11 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Functies | Personen met een blijvende handicap 1) | | | | | | | | | |
| Een totaal van | | Mannen | Vrouwen | Mannen | | | Wome n | | |
| Leeftijd in voltooide jaren | | | | | |
| jonger dan 20 jaar | 20 tot jonger dan 60 jaar | 60 en meer | Unde R 20 | 20 tot jonger dan 60 jaar | 60 en meer |
| in 1.000 | in % van de bevolkingsleeftijd in particuliere huishoudens | | | | | | | | |
| **Een totaal van** | **1.687** | **20,5** | **20,2** | **20,8** | **6,2** | **16,3** | **48,3** | **4,5** | **14,7** | **48,5** |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Problemen met het gezichtsvermogen 2)** | **318** | **3,9** | **3,4** | **4,3** | **1,1** | **2,2** | **9,7** | **1,2** | **2,1** | **11,9** |
| Hoe ernstig uw probleem met see | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Redelijk | 68 | 0,8 | 0,9 | 0,7 | . | 1,0 | 1,7 | (0,7) | 0,5 | 1,3 |
| Gemiddeld | 146 | 1,8 | 1,5 | 2,1 | (0,4) | 0,7 | 5,0 | (0,4) | 1,1 | 5,7 |
| Ernstig | 101 | 1,2 | 1,0 | 1,4 | 0,7 | 0,5 | 2,9 | (0,2) | 0,5 | 4,6 |
| Respondent is blind | (3) | . | . | (0,1) | . | . | . | . | . | (0,3) |
| 1. STATISTIK AUSTRIA, 4e kwartaal 2007 microcensus - aanvullende vragen "Mensen met een handicap". - Bevolking: personen in particuliere huishoudens. - Geëxtrapoleerde cijfers. - Bemonsteringsfouten en betrouwbaarheidsintervallen in de rubriek Methodologische opmerkingen. - () Bij een geëxtrapoleerd aantal mensen van 6.000 of minder is er een steekproeffout van 50% of meer. 2. Permanent gehandicapte mensen zijn mensen die "Ja" antwoorden op de vraag "Ben je beperkt in het dagelijks leven vanwege een gezondheidsstoornis?" En op de vraag "Heb je deze beperking al langer dan zes maanden?" antwoordde "Ja" of "Weet je het niet". 3. Vraagtekst "Heb je te maken met... problemen met het gezichtsvermogen (ondanks een bril, contactlenzen of andere visuele hulpmiddelen)?" | | | | | | | | | | |

*Tabel A: Deze tabel is gebaseerd op:*

[https://bmsk2.cms.apa.at/cms/site/attachments/5/1/5/CH3434/CMS1450699435356/statistik\_-](https://bmsk2.cms.apa.at/cms/site/attachments/5/1/5/CH3434/CMS1450699435356/statistik_-_menschen_mit_behinderung_20131.pdf)

[\_menschen\_mit\_behinderung\_20131.pdf](https://bmsk2.cms.apa.at/cms/site/attachments/5/1/5/CH3434/CMS1450699435356/statistik_-_menschen_mit_behinderung_20131.pdf)

Laatste gegevens

Volgens document: Mensen met een handicap: Resultaten van de microcensus aanvullende vragen 4e kwartaal 2015, Statistieken Oostenrijk, 2016 [http://statistik.at/web\_de/statistiken/menschen\_und\_gesellschaft/gesundheit/gesundheitszustand/ gesundheitliche\_beeintraechtigungen / index.html](http://statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/gesundheit/gesundheitszustand/gesundheitliche_beeintraechtigungen/index.html)

* Ernst van problemen met het gezichtsvermogen:
  + 216.000 mensen hebben zichtproblemen (3,0% van de bevolking van 15 jaar en ouder). In de aanvullende microcensus-enquête van 2015 meldden 53.000 mensen (0,7%) ernstige problemen. Ongeveer 2.200 mensen (0,03%) beschreven zichzelf als blind.)
  + De schatting van het aantal ernstig slechtzienden of blinden in Oostenrijk:
  + Op basis van de DESTATIS-enquête werden 37.100 mensen of 0,5% van de Oostenrijkse bevolking gevonden. Bevolking van 15 jaar en ouder in de categorie "blindheid en slechtziendheid" (mate van handicap vanaf 50%), waaronder 7.700 mensen (0,1%) met blindheid of verlies van beide Ogen en 5.100 mensen (0,1%) met een ernstige visuele beperking.
  + Volgens de gezondheidsenquête van 2014 over moeilijkheden met zien, zelfs wanneer een bril of contactlenzen werden gedragen, had 1,1% van de bevolking grote problemen (80.000 mensen), nog eens 0,2% zei ze waren blind of bijna blind (14.000 mensen).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 12 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  | Personen met een blijvende handicap 1)  Wonen | | | |  | Mannen |  |
|  |  | |  |  |  |  | Leeftijd | in comple | ted jaren | |  |
|  | | | | | | | | | | | |
| Functies | Een totaal | van |  | Vrouwen | Mannen  15 tot  jonger dan 20 jaar | | 20 tot jonger dan 60 jaar | 60 en meer | 15 tot  jonger dan 20 jaar | 20 tot jonger dan 60 jaar | 60 en meer |
| in 1.000 | |  |  |  | in % van de bevolkingsleeftijd in particuliere huishoudens | | | | |  |  |
| **Problemen met het gezichtsvermogen 2)** | **216,3** | **3,0** | | **3,3** | **2,6** | **-** | **1,8** | **7,3** | **.** | **1,5** | **6,1** |
| Hoe ernstig uw probleem met see | | | | | | | | | | | |
| Redelijk | 75,7 |  | 1,0 | 0,9 | 1,2 | . | 0,5 | 1,9 | - | 0,8 | 2,5 |
| Gemiddeld | 85,4 |  | 1,2 | 1,6 | 0,7 | - | 0,8 | 3,7 | . | 0,3 | 2,1 |
| Ernstig | 53,0 |  | 0,7 | 0,8 | 0,7 | - | 0,5 | 1,7 | - | 0,4 | 1,5 |
| Respondent is blind | (2,2) | (0,0) | | (0,0) | (0,0) | . | (0,0) | (0,0) | . | (0,1) | . |
| Bron: STATISTIK AUSTRIA, microcensus 4e kwartaal 2015 - aanvullende vragen "Mensen met een handicap". - Bevolking: personen van 15 jaar en ouder in particuliere huishoudens. - Geëxtrapoleerde cijfers. - Bemonsteringsfouten en betrouwbaarheidsintervallen in de rubriek Methodologische opmerkingen.  - () Bij een geëxtrapoleerd aantal mensen van 6.000 of minder is er een steekproeffout van 32% of meer.   1. Permanent gehandicapte mensen zijn mensen die "Ja" antwoorden op de vraag "Ben je beperkt in het dagelijks leven vanwege een gezondheidsstoornis?" En op de vraag "Heb je deze beperking al langer dan zes maanden?" antwoordde "Ja" of "Weet niet". 2. Vraagformulering "Heeft u te maken met ... problemen met het gezichtsvermogen (ondanks een bril, contactlenzen of andere visuele hulpmiddelen)?" | | | | | | | | | | | |

*Tabel B: Deze tabel is gebaseerd op microcensus aanvullende vragen 4e kwartaal 2015, Statistics Austria*

Belanghebbenden

1. Vermeld de verschillende overheidsinstellingen die werken voor blinden en VIP's in uw regio en hun belangrijkste focus (onderwijs, zorg, integratie op de arbeidsmarkt) - indien aanwezig.
   * Sozialministeriumservice (Dienst van het Ministerie van Sociale Zaken):<https://www.sozialministeriumservice.at/>
   * Verantwoordelijk voor de financiële ondersteuning van mensen met een beperking. Voor blinden en slechtzienden is de ondersteuning van het Sozialministerium om technische hulpmiddelen op het werk te krijgen van bijzonder belang.
2. Schrijf de verschillende opvoeders in uw land op die voor blinden en VIP werken, en analyseer of ze alleen met blind en VIP te maken hebben of dat ze OOK voor ons doel werken groep – indien aanwezig.
   * De belangrijkste school voor blinden en slechtzienden in Oostenrijk is het Bundes- Bildungsinstitut - Schwerpunkt Sehen :[http://www.bbi.at](http://www.bbi.at/)
   * Naast het aanbieden van basisonderwijs, tot op middelbaar niveau en een vorm van beroepsonderwijs, zet de school zich in voor de ondersteuning van blinde en VI-leerlingen, en hun leraren, in regulier onderwijs.
   * Soortgelijk werk wordt gedaan door het Kompetenzzentrum für Hör- und Sehbildung: Caritas Linz [Competentiecentrum voor auditieve en visuele educatie: Caritas Linz]: [https://www.caritas- linz.at/hilfe-angebote/menschen-mit-behinderungen/kompetenzzentrum-fuer-hoer-und- sehbildung/](https://www.caritas-linz.at/hilfe-angebote/menschen-mit-behinderungen/kompetenzzentrum-fuer-hoer-und-sehbildung/)
3. Zijn er traditionele werkgevers voor blinden en VIP's op de arbeidsmarkt ?

Slechtziende werknemers zijn te vinden in een breed scala aan beroepen. Ze werken in allerlei kantoren, doen handarbeid, werken als massagetherapeuten, leraren, journalisten of in ngo's.

1. Kunt u hun rol en potentieel analyseren en beschrijven?

*Zie antwoord 12*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 13 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

1. Wat zijn de verschillende eindgebruikersorganisaties voor blinden en VIP's die in uw land actief zijn?
   * De belangrijkste eindgebruikersorganisatie voor blinden en slechtzienden in Oostenrijk is het Blinden- und Sehbehindertenverband Österreich:<https://www.blindenverband.at/>
   * Het wordt volledig gerund door blinden en slechtzienden, met als hoofddoel het vertegenwoordigen van hun eigen belangen - economisch, cultureel, maatschappelijk, enz. – binnen de reguliere samenleving.
   * Soortgelijk werk wordt gedaan door de Hilfsgemeinschaft der Blinden und Sehschwachen Österreichs : <https://www.hilfsgemeinschaft.at/>
2. Wat is hun reikwijdte en ben je op de hoogte van de context waarin ze onze doelgroep / onze projectresultaten helpen?
3. Vermeld over verschillende arbeidsmarktdienstverleners voor blinden en VIP's in uw regio - indien aanwezig en analyseer hun ervaring (hoe lang werken ze, hoeveel klanten, succes factoren uit publicaties).
   * De belangrijkste organisatie hier is wederom de Sozialministeriumdienst genoemd onder

a. – het ondersteunt blinden en slechtzienden bij hun integratie op de arbeidsmarkt, en het ondersteunt ook hun werkgevers door hen financiële voordelen toe te kennen wanneer zij een persoon met een handicap in dienst te nemen.

1. Wat zijn uw opvattingen over blind en VIP in uw land?

Volgens STATISTIK AUSTRIA is er een verbetering in % van de leeftijd van permanente visuele handicaps.

De mensen met permanente zichtproblemen decerease naar 3,0% van 4,3%. (Meer specifiek mannen dalen naar 2,6% van 3,6% en vrouwen decerease naar 3,3% van 4,8%)

Blijvende  **beperkingen vanaf 15 jaar in 2007 en 2015 naar geslacht**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Functies | Percentage mensen met blijvende handicaps in% | | | | | |
| Een totaal van | | Mannen | | Vrouwen | |
| 2007 | 2015 | 2007 | 2015 | 2007 | 2015 |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Permanente beperkingen in het algemeen** | **23,3** | **18,4** | **22,9** | **17,9** | **23,6** | **18,8** |
| Problemen met mobiliteit / mobiliteit | 15,3 | 14,1 | 14,0 | 13,2 | 16,4 | 14,9 |
| Meervoudige bijzondere waardevermindering | 8,1 | 7,3 | 7,4 | 6,6 | 8,9 | 7,9 |
| Problemen door andere beperkingen | 7,8 | 5,1 | 8,6 | 3,0 | 7,0 | 4,4 |
| Problemen met het gezichtsvermogen | 4,3 | 3,0 | 3,8 | 2,6 | 4,8 | 3,3 |
| Zenuw- of psychische problemen | 2,9 | 3,7 | 2,4 | 3,0 | 3,3 | 4,4 |
| Gehoorproblemen | 2,8 | 2,1 | 2,6 | 2,4 | 3,1 | 1,9 |
| Mentale problemen of leerproblemen | 1,0 | 0,8 | 1,1 | 0,9 | 1,0 | 0,8 |
| Problemen met spreken | 0,8 | 0,4 | 0,9 | 0,4 | 0,8 | 0,3 |

Tabel C: Q: STATISTIK AUSTRIA, 4e kwartaal microcensus, 2007 en 2015 - aanvullende vragen "Mensen met een handicap". Gemaakt op 20-01-2017.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 14 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

1. Noem andere belanghebbenden voor blinden, VIP en in het algemeen.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Nee. | Naam | Contact/ Website | Beschrijving/Rol |
| 1 | Hilfsgemeinschaft | [https://www.hilfsgemeinschaft.at](https://www.hilfsgemeinschaft.at/) | De hulporganisatie voor blinden en slechtzienden in Oostenrijk helpt al meer dan 80 jaar actief blinden en slechtzienden in Oostenrijk. |
| 2 | BBRZ – (Berufliches Bildungs- und Rehabilitationszentrum) | [https://www.bbrz.at](https://www.bbrz.at/) | Het BBRZ - Centrum voor Beroepsonderwijs en Revalidatie - begeleidt mensen na een ongeval of ziekte weer aan het werk. |
| 3 | BSVÖ (Blinden Und Sehbehindertenverband Österreich) | [https://www.blindenverband.at](https://www.blindenverband.at/) | De BSVÖ is een vereniging zonder winstoogmerk zonder banden met een partij of denominatie. De inspanningen en verbintenissen van de  BSVÖ worden bepaald door het leidende principe om mensen te helpen zichzelf te helpen en daarmee blinden en mensen met een visuele beperking te helpen een zelfbepaald leven te leiden. |
| 4. | uniability | <https://www.uniability.org/> | Voor de gelijkheid van mensen met een handicap en chronische ziekten aan Oostenrijkse universiteiten |
| 5. | Behindertenombudsma nn | [https://www.oesterreich.gv.at/th emen/leben\_in\_oesterreich/omb udsstellen\_und\_anwaltschaften/S eite.3240003.html](https://www.oesterreich.gv.at/themen/leben_in_oesterreich/ombudsstellen_und_anwaltschaften/Seite.3240003.html) | De gehandicaptenombudsman geeft advies aan mensen met een handicap en hun naasten. |
| 6. | [www.netdoktor.at](http://www.netdoktor.at/) | [https://www.netdoktor.at/selbst hilfegruppen/sehbehinderung- 240550](https://www.netdoktor.at/selbsthilfegruppen/sehbehinderung-240550) | Website beschikbaar om te zoeken naar informatie met betrekking tot gezondheid |

Oostenrijk Regio: Voralberg

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 7. | Sehbehinderung - Vorarlberger Blinden- und Sehbehindertenverband  - Schwarzach - Vorarlberg | <http://www.vbsv.at/> adres: Ingrüne 12  6858 Schwarzach Vorarlberg  Telefoon: 05572/582 21 E-mail: recovery [center@vbsv.at](mailto:center@vbsv.at) Fax: 05572/582 21 - 33 Homepage:<http://www.vbsv.at/> | | | Slechtzienden - Vorarlberg Vereniging voor Blinden en Slechtzienden - Schwarzach - Vorarlberg |
| 8. | Sehbehinderung - Elternselbsthilfe für | Adres: Walter Thöni Eichenweg 4  6713 Ludesch | | | Visuele beperking - Zelfhulp van ouders voor visueel |
| RADAR | | | Pagina 15 | Teaf | |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | | | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | sehgeschädigte Kinder - Ludesch - Vorarlberg | Vorarlberg  Telefoon: 0664 342 15 72 E-mail: [walter.thoeni@thoenibau.at](mailto:walter.thoeni@thoenibau.at) Homepage: [http://www.esh.at](http://www.esh.at/) Beschrijving: Vorarlberg | gehandicapte kinderen - Ludesch - Vorarlberg |

Oostenrijk Staat: Tirol

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 9. | Sehbehinderung - Tiroler Blinden- und Sehbehindertenverband  - Innsbruck - Tirol | Adres:Amraserstrasse 87  6020 Innsbruck Tirol  Telefoon:0512/334 22 - 0 E-Mail:  [office@tbsv.org](mailto:office@tbsv.org) Fax:0512/334 22  - 85 Homepage:<http://www.tbsv.org/> | Slechtzienden - Tiroolse vereniging voor blinden en slechtzienden - Innsbruck  - Tirol |

Oostenrijk Staat: Salzburg

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 10. | Sehbehinderung - Salzburger Blinden- und Sehbehindertenverband  - Salzburg - Salzburg | Adres:Schmiedingerstraße 62  5020 Salzburg Salzburg  Telefon: 0662/43 16 63 - 0 E-Mail: [sekretariat@sbsv.at](mailto:sekretariat@sbsv.at) Fax: 0662/43 16 63 - 12 Homepage:<http://www.sbsv.at/> | Slechtzienden - Salzburg Association of the Blind and Visually Impaired - Salzburg - Salzburg |

Oostenrijk Staat: Kärnten

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 11. | Sehbehinderung - Kärntner Blinden- und Schwerstsehbehinderten verband - Klagenfurt - Kärnten | Adres: Gutenbergstrasse 7  9020 Klagenfurt Karinthië  Tel.: 0463/558 22 Fax: 0463/50  20 26 Homepage: [http://www.blindenverband- ktn.at/](http://www.blindenverband-ktn.at/) | Slechtziendheid - Karinthische Vereniging voor Blinden en Ernstig Slechtzienden - Klagenfurt |
| 12. | Sehbehinderung - Elternselbsthilfe sehgeschädigter Kinder Kärnten - Wöfnitz - Kärnten | Adres: Am Weitblick 14 9061 Wöfnitz  Karinthië Tel:0664/332 62 43  E-mail: [renate.resenig@wkk.or.at](mailto:renate.resenig@wkk.or.at) Homepage: [http://www.esh.at](http://www.esh.at/) | Visuele beperking - Zelfhulp van ouders voor slechtziende kinderen Karinthië - Wöfnitz - Karinthië |

Oostenrijk Staat: Stiermarken

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 14. | Sehbehinderung - Elternselbsthilfe für sehgeschädigte Kinder Steiermark - Hausmannstätten - Steiermark | Adres: Vasoldsberg 4  8071 Hausmannstätten Stiermarken  Tel.: 03135/478 73  E-mail: [gerti.kli@inode.at](mailto:gerti.kli@inode.at) Homepage: [http://www.esh.at](http://www.esh.at/) | Visuele beperking - Zelfhulp van ouders voor slechtziende kinderen Stiermarken - Hausmannstätten - Stiermarken |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 16 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 15. | Sehbehinderung - | Adres:Augasse 132 | Visuele beperking - Stiermarken |
| Steiermärkischer | 8051 Graz | Vereniging van Blinden en |
| Blinden- und | Stiermarken | Slechtzienden (stBSV) - |
| Sehbehindertenverband | Tel.: 0316/68 22 40 E-mail: | Graz - Stiermarken |
| (stBSV) - Graz - | [office@stbsv.info](mailto:office@stbsv.info) fax: 0316/68 |
| Steiermark | 22 40 - 10 Homepage: |
| [http://www.stbsv.info](http://www.stbsv.info/) |

Oostenrijk Staat: Opper-Oostenrijk

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 16. | Sehbehinderung - Elternselbsthilfe für sehgeschädigte Kinder Oberösterreich - Aschach an der Steyr - Oberösterreich | Adres: Rustorf 61  4421 Aschach an der Steyr Opper-Oostenrijk  Tel.: 07259/342 14, 0699/81 17  82 61 E-mail: [hannes.moser@mph.ie](mailto:hannes.moser@mph.ie) Homepage: [http://www.esh.at](http://www.esh.at/) | Visuele beperking - Zelfhulp van ouders voor slechtziende kinderen Opper-Oostenrijk |
| 17. | Sehbehinderung - Oberösterreichischer Blinden- und Sehbehindertenverband  - Linz - Oberösterreich | Adres: Makartstrasse 11  4020 Linz Opper-Oostenrijk  Tel.: 0732/65 22 96-0 E-mail: [office@blindenverband-ooe.at](mailto:office@blindenverband-ooe.at) Fax: 0732/65 22 96 - 18  Homepage: [http://www.blindenverband- ooe.at/](http://www.blindenverband-ooe.at/) | Slechtziendheid - Opper-Oostenrijkse Vereniging van Blinden en Slechtzienden - Linz |
| 18. | Institut Integriert Studieren, JKU, Linz |  | 1. Onderzoek op het gebied van informatie- en communicatietechnologie (ICT) en toegankelijkheid/ handicap- en hulptechnologieën 2. Onderwijs voor informaticastudenten (bachelor- en masteropleidingen) en het geven van keuzevakken voor alle JKU-studenten in alle onderzoeksgebieden 3. Service & Support Center voor studenten met een beperking en/of chronische ziekte in nauwe samenwerking met uitgeverijen, het JKU Rectoraat en JKU cursusleiders en hoofden van instituten aan de JKU |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 17 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

Staat Oostenrijk : Neder-Oostenrijk

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 19. | Sehbehinderung - Engel mit Herz - Niederösterreich | Adres: Neder-Oostenrijk  Tel.: 0664/942 86 20  E-mail: [sabine.kleist@chello.at](mailto:sabine.kleist@chello.at) Beschrijving: Zelfhulpgroep ter bevordering van saamhorigheid en mobiliteit van slechtzienden en slechtzienden Openingstijden: Bijeenkomsten in Ternitz of Neunkirchen afwisselend, online en telefonisch advies | Visuele beperking - engelen met harten - Neder-Oostenrijk |

Oostenrijk Staat: Wenen

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 20. | Sehbehinderung - Elternselbsthilfe sehgeschädigter Kinder  - Wien - Wien | Adres: Leystraße 41/1/12 1200 Vienna  Telefoon: 0699/158 485 62 E-mail: [Verein@esh.at](mailto:Verein@esh.at) Homepage: [http://www.esh.at](http://www.esh.at/)  Omschrijving: (Federale vereniging) | Visuele beperking - Zelfhulp van ouders voor slechtziende kinderen - Wenen |
| 21 | Sehbehinderung - Österreichischer Blinden- und Sehbehindertenverband  - Wien - Wien | Adres: Hägelinggasse 3/2. Voorraad 1140 Wenen  Telefoon: 01/982 75 84 - 201,  0664/441 04 00 E-mail:  [praesident@blindenverband.at](mailto:praesident@blindenverband.at) Fax: 01/982 75 84 - 204  Homepage:<http://www.oebsv.at/> | Slechtziendheid - Oostenrijkse vereniging van blinden en slechtzienden - Wenen |
| 22 | Sehbehinderung - Engel auf Pfoten - Wien - Wien | Adres: Ditscheinergasse 4/6 1030 Vienna  Telefoon: 01/890 18 50 E-mail: [info@engelaufpfoten.at](mailto:info@engelaufpfoten.at) Fax: 01/890 18 50 - 15 Homepage: [http://www.engelaufpfoten.at](http://www.engelaufpfoten.at/) Beschrijving: Vereniging ter bevordering van de mobiliteit van slechtzienden en blinden | Visuele beperking - engelen op poten - Wenen |
| 23 | Sehbehinderung - Hilfsgemeinschaft der Blinden und Sehschwachen Österreichs - Wien - Wien | Adres: Jägerstrasse 36  1200 Wenen  Tel.: 01/330 35 45 - 0 E-mail: [info@hilfsgemeinschaft.at](mailto:info@hilfsgemeinschaft.at) Fax: 01/330 35 45 - 11 Homepage: [http://www.hilfsgemeinschaft.at](http://www.hilfsgemeinschaft.at/) | Slechtzienden - Hulporganisatie voor blinden en slechtzienden in Oostenrijk - Wenen |
| 24 | Sehbehinderung - Elternselbsthilfe sehgeschädigter Kinder  - Wien - Wien | Adres: Csokorgasse 17  1110 Wenen  Telefoon: 01/768 39 76 E-mail: [irene.jagersberger@aon.at](mailto:irene.jagersberger@aon.at) Homepage: [http://www.esh.at](http://www.esh.at/) Beschrijving: support group | Visuele beperking - Zelfhulp van ouders voor slechtziende kinderen - Wenen |

Tabel *D: Belanghebbenden voor blinden, VIP's en gehandicapten in het algemeen*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 18 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

Studies

1. Zijn er traditionele werkgebieden voor blinden en VIP's in uw regio?

|  |  |
| --- | --- |
| Nee. | Profiel |
| 1. | Telefoniste |
| 2. | Massage Therapeut |
| 3. | Werknemer op een civielrechtelijke overeenkomst |
| 4. | Telemarketeer |
| 5. | Mandenvlechten |
| 6. | kantoor |
| 7. | Masseurs |
| 8. | Blinde Muzikanten, Zangers |
| 9. | Callcenter medewerkers |
| 10. | Telemarketeers |
| 11. | Machinisten |
| 12. | Experts in IT en ondersteunende technologieën voor personen met een handicap |

*Tabel E: Traditionele werkgebieden voor blinden en VIP's in uw regio*

1. Zijn er opkomende werkgebieden voor blinden en VIP's in uw land?

|  |  |
| --- | --- |
| Nee. | Opkomende functieprofielen |
| 1. | Koets |
| 2. | Assistent |
| 3. | Coders |
| 4. | Kunstenaars |
| 5. | Bloggers |
| 6. | IT-specialisten |
| 7. | Biotechnoloog |
| 8. | Datawetenschapper |
| 9. | Ober in de speciale restaurants |
| 10. | IT-trainers |
| 11. | Experts op het gebied van websitetoegankelijkheid |
| 12. | Smartphone Apps Toegankelijkheid Experts |
| 13. | Experts op het gebied van softwaretoegankelijkheid |

*Tabel F: Opkomende werkgebieden voor blinden en VIP's in uw land*

1. Wat zijn de verschillende obstakels en barrières voor de inzet van blinden en VIP's?

We hebben deze studie opgericht

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Naam | Auteur | Jaar | Verbinden |
| Uitgebreid onderzoek naar belemmeringen voor werk bij personen die blind of slechtziend zijn | Adele Crudden Lynn W. McBroom Amy L Vilder  J. Elton Moore | 1999 | <https://www.researchgate.net/publication/213799741> |

Tabel G: Studie op basis van obstakels en belemmeringen voor de tewerkstelling van blinden en VIP's

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 19 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

Volgens het oordeel van onze collega 'Bernhard Stoeger' zijn dit de belangrijkste obstakels voor een blinde om in Oostenrijk aan het werk te gaan:

* Onvoldoende kwalificatie: Door zware barrières in het onderwijs slagen maar heel weinig blinden en slechtzienden erin om hoger onderwijs te volgen, wat steeds belangrijker wordt om geïntegreerd te worden op de arbeidsmarkt. Helaas eindigt de onderwijsloopbaan van de meeste blinden in Oostenrijk op secundair niveau.
* Onvoldoende vertrouwen van werkgevers in de capaciteiten van blinden en slechtzienden – vooroordeel: Werkgevers kunnen zich eenvoudigweg niet voorstellen dat een persoon met een handicap in staat is om de arbeid te volbrengen taken in dezelfde mate als een persoon zonder handicap. In concurrentie met niet-gehandicapten vormt dit een aanzienlijk nadeel voor mensen met een handicap in geslachten, met name met een visuele handicap.
* Bescherming tegen beëindiging van de arbeidsovereenkomst opgelegd door de wet: Zoals hieronder vermeld, voorziet het Oostenrijkse Behinderteneinstellungsgesetz [wet op de tewerkstelling van gehandicapten] in een regeling die beschermt een gehandicapte werknemer tegen beëindiging van zijn/haar arbeidsovereenkomst. Hoewel deze regeling in theorie een voordeel is voor de werknemer, blijkt deze regeling vaak een nadeel te zijn, omdat een aspirant-werkgever zich bewust is van de bescherming. regelgeving, zou dan kunnen aarzelen om een gehandicapte persoon in dienst te nemen, uit angst om moeite te hebben om het contract te beëindigen als hij / zij ervoor zou kiezen om dit te doen.

1. Vind de impactanalyse van de werkgelegenheid voor blinden en VIP's.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | De verborgen meerderheid in Oostenrijk | Fred Reid en Philippa Simkiss | 2012 | De algemene situatie van mensen met een handicap op de Oostenrijkse arbeidsmarkt en de maatregelen ter ondersteuning van hen worden uitgebreid besproken door de heer Oliver Koenig in het verslag getiteld "Werkgelegenheid voor gehandicapten in Europese landen: Oostenrijk". |

1. Vind het gebruik, de toevoer en de toegankelijkheid van de ondersteunende technologie voor blinden en VIP's.

Mobiele applicaties voor blinden en VIP's

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Nee. | Naam | Beschrijving | Besturingssysteem | Kosten |
| 1 | Zie AI voor zich | Multifunctionele app: universele app voor tekstherkenning , objectherkenning , kleurherkenning , barcodelezer | iOS, Android | 100€ |
| 2 | AI zien | Multifunctionele app: functie vergelijkbaar met Envision AI. Momenteel alleen beschikbaar in het Engels. | Ios | Vrij |
| 3 | Aipoly Visie | Multifunctionele app: app voor object- en kleurherkenning, evenals tekstherkenning. | iOS, Android | 5,99€ per  Maand |
| 4 | ViaOptaDagelijks | Multifunctionele app: object - en locatieherkenning , bankbiljettenherkenning , spreektimer, geïntegreerd | iOS, Android | Vrij |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 20 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | vergrootglas , kleurherkenning |  |  |
| 5 | KNFB-lezer | Tekstherkenning: KNFB Reader helpt bij het herkennen van teksten.  De gebruiker kan de tekst vergroten of laten voorlezen. De app biedt ook een eigen spraakuitvoer. | iOS, Android | 100€ |
| 6 | TextDetektiv | Tekstherkenning: Text Detective wordt gebruikt om gedrukte tekst te herkennen.  De tekst wordt gescand met de smartphonecamera en vervolgens voorgelezen via spraakuitvoer . | Androïde | Vrij |
| 7 | Prizmo | Tekstherkenning: Prizmo is ontworpen om gedrukte tekst te herkennen.  De tekst wordt gescand met de smartphonecamera en vervolgens voorgelezen via spraakuitvoer . | iOS, Android | 9€ |
| 8 | Bestandsscanner | Tekstherkenning: Fine Scanner wordt gebruikt om gedrukte tekst te herkennen.  De tekst wordt gescand met de smartphonecamera en vervolgens voorgelezen via spraakuitvoer . | iOS, Android | Vrij |
| 9 | Digit-Ogen | Tekstherkenning: audiolabels, barcode- en QR-codescanners | iOS, Android | Lite-versie: gratis,  Pro-versie:  10,99€ |
| 10 | ShinePlus | Tekstherkenning: ShinePlus is een spraakgestuurde vergrotingstool.  De app vergroot de inhoud en leest deze hardop voor. | Androïde | Vrij |
| 11 | Ampel-Piloot | Navigatie-app: Met de Ampel-Pilot-app kan de stoplichtfase worden herkend en de straat worden overgestoken , zelfs bij verkeerslichten voor voetgangers, zonder akoestische of tactiele signaleringsapparatuur. | iOS, Android | Vrij |
| 12 | Blindsquare | Navigatie-app: Deze app vertelt de gebruiker welke straten, kruispunten en winkels zich in de directe omgeving van de gebruiker bevinden en vertelt hen de | Ios | 30€ |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 21 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | regie op een makkelijk te begrijpen manier. |  |  |
| 13 | Blinde Assistent | Navigatie-app: De app stelt blinden in staat om obstakels zoals muren, bomen of mensen in een vroeg stadium te herkennen dankzij echolocatie. | Androïde | 4,50€ |
| 14 | ViaOpta Nav | | Navigatie-app: ViaOpta Nav helpt de gebruiker om routes uit te voeren. De smartphone trilt wanneer de gebruiker correct staat, kondigt afstanden aan en meldt wanneer de bestemming is bereikt. Het helpt ook om je eigen locatie te bepalen. | Android iOS | Vrij |
| 15 | TapTapZie | Objectherkenning: TapTapSee helpt objecten te herkennen.  eerst maakt de gebruiker een foto met zijn smartphonecamera. De app geeft hier een schriftelijke of mondelinge beschrijving van. | Android iOS | Vrij |
| 16 | NantMobile Geldleser | Objectherkenning: De app herkent bankbiljetten met behulp van de camera en kondigt de waarde aan.  Voor gebruikers die het scherm nog kunnen lezen, wordt de waarde van het bankbiljet in grote getallen met een hoog contrast weergegeven. | Ios | 9,99€ |
| 17 | LookTel Herkenner | Objectherkenning: Verschillende alledaagse voorwerpen zoals verpakkingen, creditcards, ID-kaarten, enz. worden gescand. Om de app volledig te kunnen gebruiken, moeten de belangrijkste objecten één keer gefotografeerd en getiteld worden. De app herkent vervolgens de objecten wanneer ze worden gescand en voorziet de gebruiker van de nodige informatie. | Ios | 9,99€ |
| 18 | Blind-Droid-Portemonnee | De app herkent contant geld nadat het is gescand met de camera van de smartphone. Een internet | Androïde | Vrij |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 22 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | verbinding is niet nodig om het geld te herkennen. |  |  |
| 19 | Snel vergrootglas | Vergrootglazen: Quick Magnifier dient als vergrootglas (camera aan de voor- en binnenkant). | Androïde | Vrij |
| 20 | Lupe + Licht | Vergrootglazen: De app maakt gebruik van de smartphonecamera en zoomt in op objecten die omhoog zijn gehouden. | Android iOS | Vrij |
| 21 | Assistent-vergrootglas zien | Vergrootglazen: Met de app kun je niet alleen het beeld vergroten, maar ook de helderheid, het contrast en de tint veranderen. De extra verlichting met apparaatdiodes kan worden in- en uitgeschakeld door het apparaat te schudden. | Ios | Vrij |
| 22 | Colorsay | Kleurherkenning: De omgeving van de gebruiker kan worden gescand en de kleuren kunnen worden omgezet in gesproken woorden of geluiden. | Ios | 4,99€ |
| 23 | Kleurvast | Kleurherkenning: herkent kleuren en voert ze uit via spraakuitvoer. | Ios | 4,99€ |
| 24 | DeFarbenblinde | Kleurherkenning: Helpt kleurenblinde mensen kleuren te onderscheiden. | Ios | 1,09€ |
| 25 | ColorGrab | Kleurherkenning: Kleurherkenning met de smartphonecamera en daaropvolgende spraakuitvoer (door op de volumeknop te drukken) | Androïde | vrij |
| 26 | Wees mijn ogen | Een slechtziende gebruiker heeft een probleem en geeft dit via een videogesprek door aan de community. Een vrijwilliger wordt vervolgens via de app met de persoon verbonden om direct op het probleem te reageren en zo het probleem snel en eenvoudig op te lossen. | Android iOS | vrij |
| 27 | Greta | Deze app biedt audiobeschrijvingen voor films en dvd's. | Android iOS | vrij |
| 28 | Mbraille | Met deze app ontvangt de gebruiker een mobiel brailletoetsenbord. | Ios | vrij |
| 29 | BigBrowser - door Braille Insitute | BigBrowser dient als een browser die speciaal | Ios | vrij |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 23 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | aangepast aan de behoeften van gebruikers met een visuele beperking . |  |  |
| 30 | Viskey | Viskey is een alternatief smartphonetoetsenbord voor slechtziende IOS-gebruikers. Het biedt grotere letters en opvallende kleuraanpassingen. | Ios | vrij |
| 31 | MD\_evReader | De MD\_evReader geeft eBooks weer in de vorm van een nieuwsfeed. | Android iOS | Vrij |
| 32 | Kuubus · | Kuubus verbindt gebruikers met de gelijknamige Facebookpagina en voorziet slechtzienden en blinden van berichten die hen aangaan. Er is ook een zoekfunctie die kan worden gebruikt om te zoeken naar audiofilms, audioboeken, enz. | Android iOS | Vrij |

Tabel H: Mobiele applicaties voor blinden en VIP's

1. Vind werktevredenheidsniveau van blind & VIP, hun collega's en hun werkgevers.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | De verborgen meerderheid in Oostenrijk | Fred Reid en Philippa Simkiss | 2012 | De algemene situatie van mensen met een handicap op de Oostenrijkse arbeidsmarkt en de maatregelen ter ondersteuning van hen worden uitvoerig besproken door de heer Oliver Koenig in het verslag getiteld " Werkgelegenheid voor gehandicapten in Europese landen: Oostenrijk". |

1. Vermeld andere studies van blinden en VIP's die beschikbaar zijn in uw land.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Naam | Auteur | Publis hed Jaar | Korte beschrijving |
| 1. | Percepties over gezondheidsvoordelen van het bezit van geleidehonden in een Oostenrijkse populatie van blinde mensen  met en zonder geleidehond | Lisa Maria Glenk, Lucie Pˇribylová, Birgit Ursula Stetina, Sami Demirel, KarlWeissenbacher | 7 juli  2019 | Gezondheidsvoordelen van het bezit van geleidehonden in een Oostenrijkse populatie van blinden met en zonder geleidehond |
| 2 | Bachelorproef: | Ontwikkeld door: Croft | 14 | De rol van sociale instellingen |
| Autonome mobiliteit | Tamara en Ruffiner | Juni | en organisaties in de |
| voor mensen met een | Denise | 2020 | begeleiding en |
| Visuele beperking | Start van de studies: | Mensen helpen met een visuele |
| BAC17 / specialisatie | stoornis in het gebruik |
| in de sociale opvoeding | openbaar vervoer routes. |
| en sociaal werk |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 24 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Begeleidende docent: Mattig Astrid |  | Geïllustreerd aan de hand van het voorbeeld van Oberwallis en de stad Bern. |
| 3. | STEUNGROEP VOOR NATIONAAL ACTIEPLAN GEHANDICAPTEN 2012-  2020: Statistieken (BEGLEITGRUPPE ZUM NATIONALEN AKTIONSPLAN BEHINDERUNG 2012-  2020) | BASMK:Verslag | 19 april  2013 | Tijdens de constituerende vergadering van de adviesgroep voor het Nationaal Actieplan Handicap op 23 oktober 2012 hebben de leden de wens geuit om bestaande statistische gegevens samen te stellen. op mensen met een handicap. |
| 4. | De culturele erfgoedervaring van visueel gehandicapte toeristen: een inzicht  buiten het zicht https://www.researchga te.net/publication/2837 91528 | Kim Boes | mei 2014 | Dit proefschrift rapporteert de bevindingen van een kwalitatief onderzoek, waarin het cultureel erfgoed werd onderzocht.  ervaring van slechtzienden. De studie onderzocht de juxtaposing en samenvallende aard van  erfgoed en toegankelijk toerisme met het oog op het waarborgen van "toerisme voor iedereen" in cultureel erfgoed. |
| 5. | Armoede en kansen voor inclusie  in Oostenrijk Indicatoren voor het toezicht op de  nationaal strategisch plan 2008-11  (Armoede en kansen voor inclusie  in Oostenrijk Indicatoren voor het toezicht op de  nationaal strategisch plan 2008-11) | Statistik Oostenrijk | Oktob er 2009 | Indicatoren voor sociale inclusie in Oostenrijk en de Europese Unie De lidstaten van de Europese Unie hebben gemeenschappelijke doelstellingen voor het sociaal beleid. Om de verwezenlijking van deze doelstellingen objectief meetbaar te maken , hebben de Europese instellingen de regelmatige waarneming op basis van statistische indicatoren vastgesteld. |
| 6. | Instellingen van de Salzburger accommodatie aanbieders  naar barrièrevrij toerisme (Einstellungen der Salzburger Beherberger zum barrierefreien Tourismus) | Dr. Markus Lassnig e-Motion - ICT-competentiecentrum voor de  Toerisme, sport en vrijetijdsindustrie  c / o Salzburg Research [markus.lassnig@salzb urgresearch.at](mailto:markus.lassnig@salzburgresearch.at) | 2008 | Instellingen van Barrièrevrij toerisme in Salzburg |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 25 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 7. | Personen met een handicap Resultaten van de microcensus aanvullende vragen 4e kwartaal 2015 Statistieken Oostenrijk,  2016 | Sozial Ministerium<http://statistik.at/web>  \_de/statistiken  /menschen\_und\_gesel lschaft/ gesundheit/gesundhei tszustand  /gesundheitliche\_beei ntraechtigungen/inde x.html | 2016 | In Oostenrijk wordt - net als in veel andere landen - de verzameling van statistische gegevens over personen met een handicap slechts in beperkte mate gedekt door administratieve gegevensbronnen. Daarom werden in het kader van de microcensus herhaaldelijk speciale programma's over permanente beperkingen of handicaps uitgevoerd. |
| 8 | De definitie van blindheid wijzigen | Wereldgezondheidsorganisatie |  | ARGUMENTEN VOOR HERZIENING  Er zijn vijf kwesties die de noodzaak dicteren om een herziening van de  huidige definitie en categorisatie. |
| 9 | Wereldrapport over visie | Wereldgezondheidsorganisatie | 2019 | Het Wereldrapport over visie probeert actie in landen te stimuleren om deze uitdagingen aan te pakken door geïntegreerde mensgerichte oogzorg (IPEC) voor te stellen als een benadering van de versterking van het gezondheidssysteem die de basis legt voor dienstverlening om tegemoet te komen aan de behoeften van de bevolking. |
| 1 | Een toolkit voor organiseren | Wereldgezondheid | 2020 | Het doel van deze toolkit is om |
| 0 | evenementen op de | Organisatie | ondersteuning van de regionale en |
| Wereldrapport over visie | landenkantoren en onze partners |
| over de hele wereld in planning |
| effectieve evenementen op de wereld |
| rapporteren over het gezichtsvermogen of over oogzorg |
| meer in het algemeen. |
| 1  1 | Wereldrapport over visie  Samenvatting | Wereldgezondheidsorganisatie | 2019 | Samenvatting over Visie |
| 1 | Bewustwording van recurrente | Takahiro Miura, Yuya | 2020 | vragenlijst enquête over |
| 2 | educatie over visueel | Otsuka ( Masatsugu) | hun werking |
| verzwakt | Sakajiri, Junji Onishi | condities en continu |
| werknemers: A | leercursussen |
| vragenlijst enquête |
| over hun werking |
| voorwaarden en |
| continu leren |
| Cursussen. |
| 1 | Visuele beperking en | Wereldgezondheid | 2010 | Globale schattingen van visuele |
| 3 | Blindheid 2010 | Organisatie | bijzondere waardevermindering: 2010, |
| 1 | Wereldwijde gegevens op visual | Wereldgezondheid | 2010 | Wereldwijde gegevens op visual |
| 4 | Beperkingen | Organisatie | Beperkingen 2010 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 26 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1  5 | Overzicht  van de horizontale kwestie van handicaps in Oostenrijk | Ministerie van Sociale Zaken | mei 2020 | horizontale kwestie van handicaps in Oostenrijk |
| 1 | Veelomvattend | Adele Crudden | 1999 | Een nationale postenquête van 176 |
| 6 | Onderzoek van barrières | Lynn W. McBroom | werknemers die |
| naar Werkgelegenheid | Amy L. Vilder | blind of slechtziend gevonden |
| Onder personen die | J. Elton Moore | dat werkgelegenheidsbarrières |
| Blind of visueel | inbegrepen attitudes van werkgevers |
| Verzwakt | en het grote publiek; |
| vervoersproblemen; en |
| gebrek aan toegang tot afdrukken, adaptief |
| apparatuur, en |
| Accommodaties. Strategieën om |
| het overwinnen van barrières lijkt |
| gericht op een individu |
| basis, in plaats van vanuit een macro |
| of beleidsperspectief . |
| 1 | NATIONAAL ACTIEPLAN | Minister van | 2012 | Het Nationaal Actieplan |
| 6 | OVER HANDICAP 2012 – | Arbeid, Sociale Zaken | beschrijft de huidige situatie |
| 2020 | en Consument | in elk speciaal veld, formuleert |
| Bescherming | beleidsdoelstellingen en bevat |
| 250 maatregelen met |
| overeenkomstige tijdlijnen en |
| Verantwoordelijkheden. In lijn met |
| mainstreaming van handicaps, de |
| maatregelen moeten worden toegepast door |
| de afzonderlijke federale ministeries |
| volgens hun |
| verantwoordelijkheden, omdat de |
| rechten van mensen met een handicap |
| zijn mensenrechten , en zij |
| bedek alle gebieden van het leven. |
| 1 | De verborgen meerderheid in | Fred Reid en Philippa | 2012 | De algemene situatie van mensen |
| 7 | Oostenrijk | Simkiss | met een handicap in de Oostenrijkse |
| arbeidsmarkt en de |
| maatregelen ter ondersteuning van |
| ze zijn uitgebreid |
| gerecenseerd door Mr. Oliver Koenig |
| in het verslag getiteld |
| "Tewerkstelling van gehandicapten |
| Mensen in Europese landen: |
| Oostenrijk". |
| 1 | DE VERBORGEN MEERDERHEID | Fred Reid en Philippa | 2013 | Een studie van economische inactiviteit |
| 8 | Samenvattend rapport | Simkiss | bij blinden en visueel |
| gehandicapten in Zweden, |
| Duitsland, Roemenië, |
| Nederland, Polen, Frankrijk |
| en Oostenrijk |
| 1 | NUL PROJECT | Michael Fembek, | 2012 | Enquête naar 23 sociale indicatoren over |
| 9 | VERSLAG 2013 | Thomas H. Slager | de uitvoering van de |
| Ingrid Hein |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 27 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | en Caroline Wallner- Mikl |  | VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap in 55 landen   * Enquête naar 10 sociale indicatoren gericht op de werkgelegenheid van personen   met een handicap in 82 landen   * 40 Innovatieve praktijken die de werkgelegenheid bevorderen   van personen met een handicap   * 11 Innovatief beleid ter bevordering van de werkgelegenheid van personen met een handicap |
| 2  0 | Sociaal beleid analyseert SOCIAAL VERSLAG | Sozial Ministerum | 2017 | Deze eerste tien hoofdstukken geven een uitgebreid overzicht van de werkterreinen van het ministerie van Sociale Zaken en richten zich op maatregelen en inhoud in de verslagperiode 2015-2016. |
| 2 | Federale overheid | sozialministerium.at | 22. | Dit verslag biedt een |
| 1 | verslag over de situatie | Augustus | uitgebreid overzicht van de |
| van de mensen met | 2017 | Ontwikkelingen |
| handicaps in Oostenrijk | in het gehandicaptenbeleid van 2008 tot |
| 2016 | 2016, met name op het gebied van de |
| tenuitvoerlegging van de |
| VN-Verdrag inzake de rechten van |
| Personen met een handicap en |
| het Nationaal Actieplan 2012 - |
| 2020. |
| 2 | OOSTENRIJKS STAATSBURGER | CRPD Oostenrijk | Wenen | Het verslag weerspiegelt substantiële |
| 2 | RAAD VAN PERSONEN | , | tekorten en uitdagingen in termen van |
| MET EEN HANDICAP | Januar | van de uitvoering van de |
| (Alternatief verslag) | y 2013 | CRPD door Oostenrijk en bevat |
| belangrijkste aanbevelingen. |
| 2 | VERENIGDE NATIES | Europese Blindenunie |  | artikel 7, artikel 9, artikel 11, |
| 3 | VERDRAG INZAKE DE | http://www.euroblind | artikel 12, artikel 13, artikel 16, |
| RECHTEN VAN MENSEN | .org/conventie | artikel 20, artikel 21, artikel 24, |
| MET EEN HANDICAP | artikel 25, artikel 26, artikel 27, |
| (CRPD) | artikel 28, artikel 29, artikel 30, |
| Artikelen met betrekking tot | Artikel 33 |
| Blind en gedeeltelijk |
| ziende mensen in |
| Oostenrijk |

*Tabel I: andere studies van blinden en VIP's die in uw land beschikbaar zijn*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 28 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

Steunregelingen

1. Beschrijf de AT-voorzieningsregelingen die in uw land beschikbaar zijn.

* De mate waarin AT wordt gefinancierd voor blinden of slechtzienden in Oostenrijk hangt af van hun status in de samenleving: mensen op het werk krijgen normaal gesproken financiering voor de AT ze hebben nodig van de hierboven genoemde Sozialiminsteriumservice. Het Sozialministerium is echter niet verplicht om een financiering te verstrekken - het zal financiering verlenen op basis van hun essimatie.
* Mensen uit de doelgroep die niet aan het werk zijn of met pensioen zijn, kunnen financiering van AT aanvragen bij de overheid van de federale staat waarin ze wonen. Helaas zijn de beschikbare middelen hiervoor vrij beperkt. Leerlingen of studenten hebben helemaal geen recht op publieke steun voor hun AT - ze moeten donaties verzamelen, meestal van liefdadigheidsorganisaties.
* Het belangrijkste bedrijf in Oostenrijk dat IT voor blinden en VI-mensen verkoopt en ondersteunt, is Videbis:<https://www.videbis.at/>

1. Wat zijn de verschillende speciale onderwijscursussen die beschikbaar zijn voor blinden en VIP's in uw land?

Speciaal onderwijs wordt gegeven aan blinden en VIP door de twee eerder genoemde scholen:

* Bundes-Bildungsinstitut - Schwerpunkt Sehen
* Kompetenzzentrum für Hör- und Sehbildung: Caritas Linz
* In Oostenrijk zijn scholen wettelijk verplicht (schulunterrichtsgesez en schulorganisaitonsgesetz vermeld) om inclusief onderwijs toe te kennen aan blinde en VI-leerlingen. Dit gebeurt echter vaak niet omdat ondersteunende leraren, met de nodige kwalificaties om met de beperking om te gaan, niet altijd beschikbaar zijn. De leerkrachten zelf, samen met de nexessary begeleiding en expertise, worden geleverd door de twee eerder genoemde scholen:
* *Bundes-Bildungsinstitut - Schwerpunkt Sehen*
* *Kompetenzzentrum für Hör- und Sehbildung: Caritas Linz*

1. Wat zijn de verschillende soorten financiële steunregelingen die beschikbaar zijn voor blinden en VIP's?

* De Republiek Oostenrijk kent aan elke blinde of slechtziende een financiële steun toe die Pflegegeld [Zorgondersteuning] wordt genoemd . Voor een handelingsblinde is dit ongeveer 500 Euro per maand.

1. Wat zijn de beschikbare ondersteuningsregelingen die werkgevers ten goede komen voor het inhuren van blinden en VIP's in hun organisatie?

* De belangrijkste organisatie hier is wederom de Sozialministeriumdienst genoemd onder

a. – het ondersteunt blinden en slechtzienden bij hun integratie op de arbeidsmarkt, en het ondersteunt ook hun werkgevers door hen financiële voordelen toe te kennen wanneer zij een persoon met een handicap in dienst te nemen.

1. Beschrijf de beste praktijken van steunregelingen voor de tewerkstelling van blinden en VIP's.

* Het hierboven genoemde Sozialministeriumdienst verleent financiële steun aan bedrijven die onder bepaalde voorwaarden personen met een handicap in dienst willen nemen.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 29 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

1. Wat zijn verschillende ondersteuningsprogramma's voor onderwijs en counseling beschikbaar voor blinden en VIP's in uw regio?

Begeleiding voor blinden en slechtzienden in Oostenrijk wordt aangeboden door deze organisaties die hier al worden genoemd:

* + Blinden- und Sehbehindertenverband Österreich
  + Hilfsgemeinschaft der Blinden und Sehschwachen Österreichs
  + Sozialministeriumservice
  + Onderwijsondersteuning voor blinde en slechtziende leerlingen wordt aangeboden door de twee hier al genoemde scholen:
  + Bundes-Bildungsinstitut - Schwerpunkt Sehen
  + Kompetenzzentrum für Hör- und Sehbildung: Caritas Linz

1. Vermeld de verschillende ondersteunde en opvangwerkondersteuningsprogramma's voor blinden en VIP's die in uw land beschikbaar zijn.

Bron:<http://www.euroblind.org/convention/article-27/austria>

Zie de onderstaande problemen in de bovenstaande link.

*Maatregelen ter ondersteuning van werkgevers, Maatregel ter ondersteuning* van  *werknemers met een handicap, Tewerkstelling van blinde en slechtziende vrouwen, Zelfstandige arbeid, Beroepsrevalidatie en -opleiding, Stimuleringsmaatregelen om werk te verrichten werknemer met een handicap, Wettelijke verplichting om mensen met een handicap in dienst te nemen*,  *Beroepskeuzevoorlichting, Hoofdberoep* uitgeoefend  *door werknemers met een visuele handicap, Wettelijke erkenning van gehandicapten werknemersstatus, vakbond en werknemer met een handicap.*

1. Wat zijn de inclusieve en toegankelijke hulpmiddelen voor arbeidsbemiddeling die in uw regio beschikbaar zijn voor de tewerkstelling van blinden en VIP's?
   * <https://www.ams.at/arbeitsuchende>
2. Wat zijn de verschillende werkassistentiediensten voor blinden en VIP's die beschikbaar zijn in uw regio?
   * <https://www.ams.at/arbeitsuchende>
   * [https://www.uibk.ac.at/universitaet/welcome/downloads-Engels/001\_leben\_und\_arbeiten\_en\_bfrei.pdf](https://www.uibk.ac.at/universitaet/welcome/downloads-englisch/001_leben_und_arbeiten_en_bfrei.pdf)
3. Vermeld de andere steunregelingen die beschikbaar zijn voor blinden en VIP's.

Persoonlijke assistentie:

* + In Oostenrijk wordt persoonlijke assistentie verleend aan mensen met een handicap door de regeringen van de negen deelstaten van Oostenrijk. Helaas verschillen de voorwaarden waaronder de bijstand wordt verleend van federaal land tot federaal land, hetzelfde geldt voor de mate waarin bijstand wordt verleend.
  + vormings- en (her)kwalificatieregelingen om blinden en VIPs voor te bereiden op de 1e arbeidsmarkt arbeidsmarktinclusieondersteunende regelingen
  + Het project ABAK - Arbeitsassistenz für AkademikerInnen mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung [Work Assistance for Academics with Sisabilities and/or Chronical Diseases] – [http://www.abak.at](http://www.abak.at/) -offers to disabled mensen of mensen met chronische ziekten die zich opleiden om zich te positioneren op de arbeidsmarkt en contacten met potentiële werkgevers.
  + Werkbegeleiding wordt aangeboden door Verein Miteinander:  https://www.miteinander.com/

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 30 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

Wetgeving, beleid en administratie

1. Noem de beleidsmaker die werkt voor blinden en VIP.
   * De Oostenrijkse federale regering is beleidsmaker voor mensen met een handicap in Oostenrijk. Het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap is op 26 oktober 2008 in Oostenrijk in werking getreden. Ter uitvoering van dit verdrag heeft het ministerie van Sociale Zaken in samenwerking met alle andere federale ministeries. Voor het eerst sinds het Gehandicaptenconcept van de Oostenrijkse regering van december 1992, dat inmiddels op vele terreinen is geïmplementeerd, is er nu opnieuw een alomvattende strategie voor het Oostenrijkse gehandicaptenbeleid in de vorm van het NAP.
   * NATIONAAL ACTIEPLAN INZAKE HANDICAP 2012-2020, Strategie van de Oostenrijkse federale regering voor de uitvoering van het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap
2. Wat zijn de verschillende sociale zekerheidswetten en ondersteuning die beschikbaar zijn voor blinden en VIP's in uw regio?

De sociale zekerheid wordt voornamelijk geregeld door het Bundespflegegeldgesetz :  [https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10 008859](https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&amp;Gesetzesnummer=10008859)

<https://www.bundeskanzleramt.gv.at/en/federal-chancellery/accessibility.html>

1. Wat zijn verschillende wetten en beleidsregels beschikbaar voor blinden en VIP's in de onderwijssector ?
   * Onderwijszaken van leerlingen met een handicap, in het bijzonder de verplichting van de scholen om inclusief onderwijs aan te bieden, worden geregeld door het Schulunterrichtsgesetz [wet op het onderwijs op scholen]

-

[https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer](https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&amp;Gesetzesnummer=10009600)

[=10009600](https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&amp;Gesetzesnummer=10009600) – en door het Schulorganisationsgesetz [Wet op de organisatie van scholen] -  [https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer](https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&amp;Gesetzesnummer=10009265)

[=10009265](https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&amp;Gesetzesnummer=10009265)

1. Wat zijn de verschillende wetgevingen, beleid en administratie voor blinde en VIP-tewerkstelling ?
   * Dit wordt voornamelijk geregeld door het Behinderteneinstellungsgesetz (wet op de tewerkstelling van gehandicapten ): [https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer](https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&amp;Gesetzesnummer=10008253)

[=10008253](https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&amp;Gesetzesnummer=10008253)

* + De wet regelt onder meer de bijzondere bescherming van gehandicapten tegen beëindiging van hun eerder genoemde arbeidsovereenkomst . Bovendien verplicht het elk bedrijf om één persoon met een handicap in dienst te nemen voor elke 50 niet-gehandicapte werknemers. De wet voorziet echter in een mechanisme om deze verplichting te omzeilen door een bepaalde vergoeding te betalen, in het Duits Ausgleichstaxe genoemd. Deze vergoedingen worden geïnd in een speciaal fonds, in het Duits Ausgleichstaxfonds genaamd, waaruit, zoals hierboven vermeld, ondersteunende technologie voor gehandicapten op het werk wordt gefinancierd.

1. Wat zijn de verschillende wetgevingen, beleid beschikbaar voor antidiscriminatie van blinden en VIP?
   * Non-discriminatie wordt geregeld door het *Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz* [federale wet inzake de gelijkschakeling van personen met een handicap]: [https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer](https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&amp;Gesetzesnummer=20004228)

[=20004228](https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&amp;Gesetzesnummer=20004228)

* + Als iemand zich gediscrimineerd voelt, kan hij of zij een klacht indienen tegen de discriminatie volgens die wet. Het is echter een wezenlijk nadeel van de wet dat het niet zal verplichten

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 31 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

de persoon of organisatie die de discriminatie heeft veroorzaakt om deze te verwijderen - in plaats daarvan wordt een financiële vergoeding van niet meer dan 2000 euro betaald aan de persoon die de reden voor de rechter. Er is echter een alternatief: als voorwaarde voor een gerechtelijke procedure in een zaak van discriminatie, moet de eiser proberen een bemiddelingsprocedure in te leiden, genoemd *Schlichtungsverfahren* in het Duits. Een dergelijke procedure wordt gratis georganiseerd door de *Sozialministeriumservice* . De tegenstander is niet verplicht om deel te nemen aan de bemiddeling, hij of zij wordt gewoon uitgenodigd. Als hij of zij niet op de uitnodiging ingaat of als de bemiddeling mislukt, kan de eiser een gerechtelijke procedure starten. Het bleek echter dat de bemiddelingsprocedure vrij vaak kan plaatsvinden en dat deze vaak tot een bevredigender oplossing leidt dan een gerechtelijke procedure – er werden veel gevallen gemeld waarin de verzoening zelfs leidde tot een opheffing van de discriminatie

1. Wat zijn de verschillende wetgevingen en beleidsregels die beschikbaar zijn voor blinden en VIP's voor toegankelijkheid?
   * *Toegankelijkheid in de Bondskanselarij*

De Bondskanselarij engageert zich om het hoogste niveau van toegankelijkheid in haar invloedssfeer te verzekeren. Dit geldt zowel voor de officiële gebouwen als voor de websites van de Bondskanselarij.

* + *Toegankelijkheid in officiële gebouwen*

*De gebouwen van de federale kanselarij hebben verschillende wijzigingen en verbeteringen ondergaan en ondergaan deze nog steeds* om  *ze zo toegankelijk* mogelijk  *te maken.*

*Meer informatie is beschikbaar in het Duits: Barrierefreiheit in Amtsgebäuden.*

* + *Rail*

*Bron:* [*http://www.euroblind.org/convention/article-9/austria*](http://www.euroblind.org/convention/article-9/austria)

* + *Geleidehonden*

Bron:<http://www.euroblind.org/convention/article-9/austria>

* + *Webtoegankelijkheid*

De Bondskanselarij spant zich in om de toegang tot haar informatie en diensten voor iedereen te waarborgen. Alle websites van de Bondskanselarij van Oostenrijk zijn van plan om de Web Accessibility Guidelines (WCAG) 2.0 van W3C / WAI te bereiken.

Dit is echter niet altijd mogelijk met de huidige technische middelen. Informatie over de stand van zaken van de barrièrevrije implementatie is te vinden op de webpagina Help / Toegankelijkheid. <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/en/federal-chancellery/accessibility.html>

1. Wat zijn de wetgeving en het beleid dat beschikbaar is voor assistieve technologieën van blinden en VIP?

Zoals hierboven vermeld, wordt ondersteunende technologie voor mensen op het werk gefinancierd door de Sozialministerumservice. Het geld komt uit het hieronder genoemde Ausgleichstaxfonds.

1. Wat zijn de wetgeving en het beleid voor persoonlijke assistentie van blinden en VIP's?

Persoonlijke bijstand wordt verleend door de regeringen van de negen deelstaten, die Oostenrijk vormen, met als nadeel dat de voorwaarden waaronder de bijstand wordt verleend en de omvang van de bijstand van de financiering verschilt grotendeels van de ene federale staat tot het andere federale land. In het federale landUpperOostenrijk wordt persoonlijke bijstand bijvoorbeeld geregeld door het *Chancengleichheitsgesetz* [wet op gelijke kansen]: [https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=LROO&Gesetzesnummer=20000514](https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=LROO&amp;Gesetzesnummer=20000514)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 32 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

1. Vermeld andere wetgevingen, beleid en administratie die beschikbaar zijn voor blinden en VIP's.

Wetgeving ter vergemakkelijking van de mobiliteit van personen met een handicap:

De Oostenrijkse wet op de gelijkheid van gehandicapten (BGBl. I Nr. 82/2005 (Externe link)) en het Nationaal Actieplan (NAP 2012-2020, 24 juli 2012) bevatten maatregelen die ook betrekking hebben op mobiliteit/bereikbaarheid. Helaas heeft elke regio zijn eigen regelgeving op het gebied van bouw, waardoor het zeer heterogeen is. Een Oostenrijks initiatief probeert op dit moment deze wetten te harmoniseren. (<http://www.euroblind.org/convention/article-20/austria>)

U kunt gedetailleerde Desktop Reasearch en Extra Studies vinden op deze link:<https://drive.google.com/drive/folders/1k2Gw_VTq-lfZ7bGcDB-eOqtixy3kjyc2?usp=sharing>

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 33 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

Oostenrijk FocusGroep: Samenvattende *evaluatie van de focusgroep meeting methodologie*

Er werd een focusgroepdiscussie gehouden om informatie te verzamelen in een vrije uitwisseling van ideeën, suggesties en

zorgen over hoe blinden en slechtzienden het doen in hun werkomgeving en hoe ze worden geïntegreerd op de arbeidsmarkt. Met welke obstakels en barrières worden zij dagelijks geconfronteerd en welke kansen en participatiemogelijkheden kunnen worden geboden door voortschrijdende digitalisering en voortschrijdende technologie Prestaties?

Selectie van deelnemers

Deze focusgroepdiscussie bestond uit 5 mannelijke deelnemers, werkzaam in het midden- en hoger management van publieke en private instanties voor mensen met een handicap. De werkgelegenheidsactiviteiten van de panelleden variëren van counseling, werving, training tot het verstrekken van ondersteunende hulpmiddelen in de vorm van schoolmateriaal om mensen te voorzien en te ondersteunen met een handicap, met name blinden en slechtzienden, in hun dagelijks leven, tijdens hun studie en op weg naar werk. De meerderheid van de deelnemers (60%) had geen handicap. Van de 2 mensen met een handicap was er één blind en de ander een mobiliteitsbeperking.

Inleidende vragen

De focusgroepdiscussie begon met een korte inleiding waarin het onderzoeksproject werd beschreven. Na de presentatieronde werd in de plenaire vergadering een aantal vragen besproken:

1. Hoe beoordeelt u de situatie op de arbeidsmarkt voor blinden en slechtzienden ?
2. Wat is de belangrijkste vaardigheid om te overleven op de arbeidsmarkt ?
3. Wat zijn de belangrijkste barrières en hiaten voor de werkgelegenheid van blinden en slechtzienden op de arbeidsmarkt ?
4. Wat zijn de specifieke begeleidingsbehoeften en dagelijkse strategieën die worden toegepast om mogelijke barrières en hiaten op te vangen?
5. Wie zie jij als de hoofdverantwoordelijke voor het opnemen van blinden en VIP's op de arbeidsmarkt?
6. Is er volgens u een minimumniveau van opleiding/training dat blinden en VIP's zouden moeten hebben om betere kansen/perspectieven op de arbeidsmarkt te hebben?
7. Welke vaardigheden/competenties moeten blinden of VIP's hebben/leren voor betere baanperspectieven?
8. Zijn er (oude/nieuwe) vakgebieden die bijzonder geschikt zijn voor blinden/VIP's?
9. Wat moet de volgende stap zijn, waar moeten we beginnen om de situatie van blinden en VIP's op de arbeidsmarkt te verbeteren?

*Focusgroep Resultaten Barrières en Hiaten Onderwijs* (Vraag 3, 6)

Binnen deze discussie is er een algemene overeenstemming dat laag onderwijs de salarissen beïnvloedt en belemmeringen opwerpt voor succesvol werk. Alle deelnemers waren het eens over een minimumopleidingsniveau en dat inclusief, toegankelijk onderwijs belangrijk is voor mensen met een handicap voor hun deelname aan het beroepsleven, hun financiële zekerheid en de mogelijkheid om een autonoom leven te leiden. Verplicht en inclusief onderwijs wordt echter vaak belemmerd door onvoldoende ondersteuning en gebrek aan gelijke toegang tot de onderwijssector.

Tijdens de onderwijsperiode moeten blinde of slechtziende studenten veel meer inspanning en obstakels overwinnen dan studenten zonder visuele beperking. Een deelnemer betoogde dat het bijna

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 34 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

onmogelijk voor blinde of slechtziende studenten om deel te nemen aan een beroepsstage omdat reguliere studies voor deze studenten veel inspannender zijn dan fysieke en tijdsbronnen worden vaak niet gegeven om stage te lopen. Het gebrek aan beroepsopleiding kan echter een negatief effect hebben op latere werkgelegenheidskansen en functie-eisen.

*Werk en werkloosheid* (vraag 1, 2, 8)

Hoewel Oostenrijk afhankelijk is van werkgelegenheidsquota voor personen met een handicap, zijn blinden en VIP's nog steeds aanzienlijk ondervertegenwoordigd op de arbeidsmarkt en hebben ze veel meer kans om te worden getroffen door werkloosheid of precaire arbeidsomstandigheden. Deze personen hebben ook meer moeite om een voltijdse baan te vinden en het aandeel deeltijdwerkers of marginale werknemers is hoger voor blinden en slechtzienden . dan voor mensen met een andere beperking.

*"In Oostenrijk zal het werkloosheidspercentage onder blinden en slechtzienden waarschijnlijk meer dan 50% bedragen,*

*vergelijkbaar* met  *de cijfers in de VS."*

Verschillende redenen voor dit hoge werkloosheidspercentage werden genoemd, zoals algemene en te brede functie-eisen, de houding van werkgevers ten opzichte van blindheid of visuele beperking, vooroordelen en discriminatie bij aanwerving, ontoegankelijke werkomgeving en -omstandigheden, gebrek aan kennis of opleiding van werkgevers met betrekking tot de behoeften en vereisten van blinden en VIP's, onwetendheid van werkgevers en onzekerheid over de capaciteiten van blinden en VIP's.

*"(...) waarom*  het naar  *mijn mening zo moeilijk is voor mensen met een visuele beperking om aan een baan* te  *komen , komt door de brede functieomschrijving op veel gebieden, dat het gewoon onmogelijk om het 100%* te  *dekken*,  *als je een bepaalde beperking hebt.*  *Als je die banen zou afbreken*,  *denk ik dat er veel meer mogelijkheden zouden zijn* om  *mensen met een visuele beperking of blindheid aan te nemen*."

Alle panelleden verklaarden dat het gebrek aan kansen als gevolg van een visuele beperking een belangrijke barrière vormt voor het vinden van een baan. Blinden en VIP's in het algemeen hebben beperkte en beperkte carrièrekeuzes of perspectieven en zitten vast in traditionele werkgebieden (zoals borstelmakers, mandenmakers, masseurs of callcentermedewerkers).

*"Hier zie ik een fundamenteel probleem, waarom we moeite hebben* om  *banen* te  *krijgen die specifiek zijn voor blinden* *en hun mogelijkheden en in lijn zijn* met  *hun opleiding.*  *Want de private sector wil flexibel* omgaan  *met de druk van de vrije markt.*  *Om deze reden wil* het  *geen risico's nemen en neemt het liever mensen in dienst die* flexibel  *zijn.*   *Je kunt de werkgevers* dus  *altijd vertellen* wat  *blinden en slechtzienden* kunnen en dat  *dit veel meer is dan borstelbinding en massage.*  *Maar helaas, in mijn ervaring, is de bereidheid om verder* te  *denken heel vaak een slachtoffer van de economische overwegingen van de respectieve bedrijven.,*

Zoals gezegd was een belangrijk onderwerp de onzekerheid van de werkgever en zijn houding ten opzichte van mensen met een beperking. Werkgevers weten niet hoe ze moeten omgaan met blinden of VIP's en om deze reden kunnen blinden of VIP's niet concurreren met ziende werknemers, omdat ze vaak niet de gelegenheid om hun vaardigheden te bewijzen. Werkgelegenheidsproblemen kunnen worden beïnvloed door de bezorgdheid van de werkgever over vaardigheden, flexibiliteit en uithoudingsvermogen van blinde of slechtziende mensen. Aannames over "waargenomen" kosten voor hulpmiddelen, voeding of hulpmiddelen in verband met het in dienst nemen van een gehandicapte persoon is een andere genoemde factor die de tewerkstelling van blinden en VIP's belemmert.

*Beleid en wetgeving* (vraag 1, 3, 4, 6)

Benaderingen zoals compensatiebetalingen van werkgevers die niet voldoen aan het vereiste wettelijke quotum van gehandicapte werknemers zijn de belangrijkste punten van kritiek van alle deelnemers. Aan de ene kant is de

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 35 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

panelleden zijn voorstander van het afschaffen van deze compenserende belasting of op zijn minst van het substantieel verhogen van de boete die moet worden betaald in geval van niet-naleving. Ze pleiten er ook voor om de compenserende belasting niet af te schaffen bij een kleine tewerkstelling, maar alleen bij een deeltijdbaan.

"Het  *gaat er immers*  om een  *vergoeding te betalen voor iemand die ik in dienst heb, en ik betaal mijn schoonmaakster niet eens zo weinig als ze marginaal bij mij in dienst is*.  *Dus, of je verhoogt de belasting*  met  *een reëel bedrag en zegt dat als je geen mensen met een handicap inhuurt*,  *je echt één persoon betaalt en dat is een minimumsalaris."*

*"(...) Ik denk dat het vergelijkbaar is, het is te weinig.*  *Het is geen budget voor een groot bedrijf.*  *(...)*  *Het is niet echt de motivatie achter* het  *inhuren van een gehandicapte* om  *deze compenserende belasting te compenseren*,  *want het is min of meer peanut."*

Daarnaast voegt een deelnemer toe:

*"(...) laat het aan onze kennis en vaardigheden over of we een baan vinden of niet.*  *En niet dat we door de overheid gedwongen worden of dat de werkgever gedwongen wordt iemand in dienst te nemen."*

De situatie is vergelijkbaar met de bescherming tegen ontslag van mensen met een handicap en de meerderheid stelt dat dit meer een obstakel dan een opluchting is en dat de De bereidheid om bevoorrechte gehandicapten in dienst te nemen is hierdoor niet significant toegenomen.

Kortom, de deelnemers zijn voorstander van meer gehandhaafde en strenge wetgeving die restrictiever is tegen discriminatie, vergelijkbaar met die in de VS, en dus voorziet in meer dan minimale en voor veel bedrijven belachelijke compensatie.

*"Ik denk dat dit alles gemakkelijker te implementeren zou zijn als we wetgeving zouden hebben die, in het geval van discriminatie, meer zou zien dan alleen een vergoeding voor schade, maar* die  *ook zou bestaan. de afschaffing van discriminatie vereisen.*  *(...)*  *Als* het  *echter altijd mogelijk* is om  *met*  een *heel kleine financiële uitgave een troostplek uit te delen*,  *maar de discriminatie blijft bestaan, dan zal het systeem nooit veranderen."*

*Toegankelijkheid* (vraag 3, 4, 9)

Beperkte toegankelijkheid en ontoegankelijke systemen werden in deze discussie geïdentificeerd als verdere belemmeringen voor succesvol werk voor mensen met een visuele beperking. Zoals een panellid uitlegde:

"*Toegankelijkheid in de digitale wereld is helaas geen vanzelfsprekendheid , maar een vrij zeldzaam voorrecht (...)*

*Maar toegankelijkheid moet gewoon een ingebouwd iets zijn* waar  *we het niet meer* over  *hoeven te hebben.* "

"Dit *is ook een van die dingen waar je zou moeten beginnen, en de softwareontwikkelaars verantwoordelijk moet maken en zeggen dat als je een product bouwt*,  *dit product moet*  toegankelijk  *zijn.*  *Zodat het voor alle mensen* toegankelijk  *is (...)."*

Toegankelijkheid moet niet alleen in juridische zin worden vastgesteld, maar ook in de context van daadwerkelijke toegankelijkheid. De deelnemers zijn ervan overtuigd dat iets snel door de wet als barrièrevrij wordt gedefinieerd, maar dat dit niet per se betekent dat de daadwerkelijke toegankelijkheid wordt gegeven.

Mogelijkheden en kansen

*Nieuwe vestigingen en werkmogelijkheden*  (vraag 2, 8, 9)

Inmiddels zijn er nieuwe beroepsvelden ontstaan als gevolg van de technische ontwikkelingen in de informatietechnologie en wordt aangenomen dat de geïntensiveerde en versnelde invoering van digitalisering in vrijwel alle werkgebieden zal de mogelijkheden voor blinden en slechtzienden aanzienlijk uitbreiden, wat resulteert in een volledig nieuwe carrière en ontwikkeling Kansen.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 36 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

*"(...) Ik geloof dat er in IT en in de digitale wereld veel mogelijkheden zijn* om  *gebieden te vinden waar mensen*

*met een visuele beperking of blinden kunnen werken."*

*"De meeste mensen die slechtziend of zelfs blind zijn*,  *bevinden zich eerder in het gebied waar ze heel goed kunnen werken met technologie, met computers,* om  *zo te zeggen.*  *Dus programmeurs of IT-specialisten of op het tweede gebied in consulting.*  *Ik denk dat dit onder andere twee gebieden zijn die sterker de middelen en de nodige steun hebben gekregen en gezocht door blinden. en VIP's."*

*Vaardigheden en competenties* (vraag 2, 6, 8, 9)

Op basis van de deelnemers aan de discussie zijn vaardigheden en training van blinden en VIP's in IT, evenals in consulting (peers) van bijzonder voordeel. Aangezien webtoegankelijkheid echter (langzaam) een steeds belangrijker onderwerp wordt in Oostenrijk, ligt het voor de hand dat het moet worden geïmplementeerd door getroffen personen met de juiste vaardigheden, competenties en de kennis van wat er nodig is en hoe dit kan worden geïmplementeerd.

Naast praktische ervaring en gebruikerskennis van technische en ondersteunende hulpmiddelen, kan ervaring met persoonlijke assistentie, op basis van een deelnemer, nuttig zijn.

*"Vanuit mijn praktijk kan ik zeggen dat het makkelijker was* om  *een baan te vinden voor mensen met* een  *visuele beperking die al heel bekend waren met het gebruik van technische hulpmiddelen en die misschien al ervaring gehad met persoonlijke begeleiding."*

Een deelnemer betoogde ook dat blinde en slechtziende mensen goede therapeuten kunnen zijn.

*"Op* dit  *moment, in deze wereld vol psychische problemen, kan ik me voorstellen dat een psycholoog of een psychotherapeut een zeer, zeer nuttig persoon is*.  *Ik geloof dat er helemaal geen barrière is voor blinden, slechtzienden ."*

Ook werd gesteld dat door de toenemende digitalisering, bijvoorbeeld in de chemie en laboratoria, een reeks banen zich in de nabije toekomst zal richten op voornamelijk digitale processen met modellen en berekeningen en nauwelijks handwerk. Toenemende digitalisering zou daarom een groot voordeel kunnen zijn voor blinden en slechtzienden en specialisatie in digitale en technische takken zou zeer nuttig kunnen zijn.

*Hoe de inclusie van mensen met een handicap op de arbeidsmarkt te bevorderen?*  *Push- en pull-factoren* (vraag 1, 3, 4, 5, 9)

Volgens de deelnemers is gebrek aan integratie, vooroordelen en discriminatie van mensen met een handicap flagrant overheersend en dit feit komt vooral tot uiting in de arbeidsrelatie. De economie, het bedrijfsbeleid en het gebrek aan wetgeving, die belemmerend of nauwelijks te controleren is, vergroten deze ongelijkheden aanzienlijk en leiden tot een systeemnadeel van mensen met een handicap.

De deelnemers werd daarom gevraagd wat er nodig is om mensen met een handicap, met name blinden en slechtzienden, te integreren in de arbeidsmarkt en of ze duwen of trekken. maatregelen zouden gunstiger zijn.

De meerderheid (60%) gaat ervan uit dat pushfactoren, in de zin van beperkende wetgeving, kunnen worden gebruikt om wetten te handhaven en een betere inclusie te bereiken.

*"We hebben de handhaving* nodig  *en het moet echt pijn doen, anders* verandert  *er nooit iets."*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 37 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

*"Ik ben voor push, want (...)*  *als er geen juridische druk was geweest* om  *software toegankelijk te maken*,  *was het bedrijf*

*zou toegankelijkheid nooit hebben geïmplementeerd.*  *Dat is gewoon zo."*

Eén deelnemer ontkende absoluut wettelijke dwangmaatregelen en regelgeving en vond een stapsgewijze implementatie zonder dwang, maar met beloningen of voordelen duurzamer en zinvoller.

*"Ik zie het meer als dat je* *veel meer kunt bereiken met pull.*  *Het is veel werk in overtuigingskracht, maar als je* het eenmaal hebt  *bereikt en afgedwongen, is het duurzamer.*  *Als je nu alleen nog maar met penalty's etc. werkt*,  *heeft dat natuurlijk een negatieve connotatie en kan* er  *vanzelf een negatieve stemming ontstaan in het bedrijf.*  *U bent er alleen omdat we* het  *anders niet kunnen betalen.*  *Want anders zouden we deze boete moeten betalen en geen*  steun *krijgen ."*

Een andere deelnemer voegde eraan toe dat zowel push- als pull-mechanismen even noodzakelijk zijn, en een eerdere push-factor kan de volgende pull-factoren bevorderen .

*"Je hebt beide kanten van die medaille nodig.*  *Het toegankelijk maken van een website of het toegankelijk maken van producten zou waarschijnlijk nooit gebeuren zonder een wet die dit vereist of mechanismen bij overheidsopdrachten.*  *Als toegankelijkheid echter wettelijk wordt geregeld, zoals bijvoorbeeld in de VS, dan zullen hopelijk getroffen mensen het toegankelijk maken en dat zou de aantrekkingskracht zijn factor en je zou deze push, uiteindelijk een pull, beheren*.  *(...)*  *Zonder deze regelgeving zou niemand geïnteresseerd zijn in het feit dat diensten en websites van de publieke sector of zelfs particuliere aanbieders barrièrevrij moeten zijn*.  *We zien het immers in Oostenrijk, sinds 2006 hebben we de Federal Disability Equality Act en wat gebeurt er?*  *Niets, want we hebben geen handhaving."*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 38 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

Polen Desktop Research: Samenvatting

Statistiek

1. De statistische gegevens over blinden en VIP's in Polen zijn verspreid over verschillende instellingen.
   1. Volgens de gegevens van het Centraal Bureau voor de Statistiek (GUS) (per 2016):

In Polen heeft bijna 3 miljoen mensen, of ongeveer 7% van de bevolking, een visuele beperking of oogziekten. 42 duizend Polen verklaren helemaal niet te zien . De visuele problemen komen het vaakst voor bij de mensen in de leeftijd van 60-69 (32%) en 50-59 (20%). Kinderen tot 14 jaar vormen de derde groep qua visuele beperking.

* gegevens over universitair afgestudeerden met een handicap per 2017/2018
  + Totaal: 6 326, waaronder 4 125 vrouwen, waaronder 530 universitair afgestudeerden met een visuele beperking (blind en VIP).

[*[U kunt de uitsplitsing naar het type instellingen voor hoger onderwijs en het type studies vinden*](https://docs.google.com/document/d/1CuAz1kpIpJID3wKeeHEbdbX0uAXy6ENg/edit),  [*evenals de brede onderwijsgebieden (blind en VIP alleen in de Desktop Research Report van Polen]*](https://docs.google.com/document/d/1CuAz1kpIpJID3wKeeHEbdbX0uAXy6ENg/edit)

* gegevens over het aantal studenten met een handicap per 31.12.2018:
  + Totaal: 22 046, waarvan 12 986 vrouwen. Blind en VIP: 1 886, waarvan 1 186 bij de voltijdopleidingen en 700 bij de deeltijdopleidingen.
  1. Volgens de volkstelling (per 2011):

Er waren 4 217 596 biologisch gehandicapten, waaronder 155 433 mensen met alleen een visuele beperking.

[*[U kunt de uitsplitsing naar economische leeftijdsgroepen*](https://docs.google.com/document/d/1CuAz1kpIpJID3wKeeHEbdbX0uAXy6ENg/edit)  en  [*de uitsplitsing*](https://docs.google.com/document/d/1CuAz1kpIpJID3wKeeHEbdbX0uAXy6ENg/edit) van de woonplaats  *[vinden](https://docs.google.com/document/d/1CuAz1kpIpJID3wKeeHEbdbX0uAXy6ENg/edit)* [*in het Desktop Research Report van Polen]*](https://docs.google.com/document/d/1CuAz1kpIpJID3wKeeHEbdbX0uAXy6ENg/edit)

1. Volgens het Bureau van de Gevolmachtigde voor gehandicapten op basis van het elektronische nationale monitoringsysteem voor handicaps per 6.04.2020:
   * Personen met een invaliditeitsattest (over de handicapgraad of toegekende vrijstellingen en uitkeringen) of door het arrest van het Hof: 4 112 762, met inbegrip van 147187 (3,5%) personen met een visuele beperking.
   * Uitsplitsing van de invaliditeitsgraad: licht 55 066, matig 58 685, ernstig 33 436.
   * Leeftijdsopbouw: 16-25 jaar oud 16 786, 26-40 jaar oud 17 233, 41-59 jaar oud 44 097, 60 jaar oud en meer 69 069.
   * Verdeling naar geslacht: vrouwen 83 965, mannen 63 222.
   * Uitsplitsing van het opleidingsniveau: minder dan lager 9 193, lager en lager secundair onderwijs 37 954, basisberoepsonderwijs 37 611, secundair onderwijs 45 503, hoger onderwijs 16 926.
   * Arbeidsmarktstatus: personen met een baan 26 475, niet-werkende personen 120 712.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 39 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

1. Volgens het Staatsfonds voor de Revalidatie van Gehandicapten:

* gegevens over werknemers en werkgevers die zijn geregistreerd in het Aanvullend Financierings- en Vergoedingsservicesysteem (SODiR) per april 2020
  + Totaal werkgevers: 29 775, waaronder 804 ondersteunde werkgelegenheidsondernemingen en 28 971 openmarktondernemingen .
  + 5 848 gehandicapten die een economische activiteit uitoefenen en aanspraak maakten op de terugbetaling van de kosten van de sociale verzekeringspremies, waaronder 700 mensen met een ernstige handicap, 3 418 met matige handicap en 1 730 met een lichte handicap.

Per maart 2020:

oTotally 228 479 gehandicapte werknemers, waaronder 93 340 in ondersteunde werkgelegenheidsbedrijven en 135 139 in openmarktondernemingen.

1. Volgens de Poolse vereniging van blinden, per 2019

* 39 951 leden, waarvan 37 092 gewone leden, waaronder 21 617 vrouwen, 15 475 mannen.
  + Uitsplitsing naar invaliditeitsgraad:
    - 19 461 met ernstige invaliditeitsgraad
    - 17 631 met matige invaliditeitsgraad
    - 2 859 afdelingen (tot 18 jaar )
    - Blinden en VIP' s, in de beroepsbevolking, niet-werkenden, geïnteresseerd in het vinden van een baan: 2 717, waarvan 1 497 vrouwen en 1 220 mannen.
    - Blinden en VIP's werkten: 4 871, waaronder 2 289 vrouwen, 2 582 mannen.

[*[ Zie het Desktop Research Report van Polen voor meer informatie]*](https://docs.google.com/document/d/1CuAz1kpIpJID3wKeeHEbdbX0uAXy6ENg/edit)

Belanghebbenden

1. De belangrijkste overheidsinstellingen die werken voor blinden en VIP's in Polen zijn:
   1. PFRON *– Het Staatsfonds voor de Revalidatie van* Gehandicapten (pfron.org.pl) is actief voor alle gehandicapten, inclusief blinden en slechtzienden.

De missie van het Staatsfonds voor de revalidatie van gehandicapten is het scheppen van voorwaarden die volledige deelname aan het beroeps- en sociale leven voor personen met een handicap vergemakkelijken.

De financieringsmechanismen van PFRON zijn voornamelijk gebaseerd op bijdragen van werkgevers die niet het vereiste aantal gehandicapte werknemers in dienst nemen. De middelen die voor de projecten van PFRON worden toegewezen, zijn afkomstig van verplichte maandelijkse bijdragen van werkgevers die ten minste 25 voltijdse werknemers in dienst nemen (rekening houdend met hun werktijden), maar de het percentage gehandicapten onder hun personeel is lager dan 6%. De begunstigden van ons fonds omvatten werkgevers, particulieren en niet-gouvernementele organisaties en stichtingen. Het grootste deel van de middelen wordt door PFRON rechtstreeks aan werkgevers toegekend als beloningsfinanciering. De fondsen van PFRON worden ook toegekend aan personen met een handicap, niet-gouvernementele organisaties die gehandicapten ondersteunen en gespecialiseerde entiteiten zoals ergotherapieworkshops of sociale economische ondernemingen zoals centra voor beroepsopleiding . Een deel van de fondsen die voornamelijk naar gehandicapten gaat, wordt verdeeld via zelfbestuur van districten. Aan hen ondergeschikte eenheden verzamelen financieringsaanvragen en dragen, na overweging ervan, de respectieve fondsen over.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 40 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

Meer gedetailleerde informatie over de activiteiten van het Fonds vindt u op

<https://www.pfron.org.pl/en.html>

1. *Gevolmachtigde van* de overheid voor  *gehandicapten* 
   1. *Wettelijke basis*

De rechtsgrondslag van het Bureau van de Gevolmachtigde is vastgelegd in de art. 34 § 10 van de wet op de beroeps- en sociale rehabilitatie en de tewerkstelling van personen met een handicap. De gevolmachtigde voert zijn taak uit met de hulp van het Bureau van de Gevolmachtigde, dat een afzonderlijke organisatorische eenheid vormt in het Ministerie van Gezin, Arbeid en Sociale Zaken. Beleid. Het Bureau van de Gevolmachtigde handelt in overeenstemming met zijn eigen reglement en staat alleen onder toezicht van de gevolmachtigde voor gehandicapten.

* 1. *Het Bureau van de Gevolmachtigde bestaat uit 5 afdelingen en 3 onafhankelijke eenheden.*
     1. *Afdeling voor beroepsrevalidatie en overheidssteun*
     2. *Onafhankelijke eenheid voor sociale rehabilitatie en samenwerking met de lokale bestuurseenheden*
     3. *Afdeling administratieve procedures*
     4. Afdeling *Toezicht op de Arbeidsongeschiktheidsbeoordeling*
     5. *Afdeling Analyse en Internationale Samenwerking*
     6. *Onafhankelijke eenheid voor sociale communicatie*
     7. *Onafhankelijke Eenheid voor Wetgeving en Juridische Zaken*

[*[ Zie het Desktop Research Report van Polen voor meer informatie]*](https://docs.google.com/document/d/1CuAz1kpIpJID3wKeeHEbdbX0uAXy6ENg/edit)

1. Opvoeders in Polen die werken voor blinden en VIP.

Er zijn 11 speciale scholen en educatieve centra voor leerlingen met een visuele beperking in Polen. Hieronder vindt u de informatie over enkele van hen:

* 1. *In Laski, in de buurt van Warschau: De beroemdste speciale onderwijsinstelling voor kinderen met* een  *visuele beperking is Mather Elisabeth Róża Czacka School and Education Centre:* (http://www.laski.edu.pl). Het onderwijsaanbod omvat alle onderwijsfasen, van de kleuterschool, via de basisschool, tot de middelbare scholen: algemene middelbare school, massage technische school, technische school voor blinden (massage, IT), vakschool (textielvakman, industrieel onderhoudsingenieur, slotenmaker), postsecundaire school (massage, IT, administratief bediende). Voor blinde en slechtziende leerlingen met leermoeilijkheden, die een individuele leeraanpak nodig hebben, met name leerlingen met een meervoudige beperking (meestal met een verstandelijke beperking) zijn er in het educatief centrum in Laski speciale scholen: basisschool, voorbereidende school voor het beroep , en er is een speciale afdeling voor doofblinde. Bovendien is er een basismuziekschool in Laski en een muziekonderwijscentrum.
  2. *In Warschau: Special School and Education Centre nr 8 (http://www.kozminska.edu.pl)* biedt aan leerlingen met de sterk verzwakte kijk het onderwijs in de basisschool , in de vakschool ( kok), evenals in de Algemene Middelbare School.
  3. In Lublin: *Speciaal School - en Onderwijscentrum in Lublin.*

Als gevolg van het groeiende aantal van de bevolking van kinderen met meervoudige handicap onder kinderen met een handicap in het algemeen ( evenals onder blinden en slechtzienden) in september 2012 r. de naam van de Speciale School en Onderwijscentrum voor Blinden en Slechtzienden

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 41 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

Kinderen veranderden de naam in het Prof. Zofia Sekowska Special School and Education Centre for Disabled Children and Youth in Lublin en er werden veranderingen doorgevoerd in de structuur, zoals de integratie van drie scholen: Beroepsschool voor Doven en Slechthorenden, Beroepsschool voor Blinden en Slechtzienden en van de Aanvullende Algemene Middelbare School voor Doven en Slechthorenden en voor Blinden en Slechtzienden.

Daarnaast werden er meer scholen opgericht: Technische School voor Dove en Slechthorende Leerlingen, Blinden, Slechtzienden, met Motorische Beperkingen, waaronder die met Afasie, Autisme, Syndroom van Asperger en met meervoudige beperkingen. (<http://www.soswlublin.pl/hirszfelda/>).

* 1. *In Bydgoszcz: Louis Braille Special School and Education Centre Nr 1 for Blind and Partially Sighted Children and Youth* (http://www.braille.bydgoszcz.pl) omvat de basisschool, general secondary school, Beroepsvoorbereidende school, beroepsschool (onderhoudstechnici, industrieel onderhoudstechnicus, slotenmaker, kok, hulparbeider in de hoteldienst), evenals college van voortgezet onderwijs. Schoolcentrum in Bydgoszcz was het eerste in Polen, waar een afdeling voor doofblind werd opgericht (in 1985), die werkt voor de leerlingen met de gelijktijdige visuele en auditieve beperking.
  2. In *Chorzów: Speciaal School- en Onderwijscentrum voor Blinden en Slechtziende Kinderen en Jongeren* ([http://sosw.slask.pl/?sosw-chorzow,7)](http://sosw.slask.pl/?sosw-chorzow%2C7)) biedt beroepsonderwijs (kok, bakker, banketbakker, verkoper, slotenmaker). In het centrum werken: Massage en Fysiotherapie Technische Scholen, Administratie Technische School, Beroeps multiprofessionele School (beroepsopleiding op de werkplek), evenals Post-Secundaire school van de Massage en Fysiotherapie. Andere speciale school- en onderwijscentra in Polen zijn in Dabrowa Gornicza, Krakau, Lodz, Wroclaw, Owinska in de buurt van Poznan, in Radom.

Speciale scholen en onderwijscentra, die in de eerste plaats alleen blinden en VIP's bedienden, passen hun activiteit tegenwoordig aan de speciale behoeften van gehandicapten aan. Een zichtbaar teken van hun transformatie is hun openstelling voor leerlingen met meervoudige beperkingen met een volledig of gedeeltelijk gezichtsverlies en met andere handicaps, zonder visuele beperking. Leerkrachten die werkzaam zijn in het regulier onderwijs kunnen profiteren van de ervaring van leerkrachten in het speciaal onderwijs die in deze centra voor speciaal onderwijs werken .

[*[ Zie het Desktop Research Report van Polen voor meer informatie over speciale scholen en onderwijscentra voor blinden in Polen*](https://docs.google.com/document/d/1CuAz1kpIpJID3wKeeHEbdbX0uAXy6ENg/edit)*]*

1. Traditionele werkgevers voor blinden en VIP's op de arbeidsmarkt; hun rol en potentieel.

Er zijn enkele traditionele werkgevers voor blind en VIP in Polen. Het is niet mogelijk om ze allemaal te noemen, maar om er maar een paar te noemen:

* 1. Een bibliotheek voor blinden, die ooit toebehoorde aan de Poolse vereniging van blinden, maakt nu deel uit van de bibliotheek van het ministerie van Familie, Werk en Sociale Politiek.
     + Website: [www.dzdn.pl](http://www.dzdn.pl/)
  2. Coöperaties voor blinden .

1. Er waren er veel in de echte socialistische tijd, maar nu zijn er nog steeds enkele van hen. Sommigen van hen werden gebruikt om goederen te produceren, zoals borstels, verfborstels, kabels, enz. Het merendeel verdween van de markt. Er zijn er nog maar heel weinig over.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 42 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

* 1. *Spółdzielnia Nowa Praca Niewidomych (Nieuw werk voor blindencoöperatie )*

Een van de weinige overgebleven coöperaties voor blinden, die zich in Warschau bevindt en die vroeger gebreide kleding produceerde tijdens de echte socialistische tijden, heeft nu zijn profiel en biedt de telemarketingdiensten en heeft een audioboekenregistratiestudio en een online bibliotheekservice.

* + - Website: [https://www.npn.com.pl](https://www.npn.com.pl/)
  1. *SNB Coöperatie*

Een coöperatie in de regio Podlasie, die werd opgericht in 1951 en nog steeds actief is - produceert springvormpannen, bakvormen, bakvormen, kleine bakvormen, cakesnijders, raspen maar evenals wasdrogers.

* + - Website: [www.snb.pl](http://www.snb.pl/)
  1. Bedrijven die de elektronische apparaten voor blinden verkopen, bijvoorbeeld Altix Company

Website : [www.altix.pl](http://www.altix.pl/)

* 1. Verschillende verenigingen, stichtingen voor blinden in de verschillende regio's van Polen, om er maar een paar te noemen:

1. Poolse Vereniging van Blinden
   * Website: [www.pzn.org.pl](http://www.pzn.org.pl/)
2. Stichting Vis Maior
   * Website:<https://fundacjavismaior.pl/in-english/>
3. Instituut voor regionale ontwikkeling
   * Website: firr.org.pl
   1. Ziekenhuizen, medische centra, aanbieders van massagetherapie – blinde masseurs in dienst.
4. Massagestudio – Dotyk wiatru (De aanraking van de wind)
   * Website: [www.dotykwiatru.pl](http://www.dotykwiatru.pl/)
5. Massagestudio – Cuda niewidy
   * Website: cudaniewidy.pl
   1. Centra voor Beroepsonderwijs (ZAZ)

In Polen bieden ongeveer 124 centra voor beroepsontwikkeling werk aan personen met ernstige en matige handicaps, met name met een verstandelijke beperking en autisme. Deze personen hebben beschut werk nodig . De staat ondersteunt de oprichting en werking van dergelijke centra, maar het maximale bedrag uit het Staatsrehabilitatiefonds mag niet hoger zijn dan vijfenzestig procent van de totale kosten. Gezien de jaarlijkse bijdrage van de staat mag het bedrag niet meer bedragen dan negentig procent van de totale kosten om zijn activiteit te financieren.

Aan de status van het Centrum voor Beroepsontwikkeling gelden duidelijke eisen.

De beslissing over de status voor een nieuwe entiteit wordt uitgegeven door een provinciale gouverneur en een dergelijke instelling moet aan bepaalde verplichtingen voldoen.

[*[ Zie het Desktop Research Report van Polen voor meer informatie*](https://docs.google.com/document/d/1CuAz1kpIpJID3wKeeHEbdbX0uAXy6ENg/edit) *over de bovengenoemde verplichtingen]*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Bladzijde  43 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

Hieronder vindt u de voorbeelden van centra voor beroepsopleidingen die zijn opgericht door blindenorganisaties.

1. *Het Centrum voor Agrarische Beroepsopleiding opgericht door de Stichting Praca dla Niewidomych (Stichting Werk* voor  *Blinden) in Stanisławów*

Opgericht met de steun van het Comité voor blinden van Polen en door de Stichting Praca dla Niewidomych, organiseert het Centrum voor de ontwikkeling van de landbouwroeping in Stanisławów activiteiten gericht op sociale en beroepsrevalidatie van personen met ernstige en matige handicaps. Er werken meer dan tachtig mensen, waaronder achtenvijftig personen met een handicap. Het biedt gastronomische diensten: verkoop van landbouwproducten van de eigen boerderij (groenten en fruit ), honing uit de eigen bijenstal, handgemaakte producten en organiseert ook picknicks.

* + - Website:<http://www.fpdn.org.pl/oferta.html>

1. *Het centrum voor beroepsontwikkeling van de Poolse vereniging van blinden (PAB) in Olsztyn* Het belangrijkste doel is sociale en beroepsrevalidatie van personen met een handicap. Het centrum bevindt zich in de faciliteit van de Poolse Vereniging van Blinden , dicht bij het woonhuis, de kliniek en drie gemeenschappelijke huizen van wederzijdse hulp. Onze eenheid biedt een scala aan diensten. De gastronomische afdeling bereidt maaltijden voor het wooncentrum en kent taken van de gemeente toe zoals maaltijden voor personen uit het sociaal hulpcentrum. Mensen die zich bezighouden met de naaikamer bereiden dekbedovertrekken, maskers en uniformen voor en houden zich bezig met andere activiteiten voor de PAB-eenheden. De wasserette biedt diensten voor personen die in het wooncentrum wonen . De afdeling tuinieren beheert planten rond de campus. In het centrum werken eenenvijftig mensen, onder wie vierendertig mensen met een handicap.
   * + E-mail: [sekretariat@zazolsztyn.pzn.org.pl](mailto:sekretariat@zazolsztyn.pzn.org.pl)

Over het algemeen is hun rol nog steeds belangrijk. In Polen werken blinden ouder dan 40 jaar en professioneel actief in de meeste gevallen in traditionele beroepen.

We kunnen tegenwoordig vaststellen dat jongeren die aan universiteiten gestudeerd hebben, zich soms opleiden tot masseur. In hun ogen kan het vinden van een baan in dit beroep makkelijker zijn of dat extra werk als masseur een bron van extra geld kan zijn.

Er zijn verschillende opvattingen en meningen, maar er is een groep mensen die het erg jammer vindt dat zoveel coöperaties die blinden in dienst hebben van de markt zijn verdwenen , omdat ze de baan aanboden voor veel slechtzienden, die graag eenvoudig en repetitief werk wilden doen.

[*[ Zie het Desktop Research Report van Polen voor meer informatie*](https://docs.google.com/document/d/1CuAz1kpIpJID3wKeeHEbdbX0uAXy6ENg/edit) *en voorbeelden van ZAZ in Polen]*

1. Verschillende eindgebruikersorganisaties voor blinden en VIP's die actief zijn in Polen; reikwijdte van de activiteit en doelgroepen.
2. Poolse Vereniging van Blinden, kantoor in Warschau, e-mail: [pzn@pzn.org.pl](mailto:pzn@pzn.org.pl)
3. AMD Poland Retina Association, Warschau, e-mail: [retinaamd@retinaamd.org.pl](mailto:retinaamd@retinaamd.org.pl)
4. The Work for the Blind Foundation, Warschau, e-mail: [fpdn@fpdn.org.pl](mailto:fpdn@fpdn.org.pl)
5. Chance for the Blind, Warschau, e-mail: [szansa@szansadlaniewidomych.org](mailto:szansa@szansadlaniewidomych.org)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 44 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

1. De Stichting voor Poolse Blinden en Slechtzienden 'Trakt', Warschau, e-mail: [fundacja@trakt.org.pl](mailto:fundacja@trakt.org.pl)
2. Regionaal Fonds voor blindenhulp, Chorzów, e-mail: [galla.n@plusnet.pl](mailto:galla.n@plusnet.pl)
3. Henryk Ruszczyc Association for Helping People with Disabilities "Larix", Warschau, e-mail : [biuro@stowarzyszenielarix.pl](mailto:biuro@stowarzyszenielarix.pl)
4. Vis Maior Foundation, Warschau, e-mail: [j.kramarz@fundacjavismaior.pl](mailto:j.kramarz@fundacjavismaior.pl)
5. Stichting Audiodescription , Białystok, e-mail: [fundacja@audiodeskrypcja.org.pl](mailto:fundacja@audiodeskrypcja.org.pl)
6. Stichting blinde "Labrador" geleidehond, Poznań, e-mail: [d.grzybkowska@fundacja.labrador.pl](mailto:d.grzybkowska@fundacja.labrador.pl)
7. Association of Physical Culture, Sport and Tourism for the Blind and Visually Impaired CROSS, Warschau, e-mail: [biuro@cross.org.pl](mailto:biuro@cross.org.pl)
8. Stichting Instituut voor Regionale Ontwikkeling, Krakau, e-mail: [biuro@firr.org.pl](mailto:biuro@firr.org.pl)
9. Stichting Cultuur zonder grenzen , Warschau, e-mail: [fundacja@kulturabezbarier.com](mailto:fundacja@kulturabezbarier.com)
10. The World volgens Louis Braille Foundation, e-mail: [biuro@swiatbrajla.org.pl](mailto:biuro@swiatbrajla.org.pl)
11. Modern Education Foundation, Warschau, e-mail: [biuro@fen.net.pl](mailto:biuro@fen.net.pl)

[[ Zie het Desktop Research Report van Polen voor meer informatie over de organisaties voor blinden en VIP's in Polen]](https://docs.google.com/document/d/1CuAz1kpIpJID3wKeeHEbdbX0uAXy6ENg/edit)

Sommige organisaties zijn gespecialiseerd in een specifieke sector, zoals het begeleiden van blinde kinderen of het toegankelijk maken van cultuur voor blinden. Sommigen van hen zijn echter actief op alle gebieden, waaronder de tewerkstelling van blinden en slechtzienden.

De meest actieve op het gebied van werkgelegenheid voor slechtzienden zijn: Stichting Chance for the Blind, Foundation Institute for Regional Development, Modern Education Foundation, Polish Association van blinden, De Stichting voor Poolse Blinden en Slechtzienden 'Trakt'.

1. Arbeidsmarktdienstverleners voor blinden en VIP's in Polen

Er zijn verschillende dienstverleners op de arbeidsmarkt in Polen, maar hier zullen we ons concentreren op degenen die blinden en VIP's of effectief moeten helpen en slechts enkele anderen noemen.

* 1. *Openbare diensten voor arbeidsvoorziening*

In Polen openbare diensten voor arbeidsvoorziening (publiczne służby zatrudnienia; PSZ) omvatten het ministerie van Gezin, Arbeid en Sociaal Beleid, de provinciale arbeidsbureaus samen met hun dochterondernemingen en de provinciale arbeidsbureaus. De bevoegde minister van Arbeid speelt de hoofdrol , aangezien zij de belangrijkste entiteit vormen die het werkgelegenheids- en arbeidsmarktbeleid op centraal niveau coördineert. De behoefte aan coördinatie is een gevolg van het versnipperde model van de openbare diensten voor arbeidsvoorziening.

De taken van het ministerie omvatten voornamelijk de vervulling van taken die verband houden met de functie van beheerder van het arbeidsfonds. Dit fonds biedt middelen voor actieve arbeidsmarktprogramma's in Polen en de werkloosheidsuitkeringen die door de openbare diensten voor arbeidsvoorziening worden betaald. Bovendien is het ministerie van Gezin, Arbeid en Sociaal Beleid verantwoordelijk voor de ontwikkeling van maatregelen en methoden op het gebied van beroepskeuzevoorlichting, arbeidsbureaus , opleidingsorganisatie voor werklozen en werkzoekenden; het coördineert de werking van het Eures-netwerk; verzamelt en analyseert gegevens over de arbeidsmarkt, voert bepaalde ESF-prioriteiten uit en stelt verslagen op voor de open coördinatiemethode in het kader van de Europese werkgelegenheidsstrategie.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 45 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

De arbeidsmarktgerelateerde taken van de provincies (regio's) worden uitgevoerd door de provinciale arbeidsbureaus en omvatten: de ontwikkeling en uitvoering van de regionale werkgelegenheidsacties plannen; het meten van de vraag naar over- en tekortposities; de organisatie en coördinatie van de diensten voor beroepskeuzevoorlichting en arbeidsbemiddeling op regionaal niveau; de diagnose van de behoeften van de arbeidsmarkt in verband met permanente educatie en beroepsopleiding; de vaststelling en uitvoering van de maatregelen om onderwijs en beroepsopleiding aan te passen aan de behoeften van de arbeidsmarkt ; het bijhouden van een register van de opleidingsinstellingen; het in stand houden van de sociale dialoog op het gebied van werkgelegenheids- en onderwijsbeleid; het beheer van de centra voor informatie- en loopbaanplanning voor werklozen en werkzoekenden om deze te activeren.

Op provinciaal (lokaal) niveau valt de uitvoering van het werkgelegenheidsbeleid onder de verantwoordelijkheid van de provinciale arbeidsbureaus.

[[ Zie het Desktop Research Report van Polen voor meer informatie]](https://docs.google.com/document/d/1CuAz1kpIpJID3wKeeHEbdbX0uAXy6ENg/edit)

Om vele redenen zijn de PSZ echter niet in staat om de uitdagingen op de arbeidsmarkt alleen het hoofd te bieden. Zo ontstaat de noodzaak voor activiteiten van andere (publieke en niet-publieke) entiteiten ter ondersteuning van het werkgelegenheids- en beroepsactiveringsbeleid.

Hier moet worden vermeld dat blinden en VIP's in Polen, die enige vorm van uitkering ontvangen (bijv. sociaal pensioen of invaliditeitspensioen) zich niet kunnen inschrijven voor een openbare baan diensten als "werklozen", omdat zij geen recht hebben op een werkloosheidsuitkering. Zij kunnen zich enkel inschrijven als "werkzoekenden ".

Zij hebben het vaakst recht op een ziekteverzekering dankzij het sociaal pensioen van het invaliditeitspensioen dat zij aanraken.

Daarom ziet de meerderheid van de blinden en VIP'ers die niet werken en die enige vorm van uitkering ontvangen, geen enkel belang bij inschrijving in het register van de openbare diensten voor arbeidsvoorziening. Natuurlijk hebben ze als "werkzoekenden" recht op beroepsopleidingen en kunnen ze profiteren van andere vormen van bijstand, maar in de meeste gevallen hebben ze zoek dit soort hulp in de niet-gouvernementele sector.

Blinden en VIP's zijn zeer zeldzame klanten van de openbare diensten voor arbeidsvoorziening.

De enige groep die zich regelmatig inschrijft, zijn werklozen die een eigen bedrijf willen starten. Ze moeten zich inschrijven bij de openbare diensten voor arbeidsvoorziening, omdat ze het geld willen krijgen waarmee ze hun eigen bedrijf kunnen starten. Om een niet-terugvorderbare lening te ontvangen, moet men zich bij het lokale arbeidsbureau registreren als een "werkloze" of "werkzoekende" (werkloos zijn).

[*[ Zie het Desktop Research Report van Polen voor meer informatie over de bovengenoemde leenmogelijkheid ]*](https://docs.google.com/document/d/1CuAz1kpIpJID3wKeeHEbdbX0uAXy6ENg/edit)

Het geld hiervoor komt uit het Staatsfonds voor de Revalidatie van Gehandicapten (De Staatsfondsen voor de Rehabilitatie van Gehandicapten financiële middelen komen uit de werkgevers, die besluiten geen gehandicapten in dienst te nemen ). Op dit moment (juli 2020) is elke werkgever die meer dan 25 personen in dienst heeft verplicht om een niveau van 6% tewerkstelling van gehandicapten te bereiken. Als de werkgever dit niveau niet haalt, moet hij/zij de verplichte bijdragen betalen aan het Staatsfonds voor revalidatie van gehandicapten.

Al dit geld wordt verdeeld onder degenen die hun eigen bedrijf willen starten door de lokale arbeidsbureaus waar mensen de financiering moeten aanvragen.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 46 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

* 1. *Het Voluntary Labour Corps (OHP) als arbeidsmarktinstelling*

Het Vrijwillige Arbeidskorps (Poolse Ochotnicze Hufce Pracy, OHP) is een door de staat gerunde organisatorische eenheid die zich inzet om de sociale uitsluiting van jongeren te voorkomen. In overeenstemming met de huidige wet op de werkgelegenheidsbevordering en de arbeidsmarktinstellingen is het vrijwilligerskorps een arbeidsmarktinstelling onder toezicht van de minister van Gezin, Arbeids- en sociaal beleid dat overheidstaken uitvoert die gericht zijn op tieners ouder dan 15 jaar en werklozen jonger dan 25 jaar, waaronder arbeidsbemiddelingsdiensten, sociale marginalisering en sociale uitsluiting tegen te gaan, evenals taken met betrekking tot onderwijs en opvoeding.

Jonge blinden en VIP's zijn geen frequente klanten van de OHP-diensten .

[*[ Zie het Desktop Research Report van Polen voor meer informatie over OHP in Polen]*](https://docs.google.com/document/d/1CuAz1kpIpJID3wKeeHEbdbX0uAXy6ENg/edit)

* 1. *Uitzendbureaus*

Uitzendbureaus zijn andere voornamelijk niet-openbare arbeidsmarktinstellingen die nationale en internationale arbeidsbemiddelingsdiensten, beroepskeuzevoorlichting, persoonlijke begeleiding en tijdelijk werk bieden. Deze instellingen kunnen op de volgende wijze worden onderverdeeld naar de soorten diensten: de uitzendbureaus, de bureaus voor persoonlijke begeleiding, de bureaus voor beroepskeuzevoorlichting en de uitzendbureaus. De entiteiten die de uitzendbureaus kunnen runnen, zijn: particuliere ondernemingen, lokale overheden, instellingen voor hoger onderwijs, verenigingen, fondsen en sociale en beroepsorganisaties.

De private sector speelt de dominante rol in het domein van de uitzendbureaus. De niet-gouvernementele sector heeft een belangrijke rol van de uitzendbureaus, de publieke een klein aantal en de kerkelijke sector speelt bijna geen rol, met slechts 1 dergelijke instellingen .

In tegenstelling tot de gestandaardiseerde dienstverlening van de openbare arbeidsbemiddelingsadministratie zijn de uitzendbureaus vaak flexibeler en spelen ze in op uiteenlopende behoeften van de klanten.

Blind en VIP verwijzen het vaakst naar de niet-gouvernementele sector. De meerderheid van de niet-gouvernementele instellingen, die de pro-werkgelegenheidsactiviteiten voor blinden ondernemen, vroegen het certificaat van het uitzendbureau aan. Poolse Vereniging van Blinden is een van hen.

Per juli 2020 waren er 8.838 entiteiten geregistreerd als uitzendbureaus.

[*[ Zie het Desktop Research Report van Polen voor meer informatie over de uitzendbureaus in Polen]*](https://docs.google.com/document/d/1CuAz1kpIpJID3wKeeHEbdbX0uAXy6ENg/edit)

* 1. *Opleidingsinstituten*

Opleidingsinstituten zijn een andere arbeidsmarktentiteit. Deze omvatten zowel openbare als niet-openbare entiteiten die buitenschools onderwijs aanbieden en geregistreerd zijn in de provinciale arbeidsbureaus. Aangenomen mag worden dat het belangrijkste idee van de wetgever was om deze instellingen op te richten ten behoeve van de werklozen, maar zij dienen in feite de werkenden in vaste dienst. onderwijsfaciliteiten. De wetgeving voor de opleidingsinstituten is art. 20 van de wet van 20 april 2004 betreffende de werkgelegenheidsbevordering en de arbeidsmarktinstellingen en de regeling van de minister van Economie en Arbeid betreffende de opleiding instellingenregister van 27 oktober 2004. Elke opleidingsinstelling die tot doel heeft de overheidsmiddelen te gebruiken (het Arbeidsfonds, het Europees Sociaal Fonds, het Nationaal Revalidatiefonds voor personen met Handicaps) als onderaannemer, moet een inschrijving hebben in het register van opleidingsinstellingen (Rejestr Instytucji Szkoleniowych; RIS).

[*[ Zie het Desktop Research Report van Polen voor meer informatie]*](https://docs.google.com/document/d/1CuAz1kpIpJID3wKeeHEbdbX0uAXy6ENg/edit)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 47 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

* 1. *De rol van de niet-gouvernementele organisaties in het werkgelegenheidsbeleid*

Het belang van niet-gouvernementele entiteiten is van groot belang op het gebied van de uitvoering van het arbeidsmarktbeleid .

In Polen hebben de niet-gouvernementele organisaties na het aannemen van de wetten inzake werkgelegenheidsbevordering en arbeidsmarktinstellingen, alsmede inzake algemeen nut en vrijwilligerswerk in 2004 in aanmerking komen voor maatregelen voor de ontwikkeling van werkgelegenheid en menselijke hulpbronnen. Aangenomen is dat de niet-gouvernementele organisaties met succes talrijke diensttekorten kunnen aanvullen die de openbare diensten voor arbeidsvoorziening niet leveren (met name voor de personen). die het meest achtergesteld zijn op de arbeidsmarkt, d.w.z. langdurig werklozen en sociaal uitgesloten personen, met inbegrip van gehandicapten). De niet-gouvernementele organisaties zijn zeker uiterst interessante arbeidsmarktentiteiten, die veel afgestudeerden de mogelijkheid bieden om vrijwilligerswerk te doen en de eerste beroepservaring op te doen als evenals de instellingen die flexibele arbeid aanbieden, temeer daar juist de niet-gouvernementele organisaties duizenden stabiele banen bieden.

Het is moeilijk om het exacte aantal niet-gouvernementele organisaties te geven die functioneren op het gebied van de arbeidsmarktdiensten (voor veel organisaties kan deze functie marginaal zijn), ruwe statistische gegevens tonen echter aan dat van de in totaal 80.100 geregistreerde niet-gouvernementele organisaties in Polen aan het einde van het jaar 2018, ongeveer 1.200 diensten verleenden voor werklozen.

Het feit dat de niet-gouvernementele organisaties gespecialiseerd zijn in dienstverlening aan de specifieke groepen ontvangers, vaak anders dan die waarin de openbare diensten voor arbeidsvoorziening voorzien , is een belangrijk argument voor de toename van hun deelname aan het arbeidsmarktbeleid in Polen. Het feit dat deze organisaties diensten verlenen aan degenen die niet onder andere instellingen vallen, is bijzonder

cruciaal.

Meestal gaat het om moeilijke groepen in de context van de arbeidsmarkt – gehandicapten, ex-gedetineerden, sociaal uitgeslotenen of kansarmen. Ze worden vaak voorzien van zeer individuele en complexe ondersteuning en het is de reden waarom groepen met speciale behoeften in de meeste gevallen er de voorkeur aan geven om ze aan te pakken terwijl ze op zoek zijn voor hulp op het gebied van werkgelegenheid.

De Poolse Blindenvereniging (PZN) is de grootste organisatie voor blinden en slechtzienden in Polen.

Aangezien een van de doelstellingen van onze vereniging is om blinden en VIP's te helpen in het kader van tewerkstelling, voert onze vereniging, net als enkele andere organisaties voor blinden , bijna regelmatig, vanaf 2004, projecten, met als doel blinden en VIP's te helpen de arbeidsmarkt te betreden.

De Poolse Blindenbond was de eerste blindenorganisatie, die dit soort projecten begon uit te voeren.

[*[ Zie het Desktop Research Report van Polen voor meer informatie]*](https://docs.google.com/document/d/1CuAz1kpIpJID3wKeeHEbdbX0uAXy6ENg/edit)

Er zijn veel andere organisaties, meestal met de regionale of nationale reikwijdte van activiteiten, die actief zijn in hetzelfde gebied.

Samenvattend moet worden vastgesteld dat het werkgelegenheids- en arbeidsmarktbeleid in Polen wordt uitgevoerd door verschillende openbare, niet-gouvernementele en particuliere entiteiten. Mensen met een visuele beperking zoeken de hulp in de meeste gevallen in de niet-gouvernementele sector, die hen de gespecialiseerde ondersteuning biedt, met de individuele aanpak.

Informatie over de dienstverleners op de arbeidsmarkt komt onder meer van de website van het OHP en van het artikel vanmiroswetGrewinski ( [http://mirek.grewinski.pl/wp-](http://mirek.grewinski.pl/wp-content/uploads/2013/11/the-institutions-of-employment-and-labour-market-policy-in-poland.pdf)  [content/uploads/2013/11/ de-instellingen-van-werkgelegenheid-en-arbeidsmarkt-beleid-in-polen.pdf](http://mirek.grewinski.pl/wp-content/uploads/2013/11/the-institutions-of-employment-and-labour-market-policy-in-poland.pdf))

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 48 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

1. Verschillende gemeenschappelijke opvattingen over blinden en slechtzienden

*F* . *Situatie van blinden en slechtzienden op de arbeidsmarkt.*

Blinden en slechtzienden hebben veel problemen bij het vinden van een baan op zowel de open als de beschermde markt. Slechtziendheid vermindert de professionele kansen aanzienlijk. Mensen die niet over de juiste opleiding en vaardigheden in nieuwe informatie- en communicatietechnologieën beschikken , hebben weinig kans om werk te vinden. Er zijn ook goed opgeleide mensen, maar dit betekent niet altijd goede revalidatievaardigheden en het vermogen om samen te leven met anderen.

Dit is een breed vraagstuk. De groep personen met een visuele beperking is gevarieerd. Er zijn mensen die op verschillende momenten in hun leven hun gezichtsvermogen verloren, blind werden geboren, blind werden in de adolescentie of volwassenheid, en ouderen. Ze zijn getalenteerd en gemiddeld, opgeleid en zonder opleiding. Hun niveau van interpersoonlijke competenties is divers.

In Polen blijft de meerderheid van de slechtzienden werkloos, hoewel er beroepen zijn, bijvoorbeeld telemarketeer of masseur, waar blinden het goed redden. Maar desondanks is de keuze en het aantal vacatures zeer beperkt.

Automatisering en ontoegankelijkheid van moderne tools heeft geleid tot het niet in dienst nemen van lager opgeleide blinden en VIP's.

Blinden zijn, vanwege de specificiteit van hun handicap, meestal werkzaam in intellectueel en dienstverlenend werk.

Mensen met een meervoudige beperking bevinden zich in de kritieke situatie op de arbeidsmarkt.

Het is vermeldenswaard dat de coronaviruspandemie (COVID-19) heeft bewezen dat blinden die moderne technologieën gebruiken zich snel konden aanpassen aan werken op afstand.

1. *Pensioen "valstrik"*

In Polen is er een zogenaamd probleem van de "valstrik" van sociaal pensioen voor arbeidsongeschiktheid en strikte bepalingen met betrekking tot de verplichting om een ten onrechte betaalde uitkering terug te geven: als het maandelijkse inkomen hoger is dan 70% van het gemiddelde salaris dat elke persoon die die uitkering ontvangt, moet deze volledig terugbetalen. Voor werkloze gehandicapten is dit pensioen de enige bron van inkomsten. Dit bedrag is klein: 300 EUR per maand met verblijfskosten vergelijkbaar met andere EU-landen. Er is geen restitutiebeleid zloty voor zloty:

bv. als het maandinkomen van de werkgever meer dan 70% van het gemiddelde loon met 1 zl bedraagt, moet deze persoon het volledige bedrag van het sociaal pensioen terugbetalen. Allereerst is er de angst om pensioen te verliezen en het recht op pensioen. Van tijd tot tijd moet een tijdelijk attest van arbeidsongeschiktheid vernieuwd worden, want een vast attest is nu zeldzaam. De arts (disability examiner) vraagt eerst of de aanvrager werkt, en in geval van bevestiging, mag de beslissing niet worden toegestaan en die persoon geschikt achten voor werk. Dit heeft tot gevolg dat u geen recht heeft op een pensioen. Werkgevers worden ontmoedigd door de privileges van werkende blinden en slechtzienden, zoals: kortere werktijd, het recht op extra verlof van 10 werkdagen of de mogelijkheid om tijdens het werk naar de dokter te gaan zonder dat je het hoeft af te werken, verminderde werkcapaciteit en ingewikkeld procedures met betrekking tot salarissubsidies of werkplekapparatuur. Werkgevers hebben geen betrouwbare kennis over de beperkingen en beroepsmogelijkheden van mensen met een handicap. Ze maken zich zorgen over de veiligheid van blinde en slechtziende werknemers en zijn bang voor verantwoordelijkheid als zo iemand een ongeluk krijgt. Er is een algemene overtuiging dat ze niet in staat zijn om geschikte banen voor blinden en VIP's aan te bieden.

1. *Mentale barrières*

De redenen die inherent zijn aan de werknemer zelf zijn: een negatieve houding ten opzichte van het werk, een aanzienlijke vermindering van de activiteit en het vermogen om specifieke taken uit te voeren, evenals een gebrek aan niet-economische motivatie om te werken, te lage weerstand tegen stress en frustratie, een gebrek aan beroepskwalificaties en het vermogen om zich goed te gedragen bij moeilijke en stressvolle situaties .

Blinden onthullen een aantal problemen, moeilijkheden die een onlosmakelijk gevolg zijn van het gebrek aan gezichtsvermogen, maar bovenal tonen ze de wil om hun zwakheden te bestrijden en onaangenaam

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 49 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

ervaringen en de wil om te vechten voor de uitvoering van hun taken, die meestal geen gewone taken zijn, maar uitdagingen. Er zijn ook mensen die zeer betrokken zijn bij hun professionele werk. Zij voeren hun professionele taken met grote inzet en vaak met passie uit. Daarnaast is de werkplek voor hen een niveau van integratie, een plek waar ze zich sociaal realiseren en hun individualiteit vormgeven.

Slechtziende jongeren hebben veel verwachtingen en verlangens met betrekking tot hun toekomstige werk, van veel geld verdienen tot werkplezier, erkenning en respect voor het milieu, erkenning van superieuren, bereidheid om bevorderd te worden en eindigen met goede relaties op het werk. Jonge slechtzienden richten zich echter vooral op sociaal prestige en werkplezier. Soms hebben jongeren te hoge ambities en dit maakt het voor hen moeilijk om een baan te vinden. Een aanzienlijk deel van de ondervraagde jongeren is bang voor werkloosheid en verslechtering of verlies van gezichtsvermogen, wat hen kan uitsluiten van hun professionele rol of oorzaak moeilijkheden bij het vinden van een baan.

Er is ook een groep jonge blinden en slechtzienden die niet willen werken en liever een veilig leven thuis hebben.

In ons land zijn er weinig voorbeelden van blinde onderzoekers, leraren, psychologen, maatschappelijk werkers, revalidatie-instructeurs, juridisch adviseurs, IT-specialisten, journalisten, vertalers, geluidsoperators, masseurs, telefonisten en gekwalificeerde productiemedewerkers, enz. Dit zijn mensen die hun taken en professionele taken goed vervullen, in lijn met de verwachtingen van de werkgever.

Studies

1. Traditionele werkgebieden voor blinden en VIP's in Polen

* Coöperaties waren vroeger traditionele werkgevers voor blinden.
* Het merendeel daarvan ontstond in de jaren '50 en '60. Vanaf hun oprichting tot eind '80 heeft de staat hen volledig de verantwoordelijkheid voor de beroepsrehabilitatie van gehandicapten (blinden en VIP's) toegewezen.
* Er waren veel coöperaties voor blinden in Polen. Ze produceerden allerlei soorten borstels, gebreide kleding, mode metalen accessoires, elektrische draden, enz.
* Zij boden de medewerkers complexe ondersteuning en revalidatie: onderwijs, ergotherapie, professioneel werk, medische zorg en deelname aan het sociale leven (cultuur, sport, toerisme). De ervaring die tijdens deze periode van de welvaart van de coöperaties werd opgedaan, resulteerde in de oprichting van het rehabilitatiemodel dat een "Poolse school voor rehabilitatie" wordt genoemd.
* De Wereldgezondheidsorganisatie en de World Work Organisation beschouwden het als een perfect model voor andere landen.
* Met de politieke transformatie aan het begin van de '90 was het grootste deel van de partij uit de markt verdwenen.
* Ze waren volledig onderworpen aan de marktregels .
* Goedkope producten geïmporteerd uit Aziatische landen en nieuwe marktmechanismen leidden tot de ondergang van de meerderheid van deze coöperaties.
* Slechts een paar van hen bleven over, waardoor hun bedrijfsactiviteitsprofiel veranderde - bijvoorbeeld van het produceren van gebreide kleding naar telemarketing of het veranderen van de regels van hun activiteit (bijvoorbeeld minder in dienst nemen mensen, slechts een paar gehandicapten, enz.).
* Tegenwoordig zijn de traditionele werkgebieden voor blinden en VIP's in Polen: massage, kantoorwerk vooral in NGO's, eigendomsbeveiliging (VIP), telemarketing, IT.

1. Opkomende werkgebieden voor blinden en VIP's in Polen

Er zijn enkele nieuwe vacatures voor blinden, bijvoorbeeld obers in het donker, IT-specialist voor blinden, telemarketeers, maar het kan als overdreven worden beschouwd om ze te noemen "opkomende werkgebieden voor blinden en VIP", omdat er geen significante groep mensen is die in die gebieden werken en het is heel moeilijk om te zeggen of de vraag in deze gebieden zal toenemen.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 50 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

1. Verschillende obstakels en barrières voor de tewerkstelling van blinden en VIP's in Polen

Vanwege belangrijke diversificatie, vervlechting van verschillende impactfactoren en gevoeligheid voor externe factoren, zijn redenen van lage beroepsactiviteit van gehandicapten (blinden en VIP inbegrepen) uiterst moeilijk te identificeren en te systematiseren.

Rekening houdend met het feit dat de tewerkstelling van de gehandicapte persoon moet resulteren in een "vriendschappelijk" geheel van voorwaarden, beslissing van de werknemer en van de werkgever, redenen van lage beroepsactiviteit van gehandicapten kan worden onderverdeeld in vier gebieden, als oorzaken die voortvloeien uit de houding van de gehandicapte persoon, de houding van de werkgever, werken omgevingsomstandigheden en externe omgeving.

De elementen van de externe omgeving die mogelijke oorzaken vormen van de lage beroepsactiviteit van gehandicapten kunnen in vier groepen worden onderverdeeld:

* 1. Professioneel revalidatiesysteem functioneren
  2. Belemmeringen voor gehandicapten
  3. Arbeidsmarktomstandigheden
  4. Juridische achtergrond

Deze barrières, direct gerelateerd aan een gehandicapte persoon:

* een operationeel karakter hebben (stedenbouw, transport, communicatie, technisch en architectonisch),
* een ontwikkelingsniveau van een gehandicapte persoon beïnvloeden (toegang tot informatie en onderwijs),
* zijn psychosociaal (segregatie en sociaal isolement van een gehandicapte persoon)
* en een financieel karakter hebben, rekening houdend met de capaciteit van de staat in deze sector.

Ingewikkelde procedures en diverse bronnen van financiële steun vormen beperkingen die voortvloeien uit de externe omgeving en tegelijkertijd een afgeleide zijn van de operationele procedures van de revalidatiesysteem.

De kwaliteit van de diensten voor gehandicapten, zoals loopbaanbegeleiding, arbeidsbemiddelingsdiensten en problemen in verband met opleiding, evenals het gebrek aan geschikte vacatures en een aanzienlijke vraag hebben een belangrijke invloed op de lage beroepsactiviteit van gehandicapten.

Bijkomende speciale behoeften (medische revalidatie, medische zorg, zorgdiensten), psychische kenmerken (bijv. lagere concentratie, ongeduld en angst), beperkingen in verband met de handicap (werkomstandigheden, werkplek, type en tijd van het werk), contra-indicatie (gezondheidstoestand, handicaptype en -niveau, leeftijd), psychologisch profiel (te lage verwachtingen, lagere interpersoonlijke competenties, laag zelfbeeld, apathie, gebrek van motivatie) en lagere productiviteit (slechte professionele voorbereiding als gevolg van lagere kwalificaties of gebrek aan herkwalificatiemogelijkheid, lagere productiviteit als gevolg van de lagere mentale of fysieke bekwaamheid, kortere werktijd als gevolg van het ziekteverzuim en wettelijke bevoegdheden die aan hen zijn toegekend, inferieure werkkwaliteit en beperkte mobiliteit) zijn andere potentiële belemmeringen voor de markt binnenkomst aan de kant van de gehandicapten.

Aanvullende verplichtingen die aan werkgevers worden opgelegd als gevolg van de tewerkstelling van gehandicapten, die hogere kosten moeten dragen voor het functioneren van een bedrijf, evenals bestaande vooroordelen en stereotypen hebben een aanzienlijke invloed op de beslissingen en attitudes van werknemers.

[*[ Zie het Desktop Research Report van Polen voor meer informatie over verschillende obstakels en barrières voor de tewerkstelling van blinden en VIP's in Polen]*](https://docs.google.com/document/d/1CuAz1kpIpJID3wKeeHEbdbX0uAXy6ENg/edit)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 51 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

1. Vind de impactanalyse van de werkgelegenheid voor blinden en VIP's.

Volgens de resultaten van de enquêtes is werk van bijzondere waarde voor mensen met een handicap.

Naar de mening van de Poolse vereniging van blinden en volgens de enquêtes is werk voor blinden en slechtzienden niet alleen een bron van inkomsten, maar ook een vorm van rehabilitatie, maar vooral een kans voor sociale inclusie en een verhoogd gevoel van eigenwaarde. Het verzekert financiële onafhankelijkheid en creëert mogelijkheden voor professionele ontwikkeling. Als een persoon in dienst is in overeenstemming met zijn / haar kwalificaties, is dit een bron van professionele en persoonlijke voldoening. <https://core.ac.uk/reader/83086592>

<https://core.ac.uk/reader/299332921>

1. Het gebruik, de levering en de toegankelijkheid van de ondersteunende technologie voor blinden en VIP'ers in Polen

Ondersteunende technologieën helpen blinden en VIP's in het dagelijks leven, onderwijs, werk en uiteindelijk in vrije tijd. Sinds de ontwikkeling van de eerste spraaksynthesizers voor blinden in de late jaren 1980, heeft de wereld van moderne ondersteunende technologieën een radicale transformatie ondergaan. Het is moeilijk voor te stellen dat een blinde zonder deze moderne goederen bijna onafhankelijk functioneert in de wereld van vandaag.

Moderne technologische oplossingen kunnen worden onderverdeeld in de volgende categorieën:

* Technologieën voorbereid voor de doelgroep die voor blinden en VIP is, zoals: schermlees- en vergrootsoftware, brailleleesregels en notetakers, braille-embossers , speciale toetsenborden geschikt voor slechtziendheid, apparaten en het assortiment gereedschappen en software die alleen zijn ontworpen voor blinden en VIP's.
* Apparaten en software die voor iedereen zijn voorbereid, maar met het universele ontwerp in gedachten, zoals moderne smartphones, met name iOS-apparaten, toegankelijke software die compatibel is met schermlezen technologieën en met vergrotings- en contrastmechanismen.
* Apparaten voor iedereen die ontoegankelijk is en hun aanpassing voor blinden is strikt beperkt of liever onmogelijk.

Apparaten die alleen zijn voorbereid voor blinden en VIP's hebben een algemeen voordeel ten opzichte van andere , omdat ze alleen voor deze groep mensen zijn ontworpen en hun toegankelijkheid zelfs gegarandeerd is met toekomstige updates. Het sterke nadeel is de prijs, omdat deze speciale apparaten alleen voor een klein aantal mensen worden geproduceerd. Hierdoor wordt hun prijs vaak overschat, maar verschillende vormen van overheidssubsidies maken hoge prijzen goed. Apparaten uit de tweede categorie hebben een relatief redelijke prijs en kunnen worden gekocht door een blinde persoon of met financiële steun. Er is in feite het gevaar van mogelijke ontoegankelijkheid wanneer de ontwikkelaar software bijwerkt die zijn mogelijkheden voor blinden en VIP beperkt. Die ontoegankelijke apparaten uit de derde groep worden niet ondersteund door de staat en hun toegankelijkheid is nauwelijks mogelijk.

Beschikbaarheid van ondersteunende technologieën:

In Polen kunnen verschillende apparaten worden gekocht:

* In winkels die alleen apparatuur voor blinden en slechtzienden verkopen. In deze winkels kan men apparaten kopen die alleen zijn voorbereid voor blinden of andere zoals smartphones;
* In winkels en netwerkwinkels waar men toegankelijke en ontoegankelijke apparaten zoals computers, smartphones, enz. Kan kopen.

De belangrijkste zorg van personen met een handicap is de beschikbaarheid van moderne apparatuur. Door lage pensioenen en, in de meeste gevallen, onvoldoende loon voor werk, zijn ze niet in staat om de benodigde apparatuur aan te schaffen, speciaal voor hen ontworpen. Omdat banken terughoudend zijn met het sluiten van afbetalingsovereenkomsten, wordt ook hun financiële draagkracht beperkt door deze onvriendelijke aanpak.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 52 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

naar hen toe. In Polen is het belangrijkste juridische kader voor personen met een handicap een wet van sociale en beroepsrevalidatie van personen met een handicap van 29 augustus 1997 met daaropvolgende Amendementen. Volgens de bepalingen van deze wet is het de rol van de staat om personen met een handicap te ondersteunen, voornamelijk bij revalidatie en beroepsontwikkeling. Het aanbod van moderne technologieën is ook de vorm van beroepsrevalidatie. Programma's gericht op personen met een handicap moeten hen helpen bij de aanschaf van de nodige apparatuur. We onderscheiden drie hoofdprogramma's voor personen met een ernstige en matige handicap:

* Active Self-Government , de financiële steun voor de aankoop van apparatuur voor personen met een handicap. Volgens de bepalingen kunnen personen met een handicap financiële steun aanvragen om computersoftware en -apparaten, moderne smartphones en brailleapparatuur (brailleleesregels, Braille notetakers, brailleprinters, enz.). Indien nodig kan een persoon ook aanvullende training aanvragen om vertrouwd te raken met de gekochte apparatuur. In dit programma betalen een blinde en VIP ten minste 10 procent bijdrage, de rest wordt betaald door gemeentelijke hulpcentra die financiële middelen verdelen om dit te dekken. programma van het Staatsfonds voor de revalidatie van gehandicapten.
* Ondersteuning bij het overwinnen van technische en communicatiebarrières. In dit programma kunnen personen met een handicap een aanvraag indienen om de kosten van apparaten zoals smartphones, computers, enz. Te dekken. om communicatiebarrières te overwinnen. Na de positieve beslissing betaalt een begunstigde ten minste 20 procent van de totale prijs en de rest wordt gedekt door de lokale gemeente met de financiële steun van de staat Revalidatiefonds voor gehandicapten.

Deze twee programma's ondersteunen personen met een handicap, maar dit betekent niet dat er op elk moment apparatuur kan worden aangeschaft. Het programma stelt termijnen vast, meestal drie tot vijf jaar om opnieuw van het programma te profiteren. In beide gevallen mag de steun niet hoger zijn dan bepaalde bedragen die zijn opgenomen in de bepalingen die jaarlijks worden verlengd.

In sommige gemeenten helpen aanvullende lokale programma's blinden en VIP's om de noodzakelijke informatie te kopen: de gemeente Warschau introduceerde bijvoorbeeld het programma "A Virtual Warsaw" dat financiële ondersteuning voor de aanschaf van smartphones.

1. Werktevredenheid niveau van blind & VIP in Polen

De voldoening die mensen met een handicap halen uit hun werk

– analyse van gekozen aspecten uit het onderzoeksrapport van het PFRON (Staatsfonds voor de Revalidatie van Gehandicapten).

Het rapport is in volledige versie (in het Pools) beschikbaar op<http://www.pfron.org.pl/portal/pl/70/77/Badania_i_analizy_PFRON.html>

[*[U kunt de samenvatting van het bovengenoemde rapport vinden in het Desktop Research Report van Polen]*](https://docs.google.com/document/d/1CuAz1kpIpJID3wKeeHEbdbX0uAXy6ENg/edit)

1. Andere studies van blinden en VIP beschikbaar in Polen

In de loop der jaren waren er veel studies over blind en VIP in Polen. Om er maar een paar te noemen:

* 1. De Enquête naar het opleidingsniveau en de branche van gehandicapten heeft invloed op de beroepsactiviteit.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 53 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

Het perspectief van blinden en VIP - Deel 2 (totaal 6 delen)

[https://www.pfron.org.pl/fileadmin/files/r/7778\_Raport\_CZESC\_2z6\_N\_wzrokowo\_final.pdf?ut m\_campaign=pfron&utm\_source=df&utm\_medium=downloaden](https://www.pfron.org.pl/fileadmin/files/r/7778_Raport_CZESC_2z6_N_wzrokowo_final.pdf?utm_campaign=pfron&amp;utm_source=df&amp;utm_medium=download)

* 1. De enquête naar de behoeften van gehandicapten: https:// [www.pfron.org.pl/instytucje/badania-i-analizy-naukowe/raport-koncowy-z-badania-](http://www.pfron.org.pl/instytucje/badania-i-analizy-naukowe/raport-koncowy-z-badania-) potrzeb-osob-niepelnosprawnych/
  2. De enquête over de activiteiten van ngo's op het gebied van de integratie van gehandicapten en sociale en beroepsrevalidatie:

https:// [www.pfron.org.pl/fileadmin/files/d/7765\_DZIALALNOSC\_ONG.pdf?utm\_campaign=pfron](http://www.pfron.org.pl/fileadmin/files/d/7765_DZIALALNOSC_ONG.pdf?utm_campaign=pfron)

&utm\_source=df&utm\_medium=downloaden

* 1. Angst bij personen met een visuele beperking  [http://www.psychiatriapolska.pl/uploads/images/PP\_2\_2020/279Binder\_PsychiatrPol2020v54i2.](http://www.psychiatriapolska.pl/uploads/images/PP_2_2020/279Binder_PsychiatrPol2020v54i2.pdf)  [Pdf](http://www.psychiatriapolska.pl/uploads/images/PP_2_2020/279Binder_PsychiatrPol2020v54i2.pdf)

Steunregelingen

1. Beschrijf de AT-voorzieningsregelingen die in uw land beschikbaar zijn.

De belangrijkste wet die de algemene ondersteuning van personen met een handicap regelt, is de wet op de beroeps- en sociale rehabilitatie van personen met een handicap van 29 augustus 1997. De wet is aangepast aan de bestaande regelgeving en de groeiende behoeften van personen met een handicap. Een van de belangrijkste beginselen van deze wet is beroepsrevalidatie en ondersteuning van personen met een handicap in termen van apparatuur en revalidatiehulpmiddelen. Hoewel het niet expliciet vermeldt dat er apparatuur voor personen met een handicap moet worden gekocht, voldoet de levering en financiële ondersteuning ervan aan de doelstellingen die in de wet zijn vastgelegd. Meer in het bijzonder is de ondersteuning van personen met een handicap bij de aankoop van ondersteunende technologieën vastgelegd in het jaarlijkse tijdskader dat wordt opgesteld en gepubliceerd door het Staatsfonds voor de revalidatie van gehandicapten. Dergelijke verordeningen schetsen de belangrijkste doelstellingen en voorwaarden voor ondersteuning, evenals het scala aan personen die recht hebben op ondersteuning en maximale financiële steun toegekend voor personen met een handicap. In dit reglement wordt ook de reikwijdte van het programma geschetst. In wezen omvat staatssteun niet alleen de aankoop van die apparatuur, maar ook training indien nodig. Voor doofblinde personen wordt een dergelijke opleiding verdubbeld. Als een dergelijke opleiding ontoereikend is, kan een persoon hulp zoeken bij NGO's die relevante projecten lokaal of nationaal uitvoeren.

Om de werkgelegenheid te ondersteunen, stellen de rehabilitatiewet en de daaropvolgende bepalingen het mogelijk om relevante kosten te dekken om de werkplek van een persoon uit te rusten , zodat zij over de juiste hulpmiddelen beschikken om hun werk. Deze bepalingen leggen de werkgever een verplichting op. Het betekent dat de personen die recht hebben op die vergoeding gedurende ten minste zesendertig maanden in dienst moeten zijn. In het geval dat die persoon niet werkt of niet bereid is te werken, zoekt een werkgever naar personen met een soortgelijke handicap om hen in dezelfde functie in dienst te nemen.

Over het algemeen werkt de bovengenoemde vorm van ondersteuning goed, maar het komt voor dat lokale gemeenten niet willen deelnemen aan dergelijke programma's of de reikwijdte ervan willen beperken en personen met gehandicapten worden in deze regio's beroofd van financiële steun.

1. De verschillende speciale onderwijscursussen beschikbaar voor blinden en VIP's in Polen

* Er zijn hierboven genoemde instellingen voor speciaal onderwijs (punt 3). De leeftijdsgrens voor die centra voor speciaal onderwijs is 24 jaar.
* Er zijn geen reguliere speciale cursussen voor leerlingen die 24 zijn geworden.
* Er zijn verschillende pro-werkgelegenheidsprojecten, met nationale of EU-financiering, meestal uitgevoerd door NGO's gewijd aan blinden en VIP's waarin blinden en VIP's kunnen deelnemen aan verschillende

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 54 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

activiteiten , zoals opleidingen op maat van hen. Om financiële redenen worden die beroepsopleidingen meestal in groepen gegeven.

* Uit de ervaring van de Poolse Vereniging van Blinden zijn de meest populaire beroepsopleidingen op maat van blinden en VIP's :
  + Operator voor gegevensinvoer
  + Handwerkmaker
  + Website ontwerper en beheerder
  + Bemiddelaar
  + Professionele NGO-medewerker
  + Kantoorbediende
* Blinden en VIP'ers, die specialisten zijn in hun vakgebied , zoals massage, worden soms in de trainingen gezet die op de open markt worden georganiseerd (bijv. massage met hot stones, massage met chocolade, ayurvedische massage, etc.)
* Wat computercursussen betreft, zijn individuele cursussen het meest effectief. Heel vaak worden ze uitgevoerd in het kantoor van de entiteit die verantwoordelijk is voor het uitvoeren van een project, bij de deelnemer thuis en tegenwoordig heel vaak dergelijke cursussen worden op afstand uitgevoerd , via verschillende computertoepassingen, zoals skype, zoom, enz.
* Die computercursussen zijn een soort aanvulling op beroepsopleidingen, omdat computers tegenwoordig een werkinstrument voor blinden zijn.
* Soms hebben dergelijke werkgelegenheidsprojecten ook betrekking op taalcursussen. Individuele lessen zijn duur, maar effectiever.

1. Verschillende soorten financiële steunregelingen beschikbaar voor blinden en VIP's

* De meeste zijn voor de werkgevers van gehandicapten .

Voor blinden: opleiding, medefinanciering van apparatuur (voor particulier gebruik, programma voor actief zelfbestuur zoals beschreven in de punten 12, 19 en in [[het desktoponderzoeksrapport van Polen](https://docs.google.com/document/d/1CuAz1kpIpJID3wKeeHEbdbX0uAXy6ENg/edit)]

1. De beschikbare steunregelingen die werkgevers ten goede komen voor het inhuren van blinden en VIP's in hun organisatie
   1. Cofinanciering voor salarissen, de hoogte van de cofinanciering is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid van de werknemer.
   2. Interventieacties: voor werkgevers die op zoek zijn naar gehandicapte werklozen, gericht tot werklozen met een handicap (Staatsfonds voor de rehabilitatie van gehandicapten), gedeeltelijke terugbetaling van salarissen voor een periode van 6, 12, 18 of 24 maanden tot het bedrag van de werkloosheidsuitkeringen, ook sociale verzekeringskosten;
   3. Terugbetalingskosten voor de aankoop van apparatuur; werkgevers die werkloze gehandicapte werknemers zoeken, betreft het in dienst nemen van een werkloze met een handicap, gefinancierd uit het Staatsfonds voor de revalidatie van gehandicapten, het maximumbedrag kan niet meer dan vijftien gemiddelde salarissen, een gehandicapte persoon moet gedurende ten minste 36 maanden in dienst zijn, terugbetaling wordt verleend na ondertekening van een deugdelijke overeenkomst tussen een bedrijf en rehabilitatiefonds;
   4. Aanpassing van de omgeving voor personen met een handicap - werkgevers die gehandicapte werkzoekenden in dienst willen nemen, kunnen extra geld aanvragen om de omgeving aan te passen, het maximale bedrag is tot 20 gemiddelde salarissen, moet een persoon ten minste 36 maanden in dienst zijn, terugbetaling wordt betaald op basis van een individuele overeenkomst met een werkgever (staat Fonds voor de rehabilitatie van gehandicapten).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 55 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

1. Beste praktijken van steunregelingen voor de tewerkstelling van blinden en VIP's

* In 2012 kondigde het Staatsfonds voor de Revalidatie van Gehandicapten het programma "Actief Zelfbestuur" aan. Het algemene doel van dit programma is om personen met een handicap te ondersteunen door de kosten van apparatuur, software die nodig is voor het dagelijks leven, hoger onderwijs en werkgelegenheid te dekken. Dit programma zou op het hele grondgebied van Polen moeten functioneren. Dit is een systemische oplossing die de sociale en beroepsrevalidatie van personen met een handicap bevordert en hen zo helpt om in de samenleving te worden opgenomen. Het programma staat dicht bij de burgers en, zoals de naam al doet vermoeden, worden alle zaken met betrekking tot het indienen van een aanvraag en verdere formaliteiten uitgevoerd in de gemeente die het dichtst bij de woonplaats van de persoon ligt. Financiële middelen, toegewezen uit de staatsbegroting, worden verstrekt door het bovengenoemde Staatsfonds voor de revalidatie van gehandicapten.

Het programma heeft een structuur met twee modules.

*[Meer informatie over het programma actieve zelfbestuur vindt* u  *in punt 12]*  *en in* [*[het Desktop Research Report van Polen*](https://docs.google.com/document/d/1CuAz1kpIpJID3wKeeHEbdbX0uAXy6ENg/edit)*]*

1. Verschillende onderwijs- en counselingondersteunende programma's beschikbaar voor blinden en VIP's in Polen

Er zijn programma's voor individuele ondersteuning van personen met een handicap. B.v. het programma "Graduate" gefinancierd door het Staatsfonds voor de rehabilitatie van gehandicapten, uitgevoerd door NGO's (bijv. Poolse Blindenvereniging) en andere gerechtigde instellingen (bijv. universiteiten) om ondersteuning en bijstand te bieden bij het betreden van de arbeidsmarkt.

Het bovengenoemde programma maakt het mogelijk om nieuwe of aanvullende kwalificaties te behalen.

NGO's voeren ook programma's uit ter ondersteuning van onderwijs en werkgelegenheid voor blinden en VIP's, gefinancierd door de overheid of de EU.

1. Verschillende werkbegeleidingsdiensten voor blinden en VIP's beschikbaar in Polen
   1. Stages voor gehandicapte werkzoekenden die zijn ingeschreven bij een plaatselijk arbeidsbureau, personen met een handicap zonder werk (gefinancierd door het Staatsfonds voor de revalidatie van gehandicapten), kunnen deelnemen aan een betaalde stage ten bedrage van 120% van de werkloosheidsuitkeringen, volgens art. 2, art. 53. Punt 6 Wet ter bevordering van de werkgelegenheid en de instellingen van de arbeidsmarkt ;
   2. Opleiding: voor gehandicapten, voor ingeschreven werklozen die op zoek zijn naar werk, gericht op personen met een handicap die werkloos zijn gefinancierd door PFRON, mogen de opleidingskosten niet hoger zijn dan het bedrag 10 keer hoger dan een gemiddeld salaris, er wordt geen beurs betaald;
   3. Financiële steun voor de oprichting van een eigen bedrijf, landbouwactiviteit of sociale coöperatie: werkloze werkzoekenden met een handicap, gefinancierd uit het Staatsfonds voor de revalidatie van gehandicapten) voor gehandicapte werkzoekenden, het bedrag mag niet hoger zijn dan vijftien gemiddelde salarissen, de hoogte van een gemiddeld salaris wordt bekendgemaakt door het Centraal Bureau voor de Statistiek;
   4. Arbeidsassistent om een gehandicapte werknemer te helpen - werkgevers die personen met een handicap in dienst hebben, kunnen het bedrag ontvangen dat niet hoger mag zijn dan 20 % van het totale aantal berekende uren op basis van het fulltime werk.

Wetgeving, beleid en administratie

1. Beleidsmaker die werkt voor blinden en VIP's

* De gevolmachtigde van de regering voor gehandicapten

*[Meer informatie over het werk van de gevolmachtigde voor gehandicapten vindt* u  *in punt 2, letter B]*  *en in [[het](https://docs.google.com/document/d/1CuAz1kpIpJID3wKeeHEbdbX0uAXy6ENg/edit)* [*Desktop Research Report van Polen*](https://docs.google.com/document/d/1CuAz1kpIpJID3wKeeHEbdbX0uAXy6ENg/edit)*]*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 56 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

1. Verschillende socialezekerheidswetten en ondersteuning beschikbaar voor blinden en VIP's in Polen

* Wet op de personenbelasting (fiscale privileges);
* Regeling van de Minister van Volksgezondheid inzake gegarandeerde uitkeringen;
* verordening inzake rehabilitatieverblijven ;
* Wet op het sociaal pensioen;
* De wet op de ouderdoms- en invaliditeitspensioenen ;
* Wet op de gezinsbijslagen (alle zorgtoeslagen, zorguitkeringen, zorgtoeslagen);
* Parkeerkaart.

1. Verschillende wetten en beleid beschikbaar voor blinden en VIP's in de onderwijssector in Polen

* Handelen naar het onderwijssysteem ;
* Verordening inzake onderwijs aan gehandicapte kinderen, school layettes, assistent voor gehandicapte studenten.

1. Verschillende wetgevingen, beleid en administratie voor blinde en VIP-werkgelegenheid in Polen

De wet op de beroeps- en sociale rehabilitatie en de werkgelegenheid van personen met een handicap,<http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19971230776>

van 27 augustus 1997, in het bijzonder artikel 26, 26A, 26D, 26E, 26G.

1. Wetgeving en beleid beschikbaar voor ondersteunende technologieën van blinden en VIP in Polen

* Wet Toegankelijkheid Plus

1. Wetgeving en beleid beschikbaar voor persoonlijke assistentie van blinden en VIP's in Polen

* Wet Solidariteitsfonds ondersteuning gehandicapten vanaf 23 oktober 2018, art. 7 (5) (Dz.

U. poz. 2192 oraz z 2019 r. Poz. 1622 i 1696) (Journal of Laws item 2192 en vanaf het jaar 2019 item 1622 en 1696)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 57 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

Focusgroep Polen : Samenvatting

Job Office Representatives Focus Group Interview Rapport

Focusgroep interview uitgevoerd op 28 mei 2020

* Het focusgroepgesprek had betrekking op de tewerkstelling van blinden en VIP'ers (slechtzienden).
* Twee personen (mannen en vrouwen) die de openbare diensten voor arbeidsvoorziening vertegenwoordigen, namen deel aan dit focusgroepinterview. Beide deelnemers kregen de kans om te communiceren met blinden en VIP's op het werk.
* Zij waarderen hun vertrouwdheid met blind en VIP als neutraal. Deelnemers aan het interview verklaarden dat ze eens in het jaar visueel gehandicapten ontmoeten.
* De bijeenkomst was een sessie met brede vragen die deelnemers in staat stelden hun mening, ervaring en kennis te delen.

1. Moeten slechtzienden überhaupt werken ? Zou het niet beter zijn als ze pensioen hadden?

goed genoeg en helemaal geen professionele activiteit gehad?

Beide deelnemers aan het focusgroepinterview waren het erover eens dat blinden en VIP hun carrière moeten kunnen hebben. Eén persoon verklaarde dat werkgelegenheid essentieel is voor rehabilitatie, sociale inclusie en dat het vooral alle personen met een handicap betreft. Wel heeft deze respondent ervaren dat werkgevers geen slechtzienden in dienst willen nemen. Het percentage visueel gehandicapten dat is ingeschreven bij het werkkantoor, waar deze persoon werkt, is aanzienlijk laag.

Een andere deelnemer concludeerde dat sociale uitkeringen die personen met een handicap ontvangen, niet de oplossing van het probleem zijn. Deze persoon merkte ook op dat werkgevers de werkplek niet willen aanpassen aan de behoeften van gehandicapten.

1. De belemmeringen aan de kant van de werkgevers, met inbegrip van de moeilijkheden waarmee zij te maken hebben wanneer zij willen voldoen aan de eisen om een werkplek aan te passen aan de behoefte van de blinde

Om deze vraag te beantwoorden, meldde een deelnemer dat dit probleem betrekking heeft op personen met verschillende handicaps. Deze persoon verklaarde dat werkgevers terughoudend zijn om te profiteren van financiële mechanismen om een werkplek aan te passen voor personen met een handicap.

Een respondent benadrukte dat ingewikkelde procedures het grootste obstakel vormen. Werkgevers moeten maandelijks rapporten indienen. De werkplek voor een persoon met een handicap moet worden goedgekeurd door de Nationale Arbeidsinspectie. Een andere barrière is dat een werkgever een terugbetaling krijgt nadat de kosten zijn gemaakt.

Een deelnemer meldde dat de verplichting om de werkplek voor een persoon met een handicap gedurende ten minste drie jaar te onderhouden het belangrijkste obstakel is. Een andere persoon vulde aan dat het niet gemakkelijk is, omdat elke persoon een andere aanpassing nodig heeft.

De lijst van privileges voor werknemers met een arbeidsgehandicapte werknemers was het volgende probleem dat door de vertegenwoordigers van het arbeidsbureau werd geïntroduceerd. Een persoon verklaarde dat "gehandicapte werknemers langer vakantieverlof hebben en naar de dokter mogen gaan om werktijd te besparen". Een andere persoon voegde eraan toe dat "gehandicapten niet kunnen worden tewerkgesteld na vaste werktijden of op zaterdag". Volgens hen ontmoedigt het werkgevers allemaal om op zoek te gaan naar gehandicapte werknemers.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 58 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

Het volgende probleem dat door beide deelnemers wordt genoemd, is de moeilijkheid om een sterk gemotiveerde gehandicapte werknemer te vinden. Een deelnemer wees erop dat personen met een handicap vaak ontslag nemen en dat een nieuwe potentiële werknemer met een handicap om hem / haar te vervangen mogelijk andere software nodig heeft of apparatuur.

"Er zijn mensen met een beperking die niet gemotiveerd zijn om te werken. Ze registreren zich alleen bij het job office om aanspraak te maken op een ziektekostenverzekering of andere sociale uitkeringen", voegde een vertegenwoordiger van het job office toe.

Beide deelnemers bespraken het probleem van de speciale behoeften van slechtziende werknemers. ze waren het erover eens dat veel gehandicapten en slechtzienden graag dicht bij huis willen werken. Ter vergelijking: zij zijn van mening dat mensen met een motorische beperking er qua bereikbaarheid van het openbaar vervoer beter voor staan dan slechtzienden en alleen de weinige werkgevers bieden vervoersdiensten aan voor gehandicapt personeel om naar het werk te gaan .

Een deelnemer zei dat "werkgevers onafhankelijke personen willen inschakelen". Aan de andere kant voegde een andere vertegenwoordiger van de arbeidsbemiddeling eraan toe dat personen met een handicap meer tijd eisen, sympathie van de werkgever eisen, maar "voor de werkgever die dat wil geld verdienen een werknemer moet snel, onafhankelijk, beschikbaar maar niet veeleisend zijn, wachtend om op een speciale manier te worden behandeld, zoals het vaak gebeurt bij werknemers met handicaps."

Volgens beide focusgroepinterviewdeelnemers behoren een goede opleiding en nauwkeurige werkkwalificaties van personen met een handicap tot de grote problemen vanuit het oogpunt van de werkgevers.

Een persoon meldde dat "er een klein aantal beroepen is personen met een visuele beperking kunnen

presteren en ze hebben grote problemen met requialificatie."

Een andere deelnemer voegde eraan toe dat personen met een handicap op zoek zijn naar kantoorwerk. Werkgevers zoeken voor dergelijke functies mensen die voldoen aan de minimumeis van het voortgezet onderwijs. Het komt voor dat personen met een handicap vaak niet eens aan dit criterium kunnen voldoen.

1. De derde vraag aan vertegenwoordigers van het job office was: Wat zijn uw opvattingen over blind en VIP?

Het idee was om erachter te komen hoe slechtzienden worden gezien door de vertegenwoordigers van de arbeidsinspectie. Beide respondenten waren het erover eens dat de veralgemening moet worden vermeden. Volgens beiden zijn er onafhankelijke gehandicapten, terwijl anderen ervoor kiezen om te leven van sociale uitkeringen en privileges en elk geval afzonderlijk moet worden beoordeeld.

Gedrag en houding worden daarom bepaald door een aantal factoren: de manier waarop gehandicapten zijn opgevoed, de manier waarop ze hun situatie zelf waarnemen, de mentaliteit van de gegeven persoon. Deelnemers aan het focusgroepinterview meldden dat ze op het werk mensen ontmoetten die financiële hulp aanvroegen om hun eigen bedrijf te starten dat succesvol was.

Volgens hen vechten sommige mensen om de moeilijkheden te overwinnen en hun situatie te accepteren. Ook zijn er mensen die sympathie zoeken, die voortdurend praten over hun handicap en aanverwante problemen en die aanpak ontmoedigt potentiële werkgevers. Het is echt moeilijk om deze groep mensen voldoende hulp te bieden. Een deelnemer voegde eraan toe dat er maar een paar werkgevers zijn die hij kent die mensen met een handicap in dienst hebben, vooral met een visuele beperking.

Er zijn mensen met een handicap die denken dat het in dienst nemen van hen winst oplevert voor de werkgevers als ze terugbetaling van hun salarissen krijgen. En als je kijkt naar de privileges van de gehandicapte werknemers, dan dienen die financiële voordelen voor werkgevers eerder als een soort compensatie voor privileges van personen met handicaps hebben recht op.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 59 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

Er zijn ook mensen die de werkgever niet informeren over hun handicap omdat ze bang zijn dat dit de werkgevers ervan zou weerhouden hen in dienst te nemen. Een vertegenwoordiger van het job office zei dat "om maximale terugbetalingen te krijgen, ondernemers mensen met ernstige handicapniveaus in dienst willen nemen , maar tegelijkertijd zonder echte gezondheid en prestaties problemen. De meeste werkgevers bieden mensen met een handicap minimumlonen."

1. De vierde vraag aan vertegenwoordigers van het arbeidsbureau was: Zijn er specifieke vereisten, specifieke begeleiding voor blinden en VIP's die de arbeidsmarkt betreden ?

Beide deelnemers waren het erover eens dat personen met een visuele beperking passende en adequate hulp moeten krijgen.

Een persoon zei dat "slechtziende mensen hulp moeten krijgen bij de motivatie om te veranderen,

om actief te zijn, vaak moeilijke situaties te accepteren, stagnatie te verlaten en in actie te komen om werk te vinden."

Een andere vertegenwoordiger van de jobservice voegde eraan toe dat het inschakelen van speciale assistentie die helpt bij het pendelen door de stad van grote waarde zou zijn en dat het banenkantoor dergelijke service niet biedt.

Hulp van een loopbaanadviseur zou ook essentieel zijn. Het job office heeft zo'n adviseur in dienst die niet voldoende tijd heeft om voor elke persoon een individuele aanpak te hebben.

Beide personen waren het erover eens dat het vergroten van het bewustzijn bij werkgevers een essentiële rol zou spelen bij het helpen van blinden en VIP's om de arbeidsmarkt te betreden. Een persoon voegde eraan toe dat het nuttig zou zijn om bijeenkomsten te organiseren waar werkgevers die overtuigd zijn om mensen met een handicap in dienst te nemen, degenen ontmoeten die daar bang voor zijn . Het lanceren van een sociale campagne ter bevordering van de werkgelegenheid voor personen met een handicap zou ook doeltreffend zijn. Maatregelen om de terughoudendheid van werkgevers om personen met een handicap in dienst te nemen tot een minimum te beperken, zouden ook op prijs worden gesteld.

1. De vijfde vraag aan vertegenwoordigers van de joboffices was welke nieuwe banen ze kennen voor blinden en VIP's.

Beide deelnemers aan het focusgroepinterview noemden de IT-specialisten en medewerkers die werkzaam zijn in callcenterhulplijnen / infolijnen. "Ze kunnen in de IT werken als ze speciale software hebben en zijn opgeleid om dit soort werk te doen" - een van hen voegde eraan toe.

Een van hen noemde ook een geluidstechnicus – als een nieuw functieprofiel voor blinden.

Een van hen zei en de andere focusgroep interviewdeelnemer was het ermee eens, dat zij, als vertegenwoordigers van het jobbureau, het erg op prijs zouden stellen om geïnformeerd te worden over de nieuwe baan. kansen, nieuwe beroepen die slechtzienden kunnen uitvoeren. Ze zeggen dat er een behoefte is "vooral voor mensen met lage kwalificaties die niet kunnen worden ingezet als zekerheid van schoonmaakpersoneel, banen die meestal worden uitgevoerd door mensen met lage kwalificaties".

Ze waren het er ook allebei over eens dat algemeen wordt aangenomen dat een blinde kantoorwerk kan doen of massagetherapeut kan zijn. "Massagetherapeuten moeten vaak voldoende werkervaring en diploma in het hoger onderwijs hebben en die eis voorkomt dat veel mensen werk vinden." – een van hen toegevoegd.

Een van de deelnemers zei dat het vacaturekantoor in 2019 slechts twee vacatures had voor slechtzienden in bedrijven die apparatuur voor blinden en VIPs leveren.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 60 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

1. Wat kan er gedaan worden om de werkgelegenheid van slechtzienden te stimuleren ?

Een deelnemer zei dat "sociale campagnes gericht op werkgevers en betere arbeidsvoorwaarden

blind en slechtziendheid zouden nuttig zijn."

De tweede focusgroep interview participants was van mening dat "samenwerking met stichtingen die zich inzetten voor slechtzienden nuttig zou zijn. In dit geval zouden stichtingen op zoek gaan naar personen, terwijl werkbureaus de nodige apparatuur / aanpassing zouden financieren. Er is geen individuele aanpak voor personen met een handicap, omdat slechts enkelen van hen geregistreerd zijn."

Ze klaagden allebei over hun arbeidsomstandigheden, verminderd personeel en toegenomen aantal taken.

* het helpt hen niet bij het aanbieden van een individuele benadering van hun clients. "Het job office heeft voor iedereen dezelfde aanpak die vanuit psychologisch oogpunt een positieve factor kan zijn" - voegde een van de vertegenwoordigers van het job office toe.

[[Zie het rapport over](https://docs.google.com/document/d/1lj_3879tzOJT4o2EGuFxk3nsblNdjdTl/edit)  de  [focusgroep met werkgevers en exploitanten van arbeidsdiensten](https://docs.google.com/document/d/1lj_3879tzOJT4o2EGuFxk3nsblNdjdTl/edit)  in Polen voor  [meer informatie over de focusgroep voor arbeidsdienstverleners in Polen]](https://docs.google.com/document/d/1lj_3879tzOJT4o2EGuFxk3nsblNdjdTl/edit)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 61 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

Werkgevers FocusGroep Interview Rapport: Polen

Focusgroepinterview uitgevoerd op 27 mei 2020

*Vier werkgevers namen deel aan het interview op 27 mei 2020 op het* hoofdkantoor  *van de Poolse Vereniging aan de Blinden, Warschau, 9, Konwiktorska Street.*

* Het focusgesprek had betrekking op de tewerkstelling van blinden en VIP'ers (slechtzienden).
* Alle vier de deelnemers aan de focusgroep hadden al contact gehad met blinden en slechtzienden.
* Ze hadden allemaal (vier personen) interactie met blinden en VIP's in de werkomgeving, twee van hen (de helft van de groep) hadden interactie met blinden en VIP's in het onderwijs, en een van hen van ze communiceerden met blinden en VIP's in ondersteuningsprogramma's.
* Allemaal zeggen ze blind en VIP te kennen: twee van hen zeggen bekend te zijn met blind en VIP op hoog niveau, twee van hen bevestigen dat dit niveau erg is. hoog.
* Allemaal (vier personen) bevestigen ze dat ze dagelijks blinden en VIP's ontmoeten.
* Aan de werkgevers werden de vragen gesteld over hun opvattingen en meningen met betrekking tot de inzet van de blinde ad VIP.

1. Moeten slechtzienden allemaal werken? Zou het niet beter zijn als ze een goed genoeg pensioen hadden en helemaal geen beroepsactiviteit hadden?

Alle werkgevers (vier personen) waren het erover eens dat mensen met een visuele beperking de mogelijkheid moeten hebben om professioneel werk te doen. Volgens de werkgevers hangt het allemaal af van de kwalificaties (drie werkgevers), opleidingsniveau (drie werkgevers) en interpersoonlijke vaardigheden (vier werkgevers). Wat telt zijn niet alleen de beroepspredisposities, maar ook die welke verband houden met de basisrevalidatie (drie werkgevers).

" Je moet aan het werk kunnen , met andere mensen kunnen communiceren en het werk kunnen managen.

technisch", aldus een werkgever.

Een werkgever, die zich beriep op zijn ervaring met het opsommen van de beroepen, was van mening dat blinde en visueel geïmpliceerde mensen geschikt zijn als: "Masseurs, die in de hotels werken, in Spa; psychologen met een visuele beperking. Ze hebben veel empathie en begrip voor andere mensen met een visuele beperking die therapie nodig hebben.

Blinden bewijzen zich ook als docenten van nieuwe technologieën en IT-specialisten."

Een andere werkgever voegde eraan toe dat "er in het verleden beroepen waren die blinden konden uitoefenen. Tegenwoordig zouden we dankzij nieuwe technologieën eerder een catalogus kunnen opstellen van beroepen die blinden niet kunnen uitoefenen, zoals chauffeurs of chirurgen. Andere beroepen, met behulp van de juiste technologieën en apparatuur, zijn toegankelijk voor blinden. We kunnen ook spreken over gedeeltelijke uitvoering van bepaalde dingen die tot bepaalde professies behoren."

Een van de werkgevers was van mening dat er veel redenen zijn voor een laag werkgelegenheidsniveau van blinden in Polen in vergelijking met andere soorten handicaps.

" Het belangrijkste daarin is de blinde of slechtziende zelf. De populatie van de mensen met een visuele beperking is gevarieerd, met betrekking tot de leeftijd, het gezichtsvermogen of het opleidingsniveau; er is geen homogeniteit", aldus de werkgever.

Volgens een werkgever had het werk van slechtzienden in het verleden een rol van ergotherapie, er was geen behoefte aan de resultaten ervan, voor de winst. Vandaag moet de winst zowel aan de kant van de werkgever als aan de kant van de werknemer zijn.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 62 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

"Vanwege de marginalisering van de rol van het beroepsonderwijs in het onderwijssysteem in Polen, hebben veel mensen geen concrete vaardigheden, omdat ze afstuderen aan middelbare scholen of universitaire studies.

De toegang moet worden gegeven tot verschillende posities. Een bepaalde blinde of slechtziende persoon moet worden gevolgd: wie zij / hij is, wat haar / zijn opleiding is, wat haar / zijn middelen nuttig zijn voor de arbeidsmarkt ," zei een van hen van de werkgevers.

"Een persoon met een visuele beperking die wil werken, moet in staat zijn om dagelijkse levensvaardigheden uit te voeren,"

dezelfde werkgever toegevoegd.

"De werkgevers worden het meest ontmoedigd door de lage sociale competenties van blinden en VIP's: gebrek aan vaardigheden met betrekking tot zienden, gebrek aan beleefdheid, moed, gebrek aan begrip van bepaalde normen, gebrek aan vermogen om zichzelf te vragen en te vechten op een compromisloze en niet veeleisende manier. Mensen met een visuele beperking zijn heel vaak bang voor verandering, ze hebben problemen met zich uiten, ze lachen niet, ze missen spontaniteit", aldus een werkgever.

Een van de werkgevers zei: "wat telt is de persoonlijkheid van de persoon met de visuele beperking, het vermogen om te socialiseren, om een gesprek te beginnen, om goede kleding te dragen. De essentiële rol wordt gespeeld door het niveau van rehabilitatie en onafhankelijkheid".

Twee werkgevers noemden het feit dat de sociale voordelen er heel vaak toe leiden dat mensen met een handicap professioneel inactief blijven.

1. De belemmeringen aan de kant van de werkgevers, met inbegrip van de moeilijkheden, waarmee zij moeten worden geconfronteerd wanneer zij willen voldoen aan de eisen om een werkplek aan te passen aan de behoeften van de blinde persoon

De antwoorden op deze tweede grote vraag van werkgevers kunnen worden onderverdeeld in zes groepen, die zijn:

1. *Computerprogramma's en het markeren van de kamers*

Twee van de vier werkgevers antwoordden op bovenstaande vraag, dat het grootste probleem is hoe de kamers toegankelijk zijn voor blinden te markeren.

Twee op de vier werkgevers zeggen dat het grootste probleem de computerprogramma's zijn die in de bedrijven worden gebruikt en die niet toegankelijk zijn voor visueel gehandicapten.

Een werkgever zei dat "een blinde person de hulp van een assistent nodig zou hebben, die de gegevens voor hem / haar in het systeem zou invoeren of informatie voor hem zou lezen / haar."

1. *Angsten, zorgen en stereotypen*

Drie van de vier werkgevers noemden angst en verschillende zorgen van werkgevers. Ze zijn verwant

bijvoorbeeld op de vraag of een werkgever die nooit blinden in dienst heeft, daartoe in staat is en hoe een blinde door het team wordt ontvangen.

Aan de kant van het team is er een zorg dat ze allemaal extra werk zullen hebben dat ze blinden zullen moeten helpen of zelfs het werk voor hem / haar zullen moeten doen.

Een van de werkgevers noemde het "een angst voor het onbekende".

"Werkgevers op de open markt weten niet hoe ze het werk van de visueel gehandicapte persoon moeten organiseren", voegde een werkgever eraan toe.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 63 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

De werkgever, een hoofd van een revalidatiecentrum, zei dat werkgevers bang zijn om verantwoordelijk te zijn voor de gezondheid en veiligheid van de visueel gehandicapte persoon. Deze werkgever voegde eraan toe dat er een stereotype is dat een gehandicapte persoon ziek is, daarom zal hij / zij vaak zonder baan of met ziekteverlof zijn.

Een van de werkgevers, een vertegenwoordiger van het administratiegebied, zei dat de informatie over de slechte ervaringen van sommige werkgevers, met betrekking tot de tewerkstelling van gehandicapten of visueel- mensen met een handicap ontmoedigen andere werkgevers die mogelijk geïnteresseerd zijn in het in dienst nemen van visueel gehandicapten.

Een van de werkgevers noemde ook de angst voor wat er kan gebeuren als een gehandicapte werknemer niet goed is op het werk.

"Als de tewerkstelling van gehandicapten goed wordt ervaren, kan het ontslag van dergelijke werknemers zeer slecht worden ervaren. De werkgever krijgt de schuld van de situatie; hij/zij moet haar/zijn beslissing motiveren. Heel vaak wordt het een grote mediazaak, zelfs als de werknemer gewoon niet de capaciteit heeft om het gegeven werk te doen of een lui persoon is", aldus een werkgever. .

1. *Het gebrek aan kennis bij werkgevers*

Een van de werkgevers noemde het gebrek aan kennis bij werkgevers over de mogelijkheid om financiering (terugbetaling) te verkrijgen voor de werkplek van een gehandicapte.

Een andere werkgever noemde het gebrek aan gedetailleerde kennis bij werkgevers over de zogenaamde universele toegankelijkheid. Aan de andere kant is deze toegankelijkheid divers, vereist verschillende acties, in het geval van de visueel gehandicapte persoon zijn ze afhankelijk van het niveau en het type van de handicap, en deze variëteit kan de werkgever ook ontmoedigen.

1. *De onwil* om  *de werkplek aan te passen aan* *de behoeften van de slechtziende persoon.*

Werkgevers hebben hier veel over gesproken . Ze benaderden vele aspecten van de aanpassing van de werkplek aan de behoeften van de visueel gehandicapte persoon.

Een van de werkgevers zei dat er in grote bedrijven paden zijn die van toepassing zijn op elke nieuw in dienst genomen werknemer en dat de bedrijven ze niet willen veranderen met respect voor de behoeften van de slechtziende persoon. Het probleem ligt in verschillen die bijvoorbeeld voortvloeien uit de Arbeidswet: een andere arbeidstijd, een andere duur van het jaarlijkse verlof voor een persoon met een handicap.

Het kan moeilijk en tijdrovend zijn voor de werkgever om taken voor de visueel gehandicapte persoon te creëren, d.w.z. taken die kunnen worden gedaan met inachtneming van de aanpassing aan de werkplek.

"Sommige taken kunnen onmogelijk blijken te zijn. Toch is de moeite in de workplace gestoken.

aanpassing en dit zorgt voor frustratie", aldus een andere werkgever.

Een ander probleem dat door (twee) werkgevers wordt genoemd, komt voort uit ingewikkelde procedures die moeten worden gevolgd voor het verkrijgen van de financiering en uit de salarissen. In het geval van een blinde is aanpassing aan de werkplek erg moeilijk en daarom worden werkgevers ontmoedigd om op dit gebied actie te ondernemen.

Een van de werkgevers zei dat naar zijn mening "werkgevers over het algemeen niet willen werken aan arbeidsongeschiktheid voor gehandicapten, omdat het heel vaak alleen voor gehandicapten is. een of twee mensen in het bedrijf."

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 64 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

Een van de werkgevers stelde voor dat de procedures met betrekking tot de aanpassing van de gehandicapte persoon op de werkplek op elektronische wijze mogelijk zouden moeten zijn.

Volgens alle (vier werkgevers) is een belemmering in de tewerkstelling van visueel gehandicapten de verplichting om de werkplek drie jaar te behouden, als de werkgever de terugbetaling had. voor de aanpassing aan de werkplek op straffe van het terugbetalen van het volledige ontvangen bedrag. "De betreffende werknemer, voor wiens werkplek de terugbetaling werd verkregen, is mogelijk niet goed voor de baan en een persoon die in dienst is om hem / haar te vervangen, kan totaal anders zijn heeft een andere werkplekaanpassing nodig en heeft nodig", aldus een werkgever.

"Bovendien is de financiering gebaseerd op de teruggaaf ofi gemaakte kosten en duurt de procedure van de terugbetaling ongeveer een half jaar, dus het is ontmoedigend. De werkgever is onderworpen aan vele inspecties, die niet alleen over één bepaalde werkplek gaan; de werkgever wordt op wacht gezet," voegde een werkgever eraan toe.

"Deze wet weerspiegelt de werkelijkheid niet . Het werkt tegen blinden; tegenwoordig hebben werkgevers geen mensen in dienst voor de periode van drie jaar. Werkgevers worden gegijzeld door dergelijke werknemers", aldus een werkgever aan het hoofd van een niet-gouvernementele organisatie.

Een van de werkgevers stelde voor om deze wet te veranderen. De periode moet worden teruggebracht tot 12 maanden.

1. *Afwijkende arbeidstijd van mensen met een handicap.*

Alle werkgevers (vier personen) waren het erover eens dat de kortere werkweek van mensen met een visuele beperking een ongemak is bij het organiseren van teamwerk, bijvoorbeeld een persoon met een handicap kan niet vervangen een andere fulltime medewerker.

"De wet die extra verlof voor mensen met een handicap garandeert, werkt ook voor de

nadeel van de blinden", voegde een werkgever eraan toe.

F.Kosten

Een van de werkgevers zei dat werkgevers over het algemeen niet de extra kosten willen dragen die verband houden met de tewerkstelling van de visueel gehandicapte persoon, bijvoorbeeld het hele IT-systeem aanpassingskosten voor de behoeften van één blinde werknemer.

III. Wat zijn uw opvattingen over blind en VIP?

Slechts twee werkgevers (de helft van de groep) deelden hun visie op blind en VIP.

"Veel blinde en visuaal gehandicapte mensen hebben een laag competentieniveau en een laag interpersoonlijk niveau.

skills" – zei een van hen.

"Een onderwerp is zo breed. Wat betreft de professionele visie: opgeleid, maar het gaat niet altijd hand in hand met de sociale vaardigheden, met basisrevalidatie. Trouwens , ze zijn zo'n diverse leeftijdsgroep, er zijn mensen die op verschillende momenten in hun leven hun gezichtsvermogen verloren, sommigen werden blind geboren, sommigen werden blind in de adolescentie, volwassenheid en ouderen. Er zijn mensen die niets zien, er zijn ook mensen die sporen, soms belangrijke, overblijfselen van het zicht hebben bewaard. Er zijn getalenteerde en gemiddelde mensen, opgeleid en zonder opleiding, de rechtvaardigen en degenen die proberen aan hun behoeften te voldoen op een manier die niet noodzakelijkerwijs eerlijk" – voegde een andere werkgever eraan toe.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 65 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

1. Zijn er specifieke vereisten, specifieke begeleiding voor blinden en VIP's die de arbeidsmarkt betreden ?

Slechts één van de werkgevers zei dat het erom gaat of mensen met een visuele beperking willen werken of niet en of ze de arbeidsmarkt willen betreden, er niets is specifiek voor hen met betrekking tot hun visuele beperking.

Twee werkgevers (de helft van de groep) gaven aan dat het schrappen van de noodzaak om het pensioen op te schorten terwijl een bepaald inkomensniveau wordt bereikt, een stimulans zou zijn voor de slechtzienden aan het werk.

Een werkgever zei dat uitzendbureaus niet bereid zijn om ondersteuning te bieden aan cliënten met een beperking; ze houden geen rekening met hun specifieke behoeften.

Twee werkgevers (de helft van de groep) noemden de noodzaak van specifieke begeleiding: één noemde opleidingen die leiden tot zelfstandigheid; een ander noemde de noodzaak van sociale vaardigheidstraining, training in de interpersoonlijke vaardigheden en zelfs een psychotherapie, indien nodig.

"Een slechtziende persoon moet zich bewust zijn van haar / zijn tekortkomingen, zoals een laag zelfbeeld, gebrek aan vermogen om haar / zijn eigen mimiek te beheersen, gebrek aan spontaniteit en moet een mogelijkheid om eraan te werken ", voegde een van de werkgevers eraan toe.

1. Nieuwe banen voor blinden en VIP's

Een van de werkgevers somde de onderstaande nieuwe beroepen op :

* + onderzoeker
  + services van het type "blind voor blinden" - mensen die goed beheren, die goede revalidatievaardigheden hebben, delen hun vaardigheden met anderen in nood, bijvoorbeeld ze leren het gebruik van de smartphone of andere apparatuur, ze geven de begeleiding en motiveren de anderen om een inspanning te leveren,
  + infolijn service,
  + telemarketing
  + een klanttevredenheidsonderzoek op afstand,
  + ondersteunende banen, geen fulltime baan.

Een andere werkgever somde twee nieuwe beroepen op:

* + professionele luisteraar,
  + beroepen die verband houden met proeven, bijvoorbeeld sommelier.

Alle werkgevers die deelnamen aan dit focusgesprek (vier personen) waren het erover eens dat er tegenwoordig een gebrek is aan functieprofielen voor blinden en VIP's met lagere kwalificaties, die hebben een lager intellectueel niveau.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 66 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

Italië Desktop Research: Samenvatting

Inleiding

Dit artikel vat het materiaal samen dat is opgenomen in het grotere desktop-onderzoek-IRIFOR. Omwille van een betere leesbaarheid heb ik besloten om een bijlage toe te voegen, die werkmateriaal bevat, zoals vragenlijsten, lange fragmenten uit relevante wetten, video's die het beste weergeven oosters-orthodox. Deze oplossing moet de raadpleging van het papier vergemakkelijken, afhankelijk van verschillende gebruiken / interesses van de lezer.

INTRODUCTIE

De belangrijkste doelen van RADAR

RADAR wordt geconfronteerd met de problemen in verband met de toename van blinde werklozen/VIP's in de EU en handelt rechtstreeks op 2 van de belangrijkste actoren die betrokken zijn bij het naderings- en arbeidsplaatsingsproces voor VIP:

1. Werkgevers; 2) publieke of private operatoren die verantwoordelijk zijn voor werkgelegenheids - en sollicitatiediensten.

Dit artikel is de eerste intellectuele output, zoals gepland in het RADAR-project. Dit document is samengesteld met het oog op mogelijke verspreiding naar:

* + blinden en slechtzienden die geïnteresseerd zijn in het vinden van een nieuwe baan en/of in het helpen van andere VIP's bij het vinden van een nieuwe baan of een baan die meer bevredigend is volgens hun verwachtingen;
  + opvoeders, leraren, schoolassistenten, revalidatiecentra ;
  + Werkgevers
  + beleidsmakers op het gebied van arbeidsdiensten, maar ook in onderwijsdiensten, wellfare.

INFORMATIEBRONNEN

De belangrijkste bronnen voor dit artikel zijn :

* + live ervaring als persoon met een visuele beperking, als leraar van ziende leraren, als voorzitter van florence afdeling van de Italiaanse Unie van ghe Blind en Slechtzienden;
  + publicaties over nieuwe vacatures ;
  + nieuwsbrieven & persbericht ;
  + proceedings van conventies & conferenties;
  + audiovisueel materiaal;
  + beschikbare officiële statistieken.
  + Verwijzingen naar bronnen zijn te vinden samen met de bijbehorende onderwerpen.
  + Cijfers en vertellingen in combinatie zouden moeten bijdragen aan een realistischer beeld van de complexiteit van het probleem waarmee we te maken hebben, in zijn verschillende aspecten, waaronder tegenstrijdigheden, zowel sterke als kritische punten.

Methodologie

Met het oog op een meer realistische beschrijving van de verschillende aspecten en van hun verbindingen met elkaar, geef ik de voorkeur aan een methode die probeert een evenwicht te vinden tussen algemene concepten, discussie, feitelijke/ statistische gegevens, wet- en regelgeving.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 67 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

Enkele algemene overwegingen

Het probleem dat we gaan aanpakken kan worden geclassificeerd als een "complex" probleem. Het begrip complexiteit verwijst naar een object/proces/situatie die bestaat uit een aanzienlijk aantal factoren en variabelen die met elkaar verbonden zijn. Voorbeeld: goede technologie bevordert de vrijheid bij het kiezen van informatiebronnen; of: bekendheid met veranderingen en goed succes in het omgaan met veranderingen hebben een positieve invloed op het probleemoplossend vermogen; enz. Naar aanleiding van de bovengenoemde algemene overwegingen heb ik er bij het samenstellen van dit artikel de voorkeur aan gegeven om verschillende belangrijke onderwerpen in één en dezelfde paragraaf te behandelen, omwille van betere leesbaarheid en gemakkelijker begrip van het probleem dat we gaan bespreken. Voorbeeld: de paragraaf gewijd aan het onderwijs verwijst naar de belangrijkste wet- en regelgeving met betrekking tot deze specifieke sector. Bij de behandeling van de wetgeving zal ik de veranderingen in de houding ten opzichte van blindheid en blinden noemen, om de wederzijdse beïnvloeding duidelijker te maken. tussen culturele aspecten en wettelijke maatregelen/verplichtingen.

WERK & MENSELIJKE WAARDEN

Alle samenlevingen modelleren hun organisaties, hun private en publieke gewoonten volgens een bepaalde waardenschaal, die op hun beurt veranderen onder invloed van externe factoren / omstandigheden, zoals oorlogen, klimaat, technologische ontwikkelingen. In ons geval, dat wil zeggen werkmogelijkheden voor VIP, ideeën, standpunten, en bijgevolg wet- en regelgeving, beleid, worden aanzienlijk beïnvloed door de heersende opvattingen over werk in het algemeen en, in het bijzonder, over blindheid en blindheid.

Daarom wil ik dit artikel inleiden met een overzicht van de geschiedenis van de emancipatie van blinden in de afgelopen 120 jaar; tegelijkertijd zal ik proberen de belangrijkste veranderingen te benadrukken die van invloed zijn op opvattingen en ideeën over blindheid en blindheid door opvoeders, beleidsmakers, wetgevers. In feite zijn wet- en regelgeving met betrekking tot VIP op het werk, evenals de organisatie van gerelateerde diensten, in nauw verband met het niveau en de kwaliteit van bewustzijn over blindheid en VIP's.

We moeten echter altijd in gedachten houden dat verschillende en vaak zelfs contrasterende ideeën en opvattingen, evenals verschillende niveaus van bewustzijn over blindheid en blinden naast elkaar bestaan in de dezelfde gemeenschap en in dezelfde periode . Met andere woorden, in Italië, zoals misschien overal elders, zijn er verschillende en zelfs tegenstrijdige houdingen ten opzichte van blinden, die naast elkaar bestaan: *a)* blind = volledig afhankelijk;  *b)*  *integendeel,* blind = met veel meer vaardigheden en trucs dan verwacht.

Geletterdheid het begin van de emancipatie

In het algemene bewustzijn, in Italië misschien meer dan in Noord-Europese landen, wordt blindheid geassocieerd met oude angsten, zelfhulpeloosheid, castratie (Oedipus), afwezigheid van gevoelens, mentale handicap. Aan de andere kant wordt de blinde verondersteld te zijn begiftigd met speciale krachten, die inderdaad wenselijk zijn, maar niet echt gewenst, zoals het vermogen om de toekomst, vermogen om zielen door de wereld van de doden te leiden, speciale muzikale gaven. We weten niet zeker of Homeruns bestond, maar iedereen weet zeker dat hij blind was.

Blindheid wordt beschouwd als een andere wereld, en wordt geassocieerd met onaangename en onverwachte situaties / gevoelens. bijv. [het geluk van onze concurrent), (ongepaste) liefde, zijn allemaal blind.

Hoewel we verschillende excellenties vinden als muzikanten, of op het gebied van wetenschappelijke studies - Nicholas Saunderson (XVIII eeuw) werkte als assistent aan de wiskundeafdeling van Cambridge University) onmiddellijk na Newton verdiende de meerderheid van de blinden hun leven met bedelen aan de deuren van kerken, en slechts een paar werkten als ambachtslieden.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 68 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

Braille = een visie op het leven

VN-verdrag inzake personen met een handicap vermeldt braille onder andere talen; bijna iedereen weet dat blinden toegang hebben tot persoonlijk en direct schrijven / lezen door middel van braille, dat is gebaseerd op de tastzin, in het bijzonder op de vingertop van de index van de dominante hand.

Voor de reikwijdte van ons onderzoek is het echter de moeite waard om te wijzen op enkele algemene principes en praktische implicaties, die direct verband houden met braille.

1. Van een ongeluk een kans maken. De menselijke geschiedenis heeft vele voorbeelden van het vermogen om te profiteren van een onaangename of tragische omstandigheid. Het gebruik van het geweld van water/wind om nuttige energie te verkrijgen; het gebruik van giftige planten voor genezing, enz. Louis Braille verloor zijn zicht toen hij 3 was (1812); het eerste schrijfgereedschap voor braille is precies een stylus.
2. Het behouden van gemeenschappelijke doelen en het veranderen van strategieën. Tactiel lezen is veel langzamer dan visueel lezen. Nog steeds tactiel en visueel lezen hebben veel gemeenschappelijke punten - flexibiliteit in snelheid en type toegang (lineair lezen, browsen, skimming), het bouwen van een ruimtelijke kaart van de tekst, mogelijkheid om te schakelen van details naar overzicht etc.
3. Waarderen wat we hebben, in plaats van mopperen over want we missen;

Last but not least had Louis Braille de mentale scherpte om doelen en middelen te scheiden. In het bijzonder gaven alle eerdere pogingen om blinden te onderwijzen voor assiomaticus dat het probleem was hoe visuele letters te reproduceren, zodat de blinde persoon kon voelen ze gebruiken zijn vinger. Braille veranderde het uitgangspunt en vroeg zich af hoe hij gewone letters en elk ander symbool kon weergeven, rekening houdend met sterke en zwakke punten van de tastzin. De oplossing is een nieuw tactiel alfabet, of beter gezegd een nieuwe notatie, bestaande uit 64 puntcombinaties, en een systeem van regels dat misverstanden of verwarring voorkomt. in interpretatie.

Braille7 is een universeel alfabet en biedt de mogelijkheid om alle alfabetten weer te geven, inclusief klassieke talen - Latijn, Grieks, Hebreeuws - niet-Latijnse alfabetten, ideografische notaties (door transliteratie), wetenschappelijke teksten en partituren8.

Alle bevolkingsgroepen profiteren van geletterdheid, in termen van emancipatie, vermogen om zichzelf te vertegenwoordigen, mogelijkheid om het gevoel tot een gemeenschap te behoren te verbeteren, maar vooral ontwikkeling van communicatieve en mentale vaardigheden, zoals zelfstandig denken, redeneren, creatief zijn, ideeën delen, lobbyen. Een van de meest negatieve gevolgen van blindheid is isolatie en moeite met leren (visuele imitatie is niet mogelijk). Bijgevolg wordt woord een van de belangrijkste sleutels om kennis te verwerven, die echter direct of indirect verbonden moet zijn met live-ervaring. Braille is nog steeds het effectievere hulpmiddel dat autonoom lezen en schrijven mogelijk maakt, vergelijkbaar met visueel lezen.

Wederzijdse hulp en de Italiaanse Unie van Blinden

Wereldoorlog 1, met zijn miljoenen slachtoffers en invaliden, was bepalend voor de geboorte van de Italiaanse Unie van blinden, opgericht in 1920 door Aurelio Nicolodi, een rijke jongeling functionaris van het Italiaanse leger, die in 1915 zijn zicht verloor toen hij nog maar 20 was. Nicolodi, na een korte periode van revalidatie in Florence,

7<https://www.perkins.org/international/about/world-braille-usage>

8<https://drive.google.com/drive/folders/1buP4QULhODfU7FNvaSkHv2TYvtzSdi2u>

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 69 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

wijdde zijn leven aan de blinden, ongeacht of hij oorlogsblind of burgerblind was, en dit was het eerste sterke punt van zijn strijd. Nicolodi, in zijn 30 jaar van activiteit, zette 3 hoofddoelen op de voorgrond:

* 1. emancipatie, dat wil zeggen erkend worden en jezelf zien als 'mens onder de mensen', zoals hij placht te zeggen, dat is 'persoon onder personen', of 'burger onder burgers', zoals wij dat zouden doen. zeg vandaag. Blindheid begon niet langer als het belangrijkste kenmerk van de persoon te worden beschouwd, maar gewoon als een ongewenste aandoening;
  2. onderwijs in bredere zin, dat wil zeggen geletterdheid, fysieke training & lichaamsbewustzijn, mentale vaardigheden, wilskenmerken (uithoudingsvermogen, weerstand tegen frustraties, standvastigheid, orde in denken en in het dagelijks leven leven, vrijgevigheid en bereidheid om te helpen, mobiliteit, sociale vaardigheden, esthetische educatie, beeldspraak en creativiteit. We zullen ons deze visie op onderwijs vaak herinneren en we zullen de uitdrukking ***"algemeen onderwijs" gebruiken;***
  3. werk als middel om in hun levensonderhoud te voorzien en als een weg naar een positief beeld van zichzelf en voor anderen. Werk moet daarom slechts worden beschouwd als een van de aspecten van de weg naar volledige emancipatie van de blinde.

Nicolodi creëerde 3 hoofdinstellingen :

* + 1. Nationale vakschool voor blinden (massage), die een braillepers omvatte voor de productie van studieboeken, wetenschappelijke boeken en muziekpartituren voor alle Italiaanse scholen;
    2. Nationale geleidehondenschool voor onafhankelijk leven;
    3. nationale werkplaats voor blinden, met afdelingen in Florence, Rome en Napels, voor de productie van schoenen, borstels, manden en wollen breiwerk. 70% van de arbeiders moest blind zijn, omwille van de integratie. De Italiaanse regering reserveerde 12% van dit soort militaire uitrusting voor nicolodi's werkplaatsen. De Nationale werkplaats voor blinden sloot kort nadat telefonistes een baan begonnen te vinden.

In dezelfde jaren introduceerde Augusto Romagnoli, een blinde opvoeder, een innovatief en effectief onderwijssysteem, gebaseerd op de nieuwe prestaties van Maria Montessori, evenals van de " actieve school" (Freinet en Piaget). In een paar jaar had Italië 12 educatieve centra voor kinderen, waarvan de syllabus was gebaseerd op praktisch leren, fysieke training, handmatige activiteiten, waaronder klei en verhoogd tekenen, en recreatieve activiteiten als middel voor het ontwikkelen van een beter lichaamsbewustzijn, evenals mentale vaardigheden, praktische vaardigheden en creativiteit.

Hier moet rekening mee worden gehouden dat tot het begin van de 19e eeuw zelfs conventies over de opvoeding van blinden, waar ziende opvoeders discussieerden over verbeteringen die moesten worden ingevoerd, werden niet opengesteld voor blinden. Het oude stereotype dat blindheid als geestesziekte beschouwde, leefde nog steeds. Vóór Romagnoli's activiteit waren blindeninstituten een soort hospices van geboorte tot graf.

Tot de invoering van de nieuwe geïntegreerde school (1977) hadden we in Italië speciale scholen voor basis- en middenonderwijs (6 tot 14 jaar), beroepsopleiding voor telefonisten en voor masseurs, en de mogelijkheid om naar normale middelbare scholen te gaan , waaronder de universiteit. Muziekstudies zijn echt tot bloei gekomen in Italië, tot eind jaren '70, toen er ongeveer 700 actieve blinde muziekleraren waren.

Dankzij Romagnoli en Nicolodi werden de blinden geldige gesprekspartners van nationale en lokale autoriteiten, in relatie tot alle belangrijke kwesties die verband houden met hun privé- en openbare leven, zoals als

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 70 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

onderwijs, beroepsopleiding, financiële voorzieningen. Deze stap voorwaarts komt overeen met de trend naar zelfvertegenwoordiging. Voor die tijd werden de behoeften van blinden vertegenwoordigd en gesponsord door zienden. Nicolodi en Romagnoli creëerden een echte lobby en boden alle Italiaanse blinden de mogelijkheid om zichzelf te zien als in staat om hun rechten te vertegenwoordigen, hun punten van uitzicht, hun verwachtingen. Aan de andere kant beginnen nationale en lokale autoriteiten een blinde te zien als een persoon die in de conditie was om voor zichzelf te spreken.

Hierbij moet worden bedacht dat het Italiaanse parlement pas in 1975 de geldigheid van de handtekening van een blinde burger heeft erkend. 9

STATISTIEK

Statistieken zijn zeker zeer nuttig om de best mogelijke kennis te verkrijgen over een situatie, een bepaalde groep (zoals in ons geval), een bepaald fenomeen. Toch zijn cijfers vaak niet uitputtend, dus we kunnen statistische gegevens integreren met beschrijvingen en ander demonstratief materiaal.

Kwaliteit van het zicht

Tussen zien en niet zien: inzicht in de kwaliteit van het zicht.0020

Als de lezer de bovengenoemde video bekijkt, zal het duidelijker zijn hoe complex en delicaat visiebeoordeling is, en bijgevolg hoe complex het is om te ontwerpen en om effectieve oplossingen te implementeren - diensten, toegankelijk materiaal, bevaarbare fysieke omgevingen.

In feite hangt de kwaliteit van het menselijk gezichtsvermogen af van meer dan 10 belangrijke parameters, zoals: gezichtsscherpte of visus, gezichtsveld (gemeten in de mate van een circonference - normaal ongeveer 180°, kleurgevoeligheid, trailing, aanpassing aan verschillende verlichtingsniveaus, stabiliteit van het beeld (Nystagmus), enz. Gezien het feit dat statistische gegevens over het algemeen worden geregistreerd voor administratieve / financiële doeleinden (volledig blinden hebben recht op de zogenaamde "gidsvergoeding"), hebben we in Italië verschillende resultaten, afhankelijk van de reikwijdte van een bepaalde statistiek.

Zo meldt het nationaal instituut voor sociale zekerheid (INPS ):

* + - * bevolking 60.589.445

 blind 116.932 (1,99%)

Deze waardering is gebaseerd op geldbijdrage, die in Italië gaat naar volledig blinde (geen visus) en gedeeltelijk blinde personen (Visus niet meer dan 1/20 en / of gezichtsveld niet meer dan 3% (zie Wet 138/2001).

We moeten er hier op wijzen dat, terwijl ons nationale verzekeringsinstituut volledig blinde (gezichtsscherpte minder dan 1/20 en / of gezichtsveld minder dan 3%) bijhoudt, voorschriften op de arbeidsmarkt omvatten ook wat we definiëren "ernstig slechtzienden", dat wil zeggen visus niet groter dan 1/10.

Deze omstandigheid maakt het moeilijk om aan homogene gegevens te werken.

WHO meldt:

Wereldwijd wordt het aantal mensen van alle leeftijden met een visuele beperking geschat op 285 miljoen, van wie er 39 miljoen blind zijn. Mensen van 50 jaar en ouder zijn 82% van alle blinden.

<https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/blindness-and-visual-impairment>

9 <https://drive.google.com/file/d/1BFZZUTN4t1RwT5z9-o2Jt1Yavadr3Fyt/view?usp=sharing>

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 71 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

Wikipedia meldt:

Volgens de WHO (2007) zijn er 314 miljoen mensen met een ernstige visuele beperking, waarvan 45 miljoen blind, 269 miljoen met een visuele beperking. Andere bronnen melden echter dat er in Italië minstens 380.000 zijn, terwijl personen met een visuele beperking naar schatting 5 keer zoveel zijn.

<https://it.wikipedia.org/wiki/Cecit%C3%A0>

Blind & werk in cijfers

De Italiaanse Unie van blinden meldt dat 2% van de Italiaanse bevolking een visuele beperking heeft, waarvan 75% ouder is dan 65 jaar. 4% is volledig blind (ongeveer 40.000 tot 45.000), 2% multihandicapped en de rest slechtziend. Met betrekking tot mensen die aan het werk zijn of op zoek zijn naar een baan, kunnen de bijgevoegde tabellen worden beschouwd als een goede basis voor een meer gedetailleerde analyse. De bovengenoemde tabellen dateren van 2017 en zijn gebaseerd op spontane reacties van de periferiekantoren van de Italiaanse Blindenbond. (zie bijlage tabel01 bij tabel04.

De volgende drie samenvattingen, die verslag doen van de bijeenkomst georganiseerd in Neaples (juni 2015), weerspiegelen de live ervaring en het niveau van bezorgdheid van de Italiaanse Unie voor visueel gehandicapten.

**Bron: Giornale UICI**<http://www.uiciechi.it/servizi/riviste/TestoRiv.asp?id_art=17761> **Titel: Il lavoro fa per me**

WERK IS VOOR MIJ!

Auteur: Mario Barbuto - Nationale voorzitter van de Italiaanse Unie van Visueel Gehandicapten (UICI) Abstract

Werk is in de eerste plaats de weg naar emancipatie. Slechtzienden hebben het recht om hun mogelijkheden te uiten door middel van werk. De tijd van bedelen is voorbij! Werk bevordert het gevoel van eigenwaarde en bevordert een meer realistische houding ten opzichte van blindheid, die, hoewel een zeer ongewenste aandoening, veel mogelijkheden laat als alleen de juiste hulp bij termen van regelgeving, culturele houding, technologieën zijn beschikbaar in de praktijk en niet alleen in wetten. Het motto van de VN-conventie is "niets over ons zonder ons". Laten we er "niets tussen ons zonder eenheid" aan toevoegen! 10

Bron: [http://giornale.uici.it/il-lavoro-fa-per-me-il-futuro-inizia-dal-lavoro-politiche-di-inclusione- lavorativa-delle-persone-con-disabilita-tra-criticita-di-oggi-e-prospettive-di-domani/](http://giornale.uici.it/il-lavoro-fa-per-me-il-futuro-inizia-dal-lavoro-politiche-di-inclusione-lavorativa-delle-persone-con-disabilita-tra-criticita-di-oggi-e-prospettive-di-domani/)

Titel: WORK IS FOR ME! De toekomst begint met werk! Inclusief beleid voor personen met een handicap

tussen de kritiekpunten van vandaag en de perspectieven van morgen.

**Auteur:** Paolo Colombo

Abstract

We staan voor een historische verandering en alleen netwerken tussen alle beleidsmakers en verenigingen voor en van personen met een handicap, vakbonden en werkgeversverenigingen kunnen winnen een strijd die in de eerste plaats gaat om gelijke kansen. Solidariteit is niet alleen een ethisch principe, maar in dit geval de verstandigst mogelijke oplossing gericht op het waarderen van het potentieel van de menselijke persoon. 11

**Bron**: Corriere dei Ciechi, 2015, nr. 7-8

**Titel**: WORK IS FOR ME! Il lavoro fa per me!

**Auteur**: Ida Palisi<http://www.uiciechi.it/servizi/riviste/TestoRiv.asp?id_art=17761>

10 <https://drive.google.com/file/d/1VjBiGE0KeH01Dz5IUwWq0RjTt--Xvnuh/view?usp=sharing>

11 <https://drive.google.com/file/d/1JKnmMS53yBNz4CB_ZRgWbAy6IERyYOA1/view?usp=sharing>

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 72 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

Abstract

Voor 2012 rapporteert ons ministerie van Arbeid meer dan 75% van de slechtzienden die niet werken of wachten op een baan.

Behoefte aan effectievere wetten; behoefte aan praktische toepassing van de bestaande regelgeving; behoefte aan nieuwe regelgeving die rekening houdt met de recente ontwikkeling van technologieën en die de mogelijkheden van personen met een visuele beperking waardeert, door permanente opleiding / actualisering van hun kennis en kunde. 12

Blind & educatie

In de vorige eeuw, tot 1950, werden in Italië blinde studenten normaal gesproken geaccepteerd door middelbare scholen. Ze hadden over het algemeen een "persoonlijke lezer", die niet als leraar optrad, maar als een intelligente "secretaresse", "assistent", die zijn ogen "leende" aan de student. In die tijd waren methoden en leermaterialen voornamelijk gebaseerd op geschreven woord. Blinde studenten gebruikten braille voor persoonlijke geschriften, ze hadden brailleboeken van brailleprinters (klassieke teksten), of persoonlijke notities, of materialen die door een ouder waren gekopieerd , of door de assistent.

Deze oplossing was mogelijk voor relatief rijke families, of waar lokale autoriteiten verstandiger waren ten opzichte van de mogelijkheid om te studeren zonder iemands familie in de steek te laten , wat in onze cultuur, in die tijd, was heel belangrijk. Augusto Romagnoli, zoals hierboven vermeld, hervormde het onderwijs van blinden en transformeerde oude instituten / hospices in educatieve structuren, dat wil zeggen scholen met passende en opgeleide docenten, specifieke tyflodidactical apparatuur en adequate syllabus. De invoering van het integratiemodel (1977) had als belangrijkste gevolg dat slechtziende leerlingen werden ingeschreven op normale scholen, in de buurt van hun familie.

Enkele cijfers:

Op dit moment volgt ons ondersteuningscentrum ongeveer 3000 studenten, van kleuterschool tot middelbare scholen. Universiteiten hebben speciale bijlesdiensten voor studenten met een handicap.

Ongeveer 25% van de 3000 bovengenoemde studenten is volledig blind; 45% is slechtziend (tot 3/10 van de normale gezichtsscherpte en/of met andere relevante visuele defecten), en 30% zijn multihandicapped studenten.

Regelgeving over schoolintegratie biedt de mogelijkheid om het schoolcurriculum te personaliseren , in overeenstemming met de limieten en mogelijkheden van elke student.

BELANGHEBBENDEN

Instellingen / organisaties die zich inzetten voor blinden en VIP's

Gezien het feit dat visuele handicap alle sferen van het individu beïnvloedt, bijvoorbeeld het privé- en openbare leven), hebben verschillende particuliere en openbare instellingen / organisaties te maken met problemen die verband houden met voor blindheid en werkmogelijkheden. Hun actie kan direct of indirect van invloed zijn op het gemeenschappelijke bewustzijn over relevante onderwerpen die verband houden met het toepassingsgebied van dit document, en kan bijgevolg een effect hebben op oplossingen om te adopteren en/ of op de organisatie van gerelateerde diensten. Hier de meest relevante belanghebbenden, die zowel als mogelijk doelwit voor communicatie als als geldige gesprekspartners moeten worden beschouwd. De Italiaanse Unie van blinden en slechtzienden (UICI) onderhoudt constante relaties met alle hieronder genoemde organisaties / autoriteiten, hetzij rechtstreeks, hetzij via de diverse internationale netwerken, zoals de Europese Blindenunie (EBU) en de World Blind Union (WBU).

12 <https://drive.google.com/file/d/1Sz1Wm8NwENTCtXOEMQYKQfOjzjp7k48A/view?usp=sharing>

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 73 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

Relevante sectoren:

1. *Financiën;*
2. *Onderwijs;*
3. *Welzijn;*
4. *Arbeid;*
5. *Gezondheid;*
6. *Onderzoek;*
7. *Burgerrechten & non-discriminatie;*
8. *Organisatie van openbare diensten (vervoer, architectonische en zintuiglijke barrières, toegankelijkheid en bruikbaarheid van diensten en technologieën);*
9. *Informatie & communicatie;*
10. *Toerisme en sport;*

Hieronder een lijst van belangrijkste stakeholders

Internationaal niveau

* Europese Commissie;
* Europees Parlement;

Nationaal niveau

* Parlement;
* Ministeries;

Regionaal niveau

* Respectievelijke afdelingen;

Lokaal niveau

* Lokale overheden;

Particuliere organisaties

Er moet rekening mee worden gehouden dat over het algemeen in Italië, zoals in alle Europese landen, belangrijke wetten en / of politieke opties / beslissingen voortvloeien uit een proces van confrontatie van verschillende ideeën, opvattingen, voorstellen afkomstig van vele relevante sociale lagen / groepen. In onze gevallen zijn de belangrijkste actoren van dit proces:

* + Vakbonden;
  + Werkgevers en hun verenigingen (op het gebied van industrie, handwerk, handel, toerisme, enz.);
  + De zogenaamde Derde Sector. - in Italië, zoals in veel Europese landen, en met name in Toscane, van oudsher een bepaald aantal vrijwilligers, afkomstig van religieuze organisaties en van leken filantropische bedrijven / verenigingen.

Opvoeders

Zoals in onze inleiding wordt opgemerkt, hangt het vermogen om een baan op een effectieve manier uit te voeren, vooral in onze moderne technologische samenleving, af van een goede opleiding, dat wil zeggen ontwikkeling van alle mogelijkheden van het individu, inclusief praktische vaardigheden, mentale vaardigheden, sociale vaardigheden, fantasierijk en creatief

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 74 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

Mogelijkheden. Zij het nogmaals onderstreept dat het leerproces met betrekking tot blinde personen niet gebaseerd kan zijn op visuele imitatie, maar moet worden geleid en bevorderd door voorbereide operators, vanaf de vroege kinderjaren; we mogen nooit vergeten dat het slechtziende kind opgroeit in een menselijke omgeving (gezin) die zich op zijn beurt goed bewust moet zijn van zijn delicate taken, gericht op in het waarderen van bestaande potentialities, in plaats van het vermijden van elke inspanning voor het "arme kleine blinde kind". Elke groei vereist enige inspanning; in het geval van het slechtziende kind, moet de opvoeder / ouder het begeleiden om te ontwikkelen wat er nog over is, dat wil zeggen aanraking, gehoor, beweging, mentale vaardigheden (Integrale Educatie).

Opvoeders spelen daarom een bepalende rol, te beginnen met wat we "vroege interventie" noemen (dat is gezinnen en het kind van jongs af aan helpen om met de visuele handicap om te gaan.

Helaas zijn er twee weinig voorbereide opvoeders, zoals aangegeven in de paragraaf gewijd aan onderwijs. Hier kunnen we zeggen dat alle opvoeders die op school actief zijn, inclusief schoolassistenten, counselors voor gezinnen, een relevant belang kunnen hebben met het oog op de wereldwijde ontwikkeling van het individu. In dit kader kan "self-empowerment" het idee van een Integrale Educatie adequaat samenvatten.

Traditionele werkgevers

Officiële cijfers melden dat in 2017 overheidswerkers in Italië 16% van het totaal van werknemers waren. Het openbaar bestuur heeft, dankzij enkele beschermende wetten, de meerderheid van de slechtzienden in dienst als telefoniste masseurs en fysiotherapeuten en leraren. Andere belangrijke traditionele werkgevers, althans tot een paar jaar geleden, waren banken, bedrijven / fabrieken met enkele honderden werknemers. Er moet op worden gewezen dat de Italiaanse economie voornamelijk is gebaseerd op de industrie, het toerisme en het handwerk, met een klein aantal grote bedrijven / fabrieken.

Nationaal Statistiek instituut rapporteert voor 2017 als volgt

Grote fabrieken (meer dan 250 werknemers) zijn 0,1% van het totale aantal fabrieken en het totale aantal werknemers in deze sector bedraagt 20,6% van de beroepsbevolking.

Die grote bedrijven, voornamelijk gevestigd in Noord-Italië, hebben sinds het begin van de jaren '2000 geprobeerd om slechtziend personeel te waarderen, zowel door de introductie van nieuwe technologieën als door aanzienlijke wijzigingen met betrekking tot herenhuizen en taken. Meer recentelijk is in veel van die bedrijven een specifieke werkgroep opgericht die zich toelegt op gelijke kansen voor personen met een handicap. Dit lijkt echt een goed uitgangspunt, rekening houdend met het feit dat, zoals hierboven vermeld, het aantal van die deugdzame bedrijven erg klein is.

Eindgebruikers

De meest representatieve organisatie van eindgebruikers heet "italiaanse Unie van blinden en slechtzienden". Opgericht in 1920, de "union Italian Ciechi e Ipovedenti", heeft een nationaal kantoor, 20 regionale vestigingen en 107 lokale kantoren.

* De statutaire wet definieert reikwijdten en missies, waaronder de behartiging van morele en materiële belangen van personen met een visuele beperking (van volledig blind tot ernstig slechtziend), en als verschillende domeinen - gezondheid, onderwijs, werk, vrije tijd, onderzoek & revalidatie, preventie;
* wordt erkend als de belangrijkste gesprekspartner op het gebied van visuele beperkingen op nationaal en lokaal niveau;
* behoort tot de zogenaamde "derde sector", die alle niet-lucratieve verenigingen omvat waarvan het toepassingsgebied van algemeen belang wordt geacht;
* is momenteel de leidende vereniging van de Europese Blindenunie", en is aangesloten bij de World Blind Union";

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 75 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

* heeft de Italiaanse afdeling van het Internationaal Agentschap voor de preventie van blindheid (IAPB 1987) opgericht;
* heeft ongeveer 40 duizend aangeslotenen , en de leiders, allemaal op vrijwillige basis, worden periodiek gekozen door lokale en regionale groepen.

Andere organisaties

In 100 jaar van het leven heeft UICI een aantal zeer belangrijke organisaties en diensten gecreëerd, vanaf het einde van de jaren 'h80 zijn sommige van hen opgenomen door Toscane Regio Al die organisaties & diensten werken in onderlinge samenwerking. Hieronder de meest representatieve voorbeelden van andere soorten lokale, regionale en nationale organisaties die als belanghebbenden werken aan inzetbaarheid en training van blinden en visueel mensen met een handicap:

a) **Instituut voor Onderzoek, beroepsopleiding, Revalidatie (I.Ri.Fo.R.)** , gefinancierd in 1995, waarvan IRIFOR Toscana de regionale afdeling van Toscane is. IRIFOR is betrokken geweest bij verschillende Europese projecten; heeft beroepsopleidingen georganiseerd voor telefonistes; is verantwoordelijk voor de productie van brailleschoolboeken in samenwerking met de Toscaanse brailledrukkerij ; tot slot heeft Lions club in samenwerking met Fiesole 2 cursussen voor holistische massage gerealiseerd; werkt samen met het Careggi-ziekenhuis bij het beheer van het regionale centrum voor slechtziendheid "Carlo Monti" (zie hieronder); heeft korte cursussen georganiseerd gericht aan enkele bekende musea, gericht op de toegankelijkheid van artistiek erfgoed; is betrokken bij enkele onderzoeksprojecten gericht op het verbeteren van de toegankelijkheid in verschillende domeinen (mobiliteit, commerciële centra).

1. **Italiaanse afdeling van het Internationaal Agentschap voor de preventie van blindheid** (IAPB) (zie www.iapb.it);
2. **Carlo Monti Low Vision** Center - Gelegen in het Careggi ziekenhuis, wordt geleid door Prof. Gianni Virgili, oogarts. Een multidisciplinair team (6 specialisten) behandelt gemiddeld 650 patiënten per jaar van alle leeftijden. Specialisten zijn: psycholoog voor 0 tot 18 jaar, psycholoog voor volwassenen, psychomotorisch operator voor kinderen, orthopticus, specialist in Oriëntatie & Mobiliteit, specialist in persoonlijke verzorgingsvaardigheden, specialist voor IT voor blinden en slechtzienden. Ons team opereert zowel in het centrum voor slechtziendheid als in het huis / werk / school van de patient. Onze specialisten nemen deel aan bijeenkomsten gewijd aan onderwijsplanning en bieden speciale ondersteuning en advies aan leraren, maatschappelijk werkers, studenten en hun gezinnen, met betrekking tot leren apparaten, speciale methodologieën en bestaande mogelijkheden / diensten. Patiënten hebben toegang tot het centrum voor advies, hulprecept, ondersteuning. Het team produceert een individueel plan met doelstellingen, mijlpalen, verwachte resultaten, die worden gedeeld met patiënten of hun familie. Dit soort diensten is toegankelijk wanneer dat nodig is, dat wil zeggen normaal gesproken in het geval van significante veranderingen in het leven van de patiënt;
3. **Slechtziend centrum Pisa** analoog aan de vorige;
4. **Low vision centrum Siena**, dat nieuw is gemaakt.
5. **Regionaal steunpunt voor pedagogische en didactische begeleiding**. Dit centrum heeft slechts 2 medewerkers; het is afhankelijk van de Italiaanse bibliotheek voor blinden (Monza), die naast de productie van aangepaste studieboeken in braille, grootletterdruk en in digitale versie, 12 lokale adviescentra, waarvan de missie is om scholen en gezinnen te ondersteunen bij het implementeren van schoolintegratie;
6. Nationale **geleidehondenschool**, nu gefinancierd en gerund door de regio Toscane, die verantwoordelijk is voor het trainen en leveren van geleidehonden aan blinden uit heel Italië (25 geleidehonden elk jaar).
7. **Pratende boekendienst**, met zijn professionele personeel en het stem vrijwilligers. Het centrum registreert in DAISY-formaat ook schoolboeken. Het is gratis en is bedoeld voor alle personen die moeite hebben om toegang te krijgen tot normale teksten in druk, bijvoorbeeld dyslectisch, spastisch en dergelijke.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 76 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

1. **Nationale federatie van instituten voor blinden**, die een van de belangrijkste productiecentra voor tactiele beelden heeft.

De Italiaanse Blindenbond is daarom de belangrijkste gesprekspartner voor ons onderzoek en IRIFOR is nauw verbonden met haar moederorganisatie.

Arbeidsdiensten

In Italië hebben we een nationaal agentschap voor werk, dat regionale vestigingen heeft, en een bepaald aantal particuliere agentschappen. Hun missie is om de juiste man voor de juiste plek te vinden. Hun activiteit bestaat uit het beoordelen van vaardigheden, risico's, mogelijkheden van personen die op zoek zijn naar een baan, hen helpen hun kansen beter te begrijpen, werkgevers helpen de juiste te vinden persoon. In ons geval werkdiensten: *a)* het bijhouden van een register van personen die recht hebben op een uitkering uit bestaande bepalingen, *b)* het helpen van de visueel gehandicapte persoon bij het vinden van een baan;  *c)* stuur indien nodig een tutor om de werknemer en de werkgever te helpen, bijvoorbeeld in geval van significante veranderingen in taken / rollen. In Toscane zijn die openbare diensten over het algemeen zeer coöperatief en tot een paar jaar geleden zijn alle kandidaten in dienst geweest, inclusief een aanzienlijke aantal afkomstig van buiten Toscane. De Italiaanse Blindenbond werkt nauw samen met deze agentschappen en is lid van de permanente commissie voor werkgelegenheid, samen met administrateurs, vertegenwoordigers. van werkgevers en vakbonden.

Opvattingen en ideeën over blindheid in Italië

Samenvattend wat al in de inleiding is uitgelegd, in Italië, vooral na de invoering van schoolintegratie, zelfs gezien de relevante kritieke aspecten ervan, het niveau van bewustzijn over blindheid en blinden is langzaam verbeterd. Toch kunnen we, vooral in bepaalde gebieden of onder bepaalde sociale groepen - niet noodzakelijkerwijs de lager opgeleiden - nog steeds een *charitatieve* houding waarnemen, of een "redding". gedrag. Maar steeds meer mensen, vooral jongere generaties, lijken meer open-minded en meer open om goede oude gewoonten op te geven en "betrokken te raken", in een poging om blinden te helpen persoon op de juiste manier, in plaats van ze te vermijden.

Hier moet worden vermeld dat inclusie, in plaats van een feit, moet worden beschouwd als een proces, dat is een voortdurende poging om de andere persoon te ontmoeten, om problemen te delen en Oplossingen. Mijn ervaring, als leider van de afdeling Florence van de Italiaanse Unie van Blinden en Slechtzienden, leert mij dat ook blinden geholpen moeten worden bij bestel om de optie te kiezen "in plaats van te zweren bij duisternis, kunt u beter een kaars aansteken! "zo bijvoorbeeld hun best doen op school, op het werk, bij het verbeteren van hun vaardigheden - O& M, persoonlijke vaardigheden; met andere woorden, laat hun probleem even achterwege, en probeer de intentie van de occasionele helper te begrijpen , en in plaats van hem / haar uit te schelden voor een onjuist gedrag, soms is een duidelijke en zachte uitleg over de juiste hulp voor beide de beste oplossing. Een goed voorbeeld is misschien de korte video, niet zo, maar wel zo: [https://www.youtube.com/watch?v=OUI-M02agaY&feature=emb\_title](https://www.youtube.com/watch?v=OUI-M02agaY&amp;feature=emb_title)

Traditionele banen

in Italië hebben we, net als in veel andere landen, ook dankzij enkele beschermende wetten, geprobeerd te waarderen wat er nog over is. Dus, afhankelijk van de huidige status van de arbeidsmarkt of van de technologie, en door het implementeren van goed onderwijs en training, probeerden we de juiste man op de juiste plek.

Sinds de tweede helft van 1900, tot het eerste decennium van deze eeuw, hadden we de meerderheid van blinden die werkten als:

* docenten, met inbegrip van muziekleraren ;
* masseurs (sinds 1924), toen de kunst van de massage een exclusief terrein was voor blinde masseurs;
* verkopers van loten .

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 77 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

Vanaf 1950 als telefonistes en vanaf 2000 hadden we ongeveer 7000 telefonistes. Na 1980 zijn we begonnen met het opleiden van computerprogrammeurs, in samenwerking met IBM, en ongeveer 50 blinde programmeurs vonden een baan. Sinds 2005 2010 zijn nieuwe automatische VOIP-technologieën ook in Italië massaal overgenomen. Als reactie hierop begonnen enkele van de grote organisaties, zoals de Bank van Italië, credit bank, St. Paul Institute en anderen, taken en herenhuizen van hun slechtzienden te veranderen switchoperators; sommigen van hen begonnen te werken in openbare relaties, sommigen in het terugvorderen van kredieten, anderen in de controle van het personeel, afhankelijk van lokale overeenkomsten en, natuurlijk, op het vermogen van de VIP-medewerker om zijn/ haar vaardigheden aan te passen aan nieuwe uitdagingen.

De opleiding heeft analoge evoluties gevolgd. Vroeger hadden we cursussen voor telefonistes met tientallen studenten die slechts enkele maanden na hun certificaat een baan konden vinden. Ook masseurs konden na de leerplicht aan de slag met een driejarige opleiding. De hervorming van de wetgeving betreffende medische beroepen verplichtte elke kinesist om een universitair 3-jarig diploma te behalen.

Zoals reeds vermeld, worden schakelborden overwonnen door nieuwe technologieën. Daardoor heeft de traditionele opleiding aan belang ingeboet.

Samenvattend deze korte paragraaf, onze ervaring, overigens in overeenstemming met recente studies in deze sector, leert ons dat een groeiend aantal beroepen  *a)* veel sneller verandert dan in de afgelopen jaren;  *b)* vereisen niet alleen handmatige vaardigheden, maar ook steeds meer mentale vaardigheden;  *c)* dat de alleenstaande medewerker moet beschikken over een goed aanpassingsvermogen en ***zelfredzaamheid***. Levenslang leren is zeker het juiste kader om rekening mee te houden, gezien het feit dat veranderingen een van de meest zekere factoren van onze samenleving zijn.

Opkomende banen

De volgende gegevens zijn geëxtraheerd uit de bovengenoemde tabellen (zie bijlage tabel 1 tot en met 4).

|  |
| --- |
| ADMINISTRATIEVE OPERATOR (generiek) |
| OVERHEIDSMEDEWERKER |
| FREELANCER |
| WERKMAN |
| ADVISEUR |
| IT INGENEER |
| ADVOCAAT |
| COMPUTERPROGRAMMEURPROGRAMMATORE |
| PSYCHOLOOG |
| MUZIKANT |
| ZAKENMAN |
| GIDS VOOR AUDIOBOEKEN |
| HANDELAAR |
| MEDEWERKER / SCHOOLMANAGER |
| GEESTELIJKE |
| PRIVÉ MEDEWERKER |
| BANKSECTOR |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 78 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

|  |
| --- |
| GEZONDHEIDSOPERATOR |
| PAKHUIS MAN |
| OFFICIER |

Zoals we zien, hebben we nog steeds te maken met kleine cijfers. Dit korte overzicht kan ons echter helpen om ondersteunende diensten, waaronder trainingsprogramma's, beter te organiseren.

Barrières en obstakels

Op basis van wat we hebben besproken, is het gemakkelijk om obstakels en barrières voor te stellen. Hier een korte samenvatting:

Interne barrières

* Vooroordelen, die voornamelijk voortkomen uit schaarse of geen bekendheid met echte slechtzienden. In Italië, in grotere mate dan in Europese noordelijke landen, is uiterlijk en lichaamstaal veel belangrijker in interpersoonlijke communicatie, vooral op sommige aanwijzingsmomenten: a) het starten van de communicatie; b) feedback & zogenaamde interpunctie;
* Culturele stereotypen, waarbij prioriteit wordt gegeven aan 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 aanraken. datzelfde object;
* Overevaluatie van IT-oplossingen, het negeren van de noodzaak van een andere strategie van interactie mens / machine, die nodig is voor visueel gehandicapte gebruikers;
* Gezien de visueel gehandicapte werknemer vanuit een algemeen oogpunt, hebben we verschillende standpunten en verschillende attitudes ten opzichte van werk in het algemeen, net als elke andere persoon. Uiteraard een goede opleiding, een goede mate van zelfstandigheid (mobiliteit, persoonlijke verzorging, lichaamstaal, verbale communicatie), een goede beheersing van traditionele apparatuur (bijv. braille) en van ondersteunende & adaptieve technologieën, vermogen om frustraties te contrasteren, goed aanpassingsvermogen aan nieuwe en soms ongemakkelijke situaties, al die factoren kunnen ongetwijfeld bijdragen aan een beter niveau van inclusie en tevredenheid van zowel werkgever als werknemer.

Integendeel, een houding gebaseerd op een negatieve visie op werk in het algemeen, of moeilijkheden bij het respecteren van sociale regels, of enkele vertragingen in de ontwikkeling van mentale / sociale vaardigheden, de werkrelatie negatief beïnvloeden.

Ten slotte, zoals voor elke sociale minderheid, beïnvloedt heel vaak een positieve ervaring van een enkele blinde werknemer de mening van de werkgever over alle blinden, en laten we niet vergeet, dit geldt ook andersom.

Externe factoren

* Laag bezettingsniveau in een bepaald gebied / periode in het algemeen;
* Te weinig fabrieken / centra / openbare diensten met een aanzienlijk aantal werknemers (minder dan 250 bijvoorbeeld ;
* Snelle en vaak onvoorspelbare veranderingen in technlologieën, 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 of zij het te pakken krijgt, kan hij of zij zelfs beter presteren dan zijn/haar ziende collega's;

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 79 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

* Behoefte aan permanente actualisering van kennis en competenties, die op zijn beurt specifieke leer- / onderwijsstrategieën vereist - bijvoorbeeld toegankelijk materiaal, voornamelijk gebaseerd op geschreven informatie , in plaats van dan uitsluitend of hoofdzakelijk op visuele aanwijzingen, bijvoorbeeld handleidingen, gidsen en dergelijke);
* Beschikbaarheid van toegankelijke mobiliteits- / vervoersdiensten - van huis naar werk en vice versa;
* Staat en kwaliteit van technologieën;
* Mate van verspreiding van digitale verbindingen op nationaal niveau;

Gebruik en levering van ondersteunende technologie

De uitvinding van braille kan worden beschouwd als de dageraad van de emancipatie van de blinden over de hele wereld. Ondersteunende en adaptieve technologieën (begin jaren 1980 is zeker de tweede revolutie. Belangrijkste doorbraken zijn:

* Drastische vermindering van de behoefte aan het kopiëren van normale druk naar braille (we gebruikten om delen van onze studieboeken met de hand te kopiëren of om ze op band te laten opnemen door een ziende persoon;
* Grotere onafhankelijkheid bij de toegang tot digitale bronnen;
* Totale onafhankelijkheid bij het maken van onze keuzes bij het werken met digitale bronnen (tijdschriften, tijdschriften, enz.);
* Drastische ruimtereductie - vroeger verwerkten we grote zware braillevolumes, terwijl een normale geheugenkaart momenteel miljoenen pagina's kan bevatten.

Kritieke punten

* Vanzelfsprekend dat elke digitale bron/programma/applicatie ook gewoon toegankelijk en bruikbaar is voor slechtzienden;
* Te snel updaten van programma's & applicaties;
* Toepassingen en informatiebronnen die over het algemeen zijn ontworpen met het oog op normaal ziende gebruikers.
* Deze omstandigheden hebben een aantal belangrijke negatieve gevolgen, zoals :
* Ze desoriënteren zowel de werkgever als de werknemer, als ze niet bekend zijn met dit onderwerp;
* Behoefte aan continue actualisering van kennis;
* Moeilijkheden om de stap te houden met ziende collega's en behoefte aan vermijdbare externe hulp.

Belangrijkste mogelijke oplossingen

Allereerst moeten we erop wijzen dat speciale IT-apparatuur en -software normaal gesproken gratis worden verstrekt door ons nationale ministerie van Volksgezondheid, via zijn regionale kantoren. Blinden die bekend zijn met braille (te weinig helaas), gebruiken papierloos braille, dat wil zeggen braille met 20 tot 80 cellen, in combinatie met een stem. synthetizer,13 terwijl blinde volwassenen, die meer moeite hebben met braille, stem syntetizer gebruiken; slechtzienden gebruiken vergrootsoftware, die over het algemeen ook een spraakuitgang hebben14 Schermlezers zijn ofwel commercieel - van Freedom Scientific, of NVDA die kunnen worden gratis verkregen .

13 <https://drive.google.com/file/d/1KMu3vvJo347FPPo61DGs9NBtQVgiWOb8/view?usp=sharing>

14<https://drive.google.com/file/d/1AqCgilCgpOgQfipszC18wJzl0do6ZsZ_/view?usp=sharing>

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 80 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

Bovendien worden, afhankelijk van de voorkeuren van de gebruikers, smartphones en bijbehorende apps gebruikt, met name met betrekking tot die apps die de behoefte aan externe hulp verminderen, suc as seeingay, Ariadne-GPS en vele andere apps van algemeen gebruik15

Zoals reeds opgemerkt, moeten we altijd rekening houden met het feit dat om die toepassingen en de bijbehorende hardware, inclusief het normale toetsenbord, de visueel gehandicapte persoon onder de knie te krijgen heeft een bepaalde periode nodig. In feite, terwijl alle applicaties gebruiksvriendelijk zijn voor een ziende persoon, dat wil zeggen de gebruiker helpen om in realtime te weten wat hij kan doen en wat hij niet kan doen in een bepaalde fase van zijn werk, en tips en suggesties geven over mogelijke opties, geldt dit niet altijd voor gebruikers met een visuele beperking, zodat, vóór omdat ze het programma goed en effectief kunnen gebruiken, hebben ze een bepaalde training nodig. Dit kan natuurlijk de productiviteit op het werk verminderen en kan daarom wat vrije tijd vereisen om de kloof te herstellen.

Tevredenheidsniveau

We hebben geen specifiek bewijsmateriaal over deze kwestie. Op basis van feedback die in de eerste plaats afkomstig is van onze belangrijkste getuigen en van operators in arbeidsdiensten die hebben deelgenomen aan onze focusgroepen, vertelt ons dat het gemiddelde tevredenheidsniveau is goed. Obviosly, onze jarenlange ervaring met zowel eindgebruikers als met werkgevers, leert ons dat, net als voor volledig ziende werknemers, er kritieke situaties zijn, evenals uitstekende Gevallen.

STUDIES

De Italiaanse literatuur over blindheid en blindheid is vrij rijk aan studies en onderzoeken op het gebied van onderwijs, psychologie, preventie; omgekeerd zijn studies over beroep in het algemeen niet zo talrijk. Een verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat, vanaf de jaren 60 van 1900 tot het eerste decennium van deze eeuw, het vinden van een baan in traditionele sectoren was relatief eenvoudig. In overeenstemming met wat ik "het verval van traditionele banen" heb genoemd, zijn er enkele studies uitgevoerd, die ons inderdaad helpen de belangrijkste redenen daarvoor te begrijpen. verval, evenals mogelijke strategieën om deze trend te contrasteren.

Hier zal ik 3 werken noemen:

1. *"Blind DO NOT dream of darkness, living blindness successfully), 2008;*
2. *Een proefschrift over blinde en niet-traditionele banen, 2014-2015*
3. *Blind who sort it out, een pamflet onder redactie van Italian Blind Union, 2019.*
4. **Blinden Dromen niet van duisternis.**  **Levende blindheid succesvol Auteur**: Mauro Marcantonio

**Originele titel:** I ciechi non sognano il buio. Vivere con successo la cecità.

**Gepubliceerd door** Franco Angeli - 2008

80 verhalen, 80 slechtzienden die werkzaam zijn in niet-traditionele domeinen, zoals journalist, psycholoog, schoolmanager, socioloog, tolk, componist, computerexpert, universiteitsprofessor, zakenman, enz. 16

Hier enkele fragmenten uit het voorwoord, geschreven door Giuseppe De Rita Secretaris-Generaal CENSIS

[......]

*De vraag "Ik zie je echt niet*?"  *daardoor verliest de ader van verontrustende evocatie: wie weet door werelden* weer  *te geven met behulp van fragmenten is iemand die onmiddellijk geassocieerd* *moet worden met de weinigen of*

15 https://drive.google.com/file/d/1iMg7duRAODiDnwc3O1l8pc\_x\_po-L2Ia/view?usp=sharing

16 <https://drive.google.com/file/d/1AO0imSMhWvJhs1C_vWe8Dn-1Si_yxEzj/view?usp=sharing>

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 81 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

*de vele ziende mensen* die  *ze proberen te begrijpen en op te bouwen.*  *En ik wil graag opmerken en erop wijzen dat dit niet te veel redeneren hoog en vrijwillig is*,  *van het delen* van  *verfijnde gevoeligheden;*  *Het is een bewezen redenering door ervaringen van grote concreetheid, alleen als men de persoonlijke verhalen onderzoekt die in deze bundel worden* verteld:  *in elk van hen zal niet* alleen  *worden gevonden een voorbeeld van dat niveau van wil en vasthoudendheid* dat  *ze de verschillende persoonlijke* paden  *hebben toegestaan, maar je zult ook de bevestiging vinden dat deze paden hebben geleefd en leven van wederkerigheid en chiasmatische relatie tussen blinden en hun tegenhangers in leven en werk.*  *En het is misschien deze evolutie naar een groeiende wederkerigheid van sensaties die er na verloop* van  *tijd* toe zal leiden  *dat de diversiteit wordt geëlimineerd of op zijn minst wordt verminderd.*  *die velen van ons blijven waarnemen wanneer we geconfronteerd worden met een blinde persoon.*  *Als Luzi wordt gezien door Siena terwijl hij kijkt, als een ziende persoon voelt dat hij wordt gezien in de mentale representatie van de blinde, dan het is geen utopie om te denken dat de historische trend,* op  *de middellange termijn, gericht is op het opnemen van diversiteit in één superieure visie op dingen en vooral van menselijke relaties.*  *Het is een droom, misschien doet een van die gekleurde blinden?*  *Ik denk het niet, ook omdat zo'n droom beter is dan de duisternis van emoties waarin zoveel zienden vandaag leven.*

Giuseppe De Rita Algemeen Secretaris CENSIS |

1. ALMA **MATER STUDIORUM - UNIVERSITÀ DI BOLOGNA** School of psychology & science of education **TITEL:** Visueel gehandicapten voor banen die niet worden beschermd door speciale wetten: competenties en expedients gericht op een effectieve werkintegratie.

**Type proefschrift**: empirische onderzoeksmethodologie van het onderwijs 2014-2015. 17

Het onderhavige werk beoogt dan ook historisch, zij het synthetisch, de relatie tussen slechtzienden en werk en de daarmee samenhangende wetgeving te reconstrueren, alsmede de arbeidssituatie van sommige mensen die momenteel werkzaam zijn in beroepen die niet worden beschermd door speciale wetten voor blinden en hun loopbaantrajecten. De vragen die we onszelf hebben gesteld zijn de volgende: welke beroepen hebben ze? welke kwalificaties hebben ze? welke transversale vaardigheden vinden zij gepast om te bezitten? welke moeilijkheden vonden zij bij de toegang tot werk? hoe hebben ze die overwonnen? De uitgangshypothese is dat het bezit van vier van de sleutelcompetenties van de burger, naast enkele soft skills (een duidelijke vastberadenheid in de richting van doelstellingen, motivatie en vasthoudendheid), en het bezit van specifieke vaardigheden in het gebruik van typhloinformatica-instrumenten en in de oriëntatie en mobiliteit van blinden, kan elementen vormen voor het voorspellen van werksucces in beroepen die niet worden beschermd door speciale wetten voor blinden.

Deze study en zijn hypothesen zijn gebaseerd op enkele Amerikaanse studies (Cavenaugh en Giesen, 2012), ...

Cruden, 2012), Crudden en McBroom, 1999).

1. C'è chi fa carriera

[in het Italiaans betekent "ciechi" blind, dus "**c'è chi"** fa carriera zou "blind: iemand lost het op!"]. Geschreven en uitgegeven door de Italiaanse Unie van Blinden. Dit pamflet bevat een inleiding, waarin de belangrijkste mijlpalen van de bezetting van blinden in Italië worden belicht.

Volgt een uitvoerige discussie over juridische aspecten, met speciale regar naar wet- en regelgeving met betrekking tot defici VS handicap, zoals gedefinieerd in ICF en in VN-verdrag. Het pamflet bevat interviews met excellenten, zoals Maurizio Molinari, journalist bij het Europees Parlement, Massimo Morelli, hoogleraar economie aan de Europese Universiteit, Prof. Massimo Morelli, Federico Bornia, burgemeester van Cuneo (bij Turijn), Giovanna Perbellini, werkzaam bij Unicredit Bank als backoffice-operator en Piero Buongiorno, pianist.

17 https://drive.google.com/file/d/13D6uzu4ZJIHxUnZUxBQbtWhMcWlAR8Z6/view?usp=sharing

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 82 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

STEUNREGELINGEN

Speciaal Onderwijs

Zoals hierboven beschreven, gaan slechtziende studenten in Italië naar normale scholen, van kleuterschool tot universiteit. Verschillende soorten middelen - apparatuur, leermaterialen, docenten voor studie en mobiliteit indien nodig hebben een aanzienlijke impact op de kwaliteit van het onderwijs. Bovendien bieden revalidatiecentra, wat bekend staat als "centra voor slechtziendheid", vooral in sommige gebieden zoals Toscane, gerichte cursussen in oriëntatie en mobiliteit, vaardigheden voor persoonlijke zorg, IT-training, psychologische ondersteuning.

Voor wat betreft de beroepsopleiding, zelfs in verval van traditionele banen, hebben we een paar organisaties die vroeger speciale scholen voor blinden waren, die periodiek erkende eenjarige cursussen voor telefonistes, waaronder vreemde talen - meestal Engels - databasebeheer, klantenservice, telemarketing, enz. De meest actieve centra zijn in Triëst, Milaan, Genua, Bologna, IRIFOR Toscane.

Op verzoek worden de kosten voor die cursussen betaald door lokale socialezekerheidskantoren .

Ten slotte plant en financiert Central IRIFOR korte lokale cursussen (van 10 tot 60 uur), die zich bezighouden met specifieke vaardigheden, zoals Windows 10, ECDL en dergelijke.

Regelingen voor financiële steun

Financiële bepalingen verschillen met betrekking tot type en mate van invaliditeit, maar ook met betrekking tot de oorzaak van invaliditeit. Zo is bijvoorbeeld de financiële steun voor oorlogsblinden groter dan voor burgerblinde. De hoofdbepaling wordt begeleidingstoelage genoemd, die gaat naar volledig blind van alle leeftijden en onafhankelijk van incomes van welke aard dan ook. Momenteel gaat het om € 930,00. Anderzijds bedraagt de zogenaamde "speciale vergoeding" voor gedeeltelijk blinden (visus niet groter dan 1/20 en/of gezichtsveld niet groter dan 10%) € 212,43.

ICF

Zoals hierboven vermeld, introduceert ICF een nieuw perspectief voor de beoordeling van persoonlijke behoeften. In deze nieuwe aanpak omvat de evaluatie van de behoeften onder meer de activiteit van de patiënten, de bestaande middelen

/ diensten, mogelijke mogelijkheden bijv. trainingen, technologieën, enz. Op verzoek van de patiënt en met zijn medewerking ontwikkelen lokale socialezekerheidskantoren een individueel project, dat de persoonlijke en vertrouwde geschiedenis omvat, een zogenaamde "functionele profiel", dat is een lijst van sterke en zwakke punten, een bepaald aantal realistische doelen / doelstellingen om te bereiken, een soort agenda en een waardering voor financieel middelen die erop gericht zijn het individuele project in de praktijk te brengen. ICF en individuele projecten zijn niet uniform wijdverspreid in Italië, maar sommige regio's, zoals Toscane en andere, hebben het overgenomen, onder de algemene titel "onafhankelijk leven".

Andere lokale socialezekerheidskantoren gebruiken taxikostenvergoeding voor blinden op het werk, om van huis naar hun werkplek en terug te reizen.

Ten slotte zijn vrijwilligersdiensten op sommige gebieden bijzonder actief en helpen jonge civiele vrijwilligers de blinde op zijn werkplek, als assistenten.

Financiële steun en sancties voor werkgevers

Wet 68/99 betreffende de verplichte tewerkstelling van personen met een handicap luidt:

*.... Omissis*

*REGIONAAL FONDS - De regio's richten het Regionaal Fonds voor de werkgelegenheid voor gehandicapten op, dat moet worden gebruikt voor de financiering* van  *regionale werkgelegenheidsprogramma's en aanverwante diensten.*   *Het Fonds is het resultaat*  van  *het opleggen van de administratieve sancties waarin wet 68/99 voorziet en de bijdragen van de werkgevers, evenals de bijdrage van stichtingen. , particuliere instanties en andere belanghebbende partijen (zie bijlage).*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 83 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

**Praktische tips**

In deze paragraaf wil ik vooral de aandacht vestigen op het menselijk vermogen om compenserende strategieën en specifieke vaardigheden te activeren om moeilijke situaties te overwinnen. Het geval van blindheid moet slechts als één voorbeeld worden beschouwd, waarop we ons zullen concentreren. De belangrijkste strekking van deze paragraaf is niet om de lezer te verbazen of te ontroeren, maar eerder om enkele compenserende strategieën te tonen die het mogelijk maken om moeilijkheden te overwinnen die voortvloeien uit visuele beperking.

Plasticiteit van onze hersenen

Recente studies van neurowetenschappers hebben aangetoond dat, wanneer een bepaald gebied van onze hersenschors geen stimula ontvangt, in plaats van inactief te blijven, zich wijdt aan het verwerken van signalen van verschillende kanalen (tactiel / lichaamshouding / beweging, enz. Met andere woorden, het cerebrale gebied dat normaal gesproken is gewijd aan het verwerken van visuele signalen wordt niet terzijde geschoven, maar wijdt zich aan het verbeteren van de effectiviteit van resterende gebieden. Wat wij "compenserend onderwijs" noemen, dat wil zeggen het ontwikkelen van alle vaardigheden met het oog op het verkleinen van de kloof als gevolg van een visuele beperking, is gebaseerd op de bovengenoemde natuurlijke herstructurering. proces van onze hersenen. Het is duidelijk dat gebrek aan zicht belangrijke implicaties heeft, die van invloed zijn op de ontwikkeling van bijna elke vaardigheid / vaardigheid: praktisch vermogen, mobiliteit, communicatie, toegang tot informatie, omgevingscontrole, met negatieve invloed op mentale vaardigheden en op het emotionele gebied. Onderwijs ("e-duco" = iemand naar buiten leiden) is het proces waardoor de natuurlijke compenserende processen onder de aandacht worden gebracht, ontwikkeld en geëxploiteerd in visie op een integrale ontwikkeling van de persoon.

Alle gevallen van goede praktijken hebben een aantal gemeenschappelijke kenmerken, die als volgt kunnen worden samengevat:

1. goede gezinsondersteuning ;
2. goed onderwijs in inclusieve leeromgeving;
3. goede beheersing van alle bovengenoemde sectoren;
4. goede relaties tussen collega's;
5. ruimdenkende werkgever, die rollen en taken verdeelt rekening houdend met sterke en zwakke punten van de visueel gehandicapte werknemer. Het volgende artikel lijkt bijzonder leerzaam voor een beter begrip van de wetenschappelijke basis met betrekking tot compenserend onderwijs.

"Ik heb ontdekt dat aangeboren blinden mentale beelden kunnen opbouwen." 18

Historische herinnering

Zoals bij verschillende gelegenheden vermeld, is de arbeidsverleden van blinden in Italië, net als in andere landen, gebaseerd op positieve ervaringen, die hebben aangetoond dat zelfs zonder een menselijk individu kan goede handmatige en mentale vaardigheden ontwikkelen. 19

Momenteel hebben we een aantal blinde journalisten, tolken, civiele bemiddelaars, operatoren op het gebied van kredietinvordering, evenals in kantoren die zich bezighouden met toeristische informatie.

**IT** - In de jaren 1980 zijn we gestart met een cursus voor blinde programmeurs, in samenwerking met IBM. Veel van de studenten hebben hun baan gevonden in die sector20

18 https://drive.google.com/file/d/1LDbKcxrQ\_g\_1Gyuh0OyeoHSCRDgYULJt/view?usp=sharing

19 https://drive.google.com/file/d/1BvUAN41EhWOs\_OfqydmnDkkwzfPHi55x/view?usp=sharing

20 https://drive.google.com/drive/folders/1buP4QULhODfU7FNvaSkHv2TYvtzSdi2u

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 84 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

Beeldhouwer - Hoewel we niet te maken hebben met massaberoepen, geven deze exellences een idee van hoe handvaardigheid kan worden gebruikt, zelfs zonder te zien.

Muziek - Afgezien van Andrea Bocelli hadden we vroeger honderden muziekleraren, pianisten, organisten, pianostemmers, en nu hebben we een bepaald aantal pianisten, zelfs een blinde dirigent,21 een paar docenten aan staatsconservatoria, sommige componisten, anderen die met elektronische hulpmiddelen werken .

Hier enkele voorbeelden van nieuwe beroepen:

**Nasynchronisatie22**

**muziek bewerken;** **23 24.**

Zoals sommige van onze kroongetuigen meldden, hebben de Bank of Italy, het St.Paul Institute (Turijn) en andere grote kredietinstellingen honderden slechtziende blinden onder hun werknemers die begonnen als telefonistes en zetten op dit moment verschillende taken in, met wederzijdse tevredenheid.

* onderzoekscentra - We hebben een klein aantal visueel gehandicapten die in verschillende takken van onderzoek werken, met behulp van toegankelijke technologieën. 25
* Universiteit - we hebben hier ook een klein aantal professoren, een voor iedereen Prof. Massimo Morelli, die economie doceert aan de Europese Universiteit. 26
* Uit het oog verliezen betekent niet dat je het leven plundert! 27

Onderwijs - en ondersteuningsregelingen

Zoals hierboven vermeld, hebben we regionale adviesdiensten voor leraren, studenten en hun families (zie hierboven). Voor wat mensen betreft die een baan willen krijgen, hebben we zowel publieke als private bureaus, die proberen aan te sluiten bij de behoeften van werkgever en werknemer. Gezien het feit dat de overgrote meerderheid van de visueel gehandicapten baat heeft bij wetten die traditionele banen reguleren, houden deze agentschappen praktisch een lijst bij van mogelijke plaatsingen en advies aan de kandidaten. In het geval van relevante veranderingen, zoals verandering van fysieke werkplek, of veranderingen in taken en herenhuizen, hebben we een openbare bijlesdienst, die een tutor stuurt voor een bepaalde periode , die de visueel gehandicapte persoon helpt om vertrouwd te raken met de nieuwe situatie.

Personen met meerdere handen

In de afgelopen jaren zagen we een constante toename van het aantal personen met een meervoudige handicap, dankzij een hoger niveau van preventie en een daling van de kindersterfte . Deze personen, die ofwel reguliere scholen kunnen bezoeken met op maat gemaakte programma's die interactie met speciale centra omvatten, of residentiële scholen, worden door sociale partners overgenomen. psychologische diensten en velen van hen gaan naar dagelijkse beroepscentra, waar operators specifieke activiteiten organiseren, zoals eenvoudige manipulatieactiviteiten, socialisaties en ontwikkeling van het dagelijks leven vaardigheden, zoals persoonlijke verzorging, eetgedrag, gebruik van geld, etc.

21 https://drive.google.com/file/d/1X8NbzqamadE7ZNpzkNgaMEMLqxTjLlhG/view?usp=sharing

22<https://drive.google.com/file/d/1PgZu-obcxSbnbrsVOMo4SexHCldxJKDj/view?usp=sharing>

23 https://drive.google.com/file/d/1zuI8iGIkdDX5VViwD9f1El8W-C5BTup-/view?usp=sharing

24 https://drive.google.com/file/d/1WqZelDltHRNsvmClVJtrd1sewjkEJvvY/view?usp=sharing

25 https://drive.google.com/file/d/191A4aX-ABude8sFCNaA51H73PbfAn\_wo/view?usp=sharing

26 https://drive.google.com/file/d/1nsRWRu55pJkLOf5TWKyijRMcMuqwMM1i/view?usp=sharing

27 https://drive.google.com/file/d/1K8rrxafpOFDS13xB05NEI9IP-24elmAZ/view?usp=sharing

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 85 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

WETGEVINGSBELEID EN -ADMINISTRATIE

Beleidsmakers die werken voor blinden en vips

Onlangs hebben veel Italiaanse gemeenten een zogenaamde "handicapmanager" geïntroduceerd, dat wil zeggen een openbare ambtenaar die verantwoordelijk is voor het coördineren van de inspanningen en om voorstellen te doen om alle aspecten met betrekking tot personen met een handicap en hun families. IRIFOR en alle Italiaanse organisaties voor en van slechtzienden onderhouden contacten met alle beleidsmakers, zoals hierboven uitgelegd, die om welke reden dan ook kunnen bijdragen aan het oplossen van problemen met betrekking tot onderwijs, inclusie, kansen op werk, toegankelijkheid van fysieke / technologische omgevingen, transportdiensten en andere diensten voor het grote publiek.

Wet- en regelgeving

Voor de reikwijdte van dit onderzoek moeten we in gedachten houden dat de drie belangrijkste aspecten met betrekking tot wet- en regelgeving, bijvoorbeeld sociale zekerheid, onderwijs, werk, nauw met elkaar verbonden zijn . ander. Met behulp van een metafoor moeten we ze beschouwen als 3 gezichten van één en dezelfde medaille. Volgens deze metafoor kunnen we zeggen dat de medaille "naar een meer inclusieve samenleving" wordt genoemd. Wetten weerspiegelen de geest van een bepaalde bevolking, de ideeën en aspiraties van intellectuele elites, maar ook verschillen tussen de belangrijkste sociale lagen, culturen, religieuze opvattingen van een bepaalde periode.

Onze Kaart is ontworpen en gepubliceerd direct na de 2e Wereldoorlog, en op dat moment waren twee belangrijke krachten in competities: de Rooms-Katholieke Kerk en de socialistische partijen. Het eerste artikel van onze grondwetten luidt: [....] *Italië is een unieke republiek* gebaseerd  *op werk.* De term "werk" komt overeen met een compromis tussen wat we Labour-partijen (die de arbeidersklasse vertegenwoordigen ) zouden kunnen noemen en de christendemocratische partij, die volgens de katholieken traditie (zie de Benedectijnse Orde), beschouwt handwerk als onderdeel van de weg naar goddelijkheid, samen met gebed (ora et labora"). Kunst.

3 van de Italiaanse grafiek is gewijd aan wat we "gelijke kansen" zouden noemen voor elke burger, ongeacht zijn / haar politieke, religieuze, culturele neigingen, ras, genderoriëntatie. Hetzelfde artikel verplicht de Staat om alle belemmeringen die de toepassing van dit beginsel zouden kunnen belemmeren of belemmeren, "weg te nemen".

Wetten bevatten echter niet alleen voorschriften en sancties, maar vaak ook hoofddoelen en doelstellingen, die enige tijd nodig hebben voor de praktische uitvoering ervan, en vereisen specifiek gedrag van beleidsmakers, exploitanten en door het grote publiek; dit vereist om beurten aanpassingen of zelfs het loslaten van enkele oude gewoonten. Met andere woorden, vaak hebben goede wetten een echte culturele revolutie nodig om te worden geïmplementeerd en in de praktijk te worden gebracht, wat een uitdaging is voor elke gemeenschap. Paradoxaal genoeg kan de huidige situatie als gevolg van het Coronavirus de aandacht vestigen op dit feit en misschien nieuwe energieën overbrengen in de richting van gemeenschappelijk welzijn.

Blinden voor hun emancipatie: het Italiaanse verhaal

"Werk is licht dat weer opduikt"! Dit was een van de motto's van de oprichters van de Italiaanse Blindenbond (1920). Ze wezen ook op de nauwe relatie tussen werk, opleiding, autonomie - niet alleen economisch - zelfbeeld en beeld van de blinde in het algemeen bewustzijn.

Het is daarom de moeite waard om in dit artikel de belangrijkste mijlpalen van de emancipatie van blinden in Italië te belichten.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 86 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

Activiteiten en wetgeving

De literatuur kent veel voorbeelden van blinden die op verschillende gebieden werkzaam zijn. Allemaal tonen ze de inspanning om de kost te verdienen met behulp van hun capaciteiten. Toekomstige verklikkers, dichters (Homerus zou blind zijn, hoewel zijn bestaan twijfelachtig is), veel organisten, componisten, zangers, wiskundigen (Nicholas Saunderson hierboven genoemd), sommige beeldhouwers, maar ook boeren, verkopers, ambachtslieden - tapijten, manden, stoelen... In de buurt van Florence hadden we een zeer bekende geweerbouwer, die in de jaren 30 bij Calenzano opereerde. Die zijn echter slechts een kleine minderheid, terwijl het grootste deel, dat uit de armere lagen van de samenleving kwam, bedelaars waren.

Nicolodi, de oprichter van de Italiaanse Unie van blinden, stichtte het eerste beroepsopleidingscentrum in Florence (1924) en introduceerde massage - die hij rechtstreeks uit Japan importeerde - en handwerk. In 1934 richtte hij het nationale bureau voor blinden op, met drie centra (Florence, Rome en Neaples). in die werkplaatsen werkten 70% blinden en 30% zienden. Hij verkreeg van de overheid het recht om een bepaald percentage militaire schoenen (12%), truien en de toestemming om dogtags te bouwen voor alle Italiaanse Gemeenten. Het nationale arbeidsbureau voor blinden eindigde rond 1975 en blinde arbeiders werden tewerkgesteld in openbare schakelborden.

Telefoniste en belangrijkste wet- en regelgeving

Na de 2e Wereldoorlog ging Italië, net als alle andere westerse landen, over op een meer technologische samenleving. In die jaren hadden we de eerste experimenten op het gebied van telefonistes, gebaseerd op vleiende resultaten in Bologna (Siciliaanse regionale wet nr. 21 1957), die alle openbare en particuliere centra met meer dan 100 werknemers verplichtte om een blinde operator in dienst te nemen met een schoolcertificaat van een erkend opleidingscentrum. Op 14 juli 1957 hadden we de eerste nationale wet, die voor het eerst de rol en functie van de Italiaanse Blindenbond erkent, en, het belangrijkste, invoering van het nationaal register van exploitanten van blinde schakelaars.

**Wet 778/1960** verplicht particuliere werkgevers met minimaal 5 lijnen en openbare instellingen met minimaal 100 werknemers om een blinde telefoniste in dienst te nemen. Wet 155/1965 verplicht overheidswerkgevers om een blinde telefoniste in dienst te nemen, ongeacht het aantal lijnen of het aantal werknemers. Wet 397/1971 staat toe dat degenen die hun gezichtsvermogen verliezen op het werk, worden opgenomen in het nationale register van blinde schakelaars. Kunst. 4 van deze wet definieert de functievergoeding voor blinde telefonistes.

**Wet 113/198528** schept orde en introduceert belangrijke beginselen, die nog steeds operationeel zijn en die zijn bevestigd in wet 68/99, betreffende het opnieuw ordenen van werk voor personen met Handicaps. 29

Het **zwakke punt van wet 113/85:** Deze wet is gebaseerd op het concept van *het bedieningsstation*, dat op dat moment een fysiek object was, waardoor inkomend en inkomend vermogen kon worden overgedragen belt van het ene kantoor naar het andere. Moderne technologie onderdrukte praktisch het fysieke object dat "bedieningsstation" wordt genoemd, zodat wet 113/85 kan worden genegeerd.

*Verplichting om nieuwe installatie* te registreren

**Wet 113/85** verplicht de staatstelefoonmaatschappij om het ministerie van Arbeid te informeren over de installatie van een telefooncentrale. Na 1985 zijn er veel particuliere telefoonproviders, dus nu is het praktisch onmogelijk om geïnformeerd te worden over nieuwe installaties.

28 <https://drive.google.com/file/d/1K8rrxafpOFDS13xB05NEI9IP-24elmAZ/view?usp=sharing>

29 <https://drive.google.com/file/d/1ZHtQrVMojNj0IQD4-WZ0hLgBKLpgArVe/view?usp=sharing>

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 87 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

**Wet 68/99** introduceert belangrijke vernieuwingen. Blinden behouden hun recht om als telefoniste te werken, maar mogen concurreren met andere personen met een handicap in vergelijkende examens van de staat die zijn voorbehouden aan personen met een handicap.

In deze laatste jaren werkt een aantal gediplomeerden met een visuele beperking in openbare ambten, terwijl anderen, oorspronkelijk werkzaam als telefoniste, na een periode van herkwalificatie, verschillende kantoren / functies op hun werkplek.

Opleiding

In Italië hebben we twee mogelijke opties voor beroepsopleiding in het algemeen:

1. Staatscursussen, die in ons geval 3 jaar duren en toegankelijk zijn na de verplichte school (14 jaar);
2. Regionale beroepsopleiding, 3 of 5 jaar, ook toegankelijk na de leerplicht.

Volwassen blind – de meerderheid van de slechtzienden zijn volwassen blind. Dit betekent dat het heel vaak nodig is om de volwassen blinde te herkwalificeren, om een nieuwe baan te kunnen krijgen. Om deze reden hebben we in Italië een eenjarige opleiding voor switch operator.

Masseurs & hoofdwetten

Het profiel van de masseur werd geïntroduceerd in 1918, dat wil zeggen onmiddellijk na de 1e Wereldoorlog, toen militaire ziekenhuizen de rol van masseurs introduceerden, om de ervaringen te waarderen verzameld tijdens de oorlog in het herstel van de gewonden, in hun revalidatie en functioneel herstel; massage werd beschouwd als een kunst van de aanvullende gezondheidszorg. De eerste praktische cursussen voor massages werden toegestaan aan de Royal Professional School verbonden aan het Nationaal Instituut voor Blinde Volwassenen van Florence, opgericht met Koninklijk Besluit 13-11-1924 nr. 1249.

Daarna wordt de masseur vermeld in **de wet van 23-6-1927 n.**  **1264** en volgende wijzigingen, ut

* 1. 26-2-1941. Hier vinden we een nauwkeurige erkenning van blinde masseurs die het recht hebben om deze taak uit te voeren.

**Wet 15-6-1950, n.**  **376,** legt in de ziekenhuizen de rol van masseurs vast, die moet worden vervuld door personen met een kwalificatie die is afgegeven door erkende scholen, en vestigt de voorkeur voor blinde masseurs.

De instelling van de school voor blinde masso-fysiotherapeuten komt uit wet nr. 570 / 1961.

Duur van de cursus = 3 jaar, en de cursus is toegankelijk direct na de leerplicht (14 jaar).

Eind '70 voert Italië een enorme hervorming van de welzijns- en gezondheidsdiensten in. In overeenstemming met de internationale normen werd de manuele massage meestal als relevant beschouwd voor het welzijn, dat niet behoorde tot de algemene gezondheidsdiensten die door de staat werden verleend om elke burger. Aan de andere kant. neurologische massage, fysiotherapie, werd geïntroduceerd onder de zorg die door de staat werd verstrekt. Voor wat betreft kwalificatie vereist de bovengenoemde reformatie een universitair diploma.

Beroepsopleidingen / Universitaire opleidingen

Er is geen wettelijke definitie van een blinde revalidatietherapeut, in die zin dat het diploma van revalidatietherapeut hetzelfde is voor zowel ziende als blinde mensen. Er zijn erkende universiteiten en regionale scholen. Deze cursussen zijn toegankelijk met een middelbare schooldiploma en, omdat er een

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 88 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

beperkt aantal scholen, ze zijn toegankelijk na het behalen van de selectietest. De test bestaat uit aanvragen voor algemeen vormend onderwijs en in sommige regionale scholen ook een psychologische test. Er moet aan worden herinnerd dat blinde deelnemers de mogelijkheid hebben om op verzoek tijdens de schriftelijke tests een door de examencommissie ter beschikking gestelde ziende persoon te gebruiken. (Koninklijk Decreet nr. 653 van 4 mei 1925, art. 102).

De programma's van de regionale scholen worden bepaald door het ministerieel besluit van 10 februari 1974, terwijl die van de universiteiten te vinden zijn op hun websites. Beide scholen hebben een duur van drie jaar en de programma's zijn min of meer vergelijkbaar en omvatten specialisaties die over het algemeen ofwel in orthopedie of neurologie zijn. Deze scholen zijn in verbinding met lokale gezondheidsautoriteiten / diensten, en / of met lokale ziekenhuizen waar studenten hun praktijk kunnen doen.

De regio Ligurië heeft besloten om twee posities te reserveren voor blinde revalidatietherapeuten op de plaatselijke school (1987) en jarenlang heeft de Universiteit van Padua blinden verwelkomd onder zijn studenten zonder vooroordelen te creëren, evenals de universiteit van Brescia.

De openbare vakschool van Florence heeft in samenwerking met de faculteit Geneeskunde en Chirurgie van de plaatselijke universiteit in 1999 een speciale overeenkomst gesloten voor de activering van het universitair diploma (DU) in fysiotherapie voorbehouden aan blinde studenten met een middelbare schoolcertificaat. De mogelijkheid voor aspirant-visueel gehandicapte fysiotherapeuten om zich in te schrijven aan de Faculteit Geneeskunde en Chirurgie om een diploma in fysiotherapie te behalen, is in veel landen toegestaan. van de universiteiten, waaronder de universiteit van Bari, onlangs toegankelijk.

We hebben twee staatsregisters, een voor massatherapeuten (Wet n. 403/71), en het register van revalidatietherapeuten (wet 11 jan. 1994 nr. 29). 30

Verplichtingen van werkgevers

Masso-fysiotherapeuten

Publieke sector: alle ziekenhuizen, universiteiten, USL's, enz. met minstens 200 bedden moet een blinde afgestudeerde masso-fysiotherapeut in dienst worden genomen, zelfs in afwijking van het arbeidsverbod (wet nr. 403 van 19 mei 1971, art. 2). Deze wet bepaalt nog steeds dat vanaf 700 bedden en voor elke 300 meer of een fractie van meer dan 200 bedden, een extra masso-fysiotherapeut moet worden ingehuurd die blind is: en nog steeds één masso- fysiotherapeut die blind is voor elke 50 bedden op afdelingen gespecialiseerd in herstel- en revalidatiezorg.

Revalidatietherapeuten

Publieke sector: Voor revalidatietherapeuten, de bovengenoemde wet nr. 29 van 11 januari 1994 voorziet in 5 % van elk personeel in elke afdeling of revalidatiekliniek van elke ULSS (artikel 4, lid 1).

Privé : één revalidatietherapeut per 35 werknemers (art. 4, lid 3 van wet 11 januari 1994).

Voor wie zich niet houdt aan de bepalingen van de twee genoemde wetten in dit lid en in 686/1961 zijn er sancties voorzien in art. 5 van de wet van 11 januari 1994 en door art. 4 en 6 van wet nr. 686 21 juli 1961.

30<https://drive.google.com/file/d/1zOurWS2Vabz5dswzRNS_yArD-DdJEue7/view?usp=sharing>

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 89 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

Onderwijsgevenden

Vóór Nicolodi's prestaties (3e decennium van de 20e eeuw), hadden we enkele leraren die in publi-scholen werkten. Het is misschien van enig belang om vandaag enkele omstandigheden te benadrukken die dit mogelijk hebben gemaakt. a*)* Het Italiaanse schoolsysteem was, zoals overal, in grotere mate dan vandaag gebaseerd op verbale communicatie;  *b)* school was alleen toegankelijk voor hogere sociale lagen;  *c)* de leraar had een veel hogere reputatie bij het grote publiek dan nu;  *d)* de selectie van studenten was voornamelijk gebaseerd op academische prestaties, behalve speciale gevallen van afwijkend gedrag. Blinde leraren konden hun activiteiten inzetten in schoolvakken waarvoor geen schriftelijke toetsen nodig waren, zoals juridische zaken, filosofie, geschiedenis, muziek; ze waren over het algemeen actief op middelbare scholen, waar studenten geacht werden verantwoordelijker en respectvoller te zijn. We hadden ook een klein aantal schoolhoofden. 31

Het verval van traditionele banen

Veranderingen zijn uitdagingen

Griekse filosofen (Eraclitus) hadden het dilemma "stabile VS change" onder hun lenzen geplaatst. We experimenteren momenteel hoe snel en vaak onvoorspelbare veranderingen plaatsvinden. Veranderingen zijn over het algemeen bekend - groei, seizoenen, maar wanneer ze te snel zijn, of onverwacht / onvoorspelbaar, ontstaan ze angsten, angsten, in sommige gevallen vijandigheid. Bij slechtzienden geldt dit nog altijd meer dan bij zienden. Zicht, zoals we weten, voorkomt ons uit gevaarlijke situaties. Afwezigheid van visie op het tegenovergestelde, stelt het individu bloot aan onvoorspelbare situaties. De bovenstaande overwegingen, hoewel zeer beknopt, kunnen ons helpen om het verval van traditionele banen en de inspanningen van IUB om acceptabel te vinden beter te begrijpen en realistische oplossingen. Het oude regime kwalificeerde de slechtziende persoon als switchoperator of masseur na een 3-jarige beroepsopleiding. Voor volwassen blinden (ouder dan 18 jaar) was één jaar voldoende.

Verschillende omstandigheden bepaalden de crisis van traditionele banen:

* + 1. Evolutie van technologie, met automatische respons;
    2. Hervorming van de gezondheids- en zorgdiensten, die manuele massage praktisch uitsloot, ten gunste van neurologische massage. Dit betekent dat de nieuwe fysiotherapeut een universitair diploma moest halen om een baan te krijgen .
    3. Hogere opleiding en nieuwe technologieën waren de belangrijkste factoren die het snelle verval van het idee van beschut werk bepaalden.

Reacties

Voor wat betreft de telefoniste heeft IUB getracht de definitie van het zogenaamde bedieningsstation, dat aan de basis ligt van de mogelijkheid om een schakelbord in te zetten , uit te breiden. bediener. De nieuwe definitie houdt ook rekening met automatische responders; bovendien verkreeg IUB dat 3 nieuwe profielen als gelijkwaardig aan het profiel van de telefoniste werden beschouwd en bijgevolg het recht hadden om de gekwalificeerde operator in te huren door de werkgever.

* 1. **10**   **januari 2000**, bekend als Salvi-decreet, van de toenmalige minister van arbeid, bepaalt:
     1. telefonist voor klantinformatie en klantenservice;
     2. telefoonexploitant voor het gebruik en beheer van het beheer van de databank;
     3. telefoon voor telemarketing en alarmhulplijn / telereddingsdiensten. 32

31<https://drive.google.com/file/d/1AodqQxE487ioizPnl1sfbypstljE3wFb/view?usp=sharing>

32 https://drive.google.com/file/d/1tEvRlXdjEcK1jMz3j-NiNIT3UA2nlNqN/view?usp=sharing

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 90 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

Naar inclusieve wetten Schoolintegratie

In Italië, net als in andere landen, vanaf 1960, het traditionele model van een gemeenschap gebaseerd op zelf-

ingesloten gebied, of, zoals we vroeger zeiden, op basis van waterdicht compartiment, begon in twijfel te worden getrokken. Dit gebeurde in veel sociaal/psychologische domeinen, waaronder het schoolsysteem. De kerngedachte was om van perspectief te veranderen, dat wil zeggen het uitgangspunt te veranderen bij het observeren en meten van de persoon met een of meer handicaps.

Psychiaters, sociologen, filosofen, ontdekten dat het effectiever en realistischer was om het menselijk individu te beschouwen, niet uitgaande van zijn "tekort", dat is zijn "min", wat is gebrekkig, wat faalt, maar eerder vanuit een ander gezichtspunt, dat de menselijke persoon als een holistische realiteit beschouwt, rekening houdend met al zijn sferen, bijvoorbeeld de biologische sfeer, de psychologische sfeer, de sociale sfeer. Met andere woorden - zoals ze betoogden - als we in de eerste plaats kijken naar wat faalt, afgezien van wat actief is, lopen we het risico veel beschikbare te verwaarlozen of volledig te negeren middelen / mogelijkheden, kansen die worden geboden door de sociale omgeving, met het oog op de ontwikkeling van het individu. Naar aanleiding van deze visie werden veel zogenaamde totale instellingen in vraag gesteld, zoals gestichten, kindertehuizen en alle "speciale" instellingen. In Italië hadden we opvangcentra voor verstandelijk gehandicapten, of voor kinderen van oorlogsveteranen, voor burgerlijke wezen, oorlogswezen, enz.

Voor wat de school betreft, introduceerde wet 517 van 1977 het integratiebeginsel. Het algemene idee dat aan deze wet ten grondslag lag, kan als volgt worden samengevat:

- de effectiviteit van het leerproces hangt zeker af van de beschikbaarheid van de juiste fysieke omgeving, geschikte apparatuur, voorbereid personeel, maar in belangrijke mate ook van emotionele en sociale factoren. Speciale scholen, die goed uitgerust waren, misten vaak sociale interactie tussen blinde studenten en hun ziende leeftijdsgenoten. Wet 517 probeerde de goede prestaties van speciale scholen te waarderen en voordelen toe te voegen die voortvloeien uit een positieve sociale relatie, in ons geval met ziende leeftijdsgenoten. Zo definieerde de wet een bepaald aantal faciliteiten en maatregelen, om ervoor te zorgen dat alle noodzakelijke vereisten beschikbaar en effectief waren, zoals *a)* opgeleide speciale leraren;

*b)* teamwerk inclusief planning en monitoring, en, heel belangrijk, teamwerk tussen schoolpersoneel en lokale sociaal / psychologische operatoren.

We moeten ons allemaal bewust zijn van het feit dat een wet, zelfs de best mogelijke wet, niet voldoende is om een complexe realiteit te veranderen, omdat heel vaak de voorbereiding van de schoolpersoneel, de beschikbaarheid van adequate apparatuur, in sommige gevallen enkele weerstanden van ouders, al deze factoren kunnen vijandige reacties en belangrijke stappen belemmeren of zelfs veroorzaken achteruit.

Wet 104/1992 betreffende personen met een handicap. 33

Het is een echte mijlpaal op de weg naar gelijke kansen en non-discriminatie. Hier slechts de meest relevante aspecten, met betrekking tot de reikwijdte van dit document.

Inspirerend idee

Handicap is geen niet-wijzigbaar kenmerk van het individu, maar het resultaat van de relatie tussen de persoon en zijn menselijke, fysieke, technologische omgeving. Inclusie kan worden bevorderd door deze relatie aan te passen en door de persoon met een handicap de mogelijkheid te bieden om

33 https://drive.google.com/file/d/1jghZDoI2LZs2jEC874Pa6wCc13N6iVX\_/view?usp=sharing

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 91 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

positief interageren met zijn omgeving, rekening houdend met negatieve gevolgen die voortvloeien uit het tekort, evenals mogelijkheden, kansen, technologische perspectieven.

Belangrijkste doeleinden

1. respect voor individuele behoeften, diversiteit van actief burgerschap, waarbij niet alleen rekening wordt gehouden met de beperkingen, maar ook met de mogelijkheden van de persoon met een handicap en zijn omgeving;  *b)* preventie *van fysieke, zintuiglijke, sociale handicap / marginalisatie;*  *c)* levenslange revalidatie & ondersteuning aan personen met een handicap en/of familie;  *d)* het tot stand brengen van een partnerschap tussen personen met een handicap en / of familie en diensten

* school, beroepsoriëntatie, gezondheid ... - gericht op het definiëren van haalbare doelen, benodigde middelen, timing;  *e)* bevordering van universele toegankelijkheid met betrekking tot openbare diensten/cultureel en natuurlijk erfgoed, onderwijsdiensten, technologieën, enz.  *f)*  *het bevorderen van onderzoek*  op  *verschillende gebieden, zoals gezondheid, technologieën, sociale studies,* om *wetenschappelijke ondersteuning te bieden voor de reikwijdte van de wet zelf.*

Universele toegankelijkheid

Een andere zeer belangrijke wet (bekend als **Stanca Law - 2004**) definieert richtlijnen en specifieke verplichtingen met betrekking tot de toegankelijkheid van digitale informatie en technologie, inclusief applicaties en / of websites, en verplichtingen voor overheidsdiensten. 34 Recente wijzigingen omvatten ook mobiele apps, die aanvankelijk niet in aanmerking werden genomen door de wet. Helaas wordt deze wet niet uitgevoerd zoals het zou moeten, niet alleen om burcratische redenen, maar zeker omdat "toegankelijkheid en bruikbaarheid", in plaats van een reeks goed gedefinieerde regels is ook een soort levende taal, die, zoals elke gesproken taal, continu in ontwikkeling is.

**Toegankelijkheid** betekent het vermogen van IT-systemen om diensten en informatie te leveren die geschikt zijn voor iedereen, zonder discriminatie, zelfs voor degenen die gedwongen zijn om ondersteunende technologieën te gebruiken of speciale configuraties als gevolg van handicaps.

**Bruikbaarheid** betekent "de mate waarin een product door specifieke gebruikers kan worden gebruikt om specifieke taken met effectiviteit, efficiëntie en tevredenheid uit te voeren in een specifieke gebruikscontext" (standaard 9241 " Ergonomische eisen voor kantoorwerk met visual display terminals (VDT's)" van de ISO International Organization for Standardization).

Bruikbaarheidsproblemen worden onderzocht in de Mens-Computer Interactie met bijzondere aandacht voor de gebruikersinterfaces; er is bijvoorbeeld een probleem wanneer het conceptuele model van de ontwerper niet samenvalt met het conceptuele model van de eindgebruiker . De mate van bruikbaarheid is meer dan hoe dichter de benadering van de twee modellen ligt.

De belangrijkste eigenschappen van een bruikbaar systeem kunnen als volgt worden samengevat:

* 1. Effectiviteit: nauwkeurigheid en volledigheid waarmee bepaalde gebruikers bepaalde doelen in bepaalde omgevingen kunnen bereiken;
  2. Efficiëntie: de middelen die worden besteed in relatie tot de nauwkeurigheid en volledigheid van de bereikte doelstellingen;
  3. Tevredenheid: het comfort en de aanvaardbaarheid van het werksysteem voor de gebruikers en andere mensen die door het gebruik ervan worden beïnvloed;
  4. Leergemak: De gebruiker moet in korte tijd goede prestaties behalen;

34 https://drive.google.com/file/d/1-A6oLQGM-3h3YVPO-HbuDo-7pIVGPNpk/view?usp=sharing

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 92 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

* 1. Opslaggemak: de gebruiker moet in staat zijn om met een interface te communiceren, zelfs na een periode van lang ongebruikt gebruik, zonder gedwongen te worden om helemaal opnieuw te beginnen;
  2. Veiligheid en robuustheid voor fouten: De impact van de fout moet omgekeerd evenredig zijn met de kans op fouten.

Het portaal van het ministerie van Binnenlandse Zaken is betrokken bij de werkgroep voor bruikbaarheid (GLU), die in 2012 door het ministerie van Openbare Dienst is gepromoot met als doel het stimuleren van initiatieven en verspreidingsinstrumenten voor de bevestiging van de cultuur van bruikbaarheid binnen de overheidsdiensten (PA).

Een van de belangrijkste vernieuwingen voor overheden betreft de verplichting om uiterlijk op 23 september 2020 de Toegankelijkheidsverklaring te publiceren . Overheidsdiensten (Pas) moeten de nalevingsstatus van elke site en mobiele applicatie aangeven met toegankelijkheidseisen. De toegankelijkheidsverklaring wordt gecommuniceerd via een speciale webapplicatie. Daarnaast heeft deze wet voor digitale toegankelijkheid aan het Agentschap voor digitale Italië (AgID) tal van taken toegewezen, waaronder:

* + 1. toezicht houden op de uitvoering van de bovengenoemde wet;
    2. bijstand verlenen aan het openbaar bestuur bij de toepassing van de huidige wetgeving;
    3. technische regels, circulaires en richtsnoeren uit te vaardigen over de toegankelijkheid van IT-instrumenten;
    4. toezicht houden op de websites en mobiele applicaties van het openbaar bestuur;
    5. periodiek verslag uitbrengen aan de Europese Commissie over de monitoringresultaten ;
    6. toegankelijkheidskwesties in het openbaar bestuur te verspreiden.

Technische specificaties voor werkplekken.

In 2018, met wetsdecreet nr. 106 wijziging en actualisering wet nr. 4/2004 heeft Italië EU-richtlijn 2016/2102 aangenomen, gericht op het verbeteren van de toegankelijkheid van websites en mobiele apps in de publieke sector van elke lidstaat.

Richtlijnen voor toegankelijkheid

Ter uitvoering van de Europese richtlijn heeft AGID de richtlijnen voor de toegankelijkheid van IT-tools uitgegeven, die sinds 10 januari 2020 van kracht zijn en die het openbaar bestuur naar de het aanbieden van steeds toegankelijkere diensten. In de praktijk verwijzen de technische vereisten inzake toegankelijkheid die in 2004 bij de Italiaanse wet zijn ingevoerd en met latere wijzigingen zijn bevestigd en gewijzigd, naar de WCAG 2.1 (Web Content Toegankelijkheidsrichtlijnen) gedefinieerd door W3C. De toegankelijkheidsverklaring introduceert de zogenaamde "Feedbackprocedure", waarmee gebruikers extra ontoegankelijkheidsproblemen op mobiele sites of apps kunnen melden. Enkel in geval van een mislukking of onbevredigende reactie van de administratie, kan de burger zijn toevlucht nemen tot een "Uitvoeringsprocedure", door contact op te nemen met de Digitale Ombudsman.

Toegankelijkheidsdoelen

De PA's moeten uiterlijk op 31 maart van elk jaar de toegankelijkheidsdoelstellingen voor het lopende jaar en de stand van uitvoering van het telewerkplan publiceren. 35

35 https:// [www.agid.gov.it/it/design-servizi/accessibilita](http://www.agid.gov.it/it/design-servizi/accessibilita)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 93 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

In 2015 heeft het Agentschap voor Digital Italy de indicaties en richtlijnen uitgegeven die werkgevers moeten volgen om de meest geschikte technische hulpmiddelen en ondersteunende technologieën voor het dragen voor te bereiden de taken waaraan de gehandicapte werknemer is toegewezen. Het document werd gedeeld met besturen, organisaties, federaties en verenigingen die zich inzetten voor de toegankelijkheid.

De circulaire is beschikbaar op de URL

[https://www.agid.gov.it/sites/default/files/repository\_files/circolari/agid\_specifiche\_postazioni\_lavo ro\_0.pdf](https://www.agid.gov.it/sites/default/files/repository_files/circolari/agid_specifiche_postazioni_lavoro_0.pdf)

ICF is de laatste stap in de ontwikkeling van het inclusiesysteem .

Italië was het eerste land dat ICF in een ministerieel project adopteerde (2019).

Zoals reeds vermeld, is ICF gericht op het perspectief van "funcioning" in plaats van het perspectief van "tekort". Diversiteit wordt niet alleen beschouwd als een normale omstandigheid, maar ook als een kans voor iedereen en voor iedereen, om de geesten te verruimen, nieuwe ideeën te ontwikkelen en verder te gaan met alles. samen naar de gemeenschappelijke wellfare.

VOLLEDIGE CONCLUSIES OVER DE ONDERZOEKSACTIVITEITEN IN ITALIË

Ik heb geprobeerd het kernprobleem van het RADAR-project te schetsen, namelijk hoe de huidige situatie met betrekking tot de werkgelegenheid voor personen met een visuele beperking in Italië kan worden verbeterd, in Europees perspectief. Zoals geïllustreerd in de inleiding, heeft dit probleem verschillende aspecten, die allemaal in overweging moeten worden genomen volgens een holistische visie, in plaats van onze aandacht alleen voor een van die aspecten, want cruciaal dat het kan zijn, zoals wetgeving, of toegankelijkheid, of beschikbare diensten. Alle bovengenoemde factoren en andere factoren die in dit onderzoek zijn behandeld, dragen bij aan een mogelijke oplossing van het probleem en liggen dicht bij elkaar. onderling verbonden .

Ik besloot dit artikel samen te stellen met behulp van zowel statistische gegevens, hoewel niet zo nauwkeurig en niet zo volledig, getuigen afkomstig van zowel visueel gehandicapte belanghebbenden, maar ook van volledig ziende personen die toevallig zelfs voor de eerste keer met dit probleem te maken hadden. Ik heb dit uitdrukkelijk gedaan, omdat mijn ervaring als leider van de Toscaanse tak van de Italiaanse Unie van Blinden en Slechtzienden (UICI) me ervan overtuigde dat

de eerste stap naar de oplossing van een complex probleem is het  **delen van** het probleem. Het hele artikel is bedoeld om de lezer te helpen  **in harmonie**  te  **blijven** **met het probleem, dat wil**  zeggen om  **een empathie** **tot stand te brengen tussen de nieuwkomer - de lezer - en de belangrijkste stakeholders, dat wil zeggen personen met een visuele beperking en hun organisatie.**

Inclusie betekent vooral elkaar proberen te ontmoeten, om afstanden te verkleinen en om moeilijkheden om te zetten in nieuwe kansen.

De huidige situatie, die voortvloeit uit COVID19, verplicht iedereen paradoxaal genoeg om nieuwe oplossingen te bedenken op basis van een zo goed mogelijke benutting van bestaande hulpbronnen, om hieruit te komen. labyrint allemaal samen.

Antonio Quatraro

Florence, 16 september 2020

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 94 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

Italië Belangrijkste getuigenrapport : Samenvatting

Premisse

De focusgroep vond plaats op 27 mei 2020 en stond in het teken van kroongetuigen. De geselecteerde steekproef is representatief voor verschillende economische en zakelijke gebieden, rollen/taken en verantwoordelijkheden op nationaal niveau. De gefocuste sectoren worden vertegenwoordigd door: bankwezen en financiën, onderzoekscentra, wellness en diensten, toerisme.

Aanvullende opmerkingen

Tijdens de discussie kwamen een aantal ideeën, suggesties en opvattingen naar voren, die wij zeer relevant vinden voor ons onderzoek. We hebben daarom een specifieke paragraaf opgenomen met de naam "Aanvullende vragen", die de discussie weerspiegelt.

Deelnemers

De online sessie werd bijgewoond door vertegenwoordigers van de Italiaanse partners (IRIFOR en Centro Machiavelli) en een geselecteerde steekproef van 6 kroongetuigen, die allemaal werknemers zijn.

Research Tool – Focusgroep: Data-analyse Num. Aantal ingediende vragenlijsten: 6

Aantal ingevulde vragenlijsten: 6

Algemene opmerkingen

Op basis van feedback van kroongetuigen zijn de volgende gemeenschappelijke sterke punten te vinden:

1. Hoog opleidingsniveau ;
2. Goed niveau van informatie over de belangrijkste wetten en bepalingen met betrekking tot blinden en slechtzienden ;
3. Bevredigende afstemming tussen werk - en persoonlijke verwachtingen;
4. Hoog / zeer hoog niveau van effectiviteit van technologieën en interne procedures die worden gebruikt voor hun taken / functies;
5. Goed niveau van menselijke relaties – met collega's / medewerkers;
6. Ervaren goed / hoge mate van tevredenheid van hun collega's;
7. Goede / hoge mate van samenwerking met collega's;
8. Behoefte aan extra werk (vrij e lot / veel))
9. Acceptabel / goed mobiliteitsniveau / externe hulp voor het reizen van huis naar werk en terug;
10. Goede interne werkplekmobiliteit ;
11. Goede / hoge mate van aanpassing van veranderingen aan specifieke behoeften;

Tot slot zeer realistische suggesties voor jongeren die een baan willen vinden. We geven er de voorkeur aan om de aanbevelingen integraal te rapporteren, vanwege hun levendigheid en hun duidelijkheid:

- Teamwerk;

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 95 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

-studeren en je vervolgens kenbaar maken door middel van stages, gemeenschapsdienst en andere soortgelijke activiteiten;

- Veel specifieke studies en opoffering;

Het belangrijkste om door te gaan is misschien om er in de eerste plaats in te geloven. De vereiste inspanning is geen rust geven . Je kunt je niet overgeven aan een normale en rustgevende middelmatigheid, je moet altijd aan de top staan, een stap voor; Dit is behoorlijk vermoeiend en betaalt je niet altijd volledig terug. Na 30 jaar werk, ik moet bekennen, begin ik de weegschaal te voelen, maar het is nog niet het moment om op te geven.

Het belangrijkste punt kan mijns inziens als volgt worden samengevat: een blinde , maar misschien moet elke gehandicapte , om volledig in een werkgroep te worden opgenomen , in staat zijn om meer problemen op te lossen dan problemen die hij creëert. Als iemand bijzonder voorbereid is en gemiddeld een probleem heeft, is zijn tussenkomst nodig, want zonder hem kan het nauwelijks op dezelfde manier verder, dan zijn alle andere problemen opgelost: de software, de hardware, die naar een bepaalde plaats worden begeleid, enz., Worden verwaarloosbare of overkomelijke problemen. Dingen die iedereen op de een of andere manier zou moeten oplossen. Als men daarentegen in contact staat met de anderen, of als hij niet in staat is om geavanceerde oplossingen voor problemen te bieden , dan wordt alles onoverkomelijk. Ik besef dat we een vrij moeilijk beeld hebben gemaakt , maar dit is de realiteit: vechten, vechten en nog steeds vechten. Ik herhaal, het is vermoeiend, maar de voldoening komt soms , maar je kunt dit allemaal alleen doen als je wordt gedreven door iets dat voortkomt uit van binnen, een persoonlijke behoefte die je in staat stelt om helemaal door te gaan . Het moet echter ook gezegd worden dat het helaas, naast deze inzet en natuurlijk talent, althans tot op de dag van vandaag, ook noodzakelijk is om het geluk hebben om de juiste mensen op het juiste moment te ontmoeten. Mensen die de waarde van een blinde niet kunnen begrijpen , zijn zelfs na jaren werk niet overtuigd. Wie het kan begrijpen, doet het meteen. Dan kunnen dingen, interacties en tools worden geoptimaliseerd, maar is ieders bereidheid om het te doen noodzakelijk. Ik heb altijd heel hard gewerkt, maar ik heb ook het geluk gehad om de juiste mensen te ontmoeten. Ik herhaal, om volledig in een werkgroep te worden opgenomen heb je veel dingen nodig , het is een mix die helaas met enige moeite gebeurt , maar de blinde persoon moet doen wat hij kan: hard werken . Als je een passie hebt, moet je je er zoveel mogelijk op concentreren , die passie je werk laten worden. Het maakt niet uit of het niet bestaat of dat het moeilijk lijkt , het zal je grootste voldoening zijn. Als dit niet mogelijk is, zoek dan een andere passie, enzovoort . Er is noodzakelijkerwijs iets haalbaars in zo'n grote wereld. Afstuderen in een economisch, wiskundig of linguïstisch onderwerp; Richt je sterk op de ontwikkeling van een ontvankelijke en proactieve persoonlijkheid, cultiveer originele en onderscheidende interesses, die ongebruikelijke vaardigheden kunnen bevorderen; zoveel mogelijk beschikken over een zo breed mogelijk scala aan ervaringen (reizen, opleiding, enz.);

Wees niet bang om jezelf voor te stellen, zonder aanmatiging of oppervlakkigheid, in nieuwe rollen en taken, inclusieve werktafels, organisatorische of technische experimenten: het zal echter een uitstekende herinnering voor superieuren en collega's.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 96 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

Opmerkingen

Al het onderzoeksmateriaal , zoals sjablonen van vragenlijsten, uitwerking van enquêteroosters van kroongetuigen, is beschikbaar en raadpleegbaar in radar teaf repository –ITALIË Complete werkmaterialen December 2020 : [Link naar Google Drive

<https://drive.google.com/drive/folders/1tE5B_TcenOjLuHwRzIuHAmpjYWOPd2nU> - TEAF Repository

* ITALIË complete werkmaterialen ].

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 97 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

Focusgroep Italië : Samenvatting

Premisse

Binnen de onderzoeksactiviteiten die door het ***RADAR-project*** in Italië zijn gepland, zijn 2 focusgroepen uitgevoerd: de eerste was gericht op exploitanten van arbeidsdiensten uit de  *regio Toscane Uitzendbureau*  - ARTI (online gehouden op 15 april 2020) en de tweede met ondernemende actoren, vertegenwoordigers van het bedrijfsleven en werkgevers (online gehouden op 20 april 2020) Mei 2020).

Beide activiteiten van de focusgroep worden in het bredere actiekader geplaatst om de huidige procedures en goede praktijken voor arbeidsbemiddeling in kaart te brengen en op Europese schaal te belichten. en inzetbaarheid van blinden en slechtzienden , met een beschrijving van hun sterke en zwakke punten en toegankelijkheidsvooruitzichten, gekoppeld aan het gebruik van nieuwe technologieën.

De verzamelde gegevens waren functioneel voor het verzamelen van de nodige informatie voor de ontwikkeling van het *T.E.A.F - "Training, Employability and Accessibility Framework"* - het verstrekken van informatie over de Italiaanse de werkelijkheid, waaraan dezelfde in de partnerlanden zal worden toegevoegd .

De geselecteerde **steekproef van operators** van  **arbeidsdiensten**  is representatief voor de verschillende rollen / taken en verantwoordelijkheden die aanwezig zijn binnen de bovengenoemde diensten en behoort tot verschillende territoriale gebieden zoals: Florence en naburige gemeenten (Campi Bisenzio, Pontassieve, Scandicci) en Arezzo, terwijl die van **werkgevers** representatief is voor verschillende economische en zakelijke gebieden, rollen / taken en verantwoordelijkheden op nationaal niveau. De gerichte sectoren worden vertegenwoordigd door: bancaire en financiële onderwerpen, onderzoekscentra, diensten in het toerisme en derde sectoren.

Het Italiaanse onderzoeksteam dat beide online focusgroepen leidt, is samengesteld door Antonio Quatraro; Barbara Leporini; Paola Trabalzini; Alessandro Fioravanti (IRIFOR), Mario Paiano; Giulia Moretti (CENTRO MACHIAVELLI).

Belangrijkste doelstellingen

De belangrijkste doelstellingen van de focusgroep werden opgesplitst volgens de gerelateerde doelstellingen: voor exploitanten van arbeidsdiensten :

1. informatie verzamelen over het actieve beleid van de arbeidsbureaus voor inzetbaarheid, loopbaan- en opleidingsbegeleiding, arbeidsbemiddeling en specifieke ondersteuning voor blinden en slechtzienden;
2. Detecteer de overwegingen en behoeften van de uitzendkrachten in dit verband.

Voor werkgevers en ondernemende actoren in het algemeen:

1. informatie te verzamelen over goede praktijken, procedures, sterke punten en het gebrek aan toegang tot en deelname aan het bedrijfsproces van blinde en slechtziende werknemers;
2. Verzamel overwegingen en behoeften van de ondernemende actoren en werkgevers met betrekking tot dit onderwerp.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 98 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

Deelnemers

|  |  |
| --- | --- |
| **Focusgroep**  Labor **Service Operators (14 april 2020)** | **Focusgroep**  Werkgevers  **(20 mei 2020)** |
| * A. Manco, Arezzo ARTI Manager (persoonlijke ondersteuningsdiensten , arbeidsbemiddeling, trainingsoriëntatie); * M. Damasso, ARTI Parterre (FI) / ARTI Pontassieve, Hoofd gerichte plaatsing; * I. Lazzerini, Resp. Voorselectie van de beoogde plaatsing voor bedrijven Wet 68/99 met inhuurverplichting ; * L. Cuda, ARTI Campi Bisenzio (FI), receptie - en oriëntatiediensten ; * G. Frasca, hoofd van gerichte arbeidsbemiddeling, matchen van vraag en aanbod voor openbare en particuliere ondernemingen Wet 68/99; * M. Masiani, ARTI Empoli (FI), receptie - en oriëntatiediensten ; * S. Casini, ARTS Campi Bisenzio (FI) * A. Bartolomei, ARTI Florence | * T. Torres, BANCA d'ITALIA, Roma. * A. Celli * A. Lorieri * C.Montani, CNR, Pisa * E. Bonomi, CST-Centro Studi Turistici, Firenze * G.P. Gallerano, ENEA, Frascati * P. Carbonaro, Consorzio CO&SO, Firenze * V. Turrini, PAS Network (Fysiotherapie Area), Firenze * F. Manconi, BANCA d'ITALIA, Firenze. * F. Vanni, De Plus Planet, Firenze |

Uitgevoerde activiteiten en uitvoeringsmethoden

De specifieke uitgevoerde activiteiten en de bijbehorende toegepaste methodologie voor het uitvoeren van de focusgroepen zijn opgesplitst volgens de gerelateerde doelstellingen:

Voor operators van arbeidsdiensten :

De focusgroep is gestructureerd zoals beschreven in de volgende secties:

1. Presentatie van de deelnemers en hun activiteiten binnen de referentie ARTI(s), met specifieke aandacht voor het beheer van acties ter ondersteuning van inzetbaarheid / jobaanbod / vraagmatching voor blinden en slechtzienden;
2. Algemene inleiding tot de doelstellingen en activiteiten van het RADAR-project ;
3. Invoering van het "European Framework for Training, Employability & Accessibility to the Labour Market" voor blinden en slechtzienden (TEAF) en contextualisering van de vereiste bijdrage van de deelnemers aan de Focusgroep voor veldonderzoek;
4. Begeleide discussie over belangrijke kwesties met betrekking tot: *belangrijkste vacatures die tot nu toe beschikbaar zijn / toegankelijk zijn voor blinden en slechtzienden;*  *Goede praktijken voor de inzetbaarheid en arbeidsbemiddeling van blinden en slechtzienden;*  *Stimulansen en mogelijke acties of programma's ter ondersteuning van de inzetbaarheid en arbeidsbemiddeling* van  *blinden en slechtzienden;*   *Mogelijke vooruitzichten voor het versterken van de begeleidings- en ondersteuningsactiviteiten voor de arbeidsbemiddeling van blinden en slechtzienden, door middel* van  *een specifieke voorbereiding* van  *de operatoren in verantwoordelijkheid voor deze taken (detectie van behoeften);*
5. Het invullen van de juiste  *focusgroepvragenlijst36* met specifieke vragen over  de behandelde kwesties voor de quali-kwantitatieve gegevensverzameling.

36 Detail FOCUS GROUP-rapport van ITALIË voor RADAR-project: online december 2020 : [Link naar Google Drive https://drive.google.com/drive/folders/1aDFY8TU4B9n8KSmcI\_4N30B1\_ZsTQUjL - TEAF Repository - compleet

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 99 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

Voor werkgevers en ondernemende actoren in het algemeen:

De focusgroep was gestructureerd in de volgende secties:

1. Presentatie van de deelnemers en hun activiteiten binnen hun bedrijf, met specifieke aandacht voor het beheer van acties ter ondersteuning van de inzetbaarheid en plaatsing van blinden en slechtzienden mensen;
2. Algemene inleiding tot de doelstellingen en activiteiten van het RADAR-project ;
3. Invoering van het "European Framework for Training, Employability & Accessibility to the Labour Market" voor blinden en slechtzienden (TEAF) en contextualisering van de benodigde bijdrage aan de deelnemers aan de Focusgroep voor veldonderzoek;

*4)*  Begeleide discussie over belangrijke kwesties met betrekking tot: *goede praktijken, specifieke procedures, resultaten en mogelijke kritieke kwesties in verband met de stage en de operationele binnenkomst van blinden en VI*  *werknemers binnen het bedrijf;*  *Taken, verantwoordelijkheden en interacties van blinden en VI medewerkers binnen het bedrijfsproces en* het  *werkteam;*  *State of art van de cultuur van toegankelijkheid in het bedrijf: specifieke maatregelen en interventies voor de logistieke en/of organisatorische aanpassing en voor het actualiseren van de interne technologische en instrumentele activa, volgens de behoeften van het blinde en slechtziende personeel;*  *Mogelijke perspectieven voor bedrijfsorganisatorische verbetering door ad hoc trainingsplannen rekening houdend met de specifieke behoeften van blinde en VI-werknemers, zoals algemeen personeel*   *opleiding over goede interne samenwerkingspraktijken, op maat gemaakte technische/*professionele training  *voor blinden en VI-werknemers over* de  *ontwikkeling van ondersteunende ICT's voor het werk (detectie van behoeften);*

5) Invullen van de juiste *focusgroepvragenlijst37*  met specifieke vragen over de behandelde kwesties voor de quali-kwantitatieve gegevensverzameling.

Resultaten van de focusgroep van labor services operators

Tijdens de geleide discussie kwamen verschillende elementen naar voren die betrekking hebben op drie hoofdaspecten, namelijk: a) de kwaliteit van de voorlichtingsactiviteiten voor werk en/of opleiding; b) de procedures voor arbeidsbemiddeling voor blinden en slechtzienden; c) de perceptie die de operatoren zelf hebben van deze eigenaardige categorie gebruikers en de mogelijke obstakels die zij tegenkomen bij het beheer van hun werkbehoeften kwamen naar voren. Bovendien werden in de discussie mogelijke ontwikkelingen geïdentificeerd die de ondersteunende actie van de operatoren zouden kunnen verbeteren , om zo doortastender en effectiever te worden voor de verzoeken van de VIP Gebruikers.

Vergeleken met de belangrijkste vacatures die tot nu toe beschikbaar /toegankelijk zijn voor blinden en slechtzienden, is er een vrij wijdverspreide trend ontstaan: ze worden  **nog steeds in traditionele professionals geplaatst**  **profielen** (bijv. telefoniste of masseur), terwijl de mogelijke nieuwe werkgebieden - geopend door het gebruik van laatste ondersteunende ICT's - nog steeds een vrij marginaal gewicht hebben en diffusie.

Volgens de Operatoren is dit te wijten aan verschillende oorzaken die enerzijds verband houden met **individuele factoren** (zoals de persoonlijke houding van VIP-werkzoekenden, hun individuele motivatie en het niveau van informatie over hun huidige mogelijkheden voor professionele ontwikkeling), en aan de andere kant naar **systemische factoren** (zoals de volledige circulatie tussen de Labor Services Operators van specifieke informatie en gestaag bijgewerkte kennis over vacatures die tot nu toe daadwerkelijk toegankelijk zijn voor deze categorie werknemers, de objectieve barrières aan hun plaatsing en de echte beschikbaarheid / het vermogen van bedrijven om vip-werknemers in te huren ).

werkmateriaal] De sjablonen van de tool voor toegepast onderzoek, genaamd "Focus Group Questionnaire", zijn daar beschikbaar en raadpleegbaar.

37 Detail FOCUS GROUP Report van ITALIË voor RADAR Project: Online Dec 2020 : [Link naar Google Drive https://drive.google.com/drive/folders/1aDFY8TU4B9n8KSmcI\_4N30B1\_ZsTQUjL - TEAF Repository - complete werkmaterialen] De templates van de applied researchig tool, genaamd "Focus Group Questionnaire" is daar beschikbaar en raadpleegbaar.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 100 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

Wat dit laatste punt betreft, werd tijdens de discussie duidelijk dat het reservoir van bedrijven waarbinnen open posities worden gezocht voor de arbeidsbemiddeling van VI-werkzoekenden - bijna uitsluitend vertegenwoordigd door bedrijven die "**verplicht" zijn**, of wettelijk verplicht zijn om in te huren. In Italië bevordert wet 68/99 (en latere wijzigingen) de toegang tot en integratie van gehandicapten op de arbeidsmarkt door middel van ondersteunende maatregelen en gerichte arbeidsbemiddelingsdiensten. Deze diensten leiden tot de werving van personeel met verschillende graden en soorten handicaps (inclusief de categorie van onze interesse) op basis van de grootte en specifieke kenmerken van het bedrijf dat moet worden gedaan volgens gedefinieerde quota en specifieke methoden.

Aan de andere kant vertegenwoordigen de bedrijven die niet onder wet 68/99 vallen een bijna verwaarloosbaar gebied, waar de openstaande posities moeten worden voorgelegd aan de blinde of slechtziende werknemer kan worden gezocht, zoals alternatieven voor werk, met inachtneming van zijn eerdere ervaring, beroepsprofiel, studierichting / kwalificatie en persoonlijke attitudes.

Hoewel er meerdere ondersteunende acties zijn (waaronder op maat gesneden financiële steunmaatregelen) om de obstakels te overwinnen die de toegankelijkheid van deze werknemers beperken tot een breder scala aan arbeidsmogelijkheden, het aantal micro- en/of kleine ondernemingen dat voor dergelijke doeleinden toegang heeft tot openbare oproepen, blijft nog steeds vrij beperkt. De uitgevoerde interventies zijn niet voldoende om deze bedrijven dezelfde werkgelegenheidscapaciteit te garanderen als de "bedrijven in verplichting". Om de verspreiding van de informatie over deze ondersteunende acties onder de ondernemende actoren te stimuleren, houden de arbeidsbureaus zich ook bezig met voorlichtingscampagnes, gericht op bedrijven die zich richten op deze kansen.

Deze worden gedaan door middel van speciale speciale diensten, die werkgevers de mogelijke oproepen tot financiering laten zien die gericht zijn op het wegnemen van architecturale belemmeringen of om de aanpassing / upgrade van IT-apparatuur te stimuleren, teneinde voldoen aan de specifieke behoeften van gehandicapte werknemers (specifieke hardware- en softwaretechnologieën).

Ondanks de stimulansen en de mogelijke programma's/acties ter ondersteuning van de inzetbaarheid en arbeidsbemiddeling van blinden en VIP's, onderstreepten de operatoren van harte de noodzaak om  **de ondernemende actoren meer te maken**  **zich bewust van het**   **beroepspotentieel dat** deze categorie  **werknemers kan ervaren** dankzij passende technologische aanpassingen die niet noodzakelijkerwijs synoniem zijn voor kosten (" vernieuwing / verandering van de mentaliteit van particuliere bedrijven, met name die niet verplicht").

De andere pool van werkgelegenheidsaantrekkelijkheid voor de VI-werkzoekenden is zeker het **Openbaar Lichaam**. Overheidsinstanties vertegenwoordigen de meest geprefereerde en gevraagde werkoptie van de doelgroep. In feite houden de Operatoren ook nauwlettend toezicht op de oproepen en open posities die toegankelijk zijn via een specifieke openbare wedstrijd en richten ze hun begeleidingsactie voor VIP op hen. De exploitanten merkten ook op dat - soms - werknemers die positief en efficiënt in particuliere bedrijven zijn geplaatst, hun baan verlaten ten gunste van openbare plaatsen, zodra het familielid wedstrijden zijn gewonnen. Het onderstreept hoe deze posities een van de werkdoelen vertegenwoordigen die het meest worden nagestreefd door de VI-gebruikers.

**De analyse van de specifieke categorie gebruikers die naar voren kwam** uit de operatoren **van** de arbeidsbemiddelingsdiensten was zeer interessant, omdat ze merken dat ze interactie hebben met VI-werkzoekenden bij de prestaties van hun verschillende functies. In vergelijking met andere gehandicapte gebruikers die zich tot de arbeidsbemiddelingsdiensten wenden om een baan te vinden, lijken blinden en VIP's er beperkter gebruik van te maken. Misschien putten ze uit specifieke en meer gerichte informatie voor hun specifieke behoeften uit andere specifieke bronnen of diensten, zoals de verenigingen waarvan de kerntaak het onderwijs, het werk, de herkwalificatie, de mobiliteit en de autonomie van deze categorieën. De meest voorkomende verzoeken die zij aan exploitanten doen, hebben meestal betrekking op de aanwezigheid van openbare oproepen tot gerichte plaatsing.

Uitgaande van de analyse van hun dagelijkse activiteiten, waarbij de nadruk lag op het beheer van de verzoeken van blinden en VI-werkzoekenden, benadrukten de operatoren verschillende **behoeften** die, indien bevredigd, zouden kunnen bijdragen aan om de kwaliteit en effectiviteit van hun eigen dagelijkse verplichtingen met deze gebruikers te verbeteren en/of te verbeteren. Een van de belangrijkste tekortkomingen van de exploitanten om de acties voor de begeleiding en de plaatsing van de gerichte doelstelling beter uit te voeren, is in feite slechts een adequate update (**gerichte training**) over de kwesties die betrekking hebben op de professionele ontwikkeling en nieuwe werkgelegenheidsgebieden, vandaag beschikbaar voor blinden en VIP.

De behoeften van de Operatoren kunnen worden gegroepeerd in 3 verschillende gebieden:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 101 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

1. beschikbaarheid, verspreiding en verspreiding van de specifieke informatie over vip-opleiding en -stage op maat in de nieuwe gebieden die door de laatste ondersteunende ICT's zijn geopend;
2. Eigenaardige managementstrategieën voor de begeleidingsactiviteiten gericht op blinden en VI-werkzoekenden;
3. Synergieën met andere organen/verenigingen die werken binnen het beleid inzake sociale integratie voor blinden en VIP's.
4. Beschikbaarheid, verspreiding en verspreiding van de specifieke informatie over vip-opleiding en -stage op maat in de nieuwe gebieden die door de laatste ondersteunende ICT's zijn geopend

De informatie die de operatoren hebben over de mogelijkheden die de arbeidsmarkt tot nu toe biedt (uitgebreid door de ondersteunende ICT's die solliciteren) aan blinde en VI-werkzoekenden en aan die gerelateerd aan specifieke en/of professioneel op maat gemaakte opleidingen hebben een schaarse systematische actualisering. Wat betreft de opleidingsmogelijkheden die aan VI-gebruikers moeten worden voorgesteld, wensen de Operatoren een vollediger overzicht van de nieuwe rollen en werkgelegenheidsgebieden die door de laatste ICT's, met uitzondering van de kwalificatie en bijwerking van traditionele beroepsprofielen. Wat met name de nieuwe werkgelegenheidsgebieden (en de bijbehorende voorbereidende opleidingstrajecten) betreft, moeten deze duidelijk worden geïdentificeerd, zodat zij hun begeleiding kunnen richten activiteiten voor de gebruikers erop.

De verbetering van het niveau van beschikbaarheid en verspreiding van deze informatie via het ARTI-netwerk zou een geldige ondersteuning kunnen vormen voor de activiteiten van exploitanten ten aanzien van beide VI-gebruikers (die meer afgestemd op hun specifieke behoeften), en bedrijven. Meer weten over de belangrijkste kenmerken van ondersteunende ICT's - kan operators inderdaad helpen bij het uitvoeren van hun consultancy-acties gericht op bedrijven en ondernemende actoren over de specifieke toegankelijkheidseisen die op de werkplek en/of binnen het bedrijfsproces moeten worden vastgesteld .

Hiertoe kan een lijst/handboek/database met dergelijke informatie en gemakkelijk raadpleegbaar door de Operatoren een geldige ondersteuning vormen. Deze tool moet capillair verspreid zijn over het ARTI-netwerk en gestaag worden bijgewerkt en moet worden toegevoegd aan specifieke trainingssessies die gericht zijn op operators, met name foc gebruikt op de behoeften van blinde en VI-gebruikers.

1. Bijzondere **beheersstrategieën voor de voorlichtingsactiviteiten gericht op blinden en VI-werkzoekenden** Gezien de specifieke kenmerken en behoeften van de VI-werkzoekenden, moeten de operatoren adequaat zijn voorbereid/getraind om de aanvragen, behoeften en vragen van deze gebruikers zo effectief mogelijk te beheren. Deze op maat gemaakte voorbereiding moet alle soorten professionals betrekken die voor Labor Services werken, volgens hun rollen en taken: Operators die te maken hebben met de eerste besmetting en het profiel van de gebruiker registratie; actoren die verantwoordelijk zijn voor meer specifieke ondersteunende acties, zoals procedures voor het evenwicht van competenties, verdieping van begeleidingsinterventies, begeleiding bij plaatsing, enz.; Operators die werken in een gerichte plaatsingsruimte voor L.68/99.

De verwerving en/of verbetering van technieken om blinde en slechtziende gebruikers te verwelkomen en te beheren, samen met enige fundamentele kennis over dit soort handicaps, zou het mogelijk maken om Exploitanten om de aanpak beter aan te passen aan de specifieke behoeften van gebruikers en zo effectievere ondersteuning te bieden.

Wat betreft het operationele dagelijkse werk van Operators, kwam ook naar voren hoe het nuttig kan zijn om groepsbegeleiding / ondersteuningsinterventies te combineren met de gebruikelijke individuele. Deze specifieke begeleidingsadviesacties zijn gericht op het motiveren / empoweren van het individu om zijn ontwikkelingstraject en mogelijke professionele carrière te definiëren. De interventies van de groep moeten worden geleid door een begeleidingsdeskundige en er moeten ook andere blinden en slechtzienden bij betrokken zijn die al als "kroongetuige" werkzaam zijn. Hun echte werkervaringen kunnen bijdragen aan het versterken van de motivatie van het individu en het stimuleren van de interesse voor de kansen die de arbeidsmarkt en fora bieden. volledige zelfrealisatie. In dit soort activiteiten wordt de rol van de operator die van een **facilitator**, die de discussie leidt en de meer positieve en constructieve aspecten die verband houden met het zoeken naar werk.

Zelfs in dit geval, een op maat gemaakte training gericht op het ontwikkelen / bijwerken van de competenties en specifieke vaardigheden voor het beheer van de blinde gebruikers en om adequate gastvrije en begeleidingsstrategieën kunnen een geldige ondersteuning voor exploitanten vormen.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 102 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

1. **Synergieën met andere organen/verenigingen die werkzaam zijn in het kader van het beleid inzake sociale integratie** voor  **blinden en VIPs** De exploitanten willen de reeds bestaande synergieën tussen de diensten voor arbeidsvoorziening en de Instanties en verenigingen die zich inzetten voor blinden en VIP's, op lokaal en/of landelijk niveau. De verbetering van de interacties en uitwisselingen tussen deze twee systemen zou bijdragen tot de versterking van de netwerken van de Diensten rond deze gebruikers, waardoor ze wederzijds meer effectief en geïntegreerd.

Via hun databanken en hun specifieke studies kunnen de organen en verenigingen er inderdaad toe bijdragen dat de operatoren op de hoogte blijven van de laatste beschikbare ICT's voor toegankelijk werk en de gerelateerde verdere werkgelegenheids- (en opleidingsmogelijkheden) in verband met de invoering en het gebruik ervan. Bovendien, aangezien volgens wat uit de Operators naar voren kwam, blinden en VIP zich op een vrij beperkte manier tot ARTI wenden en voornamelijk voor het zoeken naar openbare plaatsen (zoals evenals voor alle posities die openstaan in de beoogde plaatsing), zou de versterking van de synergieën tussen arbeidsdiensten en verenigingen leiden tot een bredere verzameling en systematisering van de totale beschikbare werk- en opleidingsmogelijkheden en tot een meer homogeen en volledig overzicht van het aanbod. Het zou een zeer aanzienlijk voordeel voor de gebruikers moeten opleveren.

De voortdurende dialoog tussen organen, verenigingen en arbeidsdiensten zou exploitanten ook in staat stellen om op maat gemaakte ondersteuning te vragen om specifieke kwesties of gevallen die vereisen meer specifieke of diepgaande interventies van (re)motivatie voor de activering van de gebruikers op hun eigen pad van professionele ontwikkeling, kwalificatie en stage.

Resultaten van de focusgroep werkgevers

De discussie resulteerde zeer interessant dankzij de bijdragen van alle deelnemers. Zowel degenen die met blinde werknemers werken, als degenen die dat niet doen, zijn betrokken geweest bij de focusgroep. Het doel was om: informatie, kritieke kwesties en suggesties te verzamelen van degenen die ervaring hebben met blinde werknemers, en de moeilijkheden en verwarringen te begrijpen van degenen die geen mensen met een visuele handicap hebben betrokken. Het doel was ook om degenen te sensibiliseren die nog steeds twijfels of angsten zouden kunnen hebben bij het in dienst nemen van mensen die tot een gebruikerscategorie behoren die speciale behoeften zou kunnen vereisen. De discussie werd op zodanige wijze gevoerd dat zij haar bijdrage kon leveren aan de volgende belangrijke aspecten:

* 1. problemen die zich voordoen bij het opnemen van mensen met een visuele handicap in het bedrijf of de openbare instelling;
  2. als de uitgevoerde taak voldeed aan wat het bedrijf vereiste;
  3. welke werkplekaanpassingen nodig zijn.

De deelnemers leverden hun bijdragen op basis van hun ervaring in het bedrijf of de openbare instelling.

De focusgroep besprak vooral mogelijke werkgebieden dankzij het gebruik van nieuwe technologieën. De interventies waren vooral gericht op het benadrukken van de obstakels die worden ondervonden bij de inclusie van de werknemer, de mogelijke oplossingen, de behoeften aan mogelijke verbeteringen, de suggesties om te worden opgenomen in de resultaten, enzovoort. De meeste interventies verklaarden dagelijkse interactie te hebben met collega's en werknemers met een visuele beperking. Dit maakte het mogelijk om te verdiepen en meer details te geven. Daarnaast werd de deelnemers gevraagd om hun eigen bijdragen te schetsen met betrekking tot werk, training en ondersteunende activiteiten.

De discussie onthulde de mogelijkheden voor verschillende mogelijke beroepsbanen die kunnen worden uitgevoerd door mensen met een visuele handicap: onderzoeker (zelfs in technisch-wetenschappelijke onderwerpen), verschillende rollen in de bancaire en financiële sector (bankentoezicht, bank- en financieel arbiter, onderzoeksenquête, enz. ), toerisme (frontoffice voor informatie, backoffice voor het produceren van beoordelingen, enz.), ondersteuning bij de organisatie van evenementen en planning (tolken, organisatie, redactie van projectvoorstellen, etc.), enzovoort . Wat sterk naar voren kwam uit de interventies betreft de mogelijkheid om mogelijke nieuwe werkgelegenheid te definiëren dankzij de kansen die de nieuwe ICT-technologieën bieden.

De interventies benadrukten hoe er aanzienlijke verschillen kunnen zijn tussen kleine bedrijven, vergeleken met grotere bedrijven die veel meer mogelijkheden hebben om te opereren.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 103 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

Met betrekking tot de problemen die werkgevers ondervinden bij het opnemen van de werknemers met een visuele beperking, rapporteerden de deelnemers een aantal aspecten die gemakkelijk te beheren zijn. De uitgelichte problemen waarmee een werkgever te maken kan krijgen, kunnen worden samengevat in:

* Aanpassing van de werkplek met ondersteunende technologieën en vereiste SW-configuraties ;
* Onderhoud en aanpassing van de gebruikersinterfaces in termen van toegankelijkheid van de interne SW en procedures om interactie door middel van ondersteunende technologieën te waarborgen;
* Generieke en gerichte training voor de slechtziende werknemer;
* Toegankelijkheidsnaleving voor de elektronische documenten, documentstromen en functionele procedures;
* Naleving van de toegankelijkheid voor alle inhoud, diensten en sites die door het bedrijf worden gebruikt;
* Toegankelijkheidsconformiteit voor visuele inhoud (video's) die in trainingen worden gebruikt ;
* Moeilijkheden bij het verkrijgen van toegang tot sommige tools voor videoconferenties die vooral worden gebruikt in periodes zoals die we ervaren als gevolg van covid # 19;
* Moeilijkheden bij het verschuiven en aanwezigheidsdekking vereist in periodes zoals die waarin we leven als gevolg van de covid # 19;

Verdere interventies leverden aanvullende details op. De bank- en financiële sector heeft gespecificeerd dat er periodiek speciale trainingen worden georganiseerd voor jongeren met een visuele beperking om hen voor te bereiden op mogelijke rollen. Bovendien worden werknemers met een visuele beperking in groepen geplaatst die zijn ontworpen om de toegankelijkheid van alle op ICT gebaseerde procedures te controleren , zodat alle werknemers in gelijke mate toegang hebben tot dezelfde uitrustingsstukken. Samenwerkingen tussen collega's worden ook aangemoedigd om de inclusie en integratie van mensen met een handicap in de werkgroepen te bevorderen. Voor dit doel is het ook nuttig om ziende collega's te informeren over "wat er niet moet worden gedaan" bij interactie met mensen met een visuele beperking. De deelnemers die Banca di Italia vertegenwoordigden, hebben aangegeven dat hiertoe een informatieboekje wordt verstrekt om hun werknemers voor te bereiden wanneer een persoon met slechtziendheid staat op het punt te worden aangenomen.

Collega's uit de toeristische sector merkten op dat het gebruik van ondersteunende technologieën heel eenvoudig mensen met een visuele beperking in de sector kan inhuren. Ze kunnen informatie verstrekken aan de mensen (d.w.z. als frontofficerollen) en bijdragen aan de ontwikkeling en voorbereiding van inhoud zoals beoordelingen (d.w.z. als backoffice rollen). De gerapporteerde ervaring verwijst naar positieve voorbeelden die laten zien hoe deze beroepsfuncties kunnen worden uitgevoerd door mensen met een visuele beperking.

De twee vertegenwoordigers van de onderzoeksinstellingen rapporteren zeer positieve meningen over de opname van hun twee blinde onderzoekers die werken aan wetenschappelijke onderwerpen (informatica en natuurkunde). De moeilijkheden die de werkgevers ondervonden , waren verwaarloosbaar en beperkten zich tot de aanpassing van de werkplek en van de gebruikersinterfaces voor bepaalde interne softwareprocedures. De onderzoekstaken worden zeer goed uitgevoerd door de twee onderzoekers die goed zijn geïntegreerd in hun respectieve werkomgevingen. Ze wezen er ook op dat dit mogelijk kan zijn dankzij de technologieën, die fundamenteel zijn voor hun werk. Tot slot merkten ze op dat de periode die we doormaken door de lockdown laat zien hoe het slim werken die activiteiten die worden uitgevoerd door de onderzoekers. Dit kan dus ook heel nuttig zijn om werk voor mensen met een beperking in andere contexten beter te organiseren.

In de revalidatie- en kinesitherapiesector zijn iets specifiekere problemen vastgesteld, ondanks de momenteel beschikbare technologieën. Voor sommige van de ondervonden problemen zijn ICT's zelfs niet altijd in staat om bepaalde activiteiten te ondersteunen die dus nog steeds moeilijk op te lossen zijn. Ze kunnen worden samengevat in:

* Moeilijkheden bij het lezen van de medische dossiers en rapporten die door de patiënt worden verstrekt; er is dus behoefte aan technologieën die dit soort activiteiten kunnen ondersteunen;
* Noodzaak om de apparatuur die tussen de collega's wordt gedeeld op een ordelijke manier te regelen;
* Moeilijkheden bij het verzekeren van de aanwezigheid van slechts één fysiotherapeut (indien met een visuele beperking) in geval van verschuiving om veiligheidsredenen in perioden zoals die waarmee we ervaren covid;

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 104 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

* Problemen bij het volgen van beroepsopleidingen voor de fysiotherapeuten met een visuele beperking als gevolg van de visuele inhoud.

De deelnemer die de industrie vertegenwoordigde (zonder ervaring met slechtziende werknemers) gaf aan dat om een nuttige bijdrage te leveren, voldoende ervaring met mensen met een visuele beperking zou zijn nodig zijn. Ze meldde echter dat de bedrijven zeker openstaan voor mogelijkheden om mensen met een visuele beperking aan te nemen, maar wat fundamenteel is, is kwaliteit en specifieke training in om taken van een bepaald niveau uit te voeren. Verder is er behoefte aan meer informatie en training om werkgevers bewust te maken van de kansen op werk voor mensen met een visuele beperking.

Alle interventies schetsten de volgende punten:

* Mogelijkheid om nieuwe (beroeps)banen te identificeren die voornamelijk gebaseerd zijn op ICT-technologieën die de toegankelijkheid kunnen ondersteunen en bevorderen;
* Noodzaak om de werkplekken met minimale inspanning aan te passen (ook over het economische aspect);
* Noodzaak om op ICT gebaseerde werkprocedures en -diensten op een toegankelijke manier te ontwerpen en te ontwikkelen (in een poging om latere interventies te voorkomen) om een goede interactie met ondersteunende technologieën mogelijk te maken;
* Algemene training over nieuwe procedures en gerichte training voor mensen met een visuele handicap over specifieke onderwerpen om technologieën op de juiste manier te kunnen gebruiken;
* Werkgevers informeren over hoe slechtzienden kunnen werken voor mogelijke nieuwe banen en rollen;
* Houd altijd het doel in gedachten om de vaardigheden van de werknemers te verbeteren om mensen met een handicap in staat te stellen

om productief en bevredigend werk voor iedereen te garanderen;

* Mogelijkheid om veel problemen of ongemakken op te lossen met een zeer minimale inspanning;
* Het aanmoedigen van interpersoonlijke relaties tussen collega's om een betere integratie en inclusie van visueel gehandicapte werknemers mogelijk te maken;
* Organisatie van conferenties en informatieve evenementen over specifiek ICT-gebruik en - vermogen, toegankelijkheid en mogelijkheden voor mensen met een handicap om te werken.

Opmerkingen

Al het onderzoeksmateriaal zoals sjablonen van vragenlijsten, elabratie van enquêteroosters voor zowel operators van arbeidsdiensten als werkgevers, enz. zijn beschikbaar en raadpleegbaar bij RADAR TEAF Repository –ITALY Complete working Materials Dec 2020: [Link naar Google Drive<https://drive.google.com/drive/folders/1tE5B_TcenOjLuHwRzIuHAmpjYWOPd2nU> - TEAF Repository

* ITALIË complete werkmaterialen ].

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 105 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

Dutch Desktop Research: Samenvatting

Statistiek

1. Beschrijf de doelgroep in demografische categorieën blinden en VIP's (slechtzienden) in uw land (leeftijd, geslacht, handicap, hoogste opleidingsniveau, op school / op het werk / werk / werk zoeker / gepensioneerd, alleen wonend of met ouders / in instelling, ontvangt financiering. ..).
   1. *Demografische beschrijving:*

*Bron: Hans Limburg, Epidemiologie van visuele beperkingen en een demografisch onderzoek, 2007*

Het aantal Nederlanders met een visuele beperking: ongeveer 300.000 tot 350.000 blinden en slechtzienden. Het aantal blinde Nederlanders was in 2005 75.000 en zal naar verwachting toenemen tot ongeveer 84.000 in 2020. Het aantal slechtzienden bedroeg in 2005 ongeveer 222.000 mensen. Dit zal naar verwachting toenemen tot 269.000 in 2020. Een aanzienlijk deel van de blinden en slechtzienden woont niet zelfstandig. Van de ongeveer 75.000 blinden in Nederland zijn ruim 33.000 ouderen die in een verpleeg- of verzorgingstehuis wonen (ongeveer 44 procent van alle blinden). Ruim 27.000 blinden zijn zelfstandig wonende 50-plussers (circa 36 procent).

* 1. *Demografische informatie met betrekking tot werkonderzoek:*

*Bron: MAP Maastricht, document - Goertz-etal-2010*

* 1. *Factoren die verband houden* met  *de tewerkstelling van visueel gehandicapten: een systematisch literatuuroverzicht*

*Yvonne H.*  *H.*  *Goertz, Brigitte A.*  *G.*  *van Lierop, Inge Houkes en Frans J.*  *N.*  *Nijhuis Bron: Goertz-Houkes-Nijhuis-Bosma-2017-WORK*

Factoren die samenhangen met participatie op de competitieve arbeidsmarkt van mensen met een visuele beperking in Nederland, Yvonne H.H. Goertz, Inge Houkes, Frans J.N. Nijhuis en Hans Bosma, Faculty of Health, Medicine and Life Sciences, Department of Social Medicine, CAPHRI School for Public Health and Primary Care, Universiteit Maastricht, Maastricht, De Nederlandse Faculteit Psychologie en Neurowetenschappen, Afdeling Arbeids- en Organisatiepsychologie,

Onderzoekschool Werk- en Sociale Psychologie, Universiteit Maastricht, Nederland

Iv. *Definitie ' arbeidsparticipatie', volgens central agency of statistics (CAS) 2008*

" Arbeidsparticipatie omvat het percentage van de potentiële algemene beroepsbevolking ( 15-64 jaar) dat zich bevindt of streeft naar betaald werk van ten minste 12 jaar uur per week. Het hebben van een betaalde baan impliceert vaak dat je de baan wilt behouden, en het streven naar een baan impliceert vaak dat je een baan wilt vinden. Op basis van deze definitie hebben we de sleutelwoorden gekozen om literatuur te vinden voor deze review."

In Nederland heeft 36,8% van de slechtzienden regelmatig betaald werk (Goertz et al., 2010) tegenover ongeveer 68% van de algemene beroepsbevolking (CAS Statline, 2010, 2017). Sinds de invoering van de Participatiewet is de noodzaak om iets aan deze achterstand te doen alleen maar toegenomen (Rijksoverheid, 2015).

*v.Goertz' onderzoek heeft 1064 VIP's benaderd*.  *De studies van de afgelopen 10 jaar maken gebruik* van  *deze gegevens.*  *Demografische beschrijving:*

*Bron: Hans Limburg, Epidemiologie van visuele beperkingen en een demografisch onderzoek, 2007*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 106 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

Het aantal Nederlanders met een visuele beperking: ongeveer 300.000 tot 350.000 blinden en slechtzienden. Het aantal blinde Nederlanders was in 2005 75.000 en zal naar verwachting toenemen tot ongeveer 84.000 in 2020. Het aantal slechtzienden bedroeg in 2005 ongeveer 222.000 mensen. Dit zal naar verwachting toenemen tot 269.000 in 2020. Een aanzienlijk deel van de blinden en slechtzienden woont niet zelfstandig. Van de ongeveer 75.000 blinden in Nederland zijn ruim 33.000 ouderen die in een verpleeg- of verzorgingstehuis wonen (ongeveer 44 procent van alle blinden). Ruim 27.000 blinden zijn zelfstandig wonende 50-plussers (circa 36 procent).

Vi. Demografische informatie met betrekking tot werkonderzoek :

Bron: MAP Maastricht, document - Goertz-etal-2010

1. *Factoren die verband houden* met  *de tewerkstelling van visueel gehandicapten: een systematisch literatuuroverzicht*

*Yvonne H.*  *H.*  *Goertz, Brigitte A.*  *G.*  *van Lierop, Inge Houkes en Frans J.*  *N.*  *Nijhuis Bron: Goertz-Houkes-Nijhuis-Bosma-2017-WORK*

Factoren die samenhangen met participatie op de competitieve arbeidsmarkt van mensen met een visuele beperking in Nederland, Yvonne H.H. Goertz, Inge Houkes, Frans J.N. Nijhuis en Hans Bosma, Faculty of Health, Medicine and Life Sciences, Department of Social Medicine, CAPHRI School for Public Health and Primary Care, Universiteit Maastricht, Maastricht, De Nederlandse Faculteit Psychologie en Neurowetenschappen, Afdeling Arbeids- en Organisatiepsychologie,

Onderzoekschool Werk- en Sociale Psychologie, Universiteit Maastricht, Nederland

1. Definitie   *'arbeidsparticipatie', volgens het Centraal Bureau voor* de  *Statistiek (CAS) 2008* "Arbeidsparticipatie omvat het percentage van de potentiële algemene beroepsbevolking (leeftijdsgeschiktheid). 15–64) die een betaalde baan van ten minste 12 uur per week heeft of nastreeft. Het hebben van een betaalde baan impliceert vaak dat je de baan wilt behouden, en het streven naar een baan impliceert vaak dat je een baan wilt vinden. Op basis van deze definitie hebben we de sleutelwoorden gekozen om literatuur te vinden voor deze review."

In Nederland heeft 36,8% van de slechtzienden regelmatig betaald werk (Goertz et al., 2010) tegenover ongeveer 68% van de algemene beroepsbevolking (CAS Statline, 2010, 2017). Sinds de invoering van de Participatiewet is de noodzaak om iets aan deze achterstand te doen alleen maar toegenomen (Rijksoverheid, 2015).

Het onderzoek van Goertz heeft 1064 VIP's benaderd. De studies van de afgelopen 10 jaar maken gebruik van deze gegevens.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 107 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

*Y.H.H. Goertz et al.*  */ Factoren die samenhangen met arbeidsparticipatie van mensen met een visuele beperking in Nederland*

Tabel J

Beschrijvingen en *t*-/Chi2-tests (*n* = 299)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabelen | M(SD)/% | M(SD)/% | M (SD)/% | *t*-/Chi2 |
|  |  | werkend | niet-werkend |  |
|  |  | (*n* = 161) | (*n* = 138) |  |
| *Niet-wijzigbare items* | | | | |
| Leeftijd | 45,65 (12,04) | 45,84 (11,64) | 45,43 (12,52) | –0.29 |
| Geslacht |  |  |  | 0.65 |
| – mannen | 48.2% | 50.3% | 45.7% |  |
| * vrouwen   Opleidingsniveau   * laag | 51.8%  8.0% | 49.7%  3.1% | 54.3%  13.8% | 21.67∗ |
| – gemiddeld | 56.5% | 51.6% | 62.3% |  |
| – hoog | 35.5% | 45.3% | 23.9% |  |
| Woonsituatie |  |  |  | 2.62 |
| -alleen wonen | 25.4% | 29.2% | 21.0% |  |
| - samenwonen Comorbiditeit  -comorbiditeit | 74.6%  61.5% | 70.8%  52.8% | 79.0%  71.7% | 11.27∗ |
| -geen comorbiditeit  Niveau van visuele beperking  – slechtziendheid | 38.5%  53.2% | 47.2%  60.2% | 28.3%  44.9% | 7.09∗ |
| – zeer slechtziendheid | 39.8% | 34.2% | 46.4% |  |
| – blind | 7.0% | 5.6% | 8.7% |  |
| Leeftijd waarop het begint |  |  |  | 0.61 |
| – vanaf de geboorte | 25.4% | 23.6% | 27.5% |  |
| – op latere leeftijd | 74.6% | 76.4% | 72.5% |  |
| *Aanpasbare producten* | | | | |
| Vaardigheden Mobiliteitsvaardigheden  – (zeer) slecht | 17.7% | 11.8% | 24.6% | 8.40∗ |
| – redelijk tot zeer goed | 82.3% | 88.2% | 75.4% |  |
| Computervaardigheden |  |  |  | 1.53 |
| – tot op zekere hoogte/ja | 91.3% | 93.2% | 89.1% |  |
| – nee | 8.7% | 6.8% | 10.9% |  |
| Sociale vaardigheden |  |  |  | 1.49 |
| – nee/nauwelijks | 16.7% | 14.3% | 19.6% |  |
| – enigszins/ja | 83.3% | 85.7% | 80.4% |  |
| Psychologische factoren  Acceptatie van de visuele beperking | 35,54 (6,76) | 37,15 (5,81) | 33,66 (7,31) | –4.52∗ |
| Actieve coping | 19.50 uur (3,27) | 20.00 uur (3.17 uur) | 18,91 (3,30) | –2,90∗ |
| Optimisme | 21,71 (3,36) | 22,45 (3,17) | 20,84 (3,38) | –4.24∗ |
| Zin in het leven | 18,57 (3,55) | 18,92 (3,38) | 18,16 (3,71) | –1.85 |
| Geestelijke gezondheid | 24,19 (4,04) | 24,71 (3,45) | 23,59 (4,57) | –2,37∗ |
| Psychosomatische problemen | 3,68 (3,13) | 3,07 (2,80) | 4,38 (3,34) | 3.63∗ |

∗*p* < 0,05.

Tabel K

Pearson's correlaties van de beïnvloedbare factoren (*n* = 299)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| *Beïnvloedbare factoren* | 1. | 2. | 3. | 4. | 5. | 6. | 7. | 8. | 9. |
| 1. Mobiliteitsvaardigheden | 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2. Computervaardigheden | –0,24∗ | 1 |  |  |  |  |  |  |  |
| 3. Sociale vaardigheden | 0.11∗ | –0,19∗ | 1 |  |  |  |  |  |  |
| 4. Acceptatie van de visuele beperking | 0.39∗ | –0,26∗ | 0.31∗ | 1 |  |  |  |  |  |
| 5. Actieve coping | 0.09 | –0,17∗ | 0.15∗ | 0.30∗ | 1 |  |  |  |  |
| 6. Optimisme | 0.18∗ | –0,12∗ | 0.21∗ | 0.46∗ | 0.45∗ | 1 |  |  |  |
| 7. Zingeving in het leven | 0.14∗ | –0.10 | 0.28∗ | 0.41∗ | 0.38∗ | 0.45∗ | 1 |  |  |
| 8. Geestelijke gezondheid | 0.21∗ | 0.02 | 0.25∗ | 0.46∗ | 0.18∗ | 0.38∗ | 0.38∗ | 1 |  |
| 9. Psychosomatische problemen | –0,23∗ | 0.16∗ | –0,14∗ | –0,35∗ | –0.08 | –0,27∗ | –0,17∗ | –0,41∗ | 1 |
| ∗*p* < 0,05. | | | | | | | | | |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 108 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

1. Demografische data training:

Jaarlijks verlaten ongeveer 240 leerlingen het reguliere onderwijs

*Bron: Sector Onderwijs Bartiméus en Visio (begeleiden van jongeren in het regulier onderwijs)*

Jaarlijks verlaten ongeveer 45 studenten het REA-college van Bartiméus, met vestigingen in Utrecht, Ermelo en Apeldoorn. Slechts een minderheid heeft nu een visuele beperking.

*Bron: Rea college over de invoering van arbeid, mei 2020*

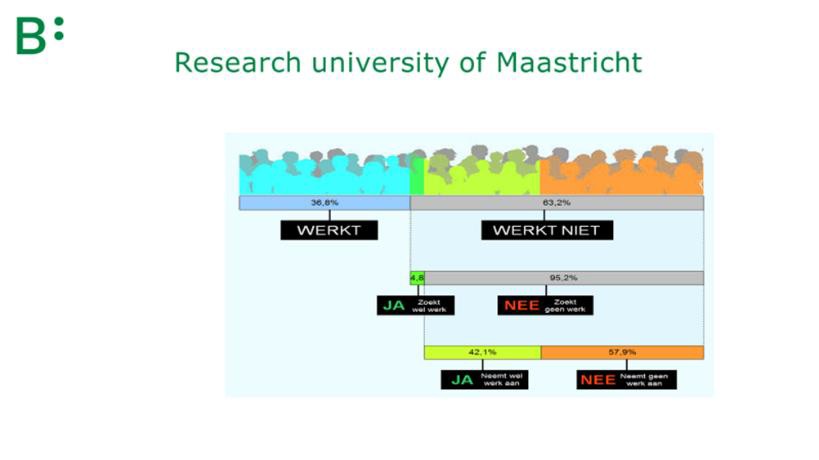
1. Werkgelegenheid:

Jaarlijks melden meer dan 200 klanten met een visuele beperking en een hulpvraag zich bij Werkpad. De meesten van hen hebben een baan, maar ervaren problemen door minder te zien.  *Bron: Werkpad inleiding tot de werkgelegenheid, mei 2020*

*Demografische gegevens Werkpad en werkgelegenheid:*

*Bron* : *Actieplan Werkpad naar Arbeid (presentatie Annelies Lichtenberg mei 2020), Percentages via De Universiteit Maastricht - CAPHRI school voor volksgezondheid en eerstelijnszorg*

* Werken: 36,8%, waarvan 9% in beschut werk .
* Werkt niet: 63,2%
* Van de werklozen: 4,8% is op zoek naar een baan; 95.2% is niet op zoek naar werk
* Van de werkzoekende: 42,1% accepteert wel werk, 57,9% accepteert geen werk
* Mensen die kunnen werken: ongeveer 40.000-60.000
* Jaarlijks op de arbeidsmarkt : 240 jongeren ( schoolverlaters, geen documentatie hierover ).



Belanghebbenden

1. Maak een lijst van de verschillende overheidsinstanties die werken voor blinden en VIP's in uw regio en hun belangrijkste focus (onderwijs, gezondheidszorg, integratie van de arbeidsmarkt) - indien van toepassing. De overheidsinstanties die werken voor blinden en VIP zijn de lokale gemeenten en de ministeries van:

* Gezondheid Welzijn en Sport
* Onderwijs Cultuur en Wetenschap
* Sociale zaken en werkgelegenheid

1. Maak een lijst van de verschillende opvoeders in uw land die voor blinden en VIP werken en analyseer of ze ALLEEN te maken hebben met blinden en VIP of dat ze OOK voor ons doel werken publiek - als die er zijn.

Bartiméus, Visio, Kentalis, Rea College, Robert Coppes Stichting

1. Zijn er traditionele werkgevers voor blinden en VIP's op de arbeidsmarkt ?

Het is bijna moeilijk om over traditionele werkgevers te spreken. De werkvormen en overheid, belastingdienst en politie zijn werkgevers die meer blinden en VIP'ers inhuren dan anderen.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 109 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

1. Kun je hun rol en potentieel analyseren en beschrijven?

De overheidsorganisaties voelen de urgentie, de maatschappelijke verantwoordelijkheid om mensen met een beperking in dienst te nemen.

Traditioneel staan deze werkgevers meer open voor mensen met een beperking in het algemeen en werken er relatief veel mensen met een visuele beperking. Doordat deze organisaties meer bekend zijn met de mogelijkheden en de randvoorwaarden is er minder angst voor koud water. Voor beschut werk moet een indicatie toegang geven tot een beschut werkformulier. Een werknemer moet aanspraak kunnen maken op een plek. Dit garandeert niet altijd een snelle inname. Ook een aantal beschutte werkvormen ondervindt veel problemen bij het aanbieden van werk aan mensen met een visuele beperking. Het is mogelijk dat mensen tot 10 jaar op de wachtlijst staan, omdat de organisatie door een gebrek geen plek kan creëren. van kennis.

1. Wat zijn de verschillende eindgebruikersorganisaties voor blinden en VIP's die in uw land actief zijn?
2. Wat is hun scope en ben je je bewust van de context waarin ze onze doelgroep / onze projectresultaten helpen?

Beide organisaties werken al enige tijd landelijk. Tot voor kort was Nederland door beide organisaties verdeeld. Er zijn echter grote regionale verschillen. De organisaties zien allebei veel klanten, maar niet de hele doelgroep wordt door deze organisaties bediend. Beide organisaties verliezen het contact na de middelbare school. Daardoor hebben de organisaties te weinig inzicht in wat jongeren na school gaan doen en hoeveel van hen erin slagen een betaalde baan te vinden. De werkafdelingen van beide organisaties zien wel meer mensen die aan het werk zijn, dan mensen die op zoek zijn naar werk (al is de groep mensen zonder werk. is twee keer zo groot als die met een baan).

1. Maak een lijst van verschillende aanbieders van vacatures voor blinden en VIP's in uw regio - indien aanwezig en analyseer hun ervaring (hoe lang werken ze al, hoeveel klanten, succes factoren uit publicaties).

Naast Bartiméus Werkpad en Visio zijn er verschillende aanbieders: Refrisk, C-talent, Buro Obol, Incluvisie, maar ook reguliere bedrijven die mensen begeleiden naar het werk omdat ze de lokale markt goed of bekend zijn met het begeleiden van mensen met een arbeidsbeperking in het algemeen, zoals USG Restart, Wajongtalenten, etc.

1. Wat vindt u van blinden en vips in uw land?

De doelgroep slechtzienden en blinden in Nederland is net zo divers als de gemiddelde Nederlandse bevolking en verschilt in opleiding, interesse, capaciteit en beloningsstrategieën . De meerderheid heeft een breed scala aan middelen. Toch wordt er te weinig aandacht besteed aan instructief gebruik van een tool ( op de werkvloer), waardoor mensen niet de productie maken die ze kunnen maken. en last hebben van vermoeidheidsklachten die voorkomen kunnen worden door het juiste gebruik van de hulpmiddelen. De tweede overeenkomst is dat de groep minder ziet en dat werkgevers onbekend zijn met de doelgroep. Dit betekent dat werkgevers vooral denken in problemen in plaats van kansen en deuren vaak gesloten blijven voor mensen uit de doelgroep. Daarnaast kunnen de sociale vaardigheden van de groep een rol spelen bij het vinden en behouden van een baan. Dit is minder belangrijk voor de mensen die regulier onderwijs volgden, niet-geïnstitutionaliseerde mensen.

1. Noem andere belanghebbenden voor blinden, VIP's en gehandicapten in het algemeen.

- Belangenvereniging: de oogvereniging en patiëntenverenigingen (LOA, Macula vereniging, Usher etc)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 110 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

* Organisaties specifiek voor de doelgroep : Visio, Bartiméus, Robert Coppens
* Zorg voor de doelgroep: oogkliniek, oogartsen (zowel ziekenhuizen als particuliere bedrijven zoals de Bergman kliniek) voor oogheelkundige zorg en Visio, Bartiméus en Robert Coppers voor revalidatie (met Loo Erf als intramuraal revalidatiecentrum), wonen, dagbesteding en onderwijs. Bartiméus en Visio bieden ook diagnostiek binnen de oogheelkundige zorg, gespecialiseerd in diagnostiek voor zeldzame aandoeningen.
* Subsidievoordelen: UWV en gemeente
* Financiering Gezondheidszorg: Langdurige zorg (zorgkantoor gerelateerd aan de overheid), Zorgverzekeringen gerelateerd aan verzekeringsagentschappen en WMO (Sociale ondersteuningswet) gesubsidieerd door de lokale overheid.
* Het beleid wordt gemaakt door het ministerie van VWS ; het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

Studies

1. Zijn er traditionele werkgebieden voor blinden en VIP's bij u in de buurt?

De old school traditionele banen waren: matten stoelen, telefoniste, receptioniste. Tegenwoordig is het meer algemene administratie, ICT-banen, sociale banen en ondersteunende diensten

1. Zijn er opkomende banen voor blinden en VIP's in uw land?

Callcenters met klantcontact en /of klantadvies, mogelijkheden in ICT (inzet van ICT en robots/technologie), beleidsmakers.

1. Wat zijn de verschillende obstakels en barrières voor de tewerkstelling van blinden en VIP's?

Toegankelijke apparatuur, negatieve ervaring met werknemers met een handicap, gedoe met bureaucratie

- onbekend met de mogelijkheden van subsidies en regelgeving, onbekend met mogelijkheden van blinden en VIPs (zie meer problemen dan uitdagingen).

1. Vind de impactanalyse van de werkgelegenheid voor blinden en VIP's.

Bron: Een baan behouden, Met kennis om te oefenen, Diana Kole, Vilans 2009

Bron: Werkboek Een baan behouden , Brigitte van Lierop en Nathalie Janssen, Hoensbroek 2007 Effecten die direct samenhangen met het hebben van een baan: meer eigenwaarde bij de werknemer met aansluitend minder overheidskosten voor bijstand/uitkering en zorg (bijv. depressie)

Meer informatie vindt u onder punt R hieronder.

1. Vind het gebruik, het aanbod en de toegankelijkheid van ondersteunende technologie voor blinden en VIP-mensen.
   * Werkplekaanpassingen (aangepaste software): NVDA, Jaws, Zoomtext, Fusion, Supernova
   * Scherm vergrootglazen
   * Daisy spelers en apps
   * Vergrootglazen en telescopische vergrootglazen
   * Leesapparaten
2. Vind het niveau van werkplezier van blinden en VIP's, hun collega's en hun werkgevers.

*i.Bron: Expeditie ToP (Sabina Kef, Visio 2017, VU Pedagogische Wetenschappen), Succesfactoren*  voor  *werk voor jongeren, groeimindset*

Uit dit onderzoek blijkt dat slechtziende jongeren een hoog ambitieniveau hebben en volop kansen zien. Hun omgeving is in dit opzicht onvoldoende empowerend en beschermt de jongere tegen teleurstellingen, waardoor jongeren niet altijd hun ambitie nastreven, maar tevreden zijn met hun tweede keuze, omdat het realistischer lijkt,

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 111 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

volgens begeleiders en soms ook ouders. Verbazingwekkend genoeg gaan jonge mensen die hun supervisors negeren veel verder dan wat supervisors verwachten. Counselors kunnen dus een remmende factor zijn. Doen wat je leuk vindt , levert nog steeds veel werkplezier op.

Daarnaast is er enige tijd geleden onderzoek gedaan naar de tevredenheid van slechtzienden op de werkvloer, ten opzichte van hun directe begeleiders. (Behoud van een baan, Brigitte van Lierop en Nathalie Janssen).

De conclusie uit dit onderzoek is dat veel slechtziende medewerkers een positieve inschatting hebben van hun capaciteiten en motivatie. Hun managers hebben dat ook, maar iets minder positief. Een aanzienlijk aantal VIP's vindt dat ze zich twee keer moeten bewijzen in de werksituatie, die in beperkte mate wordt gedeeld door de manager. Een klein deel denkt meer fouten te maken/ langzamer wraak te nemen. Bij de taakverdeling wordt rekening gehouden met de beperking. De handicap wordt geaccepteerd in de bedrijven, maar belangrijke informatie is niet altijd toegankelijk.

Een belangrijke factor bij het vinden en behouden van werk is een goede match tussen het werk en het vermogen van een slechtziende om dit werk uit te voeren. Voor de medewerker is , naast de geschiktheid van de functie, de uitdaging in het werk een belangrijk element om specifieke functie te bereiken. De manager laat zich in zijn selectieproces naast de geschiktheid van de functie vooral leiden door motivatie, vakkennis en ervaringsgerichte expertise en de communicatieve vaardigheden van een persoon met een visuele beperking.

Slechtzienden lijken zich sterker te identificeren met werknemers zonder beperking dan werknemers die blind zijn. Zo vindt de slechtziende werknemer het moeilijker om hulp te vragen en vindt hij in grotere mate dat hij alles moet kunnen. zelf. De leidinggevende velt een relatief oordeel vaker negatief over zijn vaardigheden dan over de vaardigheden van de blinde medewerker. Blijkbaar wordt bij een blinde werkgever een betere inschatting gemaakt van de werkgerelateerde mogelijkheden, terwijl voor de slechtziende werknemer de beperking en de werkgevolgen van de arbeidsongeschiktheid voor zowel de werknemer als de leidinggevende is minder duidelijk.

Zeer gemotiveerde medewerkers worden beter beoordeeld dan werknemers met relatief minder motivatie. Een bepalend onderscheid in het oordeel van de leidinggevende is dat deze van de relatief minder gemotiveerde medewerker vaker denkt dat hij minder goed met zijn handicap en is minder oplossingsgericht. De minder gemotiveerde medewerker wordt gezien als iemand die minder specialistische kennis heeft, minder goed omgaat met veranderingen, minder flexibel is en minder oplossingsgericht. Lager gemotiveerde werknemers lijken ook meer te klagen als meer gemotiveerde werknemers en merken dat ze minder geaccepteerd worden met hun handicap. Als een werkgever tevreden is over de werknemer, worden zijn persoonlijke kenmerken positiever beoordeeld. als de leidinggevende minder tevreden is over de medewerker is hij ook minder positief over de indicatoren voor werkgedrag (werktempo te hoog, meer fouten, alleen functie in een vaste structuur). Slechtziende werknemers met een lager opleidingsniveau hebben nog een positief oordeel over hun verbale vaardigheden, sociale vaardigheden en betrokkenheid van hun capaciteiten. Blijkbaar lijken mensen met een lager opleidingsniveau een groter risico te lopen op overmoed. Oudere medewerkers schatten hun persoonlijke kwaliteiten hoger in dan hun leidinggevende en zien zichzelf als meer oplossingsgericht, flexibel, hebben sociale vaardigheden dan hun leidinggevende. Tegelijkertijd hebben ze vaker het gevoel dat ze zich twee keer moeten bewijzen. Opvallend is dat er geen verschillen zijn tussen mannen en vrouwen met visuele beperkingen.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 112 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

*Advies voor het zoeken en behouden* van  *werk (Output van het onderzoek Keeping a Job):*

1. Een eerste belangrijk punt is dat werknemers met een visuele beperking zich bewust moeten zijn van de implicaties van hun beperkingen in de werksituatie. Voor de leidinggevende betekent dit dat hij goede feedback moet geven over de manier waarop de werknemer handelt met zijn beperkingen in de werksituatie. Hierdoor kunnen misverstanden op de lange termijn worden voorkomen. Daarnaast is het cruciaal dat een medewerker kan inschatten wat er van hem verwacht wordt, om te voorkomen dat hij bijvoorbeeld het gevoel heeft zich te moeten bewijzen. tweemaal. Voor de leidinggevende is het belangrijk dat een medewerker flexibel, oplossingsgericht en coöperatief meedenkt met veranderingen. Dit soort vaardigheden moeten ook vooral tijdens de beroepsopleiding zijn.
2. Ook blijkt dat het vragen om hulp naar voren komt als een aspect waar veel verschillen zijn in de beoordeling van het bestaan. Slechtziende werknemers moet worden geleerd om hulp te vragen, maar tegelijkertijd wordt het leren ontwikkelen van een gedrag dat om hulp vraagt als positief gezien. Dat betekent ook dat je dit soort problemen met je eigen collega's moet bespreken.
3. Slechtzienden zullen moeten leren omgaan met hun beperking; het feit dat er nog enige visie overblijft, lijkt te leiden tot te hoge verwachtingen, zowel de manager als de persoon met een handicap zelf. De resultaten laten zien dat een leidinggevende in de verleiding kan komen om een persoon met een visuele beperking te behandelen en aan te nemen, als hij de implicaties van de visuele beperking voor de uit te voeren werkzaamheden, en de persoon met een visuele beperking heeft een sterke motivatie, een brede vakkennis en ervaringsdeskundige en voldoende sociaal en communicatieve vaardigheden. Dit houdt in dat een re-integratietraject zich moet richten op zowel werkgerelateerde als algemene communicatieve vaardigheden Om een werknemer met een visuele beperking aan het werk te houden, dat geldt voor werk
4. moet uitdagend zijn en dat het moet worden afgestemd op de visuele beperking. Niet alleen de werkgever stelt eisen aan de werknemer, maar de werknemer heeft ook zijn eigen wensen. Het is om een duurzame en succesvolle samenwerkingsrelatie te bereiken , daarom is het noodzakelijk dat het werk voldoet aan de eisen en behoeften van de werknemer en de werkgever. eisen en behoeften.
5. Noem andere blinden- en VIP-enquêtes die beschikbaar zijn in uw land.
   * Eindevaluatie Participatiewet, Maroesjka Versantvoort (red.) Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag 2019 Regioplan, UWV;
   * Eindrapport Jong gehandicapten Duurzaam Aan het Werk, 2018, Publicatienr. 17014 Regioplan
   * UWV Eindrapport Meer werkplekken bij werkgevers, 2013, Publicatienr. 1990 OND 1342366

Steunregelingen

1. Beschrijf de AT-serviceplannen die beschikbaar zijn in uw land.

Aangepaste hulpmiddelen, verstrekt door UWV (voor onderwijs) en de gemeente (sinds 2015) en het ministerie van VWS De tools bestaan uit: Schermleessoftware (vergroting en spraakuitvoer), brailleleesregels, (scherm)loepen, Daisy player en apps, vergrootglazen en telescoopbrillen, verlichting, transportfaciliteiten en jobcoaching

1. Wat zijn de verschillende speciaalonderwijscursussen voor blinden en VIP's in uw land?

Visio, Bartiméus met scholen voor speciaal onderwijs (basis- en voortgezet onderwijs) en ambulante ondersteuning voor jongeren die naar het reguliere onderwijs gaan. Daarnaast heeft Bartiméus het REA college, waar jongeren via de Arbeidsmarkt zich kwalificeren op mbo-niveau werkprocessen aangeleerd krijgen waar veel vraag naar is op de arbeidsmarkt. Ze worden ook uitbesteed door de jobcoaches van het REA-college.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 113 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

1. Wat zijn de verschillende soorten financiële ondersteuningsplannen die beschikbaar zijn voor blinden en VIP's?

De doelgroep heeft recht op werkplekvoorzieningen die het mogelijk maken om hun werk te doen, ondersteuning op de werkplek door een jobcoach en een vervoersvoorziening om naar het werk te gaan (wanneer ze zijn niet mobiel genoeg of het werk staat op een ontoegankelijke plek) Het nadeel is dat de toepassing voor de werkplekfaciliteiten meestal veel kost Tijd.

1. Wat zijn de beschikbare steunregelingen die werkgevers ten goede komen voor het inhuren van blinden en VIP's in hun organisatie?
   * No-risk policy: het UWV of de gemeente neemt de loondoorbetalingsplicht van de werkgever over wanneer de werknemer zich ziek meldt.
   * Loonkostenvoordeel: als u iemand uit de Wajongwet inhuurt, krijgt u een vergoeding van

€ 1,01 per uur betaald, met een maximum van € 2.000, - per jaar.

* + Proefplaatsing: bij twijfel of persoon en functie een goede match zijn, kan een proefplaatsing gestart worden. De werknemer gaat dan 2 maanden aan de slag met volledige uitkering en krijgt geen loon van de werkgever.
  + Loonkostensubsidie: als een slechtziende/blinde het minimumloon niet kan verdienen door minder productie, vergoedt de loonkostensubsidie het verschil tussen de loonwaarde en het minimumloon.
  + Begeleiding/ondersteuning op de werkvloer door middel van een jobcoach. Een jobcoach kan worden ingezet als een medewerker extra begeleiding nodig heeft op de werkvloer, bijvoorbeeld met trainingen, zorgen dat de onderlinge communicatie soepel verloopt, iemand die kijkt hoe de taken het beste uitgevoerd kunnen worden, etc. De jobcoach kan een medewerker van een gemeente zijn, maar kan ook iemand zijn van een jobcoachingorganisatie die door de gemeente of het UWV is ingehuurd.
  + "Low Income Benefit" geeft werkgevers compensatie voor werknemers met een laag inkomen. Dit verlaagt de loonkosten en kan het behoud van de werknemer bevorderen. De vergoeding bedraagt maximaal € 1.000,- per maand en wordt automatisch betaald door de belastingdienst.

1. Beschrijf best practices voor blinde en VIP-ondersteuningsregelingen voor gebruik .

"Het" voorbeeld bestaat niet. De praktijk is altijd weerbarstig. Het blijft maatwerk tussen bedrijf, medewerker, functie/taken en aanpassingen. Wanneer duidelijk is wat er moet gebeuren, duurt de aanvraag meestal nog eens 2 maanden. Een positieve uitzondering hierop is de nationale politie, die afspraken heeft met leveranciers en dus alle aanpassingen binnen een week in huis heeft.

1. Wat zijn de verschillende onderwijs- en counselingondersteuningsprogramma's die beschikbaar zijn voor blinden en VIP's in uw regio?

Het UWV biedt ondersteuning aan mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering voor omscholing en voor onderzoeken/diagnostiek om te ontdekken welk werk het beste past bij de persoon, capaciteiten, interesses, persoonlijkheid en visuele vaardigheden. De onderzoeken worden uitgevoerd door het loopbaanadviescentrum van Bartiméus Werkpad of door Visio.

Onderwijs is over het algemeen opgenomen in de reguliere opleiding. Voor wie hier niet toe in staat is, kan een route/verkorte route bij het REA college een alternatief zijn.

1. Maak een lijst van de verschillende ondersteunde en ondersteunende blinde en VIP-werkgelegenheidsprogramma's die beschikbaar zijn in uw land.

De regelingen om weer aan het werk te gaan worden betaald door het UWV (als u een uitkering krijgt van het UWV) of door de gemeente. In het geval van de gemeente zal meestal een medewerker van de gemeente begeleiding geven om te werken. Enkele gemeenten schakelen de hulp in van een expertiseorganisatie (Visio, Bartiméus Werkpad, Refrisk, C-talents, Bureau Obol, Inclusvisie).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 114 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

Voor werkenden is de werkgever verantwoordelijk voor begeleiding op eigen werk of naar ander werk wanneer eigen werk niet meer mogelijk is. De werkgever kan worden ondersteund door arboorganisaties en/of re-integratiebedrijven.

Aa. Wat zijn de inclusieve en toegankelijke werkgelegenheidsmiddelen die in uw regio beschikbaar zijn voor de tewerkstelling van blinden en VIP's?

Werkplekaanpassingen (aangepaste software), brailleleesregels Schermvergroters Daisy-spelers en apps Vergrootglazen en telescopische vergrootglazen Verlichting Transportfaciliteiten Jobcoaching.

Bb. Wat zijn de verschillende werkondersteunende diensten voor blinden en VIP's bij u in de buurt? Ik

Als mensen in aanmerking komen, kunnen ze in een beschutte vorm van werk werken. Daarnaast kan gebruik worden gemaakt van sociale activering, trajecten om werkfit te worden of begeleide trajecten naar betaald werk. Eenmaal aan het werk kan een jobcoach ook helpen bij het oplossen van veelvoorkomende problemen op de werkplek, het onboardingproces vereenvoudigen of de communicatie op de werkvloer tot stilstand brengen.

cc. Noem de andere ondersteuningsplannen die beschikbaar zijn voor blinden en VIP's.

Indien nodig kan training worden gebruikt om bijvoorbeeld niet-visueel te leren werken of andere zaken die belangrijk zijn om als werknemer te kunnen werken. Wetgeving, beleid en administratie.

Wetgeving, beleid en administratie

dd . Noem de beleidsmaker die werkt voor blinden en VIP. De ministeries van Volksgezondheid, Onderwijs en Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Ee. Wat zijn de verschillende sociale zekerheidswetten en ondersteuning voor blinden en VIP's in uw regio?

Wajong , Wet ondersteuning gehandicaptenjongeren (tot 2015 voor alle jongeren met een arbeidsbeperking, vanaf 2015 alleen toegankelijk voor jongeren met een blijvende beperking) Participatiewet voor jongeren met een arbeidsbeperking (vanaf 2015) voor bijstandsgerechtigden .

WIA/WAO voor (ex-)werknemers die tijdens hun werk arbeidsongeschikt zijn geworden.

e.v. Welke verschillende wetten en beleidsmaatregelen zijn er voor blinden en VIP's in het onderwijs?

1. Passend onderwijs: Alle leerlingen moeten een plek krijgen op een school die past bij hun kwaliteiten en capaciteiten. Scholen bieden daarom extra ondersteuning aan leerlingen die dit nodig hebben om hun opleiding succesvol af te kunnen ronden.
2. Speciaal onderwijs: Speciaal onderwijs is voor leerlingen die specialistische of intensieve onderwijsbegeleiding nodig hebben. Er is speciaal basisonderwijs (SBO), speciaal onderwijs (SO) en speciaal voortgezet onderwijs (VSO).
3. De rectificatie van het VN-verdrag inzake handicapgedrag door Nederland in 2016 betekent dat al het onderwijs toegankelijk moet zijn voor mensen met een arbeidsbeperking. Deze conventie betekent dat er veel is verbeterd op scholen. Oplossingen op maat zijn mogelijk.

Gg. Wat zijn de verschillende wetten, beleid en administratie voor blinden - en VIP-tewerkstelling ?

Er zijn toeslagen voor werkgevers, zie hierboven. Mogelijkheden voor routes (zie hierboven). De administratie wordt uitgevoerd door het UWV (voor jongeren die voor 2015 18 jaar zijn geworden en voor werknemers die zijn afgehaakt en zijn afgekeurd vanwege hun handicap) . De overige staan onder het bestuur van de lokale (gemeentelijke) overheid.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 115 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

Hh. Wat zijn de verschillende wetgevingen, beschikbare beleidsmaatregelen om discriminatie van blinden en VIP's te bestrijden?

De rectificatie van het VN-verdrag en artikel 1 van de grondwet dat gebaseerd is op gelijke behandeling en waarin staat dat discriminatie en aanzetten tot discriminatie verboden is.

1. Wat zijn de verschillende wetten en beleidsregels die toegankelijk zijn voor blinden en VIP's?

Alle wetten en beleid moeten toegankelijk zijn voor de hele bevolking.

Jj. Wat zijn de wetten en het beschikbare beleid voor ondersteunende technologieën voor blinden en VIP's?

Voor zover wij weten, is er geen beleid voor ondersteunende technologieën. Wel is het zo dat nieuwe technologieën die werk kunnen ondersteunen door mensen uit de doelgroep kunnen worden toegepast en dat er van geval tot geval naar wordt gekeken. baseer wat de effectiviteit is en of iemand daardoor zelfstandig kan werken. Daarnaast is er een regeling dat deze voorzieningen voor de doelgroep met een zintuiglijke beperking aan de werknemer zelf worden geboden in plaats van aan de werkgever. Bij vertrek kan de werknemer de faciliteiten meenemen en direct gebruiken bij een andere werkgever.

kk. Wat zijn de wetten en het beleid voor persoonlijke assistentie voor blinden en VIP's?

Mensen met een arbeidsbeperking kunnen gebruik maken van de ondersteuning van een jobcoach. Deze persoon kan tot 15% van de werktijd per week als supervisor worden ingezet. De begeleiding kan bestaan uit het bieden van ondersteuning bij het in een nieuwe functie komen of het aanleren van nieuwe taken. De ondersteuning kan ook bestaan om te werken aan de sociale en/of communicatieve vaardigheden van de medewerker. De ondersteuning kan ook worden gebruikt om de productiviteit te verhogen (dit is een optie als er gebruik wordt gemaakt van loonkostensubsidie)

kk. Noem andere wetten, beleid en administratie die beschikbaar zijn voor blinden en VIP's.

We hebben het gevoel dat we alles een naam hebben gegeven . Noem andere bronnen.

Vision @ Work, De ontwikkeling en een praktijktest van een applicatie om de arbeidsmarktkansen voor mensen met een visuele beperking te screenen, Eindrapport project 94304002 voor ZonMW, Dr. Inge Houkes, Dr. Albine Moser, Prof. Dr. Hans Bosma, maart 2017

Krachtig en Kwetsbaar, Klabbers2014\_1 mei, Onderzoek naar de ervaringen met arbeids- en maatschappelijke participatie van mensen met chronische ziekten en beperkingen; Dr. Gonnie Klabbers, Drs. Bram Rooijackers, Drs. Yvonne Goertz, Dr. Angelique de Rijk

<http://www.bartimeus.nl/> https:// [www.visio.org/en-en/home](http://www.visio.org/en-en/home)<http://www.zichtbaarinwerk.nl/><https://www.werkpad.nl/>

*Andere studies ingediend met document*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Naam van het onderzoek | Jaar | | | Beschrijving |
| 1 | Meer werkplekken bij Employers | 1990 | | | Literatuuronderzoek in het kader van de evaluatie en  monitoring van de pilots 'Werken naar capaciteit', pilot 1 |
| 2 | Zien en gezien worden | 2018 | | | Aard en omvang van waargenomen obstakels, behoeften en gewenste oplossingen voor  participatie van mensen met een visuele beperking |
| 3 | Jonggehandicapt Duurzaam  Werk | 2018 | | | Dit rapport geeft een overzicht van het eerste deel van het project, namelijk een studie die de factoren identificeert die bijdragen aan het behoud van werk en terugkeer naar het werk na eerdere werkervaring van |
| RADAR | | | Pagina 116 | Teaf | |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | | | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | jonggehandicapten. |
| 4 | Factoren die verband houden met de werkgelegenheid  van slechtzienden :  Een systematisch literatuuronderzoek door Yvonne H. H. Goertz, Brigitte A. G. van Lierop, Inge Houkes en Frans J. N. Nijhuis | 2010 | Het doel van deze systematische review van de literatuur is om  inzicht in de factoren die de arbeidsparticipatie van  personen met een visuele beperking. |
| 5 | Factoren die verband houden met deelname aan de  competitieve arbeidsmarkt van mensen met een visuele beperking in Nederland  door Yvonne H.H. Goertza, Inge Houkesa,Frans J.N. Nijhuis,b en Hans Bosmaa | 2017 | Het identificeren van beïnvloedbare factoren die verband houden met participatie op de concurrerende arbeidsmarkt van PWI's (mensen met een visuele beperking). Gebaseerd  op basis van de bevindingen willen we een individueel beoordelingsinstrument ontwikkelen voor het bepalen van de kans op succes op de arbeidsmarkt van  PCI's. |
| 6 | Met kennis om te oefenen | 2009 | Elementen die belangrijk zijn voor het behoud van een baan voor werknemers met een visuele beperking. |
| 7 | OP WEG NAAR ÉÉN EFFECTIEVE RE-INTEGRATIE  VAN ARBEIDSBEPERKINGEN  Lessen voor gemeenten Auteurs:  drs.M. Groenewoud drs. L. Mallee  dr. M. Witvliet  Drs.M. Blommesteijn | 2014 | Lessen voor gemeenten |
| 8 | Expeditie ToP: bevordering van succes in arbeidsparticipatie van adolescenten met een visuele beperking Auteurs: Sabina Kef & Judith Wijnen | 2017 | bevordering van succes in arbeidsparticipatie van adolescenten met een visuele beperking |
| 9 | ZICHTBARE IMPACT | 2018 | Het pilotproject Visible in Work is hieruit voortgekomen en heeft de steun van het Ministerie van Sociale Zaken, SBCM,  Instituut Gak en Bartiméus. |
| 10 | Visie @ Work | 2017 | De ontwikkeling en een praktijktest van een applicatie om de arbeidsmarktkansen voor mensen met een visuele beperking te screenen |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 117 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 11 | Eindrapport project 'Zichtbaar in werk' | 2019 | Het proefproject Visible  in Work is hieruit voortgekomen en heeft de steun van het Ministerie van Sociale Zaken, SBCM, Instituut Gak en Bartiméus. |
| 12 | Wat kopen we voor wie? | 2020 | Inhoud en succes van ingekochte re-integratiediensten voor mensen met een  arbeidsongeschiktheid |

Tabel L: Andere studies ingediend met document

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 118 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

Kerngetuigenverslag : Samenvatting

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **RADAR vragenlijst** |  |
|  | **Eerste vragen** |  |
| Een. | Heeft u contact gehad met blinden en slechtzienden ?   1. Reeds 2. Nee |  |
| B. | Waar heb je contact gehad met slechtzienden en blinden?   1. Milieu 2. Opleiding   c. Steunregelingen |  |
| C. | Hoe bekend ben je met slechtzienden en blinden ?  A. Heel weinig  b. onkruid   1. Neutraal 2. Veel 3. Veel |  |
| D. | Hoe vaak ontmoet je slechtzienden en blinden?   1. Eens per jaar 2. Een keer per maand 3. Een keer per week 4. Dagelijks |  |
|  | **Statistiek** |  |
| een.  b.  c. | Wat is uw idee over:   * het aantal mensen dat blind of slechtziend is in ons land, * hoeveel mensen die blind of slechtziend zijn volgens u kunnen werken; * weet u hoeveel % van de blinden of slechtzienden werk heeft; * wat denk je dat het opleidingsniveau is van mensen die slechtziend of blind zijn ten opzichte van het gemiddelde opleidingsniveau.   Weet u hoe het onderwijs is georganiseerd voor mensen die slechtziend of blind zijn?  Ken jij Werk/Werk voor mensen die slechtziend of blind zijn? |  |
|  | **Belanghebbenden:** |  |
| D.  En. | Wat zijn de verschillende (overheids)instellingen die zich inzetten voor slechtzienden en blinden in ons land?  Wat zijn de verschillende trainers in ons land die werken voor slechtzienden en blinden ? |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 119 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| f. | Wie zijn de potentiële werkgevers voor slechtzienden en blinden ? |  |
| g. | Wat zijn de verschillende cliëntenorganisaties die in ons land actief zijn voor slechtzienden en blinden? |  |
| h. | Wat zijn volgens u de verschillende arbeidsmarktaanbieders voor slechtzienden en blinden? |  |
| Ik. | Wat is uw beeld bij slechtzienden en blinden ? |  |
| J. | Kun je nog een paar andere stakeholders noemen voor slechtzienden en blinden ? |  |
|  | **Studies** |  |
| k. | Zijn er traditionele beroepen voor slechtzienden en blinden in ons land? |  |
| L. | Zijn er in ons land opkomende beroepen voor slechtzienden en blinden? |  |
| m. | Wat zijn de verschillende obstakels en obstakels in het werk voor slechtzienden en blinden? |  |
| N. | Wat zijn volgens jou best practices (wat helpt) voor werk voor slechtzienden en blinden? |  |
| De. | Wat zijn de voor- en nadelen van het adopteren van slechtzienden en blinden? |  |
| p. | Wat is uw mening over het gebruik, het aanbod en de toegankelijkheid van ondersteunende technologie/hulpmiddelen voor slechtzienden en blinden? |  |
| q. | Hoe beoordeelt u de werktevredenheid van slechtzienden en blinden in het algemeen?  I. Laag   1. Gemiddeld 2. Hoog |  |
| r. | Hoe beoordeelt u de werktevredenheid van slechtzienden en blinden in uw omgeving?  I. Laag   1. Gemiddeld 2. Hoog |  |
| s. | Ken jij onderzoek naar werken met een visuele beperking en wil je dit hier melden? |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 120 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Steunregelingen** |  |
| t. | Wat zijn de verschillende steunregelingen voor technologische ondersteuning/hulpmiddelen voor slechtzienden en blinden ? |  |
| u. | Wat zijn de verschillende regelingen voor speciaal onderwijs voor slechtzienden en blinden ? |  |
| V. | Wat zijn de verschillende financiële ondersteuningsregelingen voor slechtzienden en blinden ? |  |
| w. | Wat zijn de beschikbare regelingen en subsidies die werkgevers ten goede komen voor het in dienst nemen van slechtzienden en blinden in hun organisatie? |  |
| x. | Wat zijn goed functionerende steunregelingen voor het werken met een visuele beperking? Denk bijvoorbeeld aan beschut werk, werkervaringsplekken/participatiebanen, zzp'ers of regulier werk. |  |
| En. | Wat zijn de verschillende onderwijs- en coachingondersteuningsprogramma's die beschikbaar zijn voor slechtzienden en blinden in uw land? |  |
| Z. | Wat zijn de begeleidende en beschutte werkmethoden voor slechtzienden en blinden ? |  |
| Aa. | Wat zijn de inclusieve en toegankelijke hulpmiddelen voor het vinden van werk (zoals een werkwebsite) die beschikbaar zijn voor slechtzienden en blinden? |  |
| Bb. | Welke hulp kunnen mensen die slechtziend of blind zijn krijgen bij het vinden of behouden van werk? |  |
| CC. | Is er nog iets dat je zou willen zeggen over ondersteuningsprogramma's voor slechtzienden en blinden ? |  |
|  | **Wetgeving, beleid en uitvoeringsorganisaties** |  |
| Dd. | Welk ministerie is verantwoordelijk voor het beleid voor het werken met een visuele beperking. |  |
| Ee. | Wat zijn de verschillende sociale zekerheidswetten en ondersteuning voor slechtzienden en blinden in ons land? |  |
| Ff. | Wat zijn de verschillende wetten en beleidsmaatregelen voor slechtzienden en blinden in het onderwijs ? |  |
| Gg. | Wat zijn de verschillende wetten, beleid en uitvoeringsorganisaties voor blinden - en VIP-tewerkstelling ? |  |
| Hh. | Wat zijn de verschillende wetten, het beleid dat beschikbaar is om discriminatie van slechtzienden en blinden te bestrijden ? |  |
| Ii. | Wat zijn de verschillende wetten en beleidsregels op het gebied van toegankelijkheid? |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 121 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Jj. | Wat zijn de wetgeving en het beleid dat beschikbaar is voor ondersteunende technologieën voor slechtzienden en blinden? Wanneer hebben mensen het recht om aanpassingen/tools te maken? |  |
| kk. | Wat zijn de wetgeving en het beleid voor persoonlijke assistentie voor slechtzienden en blinden? (school, werk en vrije tijd). |  |
| Ll. | Is er nog iets dat u zou willen zeggen over andere wetten, beleid en administraties die beschikbaar zijn voor slechtzienden en blinden? |  |
| Mm. | Is er nog iets dat je zou willen zeggen over het krijgen en blijven werken met mensen met een visuele beperking? |  |
|  | **Tool om demografische gegevens van deelnemers** te  **verzamelen** |  |
|  | Welke categorie past het beste bij jou als stakeholder voor slechtziend werk?   * Werkgever * Onderdeel van overheidsinstantie die werkt voor slechtzienden en blinden * Beleidsmaker voor slechtzienden en blinden * Opvoeders voor slechtzienden en blinden * Lid van blinden - en VIP-organisatie * Arbeidsmarktaanbieder voor slechtzienden en blinden * Eindgebruiker * Anders \_vermelden |  |
|  | Leeftijd\_ |  |
|  | Visioen   1. Slechtziend 2. Blind 3. Ander |  |
|  | Opleidingsniveau:  \_  \_  \_ |  |
|  | Geografische locatie:  \_  \_ |  |
|  | E-mailadres: |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 122 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

**Samenvatting van interviewgesprekken** met belangrijke spelers

Er zijn verdiepende onderzoeken geweest met 8 mensen die diverse en relevante rollen spelen op het gebied van werken met een visuele beperking.

De deelnemers waren

* De beleidsmedewerker visuele hulpmiddelen van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, het ministerie dat verantwoordelijk is voor het werken met een handicap.
* Het landelijk staflid arbeidsongeschiktheidsondersteuning van UWV.
* De projectmanager 'werkt' voor de Eye Association, de belangenbehartigingsvereniging voor mensen die slechtziend of blind zijn en zij is zelf ervaringsdeskundige en werkzaam geweest. als Human Resource Manager bij de Social Work Service.
* Een zeer ervaren ambulant onderwijsdeskundige die jongeren met een visuele beperking begeleidt tijdens hun middelbare schooltijd.
* Communicatieadviseur - ook verantwoordelijk voor het verzorgen van toegankelijke communicatie en informatie van Bartimeus, zelf ervaringsdeskundige .
* Ervaren lobbyist van de Stichting Incluvision, die inclusie wil realiseren door relevant en toegankelijk werk van en voor mensen met een lichamelijke, auditieve of visuele beperking.
* Directeur van het Arbeidscentrum , een vereniging van professionals, gericht op kwaliteit en competentieontwikkeling van arbeidsdeskundigen .
* Ervaren juridisch beleidsmedewerker bij de rijksoverheid, tevens ervaringsdeskundige. De belangrijkste conclusies:

Algemeen:

De mensen die als overheid verantwoordelijkheid dragen voor beleidsvorming (SZW) en uitvoering (UWV) kennen in hun privéleven nauwelijks mensen die slechtziend of blind zijn. Soms ontmoeten ze op het werk slechtzienden, maar het zijn nog steeds dezelfde mensen.

Cijfers:

De cijfers over het aantal mensen dat slechtziend of blind is in Nederland zijn slecht bekend, ook bij sleutelfiguren.

De cijfers over het aantal mensen dat kan werken en werkt zijn erg verouderd (onderzoek Universiteit Maastricht 2010) en bijna niemand kent deze cijfers.

Belanghebbenden:

Alle geïnterviewden zijn goed op de hoogte van de regelingen en de organisaties die betrokken zijn bij de mensen met een visuele beperking. De hoofdrolspelers weten ook wie welke rol heeft.

Onderwijs en de inzetbaarheid van de arbeidsmarkt:

Opvallend is dat de meeste hoofdrolspelers denken dat mensen met een visuele beperking minder goed opgeleid zijn dan gemiddeld. Dat is onjuist: in Nederland hebben mensen die slechtziend of blind zijn en kunnen werken hetzelfde opleidingsniveau als de rest van de werknemers.

Op middelbare scholen is vaak te weinig aandacht voor de kansen op de arbeidsmarkt of inzetbaarheid van jongeren. Dit geldt voor alle jongeren, ook voor mensen met een visuele beperking. Voor deze groep is het extra belangrijk om te kijken naar de werkmogelijkheden en wat er nodig is om op tijd werk te vinden. Meer aandacht voor dit onderwerp, versterkt de zelfredzaamheid van jongeren met een visuele beperking. Het werkt empowerend.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 123 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

De meeste hoofdrolspelers hebben weinig idee van de functies die kunnen worden vervuld door mensen met een visuele beperking. De meesten denken aan financieel-administratief werk, telefonie en ander zittend werk. Anderen denken alleen aan Sociaal Werk.

De meeste hoofdrolspelers zijn van mening dat technologische vooruitgang kan leiden tot meer arbeidsmogelijkheden voor mensen met een visuele beperking. Ze kunnen maar heel weinig concrete beroepen noemen.

Ondersteunende metingen:

De deelnemers zien de technologische vooruitgang als positief, maar vaak zijn er problemen met de financiering van technische hulpmiddelen. Ook is het gebruik van de tools niet optimaal omdat er onvoldoende instructie is voor het gebruik van de tools. Maatwerk en kennis van de middelen ontbreekt door de decentralisatie van de toewijzing van voorzieningen en ondersteuning aan de gemeenten. Zij zijn zich vaak niet bewust van hun verantwoordelijkheid of beschikken niet over de benodigde kennis om tot goede ondersteuning/begeleiding te komen en handvatten aan te reiken.

Veel regelingen zijn goed (werkervaring, beschut werk, etc) mits er maatwerk is. Voor een goede 'match' voor het werken met een visuele beperking is het belangrijk dat het werk goed aansluit bij de kwaliteiten en motivatie van een potentiële medewerker met een visuele beperking. We hoeven niet te kijken naar wat niet kan .

Bij een mogelijke vacature voor iemand met een visuele beperking is het noodzakelijk om in een vroeg stadium te kijken of de automatisering/ICT ontsloten kan worden. Door internationalisering hebben steeds meer bedrijven hun ICT-management in het buitenland gepositioneerd. Dit maakt het vaak lastig om technische aanpassingen te doen in het kader van toegankelijkheid.

Naarmate meer en meer bedrijven belangrijke beveiligingsmaatregelen voor hun software implementeren, is de software moeilijker toegankelijk te maken voor werknemers die slechtziend of blind zijn.

Updates van de software houden vaak geen rekening met de toegang die eerder was geregeld.

De Participatiewet schuift de verantwoordelijkheid voor de regelingen en ondersteuning van mensen met een beperking af van de Rijksoverheid en UWV naar gemeenten. Omdat de groep mensen met een visuele beperking klein is, is het lastig om hier als gemeente kennis over op te bouwen. De begeleiding en ondersteuning verloopt nog niet volgens plan**.**

Wetgeving en beleid:

* De participatiewet – arbeidsovereenkomst – quotawet creëert verdringing voor mensen met een visuele beperking. De meesten vallen niet onder de werkregeling omdat ze niet in het doelgroepregister staan.
* Jongeren vinden het moeilijk om aan een baan te komen, vaak moeten er meerdere banen worden uitgeprobeerd voordat de jongere goed geplaatst is. De wetgeving biedt weinig mogelijkheden voor ondersteuning.
* Mensen die op latere leeftijd slechtziend of blind worden en daardoor gedeeltelijk arbeidsongeschikt worden, hebben geen mogelijkheid tot persoonlijke begeleiding bij het zoeken naar werk. Zij kunnen alleen gebruik maken van de digitale ondersteuningsmogelijkheden van de overheid/UWV.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 124 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

Nederlandse Focusgroep : Samenvatting

Vragenlijsten richten zich op mediators en coaches die werken met een visuele beperking.

Focusgroep Inhoud:

Inhoudsbijeenkomst: voorstellen en drie thema's

* 1. Ondersteunend en ondersteunend personeel op het werk.
     + Welke ondersteuning is het belangrijkst/nodig voor de doelgroep? Gewoonte? Welke items komen vaak terug?
     + Wie moet deze ondersteuning bieden?
     + Wat gaat er goed? Wat ontbreekt er aan ondersteuning?
     + Als slechts 1/3e vd doelgroep werkt, is het realistisch om te denken dat de huidige supporters dit kunnen verhogen naar bijvoorbeeld 2/3e
  2. Verbinding Onderwijs en Arbeidsmarkt
     + Is de manier waarop ons onderwijs is ingericht om de doelgroep aan een baan te helpen?
     + Wat zie jij als het traditionele blinde (slechtziende) beroep? Zijn er nieuwe, opkomende beroepen die specifiek zeer geschikt zijn voor de doelgroep? Krijgen we daar genoeg in?
     + Wat zijn de belangrijkste obstakels en belemmeringen om mensen aan het werk te krijgen ?
     + Wat of waar zijn goede voorbeelden?
     + Helpt ondersteunende technologie in voldoende mate? Wordt het genoeg gebruikt? Wordt de doelgroep voldoende geïnstrueerd bij het gebruik van tools/technologie?
     + Gezien dit alles, is dit genoeg om meer mensen aan het werk te krijgen (van 1/3e naar 2/3e) of is er meer nodig?
  3. Wetgeving en uitvoeringsbepalingen :
     + Wat werkt goed aan de wet van passend onderwijs?
     + Wat belemmert het passend onderwijs van de wet?
     + Ambulante onderwijsondersteuning wordt niet gedurende de hele schoolperiode geboden ?
     + Welke hiaten ziet u in deze wetgeving? Wat ontbreekt er?
     + Welke ondersteuning van wet- en regelgeving (stimulerend) bij het vinden/behouden van werk?
     + Welke wetgeving is belemmerend?
     + Welke lacunes ziet u in de wetgeving? Wat ontbreekt er?

Samenvatting van de focusgroep Labor Services Operators en coaches

Op donderdag 2 juli 2020 is een focusgroep gehouden met acht arbeidsbemiddelingsoperatoren, coaches en andere belanghebbenden.

De deelnemers waren:

* Een Visio werkadviseur / jobcoach ook betrokken bij pilots voor Inclusie en Technologie samen met UWV
* Een docent / stagebegeleider voor Voortgezet Speciaal Onderwijs van Bartiméus;
* Een docent/begeleider van het REA-college, middelbaar beroepsonderwijs voor jongeren die door de aard van hun beperking geen regulier onderwijs kunnen volgen
* Een Visio jobcoach / arbeidsdeskundige
* Een arbeidsadviseur Intensive Services van UWV
* Een coördinator van Werkpad, bemiddelingsorganisatie van Bartimeus en Kentalis

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 125 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

* Een consultant / jobcoach van Werkpad, bemiddelingsorganisatie van Bartimeus en Kentalis
* Een medewerker van een van de leveranciers Lexima-Reinecker

De gestelde vragen waren gebaseerd op een vooraf opgestelde vragenlijst, die was gebaseerd op de vragen van JKU en onderverdeeld in drie categorieën:

1. Steun en ondersteuners om aan de slag te gaan
2. Verbinding tussen onderwijs en arbeidsmarkt
3. Wetgeving en uitvoeringsregels

De belangrijkste conclusies:

1. *Steun en ondersteuners om* aan  *de slag te gaan*

Het belangrijkste ter ondersteuning om aan de slag te gaan is:

* Controleer vooraf of de werkplek voldoende geschikt en toegankelijk gemaakt kan worden. Dit voorkomt veel teleurstellingen, zowel voor werkgevers als kandidaten.
* Let op (her)oriëntatie, wat zijn de mogelijkheden gezien de talenten en beperkingen. Samen richting geven aan de kansen en mogelijkheden die er wel zijn.
* Geef correcte informatie aan werkgevers, zij denken vaak dat mensen met een visuele beperking niets meer kunnen. Uitspraken bijvoorbeeld : 'Ik zou nooit naar mijn werk kunnen gaan als ik niet kon zien' en 'hoe kun je mailen als je niets kunt zien'.
* Geef dezelfde informatie aan collega's, zij weten vaak niet wat de mogelijkheden zijn.
* Maak duidelijk dat een werknemer met een beperking meer is dan alleen zijn of haar beperking, het is ook een collega met kansen.

Wat kan er beter:

* Jobcoaching wanneer iemand gedetacheerd wordt, voor de werkgever, de collega's en de nieuwe medewerker.
* Wat ontbreekt is ondersteuning, ongeacht het soort voordeel dat iemand heeft.
* Op Europees niveau moet de ondersteunende software compatibel zijn met elkaar en met de grote gebruikerssystemen. Er wordt nu veel tijd besteed aan het compatibel maken ervan. Er moeten Europese toegankelijkheidsnormen komen voor de grote softwareprogramma's.
* Op dit moment is er geen recht op een faciliteit of speciale hulp voor een proefplaatsing die weerstand oproept. Het is belangrijk dat deze optie beschikbaar blijft.
* Hoe krijg je een beter zicht op de mensen die niet werken maar wel willen werken bij de arbeidsbemiddelaars? Gemeenten hebben de informatie niet, ze mogen zich niet inschrijven voor een handicap. UWV heeft wel informatie over voorzieningen (onderwijskundig en onder mensen die arbeidsongeschikt zijn geworden), maar mag dit om privacyredenen niet delen.
* Er moeten meer mogelijkheden komen voor werkplekonderzoek. Dit gebeurt nu vaak niet bij het toekennen van een voorziening aan de werkplek. Het gevolg is dat de voorziening onvoldoende is en de ondersteuning van een slechtziende of blinde medewerker niet optimaal is.
* Veel jongeren die slechtziend of blind zijn, zijn in de eerste jaren van hun werkzame leven zo teleurgesteld dat ze hun zoektocht naar een baan opgeven. Eerdere begeleiding zou meer mogelijkheden kunnen bieden voor duurzame plaatsing.
* Werkgevers zijn soms erg rigide en willen in een functie geen aanpassingen doen op taakniveau. Hierdoor loopt de match vast.
* Jongeren kunnen meer in hun kracht worden gezet. Soms denken en doen anderen te veel voor hen. Ze kunnen misschien hun eigen arbeidsmarkt organiseren en zich voorstellen aan werkgevers.
* De band met leveranciers moet nauwer zijn. Voorzieningen moeten sneller beschikbaar zijn. Zouden Bartimeus en Visio niet een eigen bibliotheek kunnen hebben met de meest relevante tools die ingezet kunnen worden bij het begin van employability? Daarna kan afrekening met UWV plaatsvinden.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 126 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

1. *Verbinding tussen onderwijs en arbeidsmarkt*

* In het onderwijs komt het controleren van de werkelijkheid vaak te laat. Er zijn alleen praktijkstages in het derde jaar. Daardoor komt de confrontatie met de werkelijkheid vaak (te) laat. Jongeren merken dan wat er nodig is om te kunnen werken, het gaat zowel om hun vaardigheden als om hun middelen. Als ze eerder op stage gaan, zijn ze beter in staat om een realistische keuze te maken voor de toekomst.
* Er moet meer psychosociaal onderzoek worden gedaan onder jongeren met een visuele beperking. De jongere kent zijn talenten en weet welke ondersteuning nodig is om te kunnen werken. Dit onderzoek kan de kloof tussen droom en werkelijkheid bij jongeren verkleinen. Ook is het belangrijk dat de jongere zijn of haar droom blijft volgen.
* Nu soms jongeren die een forse studieschuld opbouwen voor een studie die met hun (progressieve) stoornis niet mogelijk is. Dat moet eerder op school aan de orde komen.
* Educatief ligt de focus nog te veel op het belang van de jongere, terwijl er ook gekeken moet worden naar wat er in de praktijk mogelijk is en in welk beroep daar. is werk tob e gevonden. Dit betekent niet dat de ondersteuner bepaalt wat de jongere kan en wil doen. Een talentenexpeditie zoals bij REA kan daarbij helpen.
* Voor decanen op mbo-, hbo- en wo-niveau moet voorlichting worden gegeven over het werken met een visuele beperking. Er is al een verband tussen Toegankelijkheid en het HBO over toegankelijkheid. Dit zou uitgebreid kunnen worden met informatie over het naar het werk gaan.
* Kijk ook goed naar beroepen die op het punt staan te verdwijnen. Er zijn nog relatief veel mensen die zijn opgeleid in financieel-administratieve of juridische vaardigheden, op mbo-niveau zal dat steeds meer geautomatiseerd worden.
* Traditionele beroepen zijn telefonie en zakelijke dienstverlening die vaak meer vinden bij de overheid dan in het bedrijfsleven.
* Nieuw is sportmassage, juridische dienstverlening, onderwijs, communicatie en ICT.
* Goede voorbeelden van mogelijke beroepen zijn te vinden via de site van de SBB, zij geven aan wat de werkmogelijkheden zijn en wat er nodig is.
* Er zijn veel nieuwe technologische mogelijkheden, zoals de Orcam bril. Tuinders en hulpverleners zijn inmiddels geholpen.
* Er moet meer maatwerk komen in de toewijzing van de faciliteiten, wat het beste bij deze medewerker past en niet wat het goedkoopst is. De eenmaking in de toewijzing moet worden verbeterd.
* De instructie/training in het toewijzen van een voorziening is te beperkt. Vooral mensen die slechtziend /blind worden en niet-visueel moeten leren werken en soms ook ander werk doen. Ze hebben meer tijd nodig om de nieuwe vaardigheden te leren en optimaal gebruik te maken van de faciliteit.
* Niet-beeldend werk en het gebruik van hulpmiddelen maken deel uit van de revalidatie. Wanneer mensen weer aan het werk gaan, moeten ze na enige tijd extra training krijgen voor het optimaal inzetten van de hulpmiddelen gericht op duurzame plaatsing. Deze dient door UWV betaald te worden.
* De slechtziende specialisten zijn vaak onvoldoende bekend met de nieuwere hulpmiddelen en hun toepasbaarheid. Het bevat veel meer dan momenteel wordt gebruikt.
* Al het ondersteunend personeel, betrokken gezondheidswerkers en leraren moeten beter worden geïnformeerd over de technologische innovaties die nieuwe hulpmiddelen bieden. Hierdoor zouden meer mensen kunnen blijven werken die nu (verklaard) volledig arbeidsongeschikt zijn .

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 127 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

Vragenlijsten richten zich op werkgevers over het werken met een visuele beperking.

Focusgroep Inhoud:

Inhoudsbijeenkomst: voorstellen en drie thema's

Algemene vragen:

1. Wat zijn voor jou de belangrijkste onderwerpen bij het aannemen van mensen met een visuele beperking?
2. Wat zou werkgevers kunnen helpen om meer slechtzienden aan te nemen?
3. *Ondersteunend en ondersteunend personeel op het werk.*

* Welke ondersteuning is het belangrijkst/het meest nodig om iemand met een visuele beperking aan te nemen? Gewoonte? Welke items komen vaak terug?
* Wie biedt die ondersteuning bij jou?
* Wat gaat er goed? Wat ontbreekt er aan ondersteuning?
* Als alleen 1/3vd doelgroep werkt, is het realistisch om te denken dat dit met extra/betere ondersteuning of ondersteuning kan worden verhoogd naar bijvoorbeeld 2/3e

1. Verbinding Onderwijs en Arbeidsmarkt

* Is de manier waarop ons onderwijs is ingericht om de doelgroep aan een baan te helpen?
* Wat zie jij als het traditionele blinde (slechtziende) beroep? Zijn er nieuwe, opkomende beroepen die specifiek zeer geschikt zijn voor de doelgroep? Krijgen we daar genoeg in?
* Wat zijn de belangrijkste obstakels en belemmeringen om mensen aan het werk te krijgen ?
* Wat of waar zijn goede voorbeelden?
* Helpt ondersteunende technologie in voldoende mate? Wordt het genoeg gebruikt? Wordt de doelgroep voldoende geïnstrueerd bij het gebruik van tools/technologie?
* Gezien dit alles, is dit genoeg om meer mensen aan het werk te krijgen (van 1/3e naar 2/3e) of is er meer nodig?

1. *Wetgeving en uitvoeringsbepalingen :*

* Heb je te maken met de wet van passend onderwijs? Zo ja, wat werkt daar goed aan, wat belemmert de wet van passend onderwijs?
* Welke hiaten ziet u in deze wetgeving? Wat ontbreekt er?
* Welke ondersteuning van wet- en regelgeving (stimulerend) bij het vinden/behouden van werk?
* Welke wetgeving is belemmerend?
* Welke lacunes ziet u in de wetgeving? Wat ontbreekt er?
* Zijn er nog andere problemen die niet adequaat zijn aangepakt?
* Welke wetgeving is belemmerend?
* Welke lacunes ziet u in de wetgeving? Wat ontbreekt er?
* Zijn er nog andere problemen die niet adequaat zijn aangepakt?

Samenvatting focusgroep werkgevers

Op dinsdag 25 augustus 2020 is een focusgroep gehouden met vier werkgevers. Een van hen zegde 's ochtends af. In de maanden juni en juli werden veel werkgevers gebeld en gemaild. De meesten reageerden niet of hadden het te druk met de gevolgen van Corona, de uitvoering van de Corona maatregelen of reorganisaties door verminderde bedrijfsresultaten.

Uiteindelijk bleken vier werkgevers bereid om mee te doen. In september is er een repetitie met nog eens vier tot vijf werkgevers.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 128 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

De deelnemers waren:

* Een teamleider van de Nederlandse politie, uitvoerende eenheid.
* Een directeur van een leverancier die ook een visuele beperking heeft.
* Een HRM-medewerker van sociale werkvoorziening waar een grote groep mensen met een visuele beperking werkt. Hij is ook ervaringsdeskundige.
* Een manager van de politie, die aan de telefoon was vanwege computerstoringen.

De gestelde vragen waren gebaseerd op een vooraf opgestelde vragenlijst, die was gebaseerd op de vragen van JKU en verdeeld in drie categorieën:

1. Steun en ondersteuners om aan de slag te gaan
2. Verbinding tussen onderwijs en arbeidsmarkt
3. Wetgeving en uitvoeringsregels

Voorafgaand hieraan werden twee algemene vragen gesteld:

Wat zijn voor jou de belangrijkste onderwerpen bij het aannemen van mensen met een visuele beperking?

Kijken naar de kwaliteiten van de betrokken kandidaat en wat haalbaar is op de functie. Mensen hebben vaak ook specifieke kwaliteiten (zoals goed kunnen luisteren), waardoor ze extra welkom zijn in specifieke posities.

Als jouw organisatie als doel heeft om werknemers en werkgevers te ondersteunen bij het laten werken van mensen met een visuele beperking, dan is zelf ervaring hebben een pré.

Vraag van tevoren wat er nodig is om het werk te kunnen uitvoeren: taken, hulpmiddelen, begeleiding, etc.

Wanneer je goed weet wat de obstakels zijn, kun je naar oplossingen zoeken . Zo is het SW-bedrijf erg goed in: maatwerkoplossingen voor de beperkingen die het werk oplevert.

Wat zou werkgevers motiveren om meer mensen met een visuele beperking aan te nemen?

Als je weet wat de mogelijkheden zijn met een visuele beperking en welke ondersteuning en hulp je kunt krijgen, ben je als werkgever eerder geneigd om mensen aan te nemen.

Als u zeker weet dat u als werkgever ondersteuning kunt krijgen, kunt u meer mensen aannemen. Nu hebben werkgevers vaak het gevoel dat ze er alleen voor staan.

In grote organisaties is commitment vanuit het management erg belangrijk. Er zijn opdrachten om mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen, maar er is ook onvoldoende draagvlak en onbegrip voor de problemen aan de top van een organisatie.

Veel meer informatie aan werkgevers en werkzoekenden over wat er mogelijk is, wat voor ondersteuning er beschikbaar is, wie je kan ondersteunen en welke tools een oplossing kunnen bieden.

1. Steun *en medestanders om aan de slag te*  gaan**.**

* Er zijn voldoende ondersteuningsmogelijkheden en werkgevers zijn daar zeer onbekend mee.
* Toezichthouders van de eigen organisatie hebben vaak onvoldoende expertise. Je hebt mensen nodig met specifieke vaardigheden voor het werken met een visuele beperking.
* Managers zijn vaak terughoudend. Ze zijn onbekend met de mogelijkheden en zitten vol vooroordelen. Vanuit hun eigen standpunt naar de dingen kijken als ze niet meer zouden kunnen zien. En stel je voor dat er geen mogelijkheden zijn.
* Ondersteuning/begeleiding op de werkvloer is ook mogelijk voor huidige medewerkers. Bijvoorbeeld met nieuwe software of veranderingen in het werk. UWV betaalt daarvoor.
* Maak duidelijk dat een werknemer met een beperking meer is dan alleen zijn of haar handicap. Het is ook een collega met kansen.
* Het draagvlak is voldoende, maar er moet wel een betere samenwerking komen tussen de verschillende partijen. Meer mensen kunnen dus hun baan behouden als ze een visuele stoornis hebben.
* Er is meer aandacht nodig voor inclusie. Integratie en samenwerken op de werkvloer. Mensen met een arbeidsbeperking staan regelmatig buiten de groep, ze worden niet betrokken bij discussies, etc.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 129 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

* Oogvereniging zou partijen bij elkaar kunnen brengen om de onderlinge samenwerking te versterken, commerciële belangen verhinderen dit soms .

1. Verbinding *tussen onderwijs en arbeidsmarkt***;**

* Er is in het onderwijs te weinig aandacht voor wat er op het werk gecompenseerd moet worden als mensen slechtziend of blind zijn. Dit leidt vaak tot burn-outs en ontevredenheid bij werkgevers of collega's.
* Tijdens de schoolperiode moet er al aandacht zijn voor de extra vaardigheden die nodig zijn om te kunnen en blijven werken. Dat geldt zeker ook voor het Speciaal Onderwijs, wat moet er nu ontwikkeld worden om in de toekomst te kunnen werken?
* Er zijn veel beroepen mogelijk. Rechters, maatschappelijk werkers, psychologen, leraren, zelfs een boer met tweehonderd koeien. Ga uit van de kwaliteiten en kijk wat er nodig is om optimaal te kunnen werken, dit moet maatwerk zijn. Er is veel mogelijk met de juiste ondersteuning en tools. Het wordt nu te snel geoordeeld dat een bepaalde baan niet mogelijk is.
* Ga voor duurzaam regulier werk en niet voor participatiebanen. Deze banen verdwijnen vaak als het geld op is of er een reorganisatie plaatsvindt. De toegevoegde waarde is vaak onduidelijk.
* Er zijn enorme technologische ontwikkelingen die nog steeds onderbenut worden. Dit moet net als gewone ICT zijn, om de paar jaar is er een update of een nieuwe versie. Zo moet ook gedacht worden aan hulpmiddelen voor slechtziende of blinde werknemers. Dit klinkt duur, maar het wordt terugverdiend door betere prestaties van werknemers en meer mensen die niet afhaken op het werk.
* Innovatie moet bespreekbaarder worden gemaakt. De Oogvereniging zou een rol kunnen spelen in het bewust maken van mensen met een visuele beperking van al deze innovaties. Dat gebeurt ook via de Ziezo Beurs.

1. Wetgeving en uitvoeringsbepalingen*.*

Wat kan er beter:

* Meer mogelijkheden voor zzp'ers om aan hulp te komen. Ze moeten het nu zelf betalen, wat vaak niet mogelijk is. Je hebt de tools nodig, vooral als je succesvol wilt beginnen.
* De voorzieningen via de gemeenten lopen niet op rolletjes. De meeste gemeenten hebben niet de kennis om te adviseren over de hulpmiddelen of om de juiste hulpmiddelen goed te keuren. Mocht een wetswijziging betekenen dat UWV dat weer oppakt. De groep is veel te klein voor gemeenten om dit aan te kunnen.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 130 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

APPENDIX

Onderzoek naar sjablonen en de bijbehorende enquête-instructies

Onderzoekstools: Desktop Study Template

Introductie

"Desktop Study" verwijst naar een onderzoek dat het zitten aan een bureau bereikt. Het omvat de inkoop, verwerking en interpretatie van bestaande gegevens. Dit onderzoek is goedkoop en minder tijdrovend in vergelijking met fysiek onderzoek. Het biedt verder initiële informatie, reikwijdte, methodologie en potentiële risico's over de onderwerpen38.

Mogelijke informatiebronnen

Dit omvat:

1. Wetenschappelijke Literatuur en Studies (bibliotheek/online catalogi, google scholar)
2. Zoektermen 39
3. Websites
   * van bedrijven
   * belangengroepen
   * adviesbureaus
4. Pers
   * Artikelen in tijdschriften
   * Elektronische tijdschriften40
5. Staatsinstellingen (bijv. Federaal Bureau voor de Statistiek, Socialezekerheidsdiensten )
6. Encyclopedieën
7. Octrooien
8. Leerboeken
9. Meta-analyses41
   * Studies door marktonderzoeksinstituten
   * Werkdocument 42
   * Dissertaties en diplomascripties

38 Secundair onderzoek: https://en.wikipedia.org/wiki/Secondary\_research

39 Zoekterm: https:// www.wordstream.com/search-term

40 elektronische tijdschriften: https://en.wikipedia.org/wiki/Electronic\_journal

41 Meta-analyse: https://en.wikipedia.org/wiki/Meta-analysis

42 Werkdocument : https://en.wikipedia.org/wiki/Working\_paper

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 131 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

* Studies door marktonderzoeksinstituten
* Brochures
* Onderzoekspapers

Procedure

Afhankelijk van de kwaliteit van de beschikbare gegevens (bv. gegevensreeksen uit statistisch materiaal of teksten) worden verschillende methoden gebruikt, bijvoorbeeld.

1. Data-analyse 43
2. Inhoudsanalyse 44
3. Mindmaps 45
4. Discussie, identificeren van hiaten / positieve / negatieve aspecten, samenvatting,
5. Stel een lijst samen van hypothesen (Onderzoeksvragen) die in telefonische interviews en/of ook in focusgroepen worden gecontroleerd!

Structuur van deze activiteit

Lijst met bronnen

Statistiek

1. Beschrijf de doelgroep per demografische categorie blinden en VIP'ers (slechtzienden) in uw land (leeftijd, geslacht, handicap, hoogst afgeronde formele opleiding, op school / in baan / baan / baan zoeker / gepensioneerd, wonend op zichzelf of bij ouders / institutie, krijgt subsidie...).
2. Noteer de statistieken met betrekking tot blinden- en VIP-onderwijs in uw regio.
3. Analyseer de arbeidsstatusstatistieken van blinden en VIP's bij u in de buurt. (absolute / relatieve getallen, kruistabellen, gegevens van controlegroepen – bijv. dezelfde leeftijd / opleiding)

Belanghebbenden

1. Vermeld de verschillende overheidsinstellingen die werken voor blinden en VIP's in uw regio en hun belangrijkste focus (onderwijs, zorg, integratie op de arbeidsmarkt) - indien aanwezig.
2. Schrijf de verschillende opvoeders in uw land op die voor blinden en VIP werken , en analyseer of ze alleen met blind en VIP te maken hebben of dat ze OOK voor ons doel werken groep – indien aanwezig.
3. Zijn er traditionele werkgevers voor blinden en VIP's op de arbeidsmarkt ?
4. Kunt u hun rol en potentieel analyseren en beschrijven?
5. Wat zijn de verschillende eindgebruikersorganisaties voor blinden en VIP's die in uw land actief zijn?
6. Wat is hun scope en ben je op de hoogte van de context waarin ze onze doelgroep / onze projectresultaten helpen
7. Vermeld over verschillende arbeidsmarktdienstverleners voor blinden en VIP's in uw regio - indien aanwezig en analyseer hun ervaring (hoe lang werken ze, hoeveel klanten, succesfactoren van publicaties).
8. Wat zijn uw opvattingen over blind en VIP in uw land?
9. Noem andere belanghebbenden voor blinden, VIP en in het algemeen.

43 Data-analyse: https://en.wikipedia.org/wiki/Data\_analysis

44 Inhoudsanalyse : https://en.wikipedia.org/wiki/Content\_analysis

45 Mindmaps: https://en.wikipedia.org/wiki/Mind\_map

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 132 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

Studies

1. Zijn er traditionele werkgebieden voor blinden en VIP's in uw regio?
2. Zijn er opkomende werkgebieden voor blinden en VIP's in uw land?
3. Wat zijn de verschillende obstakels en barrières voor de inzet van blinden en VIP's?
4. Vind de impactanalyse van de werkgelegenheid voor blinden en VIP's.
5. Vind het gebruik, de toevoer en de toegankelijkheid van de ondersteunende technologie voor blinden en VIP's.
6. Vind werktevredenheidsniveau van blind & VIP, hun collega's en hun werkgevers.
7. Vermeld andere studies van blinden en VIP's die beschikbaar zijn in uw land.

Steunregelingen

1. Beschrijf de AT-voorzieningsregelingen die in uw land beschikbaar zijn.
2. Wat zijn de verschillende speciale onderwijscursussen die beschikbaar zijn voor blinden en VIP's in uw land?
3. Wat zijn de verschillende soorten financiële steunregelingen die beschikbaar zijn voor blinden en VIP's?
4. Wat zijn de beschikbare steunregelingen die werkgevers ten goede komen bij het inhuren van blinden en VIP's in hun organisatie?
5. Beschrijf de beste praktijken van steunregelingen voor de tewerkstelling van blinden en VIP's.
6. Wat zijn verschillende ondersteuningsprogramma's voor onderwijs en counseling beschikbaar voor blinden en VIP's in uw regio?
7. Vermeld de verschillende ondersteunde en opvangwerkondersteuningsprogramma's voor blinden en VIP's die in uw land beschikbaar zijn.

aa) Wat zijn de inclusieve en toegankelijke hulpmiddelen voor werk die in uw regio beschikbaar zijn voor de tewerkstelling van blinden en VIP's?

bb) Wat zijn de verschillende werkassistentiediensten voor blinden en VIP's die beschikbaar zijn in uw regio? cc) Vermeld de andere steunregelingen die beschikbaar zijn voor blinden en VIP's.

Wetgeving, beleid en administratie

dd ) Noem de beleidsmaker die werkt voor blinden en VIP.

ee) Wat zijn de verschillende sociale zekerheidswetten en ondersteuning die beschikbaar zijn voor blinden en VIP's in uw regio? eff) Wat zijn verschillende wetten en beleidsregels beschikbaar voor blinden en VIP's in de onderwijssector?

gg) Wat zijn de verschillende wetgevingen, beleid en administratie voor blinden- en VIP-werkgelegenheid? hh) Wat zijn de verschillende wetgevingen, beleid beschikbaar voor antidiscriminatie van blinden en VIP?

ii) Wat zijn de verschillende wetgevingen en beleidsregels die beschikbaar zijn voor blinden en VIP's voor toegankelijkheid? jj) Wat zijn de wetgeving en het beleid dat beschikbaar is voor assistieve technologieën van blinden en VIP? kk) Wat zijn de wetgeving en het beleid voor persoonlijke assistentie van blinden en VIP's?

ll) Vermeld andere wetgeving, beleid en administratie die beschikbaar zijn voor blinden en VIP's.

Noem andere bronnen.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 133 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

Onderzoekstools: Focusgroepsjabloon

Introductie

De focusgroep vertegenwoordigt een diverse (bijv. demografie, knowhow en achtergrond, ervaring) groep mensen die betrokken zijn bij en/of gerelateerd zijn aan het te bespreken onderwerp. Deze groep is echter klein in aantal. Feedback wordt verzameld uit begeleide maar nog steeds open discussies. Om de beste output en resultaten te behalen, is het essentieel om geschikte en efficiënte hulpmiddelen te gebruiken om feedback van de focusgroepsessies vast te leggen , bijvoorbeeld met behulp van formulieren, observatie en opname. Daarom kan het formaat van een focusgroepsessie aanzienlijk variëren van open, brainstormen zoals discussies over gestructureerde ideation-sessies tot voorbereide interviews. Deelnemers zijn gemotiveerd om hun percepties, meningen, overtuigingen en attitudes ten opzichte van het behandelde onderwerp te uiten. Focusgroepleden worden door onderzoekers geselecteerd om effectieve en authentieke antwoorden te hebben46.

Procedure voor focusgroep

1. Verzamel een lijst met potentiële deelnemers, selecteer en verzamel demografische gegevens van deelnemers.
2. Maak waarschijnlijk heterogene focusgroep van leden met verschillende demografische kenmerken met 2 - 8 leden.
3. Kies de methodiek voor een focusgroepdiscussie: Provocerende uitspraak: Dit is een methode om de focusgroepdiscussie te starten met een provocerende uitspraak. Zo kan iedereen meedoen aan de groep.
   1. Brainstormen: Brainstormen is een methode van collectieve verbeelding waarmee wordt geprobeerd een oplossing voor een bepaald probleem te vinden door een lijst samen te stellen van ideeën die spontaan zijn ingediend door haar deelnemers47.
   2. Flip-overs: Een flip-over is een briefpapierobject dat bestaat uit een pad met grote vellen papier48.
   3. Kaartmethodologie: Schrijf de vraag achter op één kant van de kaart en deel deze kaart uit aan de teamleden
   4. METAPLAN sessies: Het metaplan is een faciliteringsmethode voor het werken met groepen. Hierdoor kunnen ideeën in een team worden geproduceerd, verzameld, gevisualiseerd, geordend, geëvalueerd en beslist49.
   5. Provocerende verklaring: Dit is een methode om de focusgroepdiscussie te beginnen met een provocerende verklaring. Zo kan iedereen meedoen aan de groep.
4. Bereid de agenda van de focusgroep voor :
   1. Titel: (Bijvoorbeeld : Wat zijn de beste praktijken volgens u voor de tewerkstelling van blinden ?)
   2. Schat in hoe lang de discussie zal duren en bepaal vervolgens de sessietijd: Laat ze weten of de vragenlijst 8 minuten of 80 minuten zal duren. Als u deze informatie verstrekt, zijn er meer kansen om de taak te voltooien.
   3. Plan slim: boek een tijd die voor jullie beiden werkt.
5. Stel jezelf voor: Vertel ze over je referenties en over je instituut.
6. Leg het doel van de vragenlijst uit: Sommige mensen geven een beter antwoord nadat ze het doel van de vragenlijst kennen.
7. Onthul wat er zal gebeuren met de gegevens die u verzamelt. Vertel ze over dit project.
8. Beschrijf eventuele prikkels (indien aanwezig) die hierbij betrokken kunnen zijn. Incentives kunnen geldelijk zijn, gewenste prijzen, snoep, cadeaubonnen etc.

46 Focusgroep :<https://en.wikipedia.org/wiki/Focus_group>

47 Brainstormen: https://en.wikipedia.org/wiki/Brainstorming

48 Flipover: https://en.wikipedia.org/wiki/Flip\_chart

49 Metaplan Sessies: https://de.wikipedia.org/wiki/Pinnwandmoderation

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 134 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

1. Tools voor gegevensregistratie voor Scribe
   1. Notulen van de vergadering
   2. Video-opname (als ze het ermee eens zijn .)
   3. Flip-over
   4. Mindmaps

Voorgestelde gids voor de RADAR focusgroep sessies

Vragenlijst / Definitie van de te verzamelen informatie

Eerste vragen:

1. Had je contact met blinden en slechtzienden ?
2. Ja
3. Nee
4. Waar ging je om met blinden en VIP'ers ( Slechtzienden )?
5. Werkomgeving
6. Onderwijs
7. Steunregelingen
8. Hoe bekend ben je met blinden en slechtzienden ?
9. Heel wat minder
10. Minder
11. Neutraal
12. Hoog
13. zeer hoog
14. Hoe vaak spreek je af met blind/VIP?
15. Eens per jaar
16. Bij verschillende gelegenheden in een jaar
17. eens in de maand
18. eens in de week
19. dagelijks

Vervolgvragen:

Belanghebbenden

1. Wat zijn de verschillende overheidsinstellingen, die zich inzetten voor blinden en VIP's in uw regio?
2. Wat zijn de verschillende opvoeders in uw land die werken voor blinden en VIP?
3. Wie zijn de potentiële werkgevers voor blind en VIP?
4. Wat zijn de verschillende eindgebruikersorganisaties voor blinden en VIP's die in uw land actief zijn?
5. Wat zijn volgens jou de verschillende Arbeidsmarktdienstverleners voor blinden en VIP' s?
6. Wat zijn jouw opvattingen over blind en VIP?
7. Kun je nog enkele andere stakeholders voor blind en VIP noemen?

Studies

1. Zijn er traditionele werkgebieden voor blinden en VIP's in uw regio?
2. Zijn er opkomende werkgebieden voor blinden en VIP's in uw land?
3. Wat zijn de verschillende obstakels en barrières voor de inzet van blinden en VIP's?
4. Wat zijn de best practices volgens u voor de inzet van blinden en VIP?
5. Wat is de impactanalyse van de tewerkstelling van blinden en VIP's?
6. Wat zijn uw opvattingen over het gebruik, de levering en de toegankelijkheid van ondersteunende technologie voor blinden en VIP's?

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 135 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

1. Hoe het werkplezier van blind en VIP volgens jou?
   1. Laag
   2. Gemiddeld
   3. Hoog
2. Hoe is het werkplezier van blinde en VIP-collega's volgens jou?
   1. Laag
   2. Gemiddeld
   3. Hoog
3. Wil je studies noemen voor de tewerkstelling van blinden en VIP's?

Steunregelingen

1. Wat zijn de verschillende AT-voorzieningen voor blinden en VIP's?
2. Wat zijn de verschillende speciale onderwijsprogramma's die beschikbaar zijn voor blinden en VIP's?
3. Wat zijn de verschillende financiële steunregelingen voor blinden en VIP's?
4. Wat zijn de beschikbare steunregelingen die werkgevers ten goede komen bij het inhuren van blinden en VIP's in hun organisatie?
5. Wat zijn de beste praktijken voor het gebruik van steunregelingen?
6. Wat zijn verschillende ondersteuningsprogramma's voor onderwijs en counseling beschikbaar voor blinden en VIP's in uw regio?
7. Wat zijn de ondersteunde en opvangwerkregelingen die beschikbaar zijn voor blinden en VIP's?
8. Wat zijn de inclusieve en toegankelijke job employment tools (zoals de werkgelegenheidswebsite) beschikbaar voor blinden en VIP's?
9. Wat zijn de werkassistentiediensten die beschikbaar zijn voor blinden en VIP's?
10. Is er nog iets dat je zou willen zeggen over steunregelingen voor blinden en VIP?

Wetgeving, beleid en administratie

aa) Noem de beleidsmaker die voor blinden en VIP werkt.

bb) Wat zijn de verschillende sociale zekerheidswetten en ondersteuning die beschikbaar zijn voor blinden en VIP's in uw regio? cc) Wat zijn verschillende wetten en beleidsregels beschikbaar voor blinden en VIP's in de onderwijssector?

dd) Wat zijn de verschillende wetgevingen, beleid en administratie voor blinden- en VIP-tewerkstelling? ee) Wat zijn de verschillende wetgevingen, beleid beschikbaar voor antidiscriminatie van blinden en VIP? eff) Wat zijn de verschillende wetgevingen en beleidsregels die beschikbaar zijn voor blinden en VIP's voor toegankelijkheid?

gg) Wat zijn de wetgeving en het beleid dat beschikbaar is voor Assistive Technologies of VIP?

hh) Wat zijn de wetgeving en het beleid beschikbaar voor persoonlijke assistentie van blinden en VIP?

1. Is er nog iets dat je zou willen zeggen over andere wetgevingen, beleid en administratie die beschikbaar zijn voor blinden en VIP's?

Exit vraag

* Wilt u ons demografische gegevens van blind en VIP geven?
* Ja
* Nee
* Is er nog iets dat je zou willen zeggen over de inzet van blinden en VIP?

Tool om demografische gegevens van deelnemers te verzamelen

* Welke categorie past het beste bij jou als stakeholder voor de inzet van blinden en VIP?
  1. Werkgever
  2. Onderdeel van overheidsinstelling die werkt voor blinden en VIP

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 136 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

* 1. Beleidsmaker voor blinden en VIP's
  2. Opvoeders voor blinden en VIP's
  3. Lid van blinden - en VIP-organisatie
  4. Arbeidsmarktdienstverlener
  5. Eindgebruiker
  6. anders dan gelieve te vermelden
* Leeftijd: \_
* Visioen

1. Slechtzienden
2. Blind
3. Ander

* Opleidingsniveau:
* Geografische locatie: \_
* E-mail:

Onderzoekstools: Vragenlijstsjabloon

Introductie

Een vragenlijst is een techniek voor het verzamelen van gegevens waarbij een respondent antwoord geeft op een reeks vragen. Het kost moeite en tijd om een vragenlijst te ontwikkelen die de gewenste gegevens verzamelt. Niettemin, door een stapsgewijze aanpak te volgen voor de ontwikkeling van vragenlijsten, zult u een effectief middel creëren om gegevens te verzamelen die uw specifieke onderzoeksvraag zullen aanpakken 50.

Procedure voor telefonisch interview

1. Bereid uw vragen voor.
2. Schat in hoe lang de vragenlijst zal duren: Laat ze weten of de vragenlijst 8 minuten of 80 minuten zal duren. Als u deze informatie verstrekt, zijn er uiteindelijk meer kansen om vragenlijsten in te vullen.
3. Plan slim: boek een tijd die voor jullie beiden werkt.
4. Stel jezelf voor: Vertel ze over je referenties en over je instituut51.
5. Leg het doel van de vragenlijst uit: Sommige mensen geven een beter antwoord nadat ze het doel van de vragenlijst kennen.
6. Onthul wat er zal gebeuren met de gegevens die u verzamelt. Vertel ze over dit project.
7. Beschrijf eventuele prikkels (indien aanwezig) die hierbij betrokken kunnen zijn. Incentives kunnen geldelijk zijn, gewenste prijzen, snoep, cadeaubonnen etc.
8. Maak aantekeningen van hun antwoorden.
   1. Notulen van de vergadering52
   2. Opname (Als ze het ermee eens zijn .)
   3. Mindmaps
9. Stel probevragen .
10. Stel vervolgvragen .

50 Hoe een vragenlijst voor onderzoek te ontwikkelen: [https://www.wikihow.com/Develop-a-Questionnaire-for- Onderzoek](https://www.wikihow.com/Develop-a-Questionnaire-for-Research)

51 Ontvang een aantal geweldige tips voor telefonische interviews: https:// [www.thebalancecareers.com/how-to-ace-a-phone-interview-](http://www.thebalancecareers.com/how-to-ace-a-phone-interview-) 2058579

52 minuten: https://en.wikipedia.org/wiki/Minutes

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 137 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

1. Stel exit-vraag .
2. Bedankt voordat je het gesprek beëindigt .

Online enquêtetools

1. Zijn eenvoudig in te stellen en te distribueren53.
2. Kan zelf data analyseren/clusteren en geeft meer productiviteit.
3. Kan ook gemakkelijk te gebruiken zijn voor deelnemers.
4. Zijn ongevoelig voor transcriptiefouten die worden waargenomen bij het invoeren van pen- en papierversies.
5. Kan de resultaten op een meer interactieve manier weergeven.
6. Kan meertalig zijn en toegankelijk vanaf front- en backend (bijv. "soscisurvey.de").
7. Zijn verschillend in bereikbaarheid, afhandeling, mogelijkheden en kostenplannen .
8. Kijk op hun website voor meer informatie. Dit is bijvoorbeeld de link om "soscisurvey.de" te gebruiken

https://www.soscisurvey.de/help/doku.php/en:start

Structuur van de vragenlijst voor RADAR

Eerste vragen:

1. Hoe beoordeelt u uw bekendheid met blinden en slechtzienden ?
2. Helemaal niet bekend
3. Enigszins vertrouwd
4. Enigszins vertrouwd
5. Matig bekend
6. Zeer vertrouwd
7. Hoe vaak spreek je af met blind en VIP?
8. Nooit
9. Eens per jaar
10. eens in de maand
11. eens in de week
12. dagelijks
13. Heb/had je al contact met blinden en slechtzienden ?
14. Nee
15. Ja
16. Zo ja: Waar heb je contact gehad met blinden en VIPs ( slechtzienden )?
17. Op de werkplek / in een professionele omgeving
    1. Hoe schat je het werkplezier van blind en VIP in?
       1. Laag
       2. Gemiddeld
       3. Hoog
    2. Hoe schat u het werkplezier van blinde en VIP-medewerkers in?
       1. Laag
       2. Gemiddeld
       3. Hoog
18. In het onderwijs
19. In een ondersteunende en adviserende omgeving
20. In de vrije tijd

53 Online enquêtes gebruiken om erachter te komen wat mensen echt denken: https:// [www.upwork.com/hiring/marketing/using-online-surveys-to-find-out-what-people-really-think/](http://www.upwork.com/hiring/marketing/using-online-surveys-to-find-out-what-people-really-think/)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 138 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

Vervolgvragen: Statistieken

Kunt u ons wijzen op statistische gegevens, studies en bronnen (titel / naam, korte beschrijving en

uiteindelijk URL) betreffende...

1. demografische gegevens, bijv. verdeling van leeftijd, geslacht, vorm en rang van handicap, hoogst voltooide formele opleiding, werkstatus of pensionering, huisvestingsstatus - bijvoorbeeld wonen op zichzelf of met ouders of in instelling en financiële status zoals zelfstandig zijn over in loondienst om te subsidiëren...
2. Mensen in diverse opleidingen op alle niveaus voor blinden en VIPs (speciaal onderwijs vs. inclusief onderwijs in het basis -, voortgezet, beroeps- en/of hoger onderwijs)
3. arbeidsstatusstatistieken van blinden en VIP's op lokaal/regionaal/nationaal niveau?
4. impactanalyses / studies en gegevens met betrekking tot de inzet van blinden en VIP?
5. betreffende "traditionele" werkgevers en traditionele functieprofielen voor blinden en VIP's in uw land?
6. betreffende nieuwe, opkomende werkgevers en functieprofielen voor blinden en VIP's in uw land
7. met betrekking tot ondersteunende technologie – bijv. gebruik, verstrekking, financiering en toegankelijkheid in het algemeen voor blinden en VIP's in uw land?
8. andere belangrijke gerelateerde informatie / studies / middelen voor blinden en VIP in uw land?

Belanghebbenden

Kunt u ons wijzen op (Naam, zeer korte beschrijving – uiteindelijk URL):

1. overheidsinstellingen die werken voor blinden en VIP's in uw land?
2. onderwijsinstellingen voor blinden en VIP's in uw land?
3. eindgebruikersorganisaties actief voor blinden en VIP's in uw land?
4. dienstverleners op de arbeidsmarkt voor blinden en VIP's in uw land?
5. andere belangrijke stakeholders voor blinden en VIP's in uw land?

Inzet van blinden / VIP

Kunt u ons wijzen op (Naam, zeer korte beschrijving – uiteindelijk URL):

1. obstakels en barrières voor de tewerkstelling van blinden en VIP's in uw land?
2. best practices voor de tewerkstelling van blinden en VIP's in uw land?

Steunregelingen

Kunt u ons wijzen op (Naam, zeer korte beschrijving – uiteindelijk URL):

1. begeleidings- en onderwijsondersteunende programma's beschikbaar voor blinden en VIP's?
2. ondersteuning bij persoonlijke assistentieregelingen
3. speciaal onderwijs voor blinden en VIP's?
4. inclusieve onderwijsondersteunende regelingen voor blinden en VIP's?
5. ondersteunde en/of sociale werkregelingen beschikbaar voor blinden en VIP's?
6. vormings- en (her)kwalificatieregelingen om blinden en VIPs voor te bereiden op de 1e arbeidsmarkt
7. steunregelingen voor integratie op de arbeidsmarkt
8. specifieke / inclusieve arbeidsmarkttools (bijv. websites die bedrijven en blinde / VIP-werkzoekenden verbinden )?
9. werkassistentiediensten beschikbaar voor blinden en VIP' s?
10. AT-voorzieningen voor blinden en VIP's?
11. sociale zekerheid / financiële steunregelingen beschikbaar voor blinden en VIP' s?
12. steunregelingen en voordelen / financiële steun voor bedrijven die blinden en VIP's in dienst hebben ?

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 139 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

1. andere gerelateerde steunregelingen voor blinden en VIP's in uw land?

Wetgeving, beleid en administratie

1. Wie zijn de verantwoordelijke beleidsmaker (s) met betrekking tot blind en VIP in uw land?
2. Kunt u ons wijzen op de relevante wetgeving, beleid en richtlijnen voor blinden en VIP's in uw land?

op... (Naam, zeer korte beschrijving – uiteindelijk URL)

* 1. sociale zekerheid en maatregelen
  2. levering en financiering van ondersteunende technologieën
  3. persoonlijke begeleiding (op school / permanente educatie , op het werk en in de vrije tijd)
  4. onderwijs (inclusief / speciaal, op alle niveaus)
  5. tewerkstelling ( zelfstandige, 1e, 2e arbeidsmarkt , ondersteund / beschut)
  6. anti / non – discriminatie
  7. toegankelijkheid
  8. andere relevante gebieden voor blinden en VIP's in uw land

Exit vraag

Onderzoeksinstrument: Consultatie (Online Vragenlijst) Template

Het project Radar

Het project Radar heeft tot doel de moeilijke problemen in verband met de werkloosheidscijfers van blinden en VIP's in de EU aan te pakken en bij te dragen aan het opvullen van het gebrek aan informatie over nieuwe kansen die worden geboden door de Arbeidsmarkt voor hen en het verbeteren van de kennis over de huidige opleidingskansen gekoppeld aan toegankelijkheidssystemen in gebruik en nieuwe werkgelegenheidsgebieden.

Ons werk en uw rol

In een eerste stap onderzoeken we de stand van de techniek en wat er nodig is (vanuit de meest uiteenlopende invalshoeken, bijvoorbeeld van eindgebruikers tot opvoeders, van ontwikkelaars tot beleidsmakers en dienstverleners).

Deze raadpleging

Deze consultatie bestaat uit 4 delen en is opgezet om een eerste overzicht te krijgen van het beschikbare onderwijs, beleid, regels, wetten en best practices voor blinden en slechtzienden . op weg naar nieuwe werkgelegenheid op de 1e arbeidsmarkt, in de verschillende partnerlanden en bij diverse stakeholders.

Wij danken u voor het afronden van dit consult en voor het delen van uw ervaringen en kennis met ons! Op basis van informatie die via deze consultatie wordt verzameld, zijn we ook van plan om overleg(focus)groepen te organiseren.

Uw deelname aan zowel het invullen van de tool als aan de overleggroepen is volledig vrijwillig. De informatie uit het instrument en de raadplegingsgroepen zal ons een uitgebreid beeld geven van meningen, aspecten, lacunes, belemmeringen en suggesties over kritieke kwesties in verband met onderwijs en integratie op de arbeidsmarkt van blinden en slechtzienden.

Nogmaals hartelijk dank voor uw waardevolle en gewaardeerde hulp!

Deel A – Ervaring met blinden en slechtzienden

Dit eerste deel van het consult is bedoeld om informatie te verzamelen over uw persoonlijke kijk en ervaring met blinden en slechtzienden.

Belangrijk: Er is geen goed of fout - we verzamelen antwoorden en meningen en waarderen uw medewerking en hulp!

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 140 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

1. Voor welke partner vul je het consult in? Kies passend!
   * Centro Machiavelli - Machiavelli
   * Polski Zwiazek Niewidomych
   * Stichting Bartiméus Sonneheerdt
   * JKU Linz |
   * I.Ri.Fo.R
2. Waar ben je gevestigd? Kies passend!

Als uw land niet in de lijst staat, voer het dan in de optie "Overige" in.

* + Oostenrijk
  + Italië
  + Nederland
  + Polen
  + Overig - Voer hier het LAND in \_

1. Hoe vaak heb / heb je blinde en slechtziende mensen ontmoet? Controleer de juiste!
   * Nooit
   * Eens per jaar
   * Een keer per maand
   * Een keer per week
   * Dagelijks
2. Hoe beoordeelt u uw bekendheid met blinden en slechtzienden? Controleer het juiste niveau!
   * Helemaal niet bekend
   * Enigszins vertrouwd
   * Enigszins vertrouwd
   * Matig bekend
   * Zeer vertrouwd
3. Heb / had je al contact met blinden en/of slechtzienden? Controleer gepast!
   * ja
   * Nee

Deel B: Meningen en standpunten

Dit tweede deel van het consult gaat over uw opvattingen en ervaringen als/over blinde en slechtziende(n).

Het belangrijkste: er is geen goed of fout antwoord, we verzamelen meningen en waarderen uw medewerking en hulp!

1. Heb je contact gehad met blinden en slechtzienden op het werk? Controleer de juiste!

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 141 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

* + ja
  + Nee

1. Hoe beoordeelt u het werktevredenheidsniveau van a) blinde en slechtziende mensen in het algemeen en
2. blinde en slechtziende collega's in uw omgeving?

Beoordeel door het juiste niveau te controleren. Als u het niet zeker weet, vinkt u "niet zeker" aan

* + Op een schaal van 1 (=laag) tot 5 (=hoog) zou ik het werkplezier van...
  + Blinden en slechtzienden in het algemeen als...
  + blinde en slechtziende collega's als...
    - 1= Laag
    - 5 = Hoog
    - -1 = Niet zeker

1. Waar anders heb / heb je contact gehad met blinde en slechtziende mensen? Controleer de juiste!
   * In een ondersteunende en adviserende omgeving
   * In het onderwijs
   * In de vrije tijd
   * Overig: Geef ons meer info
   * Ik weet het niet zeker

Deel C: Statistische gegevens en andere bronnen

In dit derde deel van onze consultatie – verzamelen we de belangrijkste informatie over materialen en informatie over blinden en slechtzienden in een diverse verzameling contexten – we hebben bronnen en links, info en gegevens nodig (best ook beschikbaar in het Engels) met betrekking tot de situatie in uw land.

Het belangrijkste: er is geen goed of fout antwoord, we verzamelen meningen en waarderen uw medewerking en hulp!

1. Kunt u ons wijzen op (voornamelijk nationale) statistische gegevens, studies en bronnen met betrekking tot demografische gegevens over blinden en slechtzienden?

Vink passend aan en geef ons een titel / naam, korte beschrijving en uiteindelijk een URL naar de bronnen!

* + Financiële situatie in het algemeen (bijv. in vergelijking met niet-gehandicapten )
  + Huisvestingsstatus – bijvoorbeeld wonen op zichzelf of bij ouders of in een instelling
  + Functiestatus van werkzoekende over (zelfstandige) werkenden naar gepensioneerden / leven van subsidie
  + Hoogst afgeronde formele opleiding
  + Leeftijd, geslacht, handicapvorm en rang

1. Kunt u ons vragen om...

Mensen en instellingen / steunregelingen die werken op verschillende niveaus en instellingen van het onderwijs voor blinden en slechtzienden ?

Vink passend aan en geef ons een titel / naam, korte beschrijving en uiteindelijk een URL naar de bronnen! Geef ons informatie over

* + Gerelateerde relevante steunregelingen
  + Inclusief onderwijs in het basis -, voortgezet onderwijs, in het beroeps- en/of hoger onderwijs
  + Speciaal onderwijs in het basis-, voortgezet onderwijs, in het beroeps- en/of hoger onderwijs
  + Ik weet het niet zeker

1. Kunt u ons wijzen op de arbeidsstatuutstatistieken van blinden en slechtzienden op verschillende niveaus?

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 142 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

Vink de juiste aan en geef ons titel / naam, korte beschrijving en uiteindelijk een URL naar de bronnen!

* Internationaal niveau
* Nationaal niveau
* Regionaal niveau
* Lokaal niveau

1. Kunt u ons wijzen op middelen met betrekking tot arbeidsmarkt- en werkgelegenheidsmaatregelen / steunregelingen voor blinden en slechtzienden?

Vink de juiste aan en geef ons titel / naam, korte beschrijving en uiteindelijk een URL naar de bronnen!

* + Relevante gerelateerde steunregelingen
  + Effectbeoordelingen van arbeidsbemiddelings- en werkgelegenheidsmaatregelen
  + maatregelen om nieuwe / niet-traditionele werkgebieden / nieuwe vacatures te openen
  + steunregelingen voor blinden en slechtzienden op de arbeidsmarkt
  + studies en gegevens over stages en werkgelegenheidsmaatregelen die hierboven nog niet zijn vermeld

1. Kunt u ons wijzen op "traditionele" werkgevers, traditionele functieprofielen en verbonden ondersteuning?

regelingen voor blinden en slechtzienden in uw land?

Vink de juiste aan en geef ons titel / naam, korte beschrijving en uiteindelijk een URL naar de bronnen!

* + Traditionele, relevante gerelateerde steunregelingen
  + Traditionele functieprofielen
  + Traditionele werkgevers

1. Kunt u ons wijzen op nieuwe vacatures en relevante gerelateerde steunregelingen voor blinden en slechtzienden in uw land?

Vink de juiste aan en geef ons titel / naam, korte beschrijving en uiteindelijk een URL naar de bronnen!

* + Verwante, relevante steunregelingen
  + Nieuwe, opkomende functieprofielen
  + Nieuwe, opkomende werkgebieden
  + Nieuwe, opkomende werkgevers

1. Kunt u ons wijzen op gegevens en bronnen met betrekking tot ondersteunende technologie (AT) en ICT (informatie- en communicatietechnologieën) en relevante steunregelingen voor blinden en slechtzienden? in uw land?

Vink de juiste aan en geef ons titel / naam, korte beschrijving en uiteindelijk een URL naar de bronnen!

* + relevante gerelateerde steunregelingen
  + toegankelijkheidsmaatregelen in het algemeen
  + AT- en ICT-training
  + AT-typen en -tools in gebruik
  + Bepaling
  + Financiering

1. Kunt u ons wijzen op (bronnen en informatie over) obstakels en barrières voor de tewerkstelling van blinden en slechtzienden in uw land?

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 143 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

Voer alle toepasselijke, gescheiden door ; (puntkomma)

* + We hebben titel / naam, korte beschrijving en uiteindelijk een URL naar de bronnen nodig

1. Kunt u ons wijzen op andere belangrijke gerelateerde informatie / studies / middelen / steunregelingen voor / voor blinden en slechtzienden in uw land?

Voer alle toepasselijke, gescheiden door ; (puntkomma)

* + We hebben titel / naam, korte beschrijving en uiteindelijk een URL naar de bronnen nodig

1. Kunt u ons wijzen op de volgende belanghebbenden die werken voor / met blinden en slechtzienden in uw land?

Vink passend aan en geef ons een titel / naam, korte beschrijving en uiteindelijk een URL naar de stakeholder - als dat nog niet eerder is gedaan!

* + Overheidsinstellingen
  + Opvoeders / onderwijsinstellingen
  + eindgebruikersorganisaties die speciaal actief zijn voor blinden en slechtzienden
  + dienstverleners op de arbeidsmarkt
  + belangrijkste beleidsmaker(s)
  + andere belangrijke stakeholders



1. Kunt u ons wijzen op de volgende belanghebbenden die werken voor / met blinden en slechtzienden in uw land?

Vink passend aan en geef ons een titel / naam, korte beschrijving en uiteindelijk een URL naar de stakeholder - als dat nog niet eerder is gedaan!

* + Ondersteuning bij persoonlijke en zakelijke bijstandsregelingen
  + Voorlichtings- en (her)kwalificatieregelingen om blinden en slechtzienden voor te bereiden op de 1e arbeidsmarkt
  + Steunregelingen en uitkeringen / financiële steun voor BEDRIJVEN die (ook) blinden en slechtzienden in dienst hebben?
  + Specifieke / inclusieve nieuwe arbeidsmarktinstrumenten (bijv. websites die bedrijven en blinde / slechtziende werkzoekenden verbinden )?
  + Andere gerelateerde steunregelingen voor blinden en slechtzienden in uw land?

1. Kunt u ons wijzen op de relevante wetgeving, beleid en richtlijnen voor blinden en gedeeltelijk?

ziende mensen in uw land op...

Vink passend aan en geef ons een titel / naam, korte beschrijving en uiteindelijk een URL naar de stakeholder - als dat nog niet eerder is gedaan!

* + Sociale zekerheid en maatregelen
  + Levering en financiering van ondersteunende technologieën
  + Persoonlijke begeleiding (op school / permanente educatie , op het werk en in de vrije tijd)
  + Onderwijs (inclusief / speciaal, op alle niveaus)
  + tewerkstelling (zelfstandige, 1e, 2e arbeidsmarkt , ondersteund / beschut)
  + anti/non – discriminatie
  + toegankelijkheid
  + andere relevante gebieden voor blinden en slechtzienden in uw land

1. Is er nog iets anders – afgezien van de reeds beantwoorde vragen – die u ons wilt laten weten over onderwijs en tewerkstelling van blinden en slechtzienden in uw land?

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 144 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

 \_ \_

Demografische Details\_Text

Dit laatste deel is om wat basisdemografie te vragen. Let op:

Zoals bij de hele vragenlijst worden alle antwoorden, opmerkingen en gegevens geanonimiseerd en op een beveiligde server opgeslagen, alleen gebruikt voor onderzoek binnen het project RADAR en verwijderd na voltooiing van het werk in dit project.

1. Wat is je geboortejaar? Geboortejaar: \_
2. Wat is je geslacht?
   * Vrouwelijk
   * Mannelijk
   * Divers
   * Ik wil niet antwoorden
3. Hoe zou u uw niveau van zicht / visie beoordelen? Vink het juiste niveau aan!
   * Juridisch blind
   * Grens tussen blinden en slechtzienden
   * Slechtzienden
   * Slechtzienden
   * Ander
4. Wat is je (hoogste) opleidingsniveau ?

Selecteer het hoogste kwalificatieniveau dat u hebt behaald.

* + School afgemaakt zonder kwalificaties
  + Nog op school
  + Einddiploma secundair onderwijs
  + Middelbare schooldiploma / diploma secundair onderwijs of gelijkwaardig
  + Afgeronde stage
  + Beroeps baccalaureaat diploma, beroepssecundair diploma
  + Toelatingsbevoegdheid hoger onderwijs
  + Bachelor's degree
  + Master's degree
  + Andere graad - gelieve te vermelden

1. Met welke stakeholdergroep zou je je identificeren? Vink alles aan!
   * Eindgebruikers
   * Werkgever / een bedrijf dat mensen inhuurt (waaronder blinden en slechtzienden)
   * Beleidsvorming / overheidsinstelling
   * Publiek / privé-opvoeder die werkt met blinde en slechtziende leerlingen

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 145 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

* Lobbyen / Zelfvertegenwoordigingsgroep / vereniging (van blinden en slechtzienden)
* Niet/gouvernementele dienstverlener op de arbeidsmarkt
* Ander...

Bedankt voor het afronden van dit consult!

Wij willen u hartelijk danken voor uw hulp. Wij danken u voor het afronden van dit consult en voor het delen van uw ervaringen en kennis met ons!

Op basis van de informatie die via deze raadpleging wordt verzameld, zijn we ook van plan om overleggroepen te organiseren.

De door u verstrekte informatie en de gegevens die u uit raadplegingsgroepen hebt verkregen, geven ons een uitgebreid beeld van meningen, aspecten, lacunes, belemmeringen en suggesties over de kwesties die verband houden met onderwijs en inclusie op de arbeidsmarkt van blinden en slechtzienden.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 146 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

Raadpleging (online vragenlijst) van Oostenrijk en Polen Antwoorden

Binnen werkpakket 1, TEAF, was het de taak van JKU Austria om KEY-WITNESS (Resp./Hoofd van lokale of nationale organisaties/verenigingen voor blinden en VIP) meningen te verzamelen.

Niet alleen vanwege de Coronacrisis en de daarmee samenhangende maatregelen die ons ervan weerhielden om face – to – face te reizen en persoonlijke ontmoetingen te ontmoeten, maar ook op het gebied van betere reachout en efficiëntie, hebben we deze raadpleging geïmplementeerd met de professionele online tool SoSci Survey -<https://www.soscisurvey.de/en/index> die gemakkelijk kan worden aangepast aan individuele behoeften, volledig toegankelijk is in Front- en Backend, implementeert GDPR volledig (tot opslag van e-mailadressen en is bovendien gratis voor onderzoeksgebruik.

De volledige consultatietool bestond uit 5 verschillende talen (Engels, Italiaans, Pools, Nederlands en Duits) en bestond uit 26 vragen.

Maar we hebben antwoorden ontvangen van zoals vermeld in de onderstaande tabel:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Taal | | | | | |
|  | Frequentie | | Procent | Geldig percentage | Cumulatief percentage |
| Geldig | Eng | 21 | 77,8 | 77,8 | 77,8 |
|  | Ger | 5 | 18,5 | 18,5 | 96,3 |
|  | Pol | 1 | 3,7 | 3,7 | 100,0 |
|  | Totaal | 27 | 100,0 | 100,0 |  |

Tabel 1: Ontvangen antwoorden in het Engels, Duits en Pools zoals weergegeven in de tabel

Deel A – Ervaring met blinden en slechtzienden

1. Voor welke partner vul je het consult in?

Kies passend!

* + Centro Machiavelli - Machiavelli
  + Polski Zwiazek Niewidomych
  + Stichting Bartiméus Sonneheerdt
  + JKU Linz |
  + I.Ri.Fo.R

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Partner | | | | | |
|  |  | Frequentie | Procent | Geldig percentage | Cumulatief percentage |
| Geldig | Polski Zwiazek Niewidomych | 16 | 59,3 | 59,3 | 59,3 |
|  | JKU Linz | | 11 | 40,7 | 40,7 | 100,0 |
|  | Totaal | 27 | 100,0 | 100,0 |  |

Tabel 2: Alleen antwoorden ontvangen van PZN, Polen en JKU, Linz.

1. Waar ben je gevestigd?

Kies passend!

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 147 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

In case staat uw land niet in de lijst, voer het in optie "Anderen" in.

* + Oostenrijk
  + Italië
  + Nederland
  + Polen
  + Overig - Voer hier het LAND in \_

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Land | | | | | |
|  |  | Frequentie | Procent | Geldig percentage | Cumulatief percentage |
| Geldig | Oostenrijk | 8 | 29,6 | 29,6 | 29,6 |
|  | Italië | 1 | 3,7 | 3,7 | 33,3 |
|  | Overig - Voer hier het LAND in! | 2 | 7,4 | 7,4 | 40,7 |
|  | Polen | 16 | 59,3 | 59,3 | 100,0 |
|  | Totaal | 27 | 100,0 | 100,0 |  |

Tabel 3: Deelnemers uit Oostenrijk, Polen en Italië

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Land: Overig - Voer hier het LAND in! | | | | |
|  | Frequentie | Procent | Geldig percentage | Cumulatief percentage |
| Geldig | 25 | 92,6 | 92,6 | 92,6 |
| Slowakije | 1 | 3,7 | 3,7 | 96,3 |
| Spanje | 1 | 3,7 | 3,7 | 100,0 |
| Totaal | 27 | 100,0 | 100,0 |  |

Tabel 4: Deelnemers uit andere landen

1. Hoe vaak heb / heb je blinde en slechtziende mensen ontmoet?

Controleer de juiste!

* + Nooit
  + Eens per jaar
  + Een keer per maand
  + Een keer per week
  + Dagelijks

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Meeting\_frequency | | | | | |
|  |  | Frequentie | Procent | Geldig percentage | Cumulatief percentage |
| Geldig | Eens per jaar | 8 | 29,6 | 30,8 | 30,8 |
|  | Een keer per maand | 3 | 11,1 | 11,5 | 42,3 |
|  | Een keer per week | 5 | 18,5 | 19,2 | 61,5 |
|  | Dagelijks | 10 | 37,0 | 38,5 | 100,0 |
|  | Totaal | 26 | 96,3 | 100,0 |  |
| Vermist | Niet beantwoord | 1 | 3,7 |  |  |
| Totaal |  | 27 | 100,0 |  |  |

Tabel 5: Frequentie van vergaderingen met blinden en VIP's

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 148 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

1. Hoe beoordeelt u uw bekendheid met blinden en slechtzienden ?

Controleer het juiste niveau!

* + Helemaal niet bekend
  + Enigszins vertrouwd
  + Enigszins vertrouwd
  + Matig bekend
  + Zeer vertrouwd

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Bekendheid | | | | | |
|  |  | Frequentie | Procent | Geldig percentage | Cumulatief percentage |
| Geldig | Helemaal niet bekend | 1 | 3,7 | 3,8 | 3,8 |
|  | Enigszins vertrouwd | 1 | 3,7 | 3,8 | 7,7 |
|  | Enigszins vertrouwd | 3 | 11,1 | 11,5 | 19,2 |
|  | Matig bekend | 9 | 33,3 | 34,6 | 53,8 |
|  | Zeer vertrouwd | 12 | 44,4 | 46,2 | 100,0 |
|  | Totaal | 26 | 96,3 | 100,0 |  |
| Vermist | Niet beantwoord | 1 | 3,7 |  |  |
| Totaal |  | 27 | 100,0 |  |  |

Tabel 6: bekendheid met blinden en slechtzienden

1. Heb / had je al contact met blinden en/of slechtzienden ?

Controleer gepast!

* + ja
  + Nee

Deel B: Meningen en standpunten

Dit tweede deel van het consult gaat over uw opvattingen en ervaringen als / over blinde en slechtziende (n).

Het belangrijkste: er is geen goed of fout antwoord, we verzamelen meningen en waarderen uw medewerking en hulp!

1. Heb je contact gehad met blinden en slechtzienden op het werk?

Controleer de juiste!

* + ja
  + Nee

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Interactie op de werkplek w BVIP | | | | | |
|  |  | Frequentie | Procent | Geldig percentage | Cumulatief percentage |
| Geldig | Ja | 20 | 74,1 | 74,1 | 74,1 |
|  | Nee | 7 | 25,9 | 25,9 | 100,0 |
|  | Totaal | 27 | 100,0 | 100,0 |  |

Tabel 7: Werkplekinteractie met BVIP

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 149 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

1. Hoe beoordeelt u het werkplezier van a) blinden en slechtzienden in het algemeen en b) blinde en slechtziende collega's in uw omgeving?

Beoordeel door het toe-eigeningsniveau te controleren. Als je het niet zeker weet, vink dan "niet zeker" aan Op een schaal van 1 (= laag) tot 5 (= hoog), zou ik het werktevredenheidsniveau van ...

* + Blinden en slechtzienden in het algemeen als...
  + blinde en slechtziende collega's als...
    - 1= Laag
    - 5 = Hoog
    - -1 = Niet zeker

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| BVIP op de werkplek: blinden en slechtzienden in het algemeen als... | | | | | |
|  |  | Frequentie | Procent | Geldig percentage | Cumulatief percentage |
| Geldig | Laag | 1 | 3,7 | 8,3 | 8,3 |
|  | 2 | 1 | 3,7 | 8,3 | 16,7 |
|  | 3 | 2 | 7,4 | 16,7 | 33,3 |
|  | 4 | 5 | 18,5 | 41,7 | 75,0 |
|  | Hoog | 3 | 11,1 | 25,0 | 100,0 |
|  | Totaal | 12 | 44,4 | 100,0 |  |
| Vermist | Niet beantwoord | 3 | 11,1 |  |  |
|  | niet zeker | 6 | 22,2 |  |  |
|  | Systeem | 6 | 22,2 |  |  |
|  | Totaal | 15 | 55,6 |  |  |
| Totaal |  | 27 | 100,0 |  |  |

Tabel 8: BVIP op de werkplek: blinden en slechtzienden in het algemeen als...

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| BVIP op de werkplek: blinde en slechtziende collega's als... | | | | | |
|  |  | Frequentie | Procent | Geldig percentage | Cumulatief percentage |
| Geldig | 4 | 10 | 37,0 | 62,5 | 62,5 |
|  | Hoog | 6 | 22,2 | 37,5 | 100,0 |
|  | Totaal | 16 | 59,3 | 100,0 |  |
| Vermist | Niet beantwoord | 3 | 11,1 |  |  |
|  | niet zeker | 2 | 7,4 |  |  |
|  | Systeem | 6 | 22,2 |  |  |
|  | Totaal | 11 | 40,7 |  |  |
| Totaal |  | 27 | 100,0 |  |  |

Tabel 9: BVIP op de werkplek: blinde en slechtziende medewerkers als...

1. Waar anders heb / heb je contact gehad met blinde en slechtziende mensen?

Controleer de juiste!

* + In een ondersteunende en adviserende omgeving
  + In het onderwijs
  + In de vrije tijd
  + Overig: Geef ons meer info
  + Ik weet het niet zeker

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 150 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Waar interactie w BVIP: In een ondersteunende en adviserende omgeving | | | | | |
|  |  | Frequentie | Procent | Geldig percentage | Cumulatief percentage |
| Geldig | Niet gecontroleerd | 17 | 63,0 | 63,0 | 63,0 |
|  | Geruit | 10 | 37,0 | 37,0 | 100,0 |
|  | Totaal | 27 | 100,0 | 100,0 |  |

Tabel 10: Interactie met BVIP in een ondersteunende en adviserende omgeving

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Waar interactie w BVIP: In het onderwijs | | | | | |
|  |  | Frequentie | Procent | Geldig percentage | Cumulatief percentage |
| Geldig | Niet gecontroleerd | 13 | 48,1 | 48,1 | 48,1 |
|  | Geruit | 14 | 51,9 | 51,9 | 100,0 |
|  | Totaal | 27 | 100,0 | 100,0 |  |

Tabel 11: Interactie met BVIP in het onderwijs

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Waar interactie w BVIP: In de vrije tijd | | | | | |
|  |  | Frequentie | Procent | Geldig percentage | Cumulatief percentage |
| Geldig | Niet gecontroleerd | 12 | 44,4 | 44,4 | 44,4 |
|  | Geruit | 15 | 55,6 | 55,6 | 100,0 |
|  | Totaal | 27 | 100,0 | 100,0 |  |

Tabel 12: Interactie met BVIP in de vrije tijd

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Waar interactie w BVIP: Restoptie (negatief) of getal  aantal geselecteerde opties | | | | | |
|  |  | Frequentie | Procent | Geldig percentage | Cumulatief percentage |
| Geldig | 0 | 2 | 7,4 | 7,4 | 7,4 |
|  | 1 | 11 | 40,7 | 40,7 | 48,1 |
|  | 2 | 9 | 33,3 | 33,3 | 81,5 |
|  | 3 | 5 | 18,5 | 18,5 | 100,0 |
|  | Totaal | 27 | 100,0 | 100,0 |  |

Tabel 13: Waar interactie w BVIP: Restoptie (negatief) of aantal geselecteerde opties

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Waar interactie w BVIP: Andere... (vrije tekst) | | | | |
|  | Frequentie | Procent | Geldig percentage | Cumulatief percentage |
| Geldig | 22 | 81,5 | 81,5 | 81,5 |
| Kamp | 1 | 3,7 | 3,7 | 85,2 |
| Ik heb blinde ouders | 1 | 3,7 | 3,7 | 88,9 |
| In EU-projecten | 1 | 3,7 | 3,7 | 92,6 |
| internationale bijeenkomsten en conferenties | 1 | 3,7 | 3,7 | 96,3 |
| Ooit heb ik me vrijwillig voor hen ingezet. | 1 | 3,7 | 3,7 | 100,0 |
| Totaal | 27 | 100,0 | 100,0 |  |

Tabel 14: Waar interactie w BVIP: Andere... (vrije tekst)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 151 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

Deel C: Statistische gegevens en andere bronnen

In dit derde deel van onze consultatie – verzamelen we de belangrijkste informatie over materialen en informatie over blinden en slechtzienden in een diverse verzameling contexten – we hebben bronnen en links, info en gegevens nodig (best ook beschikbaar in het Engels) met betrekking tot de situatie in uw land.

Het belangrijkste: er is geen goed of fout antwoord, we verzamelen meningen en waarderen uw medewerking en hulp!

1. Kunt u ons wijzen op (voornamelijk nationale) statistische gegevens, studies en bronnen met betrekking tot demografische gegevens over blinden en slechtzienden?

Vink passend aan en geef ons een titel / naam, korte beschrijving en uiteindelijk een URL naar de bronnen!

* + Financiële situatie in het algemeen (bijv. in vergelijking met niet-gehandicapten )

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Data\_Resources1: Financiële situatie in het algemeen (bijv. in vergelijking met niet-gehandicapten ) | | | | | |
|  |  | Frequentie | Procent | Geldig percentage | Cumulatief percentage |
| Geldig | Niet gecontroleerd | 20 | 74,1 | 74,1 | 74,1 |
|  | Geruit | 7 | 25,9 | 25,9 | 100,0 |
|  | Totaal | 27 | 100,0 | 100,0 |  |

Tabel 15: Data\_Resources1: Financiële situatie in het algemeen (bv. in vergelijking met niet-gehandicapten )

Data\_Resources1: Financieel situatie in Algemeen (bijv. Vergeleken met Aan niet-gehandicapten mensen) (gratis tekst)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | |  |  |  |
| Freq Uenc y | | | Perce Nt | Geldig Perce Nt | Cumulatief Percen t |
| Geldig |  | 21 | 77,8 | 77,8 | 77,8 |
| Zoals hierboven | 1 | 3,7 | 3,7 | 81,5 |
| https://bmsk2.cms.apa.at/cms/site/attachments/5/1/5/CH3434/CMS 1450699435356/statistik\_-  \_menschen\_mit\_behinderung\_20131.pdf | 1 | 3,7 | 3,7 | 85,2 |
| https:/[www.pfron.org.pl/fileadmin/Badania\_i\_analizy/Badanie\_potrz](http://www.pfron.org.pl/fileadmin/Badania_i_analizy/Badanie_potrz) eb\_ON/Raport\_koncowy\_badanie\_potrzeb\_ON.pdf | 1 | 3,7 | 3,7 | 88,9 |
| Geen financiële problemen. | 1 | 3,7 | 3,7 | 92,6 |
| Instelling voor sociale verzekering (https:// [www.zus.pl/english)](http://www.zus.pl/english)) | 1 | 3,7 | 3,7 | 96,3 |
| de situatie is moeilijk | 1 | 3,7 | 3,7 | 100,0 |
| Totaal | 27 | 100,0 | 100,0 |  |

Tabel 16: Financiële situatie in het algemeen (bv. in vergelijking met niet-gehandicapten )

* Huisvestingsstatus – bijvoorbeeld wonen op zichzelf of bij ouders of in een instelling

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Data\_Resources1: Woonstatus " bijvoorbeeld wonen op zichzelf of met  ouders of in een instelling | | | | | |
|  |  | Frequentie | Procent | Geldig percentage | Cumulatief percentage |
| Geldig | Niet gecontroleerd | 20 | 74,1 | 74,1 | 74,1 |
|  | Geruit | 7 | 25,9 | 25,9 | 100,0 |
|  | Totaal | 27 | 100,0 | 100,0 |  |

Tabel 17: Huisvestingsstatus " bijvoorbeeld wonen op zichzelf of bij ouders of in een instelling

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 152 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Data\_Resources1: Huisvestingsstatus , bijvoorbeeld wonen op zichzelf of bij ouders of in een instelling (vrije tekst) | | | | |
|  | Frequentie | Procent | Geldig percentage | Cumulatief percentage |
| Geldig | 21 | 77,8 | 77,8 | 77,8 |
| Zoals hierboven | 1 | 3,7 | 3,7 | 81,5 |
| Stichtingen voor blinden; Blindenverenigingen | 1 | 3,7 | 3,7 | 85,2 |
| http://www.sinnesbehinde rt.at/downloads/ | 1 | 3,7 | 3,7 | 88,9 |
| https://bmsk2.cms.apa.at/ cms/site/attachments/5/1/ 5/CH3434/CMS145069943  5356/statistik\_-  \_menschen\_mit\_behinder ung\_20131.pdf | 1 | 3,7 | 3,7 | 92,6 |
| Ik woon samen met mijn vrouw. | 1 | 3,7 | 3,7 | 96,3 |
| [www.pfron.org.pl/fileadmi](http://www.pfron.org.pl/fileadmi) n/Badania\_i\_analizy/Badan ie\_potrzeb\_ON/Raport\_ko ncowy\_badanie\_potrzeb\_ AAN.pdf | 1 | 3,7 | 3,7 | 100,0 |
| Totaal | 27 | 100,0 | 100,0 |  |

Tabel 18: Data\_Resources1: Huisvestingsstatus , bijvoorbeeld wonen op zichzelf of bij ouders of in een

instelling (vrije tekst)

* Functiestatus van werkzoekende over (zelfstandige) werkenden naar gepensioneerden / leven van subsidie

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Data\_Resources1: Functiestatus van werkzoekende over (zelfstandig) werkenden naar gepensioneerden / leven van subsidie | | | | | |
|  |  | Frequentie | Procent | Geldig percentage | Cumulatief percentage |
| Geldig | Niet gecontroleerd | 16 | 59,3 | 59,3 | 59,3 |
|  | Geruit | 11 | 40,7 | 40,7 | 100,0 |
|  | Totaal | 27 | 100,0 | 100,0 |  |

Tabel 19: Data\_Resources1: Functiestatus van werkzoekende over (zelfstandige) werkzame naar gepensioneerde / inwonende

subsidie

Data\_Resources 1: Functiestatus van werkzoekende over (zelfstandige) werkenden tot gepensioneerden / leven van subsidie (vrije tekst)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Fr eq ue nc y | | | | | Perc ent | Vali d Perc ent | Cum ulati ve Perc ent |  |
| Geldig | | | | 17 | 63,0 | 63,0 | 63,0 |
|  | Administrative Data bij Ministeries | | | 1 | 3,7 | 3,7 | 66,7 |
| Zoals hierboven | | | 1 | 3,7 | 3,7 | 70,4 |
| RADAR | | Pagina 153 | Teaf | | | | | |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Momenteel alleen vrijwilliger | | 1 | 3,7 | 3,7 | 74,1 |
|  | <http://www.sinnesbehindert.at/downloads/> | 1 | 3,7 | 3,7 | 77,8 |
| https://bmsk2.cms.apa.at/cms/site/attachments/5/1/5/CH3434/ CMS1450699435356/statistik\_-  \_menschen\_mit\_behinderung\_20131.pdf; Niet echt, SILC geeft gegevens over opleiding en sociale status (die kunnen worden verlaagd door een handicap) | 1 | 3,7 | 3,7 | 81,5 |
| INE  https:// [www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadisti](http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadisti) ca\_C&cid=1254736055502&idp=1254735976595&menu=ultiDato s | 1 | 3,7 | 3,7 | 85,2 |
| Arbeidsbureau; Stichtingen voor Blinden, Verenigingen voor Blinden; Centraal Bureau voor de Statistiek (stat.gov.pl) | 1 | 3,7 | 3,7 | 88,9 |
| Personen met een handicap geregistreerd bij het job office in de gemeente Warschau, gegevens per 2019, pagina's 73-85; https://warszawa.praca.gov.pl/documents/8188477/8203596/%2 81%29Raport%20UrzÄdu™%20Pracy%20m.st.%20Warszawy%20z a%20rok%202019.pdf/03e25748-4ce9-40d1-9d06- 7912c2ccbbca1?t=1582722339796 ; Informatie zoals beschreven in het vorige | 1 | 3,7 | 3,7 | 92,6 |
| jaren met betrekking tot personen met een handicap die zijn geregistreerd bij het banenbureau van de gemeente Warschau; https://warszawa.praca.gov.pl/raporty-urzedu ; Gegevens over personen met een handicap op de arbeidsmarkt ;  [http://www.niepelnosprawni.gov.pl/p,80,rynek-pracy](http://www.niepelnosprawni.gov.pl/p%2C80%2Crynek-pracy) |
| registers van arbeidsgehandicapten die worden bijgehouden door het Staatsfonds voor de revalidatie van gehandicapten; | 1 | 3,7 | 3,7 | 96,3 |
| [www.niepelnosprawni.gov.pl/p,121,informacje-o-realizacji-karty-](http://www.niepelnosprawni.gov.pl/p%2C121%2Cinformacje-o-realizacji-karty-) garnaal-osob-niepelnosprawnych | 1 | 3,7 | 3,7 | 100,  0 |
| Totaal | 27 | 100,  0 | 100,  0 |  |

Tabel 20: Data\_Resources1: Functiestatus van werkzoekende over (zelfstandige) werkenden tot gepensioneerden / leven van subsidie (vrije tekst)

* Hoogst afgeronde formele opleiding

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Data\_Resources1: Hoogst afgeronde formele opleiding, | | | | | |
|  |  | Frequentie | Procent | Geldig percentage | Cumulatief percentage |
| Geldig | Niet gecontroleerd | 19 | 70,4 | 70,4 | 70,4 |
|  | Geruit | 8 | 29,6 | 29,6 | 100,0 |
|  | Totaal | 27 | 100,0 | 100,0 |  |

Tabel 21: Hoogste afgeronde formele opleiding

Data\_Resources1: Hoogst afgerond formeel onderwijs, (vrije tekst)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 154 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Fr eq ue nc y | | | Perc ent | Vali d Perc ent | Cum ulati ve Perc ent |
| Geldig | | 21 | 77,8 | 77,8 | 77,8 |
|  | Zoals hierboven | 1 | 3,7 | 3,7 | 81,5 |
| Onderwijs aan personen met een handicap;  [http://www.niepelnosprawni.gov.pl/p,123,edukacja](http://www.niepelnosprawni.gov.pl/p%2C123%2Cedukacja) | 1 | 3,7 | 3,7 | 85,2 |
| [http://www.niepelnosprawni.gov.pl/p,121,informacje-o-realizacji-](http://www.niepelnosprawni.gov.pl/p%2C121%2Cinformacje-o-realizacji-) karty-praw-osob-niepelnosprawnych | 1 | 3,7 | 3,7 | 88,9 |
| https://bmsk2.cms.apa.at/cms/site/attachments/5/1/5/CH3434/ CMS1450699435356/statistik\_-  \_menschen\_mit\_behinderung\_20131.pdf; Niet echt, SILC geeft gegevens over opleiding en sociale status (die kunnen worden verlaagd door een handicap) | 1 | 3,7 | 3,7 | 92,6 |
| Postdoctorale | 1 | 3,7 | 3,7 | 96,3 |
| er zullen geen betrouwbare gegevens zijn, omdat dit niet wordt behandeld in universitaire statistieken | 1 | 3,7 | 3,7 | 100,  0 |
| Totaal | 27 | 100,  0 | 100,  0 |  |

Tabel 22: Data\_Resources1: Hoogste afgeronde formele opleiding, (vrije tekst)

* Leeftijd, geslacht, handicapvorm en rang

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Data\_Resources1: Leeftijd, geslacht, handicapvorm en rang | | | | | |
|  |  | Freq uen cy | Perc ent | Geldig perce nt | Cumulatief perce nt |
| Geldig | Niet gecontroleerd | 14 | 51,9 | 51,9 | 51,9 |
|  | Geruit | 13 | 48,1 | 48,1 | 100,0 |
|  | Totaal | 27 | 100,  0 | 100,0 |  |

Tabel 23: Data\_Resources1: Leeftijd, geslacht, vorm van handicap en rang

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Data\_Resources1: Leeftijd, geslacht, handicapvorm en rang (vrije tekst) | | | | |
|  | Fr eq ue nc y | Perc ent | Vali d Perc ent | Cumulatief perce nt |
| Geldig | 14 | 51,9 | 51,9 | 51,9 |
| 55, mannelijk | 1 | 3,7 | 3,7 | 55,6 |
| Centraal Bureau voor de Statistiek (stat.gov.pl); Het Bureau van de gevolmachtigde voor gehandicapten (niepelnosprawni.gov.pl) | 1 | 3,7 | 3,7 | 59,3 |
| Gegevens van het Centraal Bureau voor de Statistiek; Gegevens op de pagina's van het Bureau voor gehandicapten van de gevolmachtigde van de regering; Gegevens van de Poolse Blindenvereniging; | 1 | 3,7 | 3,7 | 63,0 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 155 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| elektronisch nationaal systeem voor het toezicht op beslissingen over handicaps onder toezicht van de gevolmachtigde van de regering voor gehandicapten; | | 1 | 3,7 | 3,7 | 66,7 |
|  | Elektronisch nationaal systeem voor het toezicht op beslissingen over handicaps onder toezicht van de gevolmachtigde van de overheid voor gehandicapten. | 1 | 3,7 | 3,7 | 70,4 |
| ELGA Data, Data in Offiicial Statistics, Pflegegeld, BegÃ1/4nstigte Behinderte, ... overige administratieve gegevens | 1 | 3,7 | 3,7 | 74,1 |
| <http://statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellsch> achter/gesundheit/gesundheitszustand/gesundheitliche\_beeintraec htigungen/index.html | 1 | 3,7 | 3,7 | 77,8 |
| https://bmsk2.cms.apa.at/cms/site/attachments/5/1/5/CH3434  /CMS1450699435356/statistik\_-  \_menschen\_mit\_behinderung\_20131.pdf; <http://statistik.at/web>  \_en/statistieken/PeopleSociety/social\_statistics/social\_protection\_ according\_to\_eu\_concept/social\_expenditure/index.html | 1 | 3,7 | 3,7 | 81,5 |
| https:// [www.gov.pl/,](http://www.gov.pl/) Gezondheidsstatus van de bevolking in Polen in 2014 | 1 | 3,7 | 3,7 | 85,2 |
| https:// [www.niepelnosprawni.gov.pl/p,164,orzekanie-o-](http://www.niepelnosprawni.gov.pl/p%2C164%2Corzekanie-o-) niepelnosprawnosci-i-stopniu-niepelnosprawnosci-statystyki | 1 | 3,7 | 3,7 | 88,9 |
| INE -  https:// [www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadis](http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadis) tica\_C&cid=1254736055502&idp=1254735573175 | 1 | 3,7 | 3,7 | 92,6 |
| Informatie uit de Nationale Volkstelling van 2011 uitgevoerd door het Centraal Bureau voor de Statistiek [http://www.niepelnosprawni.gov.pl/index.php?c=page&id=78](http://www.niepelnosprawni.gov.pl/index.php?c=page&amp;id=78) ; Register van invaliditeitscertificaten  [http://www.niepelnosprawni.gov.pl/p,164,orzekanie-o-](http://www.niepelnosprawni.gov.pl/p%2C164%2Corzekanie-o-) niepelnosprawnosci-i-stopniu-niepelnosprawnosci-statystyki; Gedetailleerde informatie uit verschillende gebieden en instellingen voor personen met een handicap [http://www.niepelnosprawni.gov.pl/p,122,zrodla-danych-o-](http://www.niepelnosprawni.gov.pl/p%2C122%2Czrodla-danych-o-) osobach-niepelnosprawnych ; Het rapport over personen met een handicap Gepubliceerd door de gemeente Warschau https://politykaspoleczna.um.warszawa.pl/niepelnosprawnosc/r aport-dot-skali-i-struktury-zjawiska-niepe-nosprawno-ci | 1 | 3,7 | 3,7 | 96,3 |
| Misschien zijn er wat gegevens te vinden op de websites van het Centraal Bureau voor de Statistiek en het Nationaal Fonds voor de Revalidatie van Gehandicapten. | 1 | 3,7 | 3,7 | 100,0 |
| Totaal | 27 | 100,  0 | 100,  0 |  |

Tabel 24: Data\_Resources1: Leeftijd, geslacht, vorm van handicap en rang (vrije tekst)

1. Kunt u ons wijzen op...

Mensen en instellingen / steunregelingen die werken op verschillende niveaus en instellingen van het onderwijs voor blinden en slechtzienden ?

Vink passend aan en geef ons een titel / naam, korte beschrijving en uiteindelijk een URL naar de bronnen! Geef ons informatie over

* + Gerelateerde relevante steunregelingen

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 156 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Data\_Resources2: Gerelateerde relevante steunregelingen | | | | | |
|  |  | Frequentie | Procent | Geldig percentage | Cumulatief percentage |
| Geldig | Niet gecontroleerd | 15 | 55,6 | 55,6 | 55,6 |
|  | Geruit | 12 | 44,4 | 44,4 | 100,0 |
|  | Totaal | 27 | 100,0 | 100,0 |  |

Tabel 25: Gerelateerde relevante steunregelingen

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Data\_Resources2: Gerelateerde relevante steunregelingen (vrije tekst) | | | | |
|  | Freq uen cy | Perc ent | Geldig perce nt | Cumulatief perce nt |
| Geldig | 15 | 55,6 | 55,6 | 55,6 |
| Actief zelfbestuursprogramma (https:// [www.pfron.org.pl/en/the-fund/programy-i-zadania-pfron](http://www.pfron.org.pl/en/the-fund/programy-i-zadania-)/programy-i-zadania-real/active-self-government-programme/); Programma voor het wegnemen van communicatiebarrières (https:// [www.pfron.org.pl/osoby-](http://www.pfron.org.pl/osoby-) niepelnosprawne/sprawna-komunikacja/likwidacja-barier-w- komunikowaniu/) | 1 | 3,7 | 3,7 | 59,3 |
| Toegewijde leraar voor blinde studenten op een openbare school | 1 | 3,7 | 3,7 | 63,0 |
| Hilfsgemeinschaft, Blindenverband, Uniability, Beable, Behindertenombudsleute an den Unis | 1 | 3,7 | 3,7 | 66,7 |
| https://tecza.org/ "Rainbow" Association, vroege ondersteuning voor de ontwikkeling van kinderen ; | 1 | 3,7 | 3,7 | 70,4 |
| https:// [www.bbrz.at/;](http://www.bbrz.at/%3B) | 1 | 3,7 | 3,7 | 74,1 |
| https:// [www.inclusion24.com/](http://www.inclusion24.com/) | 1 | 3,7 | 3,7 | 77,8 |
| IhrZubehör (Techn. Hilfsmitteln); vedici, Hilfsgemeinschaft; enz. | 1 | 3,7 | 3,7 | 81,5 |
| Integriert Studieren (JKU) | 1 | 3,7 | 3,7 | 85,2 |
| programma's van het Staatsfonds voor de rehabilitatie van gehandicapten voor studenten; het leveren van gespecialiseerde apparatuur aan studenten - Staatsfonds voor de revalidatie voor gehandicapten in het kader van geïmplementeerde programma's om mensen met zichtproblemen te ondersteunen; | 1 | 3,7 | 3,7 | 88,9 |
| Zelfhulpgroepen voor leerlingen/kinderen en ouders https:// [www.netdoktor.at/selbsthilfegruppen/sehbehinderu](http://www.netdoktor.at/selbsthilfegruppen/sehbehinderu) ng-240550 geeft een goed overzicht | 1 | 3,7 | 3,7 | 92,6 |
| naar het bovenstaande punt over inclusief onderwijs: openbare scholen; psychologische en pedagogische begeleidingscentra; Gerelateerde andere ondersteuningssystemen: Gevolmachtigdheidsbureau van de overheid voor gehandicapten aan hogescholen; hulp in school- en onderwijscentra en psychologische en pedagogische counselingcentra; programma's medegefinancierd uit het Staatsfonds voor de Rehabilitatie van Gehandicapten; | 1 | 3,7 | 3,7 | 96,3 |
| Warschau Family Aid Center; https://wcpr.pl/ | 1 | 3,7 | 3,7 | 100,0 |
| Totaal | 27 | 100,  0 | 100,0 |  |

Tabel 26: Relevante steunregelingen (vrije tekst)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 157 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

* + Inclusief onderwijs in het basis -, voortgezet onderwijs, in het beroeps- en/of hoger onderwijs

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Data\_Resources2: Inclusief onderwijs in het basis-, voortgezet onderwijs, in het beroeps- en/of hoger onderwijs | | | | | |
|  |  | Frequentie | Procent | Geldig percentage | Cumulatief percentage |
| Geldig | Niet gecontroleerd | 19 | 70,4 | 70,4 | 70,4 |
|  | Geruit | 8 | 29,6 | 29,6 | 100,0 |
|  | Totaal | 27 | 100,0 | 100,0 |  |

Tabel 27: Inclusief onderwijs in het basis-, voortgezet onderwijs, in het beroeps- en/of hoger onderwijs

* + Speciaal onderwijs in het basis-, voortgezet onderwijs, in het beroeps- en/of hoger onderwijs

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Data\_Resources2: Speciaal onderwijs in het basis-, voortgezet onderwijs, in  beroepsonderwijs en/of hoger onderwijs | | | | | |
|  |  | Frequentie | Procent | Geldig percentage | Cumulatief percentage |
| Geldig | Niet gecontroleerd | 13 | 48,1 | 48,1 | 48,1 |
|  | Geruit | 14 | 51,9 | 51,9 | 100,0 |
|  | Totaal | 27 | 100,0 | 100,0 |  |

Tabel 28 : Buitengewoon onderwijs in het basis-, middelbaar , beroeps - en/of hoger onderwijs

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Data\_Resources2: Speciaal onderwijs in het basis-, voortgezet onderwijs, in het beroeps- en/of hoger onderwijs (vrije tekst) | | | | |
|  | Frequ ency | Perce nt | Geldig percentage | Cumulatief perce nt |
| Geldig | 13 | 48,1 | 48,1 | 48,1 |
| " | 1 | 3,7 | 3,7 | 51,9 |
| BBI Wenen, LSZSH Linz, RISS Linz (sectie BFI / BBRZ), Instituut(en) Integriert Studieren, https:// [www.ausbildungskompass.at/ausbildungen/10](http://www.ausbildungskompass.at/ausbildungen/10) 4779-fachschule-sehbehinderte-und-blinde- informationstechnik/ | 1 | 3,7 | 3,7 | 55,6 |
| BBI, Zinckgasse, Odilien-Institut - dit zijn in principe inclusieve instellingen, maar de lijn voor binnenkomst is niet beschikbaar | 1 | 3,7 | 3,7 | 59,3 |
| BBI; LZSH Linz; | 1 | 3,7 | 3,7 | 63,0 |
| Colegio Tres Olivos; Madrid; Fundacion Tecnologã•a Social (niet-formeel onderwijs) | 1 | 3,7 | 3,7 | 66,7 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 158 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Onderwijsbureau van de gemeente Warschau; <http://www.edukacja.warszawa.pl/> ; Speciale scholen en instellingen onder toezicht van het onderwijsbureau van de gemeente Warschau<http://www.edukacja.warszawa.pl/sites/edukacja/files>  /strona/4343/bijlagen/informator\_o\_szkolach\_sp ecjalnych\_2019-2020.pdf | | 1 | 3,7 | 3,7 | 70,4 |
|  | https://stat.gov.pl/obszary- tematyczne/edukacja/edukacja/oswiata-i- wychowanie-w-roku-szkolnym-20172018,1,13.html | 1 | 3,7 | 3,7 | 74,1 |
| Neder-Silezische Speciale School en Onderwijs Centrum Nr. 13 voor blinde en slechtziende studenten en met andere handicaps vernoemd naar Maria Grzegorzewska in WrocÅ'aw https:// [www.oswdn.pl/;](http://www.oswdn.pl/%3B) Instituut voor Blinde Kinderen vernoemd naar Rã³Å1/4y Czacka in Laski bij Warschau https:// [www.laski.edu.pl/pl/edukacja;](http://www.laski.edu.pl/pl/edukacja%3B) Kujavië-Pommeren Speciaal Glas en Educatief Centrum Nr. 1 voor kinderen en jongeren met slechtzienden en blinden, vernoemd naar Louis Braille in Bydgoszcz [http://www.braille.bydgoszcz.pl/;](http://www.braille.bydgoszcz.pl/%3B) School - en facilitair complex "Centrum voor blinden en slechtzienden" in Krakau<http://blind.krakow.pl/index.html>  ; | 1 | 3,7 | 3,7 | 77,8 |
| Ministerie van Nationaal Onderwijs; Centraal Bureau voor de Statistiek; Universitaire centra voor hulpverlening aan gehandicapten | 1 | 3,7 | 3,7 | 81,5 |
| Vertegenwoordigers van de rector voor gehandicapte studenten - hoger onderwijs; speciale scholen - programma en leraren bereid om met gehandicapte kinderen te werken; | 1 | 3,7 | 3,7 | 85,2 |
| School en educatieve centra; universiteiten; integratiescholen; openbare scholen; | 1 | 3,7 | 3,7 | 88,9 |
| Speciale scholen en onderwijscentra voor blinden, bijvoorbeeld [www.laski.edu.pl](http://www.laski.edu.pl/) | 1 | 3,7 | 3,7 | 92,6 |
| speciale scholen voor blinden | 1 | 3,7 | 3,7 | 96,3 |
| Speciale blindenscholen die pedagogisch zijn opgeleid en geschikt zijn om met blinden om te gaan | 1 | 3,7 | 3,7 | 100,0 |
| Totaal | 27 | 100,0 | 100,0 |  |

Tabel 29: Buitengewoon onderwijs in het basis-, middelbaar , beroeps - en/of hoger onderwijs (vrije tekst)

* + Ik weet het niet zeker

1. Kunt u ons wijzen op de arbeidsstatuutstatistieken van blinden en slechtzienden op verschillende niveaus?

Vink de juiste aan en geef ons titel / naam, korte beschrijving en uiteindelijk een URL naar de bronnen!

* + Internationaal niveau

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Data\_Resources3: Internationaal niveau | | | |
| Frequentie | Procent | Geldig percentage | Cumulatief percentage |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 159 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ValidNiet gecontroleerd | | 23 | 85,2 | 85,2 | 85,2 |
|  | Geruit | 4 | 14,8 | 14,8 | 100,0 |
| Totaal | 27 | 100,0 | 100,0 |  |

Tabel 30: BVIP werkgelegenheidsstatistieken internationaal niveau

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Internationaal niveau (vrije tekst) | | | | |
|  | Freq uen cy | Perc ent | Vali d Perc ent | Cum ulati ve Perc ent |
| Geldig | 23 | 85,2 | 85,2 | 85,2 |
| https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-  /HLTH\_DLM010 (alleen beschikbare bron, 2014) | 1 | 3,7 | 3,7 | 88,9 |
| https:// [www.hfh.ch/fileadmin/files/documents/Dokumente\_FE/](http://www.hfh.ch/fileadmin/files/documents/Dokumente_FE/) C.4\_Spring\_SZB\_Taubblindheit\_Tatsachen\_deutsch.pdf | 1 | 3,7 | 3,7 | 92,6 |
| Geen idee | 1 | 3,7 | 3,7 | 96,3 |
| op alle niveaus zijn er enkel administratieve gegevens beschikbaar over Feststellungsbescheide, GdB, ... Het grote probleem: Alle mensen (en dat zijn er veel ), die gehandicapt zijn maar niet op een officiële manier (Feststellungsbescheid, Beg. Achtererte) onbekend blijven | 1 | 3,7 | 3,7 | 100,  0 |
| Totaal | 27 | 100,  0 | 100,  0 |  |

Tabel 31: BVIP werkgelegenheidsstatistieken internationaal niveau (vrije tekst)

* + Nationaal niveau

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Data\_Resources3: Nationaal niveau | | | | | |
|  |  | Frequentie | Procent | Geldig percentage | Cumulatief percentage |
| Geldig | Niet gecontroleerd | 16 | 59,3 | 59,3 | 59,3 |
|  | Geruit | 11 | 40,7 | 40,7 | 100,0 |
|  | Totaal | 27 | 100,0 | 100,0 |  |

Tabel 32: BVIP werkgelegenheidsstatistieken op nationaal niveau

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Data\_Resources3: Nationaal niveau (vrije tekst) | | | | |
|  | Freq uen cy | Perc ent | Geldig perce nt | Cum ulati ve Perc ent |
| Geldig | 17 | 63,0 | 63,0 | 63,0 |
| <http://www.sinnesbehindert.at/downloads/> | 1 | 3,7 | 3,7 | 66,7 |
| https://news.wko.at/news/oesterreich/position\_behinderung. html (schaars, 2016); https://bmsk2.cms.apa.at/cms/site/attachments/5/1/5/CH343 4/CMS1450699435356/statistik\_-  \_menschen\_mit\_behinderung\_20131.pdf (Pagina 24) | 1 | 3,7 | 3,7 | 70,4 |
| https:// [www.gov.pl/web/rodzina/krajowe-plany-dzialan-na-](http://www.gov.pl/web/rodzina/krajowe-plany-dzialan-na-) rzecz-zatrudnienia-kpdz | 1 | 3,7 | 3,7 | 74,1 |
| https:// [www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estad](http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estad) istica\_C&cid=1254736055502&idp=1254735976595&menu=ul tiDatos | 1 | 3,7 | 3,7 | 77,8 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 160 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Informatie over de tewerkstelling van personen met een handicap; https://psz.praca.gov.pl/wyniki- wyszukiwania//szukaj/?keywords=niepe%C5%82nosprawni | | 1 | 3,7 | 3,7 | 81,5 |
|  | Nationaal Fonds voor de rehabilitatie van gehandicapten | 1 | 3,7 | 3,7 | 85,2 |
| Geen idee | 1 | 3,7 | 3,7 | 88,9 |
| op alle niveaus zijn er enkel administratieve gegevens beschikbaar over Feststellungsbescheide, GdB, ... Het grote probleem: Alle mensen (en dat zijn er veel ), die gehandicapt zijn maar niet op een officiële manier (Feststellungsbescheid, Beg. Achtererte) onbekend blijven | 1 | 3,7 | 3,7 | 92,6 |
| Pro-werkgelegenheidsprojecten, waaronder uitgevoerd door niet-gouvernementele organisaties uit fondsen van het Staatsfonds voor de rehabilitatie van gehandicapten, bijvoorbeeld het Graduate-project uitgevoerd door Poolse Vereniging van Blinden; | 1 | 3,7 | 3,7 | 96,3 |
| Unione Italiana dei Ciechi e degli Ipovedenti [www.uiciechi.it](http://www.uiciechi.it/) | 1 | 3,7 | 3,7 | 100,  0 |
| Totaal | 27 | 100,  0 | 100,0 |  |

Tabel 33: BVIP werkgelegenheidsstatistieken op nationaal niveau (vrije tekst)

* + Regionaal niveau

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Data\_Resources3: Regionaal niveau | | | | | |
|  |  | Frequentie | Procent | Geldig percentage | Cumulatief percentage |
| Geldig | Niet gecontroleerd | 22 | 81,5 | 81,5 | 81,5 |
|  | Geruit | 5 | 18,5 | 18,5 | 100,0 |
|  | Totaal | 27 | 100,0 | 100,0 |  |

Tabel 34: BVIP werkgelegenheidsstatistieken regionaal niveau

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Data\_Resources3: Regionaal niveau (vrije tekst) | | | | |
|  | Freq uen cy | Perc ent | Vali d Perc ent | Cum ulati ve Perc ent |
| Geldig | 22 | 81,5 | 81,5 | 81,5 |
| zoals hierboven, projecten | 1 | 3,7 | 3,7 | 85,2 |
| <http://www.sinnesbehindert.at/downloads/> | 1 | 3,7 | 3,7 | 88,9 |
| informatie over de werkgelegenheid voor personen met een handicap uit de regio West-Pommeren; https:// [www.wup.pl/images/uploads/II\_DLA\_INSTYTUCJI/badan](http://www.wup.pl/images/uploads/II_DLA_INSTYTUCJI/badan) ia/gospodarka/Osoby\_niepe%C5%82nosprawne\_na\_zachodniop omorskim\_rynku\_pracy\_-\_Raport\_ko%C5%84cowy\_v2.pdf | 1 | 3,7 | 3,7 | 92,6 |
| Geen idee | 1 | 3,7 | 3,7 | 96,3 |
| op alle niveaus zijn er enkel administratieve gegevens beschikbaar over Feststellungsbescheide, GdB, ... Het grote probleem: Alle mensen (en dat zijn er veel ), die gehandicapt zijn maar niet op een officiële manier (Feststellungsbescheid, Beg. Achtererte) onbekend blijven | 1 | 3,7 | 3,7 | 100,  0 |
| Totaal | 27 | 100,  0 | 100,  0 |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 161 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

Tabel 35: BVIP werkgelegenheidsstatistieken regionaal niveau (vrije tekst)

* + Lokaal niveau

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Data\_Resources3: Lokaal niveau | | | | | |
|  |  | Frequentie | Procent | Geldig percentage | Cumulatief percentage |
| Geldig | Niet gecontroleerd | 21 | 77,8 | 77,8 | 77,8 |
|  | Geruit | 6 | 22,2 | 22,2 | 100,0 |
|  | Totaal | 27 | 100,0 | 100,0 |  |

Tabel 36: Arbeidsstatus op lokaal niveau

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Data\_Resources3: Lokaal niveau (vrije tekst) | | | | |
|  | Fr eq ue nc y | Perc ent | Vali d Perc ent | Cum ulati ve Perc ent |
| Geldig | 22 | 81,5 | 81,5 | 81,5 |
| Medefinanciering van projecten uit europese fondsen die worden uitgevoerd door stichtingen en verenigingen; | 1 | 3,7 | 3,7 | 85,2 |
| Lokale jobkantoren | 1 | 3,7 | 3,7 | 88,9 |
| Geen idee | 1 | 3,7 | 3,7 | 92,6 |
| op alle niveaus zijn er enkel administratieve gegevens beschikbaar over Feststellungsbescheide, GdB, ... Het grote probleem: Alle mensen (en dat zijn er veel ), die gehandicapt zijn maar niet op een officiële manier (Feststellungsbescheid, Beg. Achtererte) onbekend blijven | 1 | 3,7 | 3,7 | 96,3 |
| Personen met een handicap geregistreerd in het banenbureau van de gemeente Warschau, gegevens per jaar 2019, pagina's 73-85; https://warszawa.praca.gov.pl/documents/8188477/8203596/%2 81%29Raport%20UrzÄdu™%20Pracy%20m.st.%20Warszawy%20z a%20rok%202019.pdf/03e25748-4ce9-40d1-9d06- 7912c2ccbbca1?t=1582722339796 | 1 | 3,7 | 3,7 | 100,  0 |
| Totaal | 27 | 100,  0 | 100,  0 |  |

Tabel 37 : Werkgelegenheidsstatistieken op lokaal niveau (vrije tekst)

1. Kunt u ons wijzen op middelen met betrekking tot arbeidsmarkt- en werkgelegenheidsmaatregelen / steunregelingen voor blinden en slechtzienden?

Vink de juiste aan en geef ons titel / naam, korte beschrijving en uiteindelijk een URL naar de bronnen!

* + Relevante gerelateerde steunregelingen

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Data\_Resources4: relevante gerelateerde steunregelingen | | | | | |
|  |  | Frequentie | Procent | Geldig percentage | Cumulatief percentage |
| Geldig | Niet gecontroleerd | 22 | 81,5 | 81,5 | 81,5 |
|  | Geruit | 5 | 18,5 | 18,5 | 100,0 |
|  | Totaal | 27 | 100,0 | 100,0 |  |

Tabel 38: relevante gerelateerde steunregelingen

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 162 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Data\_Resources4: relevante gerelateerde steunregelingen (vrije tekst) | | | | |
|  | Freq uen cy | Perc ent | Vali d Perc ent | Cumula tief Percentage |
| Geldig | 22 | 81,5 | 81,5 | 81,5 |
| Blinde Vakbonden, Hilfsgemeinschaft, Zelfhulpgroepen | 1 | 3,7 | 3,7 | 85,2 |
| Richtlijnen voor werkgevers van blinde werknemers zoals https:// [www.pfron.org.pl/fileadmin/ftp/Dobre\_praktyki/UE/](http://www.pfron.org.pl/fileadmin/ftp/Dobre_praktyki/UE/) Wsparcie\_osob\_niewidomych\_na\_rynku\_pracy\_II.pdf | 1 | 3,7 | 3,7 | 88,9 |
| Nationaal Fonds voor de rehabilitatie van gehandicapten (www.pfron.org.pl) | 1 | 3,7 | 3,7 | 92,6 |
| Talent-Programma "myAbility" - [www.myability.org](http://www.myability.org/) | 1 | 3,7 | 3,7 | 96,3 |
| Het programma "Active-Self government" voor de cofinanciering van computerhardware, -software en orthopedische hulpmiddelen voor gehandicapten; programma's medegefinancierd door het Staatsfonds voor de rehabilitatie van gehandicapten om communicatiebarrières te overwinnen; | 1 | 3,7 | 3,7 | 100,0 |
| Totaal | 27 | 100,  0 | 100,  0 |  |

Tabel 39: relevante gerelateerde steunregelingen (vrije tekst)

* + Effectbeoordelingen van arbeidsbemiddelings- en werkgelegenheidsmaatregelen

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Data\_Resources4: effectbeoordelingen van arbeidsbemiddelings- en werkgelegenheidsmaatregelen | | | | | |
|  |  | Frequentie | Procent | Geldig percentage | Cumulatief percentage |
| Geldig | Niet gecontroleerd | 26 | 96,3 | 96,3 | 96,3 |
|  | Geruit | 1 | 3,7 | 3,7 | 100,0 |
|  | Totaal | 27 | 100,0 | 100,0 |  |

Tabel 40: Data\_Resources4: effectbeoordelingen van arbeidsbemiddelings- en werkgelegenheidsmaatregelen

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Data\_Resources4: effectbeoordelingen van arbeidsbemiddelings- en werkgelegenheidsmaatregelen (vrije tekst) | | | | |
|  | Frequentie | Procent | Geldig percentage | Cumulatief percentage |
| Geldig | 26 | 96,3 | 96,3 | 96,3 |
| Het verslag van de Hoge Rekenkamer over de effectieve verdeling van de financiële middelen voor de beroepsrevalidatie van personen met een handicap van het Nationaal Fonds voor de revalidatie van gehandicapten tussen 2011  2013;  https:// [www.nik.gov.pl/pli](http://www.nik.gov.pl/pli) k/id,8486,vp,10580.pdf | 1 | 3,7 | 3,7 | 100,0 |
| Totaal | 27 | 100,0 | 100,0 |  |

Tabel 41: effectbeoordelingen van arbeidsbemiddelings- en werkgelegenheidsmaatregelen (vrije tekst)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 163 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

* + maatregelen om nieuwe / niet-traditionele werkgebieden / nieuwe vacatures te openen

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Data\_Resources4: maatregelen om nieuwe / niet-traditionele werkgebieden / nieuwe vacatures te openen | | | | | |
|  |  | Frequentie | Procent | Geldig percentage | Cumulatief percentage |
| Geldig | Niet gecontroleerd | 23 | 85,2 | 85,2 | 85,2 |
|  | Geruit | 4 | 14,8 | 14,8 | 100,0 |
|  | Totaal | 27 | 100,0 | 100,0 |  |

Tabel 42: maatregelen voor de opening van nieuwe /niet-traditionele werkterreinen / nieuwe werkgelegenheidskansen

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Data\_Resources4: maatregelen om nieuwe / niet-traditionele werkgebieden / nieuwe vacatures te openen (vrije tekst) | | | | |
|  | Frequentie | Procent | Geldig percentage | Cumulatief percentage |
| Geldig | 24 | 88,9 | 88,9 | 88,9 |
| In ieder geval info hierover: https:// [www.orcam.com/d](http://www.orcam.com/d) e/blog/ausbildung-fuer- blinde-und-sehbehinderte- menschen/ | 1 | 3,7 | 3,7 | 92,6 |
| Federale werkgroep doofblinde mensen - [http://bundesarbeitsgemei](http://bundesarbeitsgemei/) nschaft- taubblinden.de/?page\_id= 8 | 1 | 3,7 | 3,7 | 96,3 |
| https:// [www.myability.org](http://www.myability.org/)  / | 1 | 3,7 | 3,7 | 100,0 |
| Totaal | 27 | 100,0 | 100,0 |  |

Tabel 43: maatregelen voor de opening van nieuwe /niet-traditionele werkterreinen / nieuwe vacatures (vrije tekst)

* + steunregelingen voor blinden en slechtzienden op de arbeidsmarkt

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Data\_Resources4 : steunregelingen voor blinden en slechtzienden op de arbeidsmarkt | | | | | |
|  |  | Frequentie | Procent | Geldig percentage | Cumulatief percentage |
| Geldig | Niet gecontroleerd | 18 | 66,7 | 66,7 | 66,7 |
|  | Geruit | 9 | 33,3 | 33,3 | 100,0 |
|  | Totaal | 27 | 100,0 | 100,0 |  |

Tabel 44: beschikbare steunregelingen voor blinden en slechtzienden op de arbeidsmarkt

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Data\_Resources4 : steunregelingen voor blinden en slechtzienden op de arbeidsmarkt (vrije tekst) | | | | |
|  | Freq uen cy | Perc ent | Geldig perce nt | Cumulatief perce nt |
| Geldig | 18 | 66,7 | 66,7 | 66,7 |
| Altix bedrijf (www.altix.pl) | 1 | 3,7 | 3,7 | 70,4 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 164 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | op basis van de wet van 27 augustus 1997 betreffende de beroeps- en sociale rehabilitatie en de werkgelegenheid voor gehandicapten: loonsubsidies van gehandicapte werknemers, de mogelijkheid van medefinanciering van de aanpassing van de werkplek, de mogelijkheid van gedeeltelijke financiering van de assistent van de gehandicapte werknemer; Wet van 20 april 2004 betreffende de bevordering van de werkgelegenheid en de arbeidsmarkt | 1 | 3,7 | 3,7 | 74,1 |
| instellingen: steun voor werkzoekenden: opleiding, steun voor het openen van een bedrijf; programma's uit publieke middelen, waaronder Europese programma's voor beroepsactivering: stages, opleidingen, beroepsopleidingen, stagebeurzen; Staatsfonds voor de rehabilitatie van gehandicaptenprogramma's: stages, trainingen , beroepsopleidingen, leerlingplaatsen, stagebeurzen; |
|  | Cofinanciering van het dienstensysteem (medefinanciering van de vergoeding voor gehandicapten uit middelen van het Staatsfonds voor de revalidatie van gehandicapten; | 1 | 3,7 | 3,7 | 77,8 |
| https://bmsk2.cms.apa.at/cms/site/attachments/5/1/5/CH3 434/CMS1450699435356/statistik\_-  \_menschen\_mit\_behinderung\_20131.pdf (Pagina 24ff) | 1 | 3,7 | 3,7 | 81,5 |
| Wet: De Wet op de beroeps- en sociale rehabilitatie en de tewerkstelling van personen met een handicap; <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19> 971230776 van 27 augustus 1997, met name artikel 26, 26A, 26D, 26E, 26G. | 1 | 3,7 | 3,7 | 85,2 |
| Nationaal Fonds voor de rehabilitatie van gehandicapten (www.pfron.org.pl) | 1 | 3,7 | 3,7 | 88,9 |
| Netwerk  [www.neba.at](http://www.neba.at/) voor beroepsbijstand | 1 | 3,7 | 3,7 | 92,6 |
| ondersteuningsprogramma's voor personen met een handicap op de arbeidsmarkt; financiële steun van de staat voor salarissen betaald voor werknemers met een handicap; financiële steun voor de aankoop van de nodige apparatuur die geschikt is voor een persoon met een handicap; financiële bijstand voor personen met een handicap om hun eigen economische activiteit te starten; terugbetaling van sociale verzekeringskosten | 1 | 3,7 | 3,7 | 96,3 |
| [www.pfron.org.pl](http://www.pfron.org.pl/) | 1 | 3,7 | 3,7 | 100,0 |
| Totaal | 27 | 100,  0 | 100,0 |  |

Tabel 45: beschikbare steunregelingen voor blinden en slechtzienden op de arbeidsmarkt (vrije tekst)

* + studies en gegevens over stages en werkgelegenheidsmaatregelen die hierboven nog niet zijn vermeld

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Data\_Resources4: studies en gegevens over stages en werkgelegenheidsmaatregelen die hierboven nog niet zijn vermeld | | | | | |
|  |  | Frequentie | Procent | Geldig percentage | Cumulatief percentage |
| Geldig | Niet gecontroleerd | 23 | 85,2 | 85,2 | 85,2 |
|  | Geruit | 4 | 14,8 | 14,8 | 100,0 |
|  | Totaal | 27 | 100,0 | 100,0 |  |

Tabel 46: steunregelingen voor blinden en slechtzienden op de arbeidsmarkt (gratis

tekst)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 165 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Data\_Resources4: studies en gegevens over stages en werkgelegenheidsmaatregelen die hierboven nog niet zijn vermeld (vrije tekst) | | | | |
|  | Fr eq ue nc y | Perc ent | Vali d Perc ent | Cum ulati ve Perc ent |
| Geldig | 23 | 85,2 | 85,2 | 85,2 |
| Wet betreffende het beroeps-, sociale rehabilitatie- en werkgelegenheidswerkgelegenheid van personen met een handicap van 27 augustus 1997; Wet van 20 april 2004 betreffende de bevordering van de werkgelegenheid en de instellingen van de arbeidsmarkt; â€œHet nationale programma van de sociale economie tot het jaar 2023, economie van sociale solidariteit; De wet van 27 april 2006 betreffende de sociale coöperaties; | 1 | 3,7 | 3,7 | 88,9 |
| De Oostenrijkse federale arbeidsmarktdiensten (AMS) zouden deze informatie moeten hebben; | 1 | 3,7 | 3,7 | 92,6 |
| https://bmsk2.cms.apa.at/cms/site/attachments/5/1/5/CH3434/ CMS1450699435356/statistik\_-  \_menschen\_mit\_behinderung\_20131.pdf (pagina 24ff) | 1 | 3,7 | 3,7 | 96,3 |
| Publicaties over blinden en hun mogelijkheden: BÅ'aziak M., KaÅ'kus A. (2002). Voorwaarden voor het geoptimaliseerd functioneren van visueel gehandicapte studenten in geïntegreerd onderwijs, het bulletin "SzkoÅ'a Specjalna", nr. 5, pp 290-295.; ook:<http://www.adaptacje.uw.edu.pl/index.php?option=com_content>  &task =bekijken&id=36&Itemid=21; Czerwiå"ska, K. (2007). "Behoeften en mogelijkheden van slechtzienden" in: D. Gorajewska (red.), "We leren mensen kennen met disabilties. (blz.43-50). Warschau: Integratie Vereniging.; Duffy, M., Maj. W. (2000) Evaluatie en aanpassing van een werkplek voor blinden en slechtzienden. in: Gids voor werkgevers van blinden en slechtzienden.  Stichting AWARE Europe, Warschau<http://www.idn.org.pl/aware-europe> ) ; Nowacka-Pyrlik, R. (2008) Basisrevalidatie van blinde en slechtziende volwassenen, met name ouderen â€" op basis van ervaringen en projecten die zijn uitgevoerd in de Centrale Revalidatiekliniek van de Poolse Vereniging van Blinden in Warschau. Contacteero | 1 | 3,7 | 3,7 | 100,  0 |
| Totaal | 27 | 100,  0 | 100,  0 |  |

Tabel 47: studies en gegevens over stages en werkgelegenheidsmaatregelen die nog niet zijn vermeld

hierboven (vrije tekst)

1. Kunt u ons wijzen op "traditionele" werkgevers, traditionele functieprofielen en verbonden ondersteuning?

regelingen voor blinden en slechtzienden in uw land?

Vink de juiste aan en geef ons titel / naam, korte beschrijving en uiteindelijk een URL naar de bronnen!

* + Traditionele, relevante gerelateerde steunregelingen

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Data\_Resources5: Traditionele, relevante gerelateerde steunregelingen | | | |
| Frequentie | Procent | Geldig percentage | Cumulatief percentage |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 166 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ValidNiet gecontroleerd | | 21 | 77,8 | 77,8 | 77,8 |
|  | Geruit | 6 | 22,2 | 22,2 | 100,0 |
| Totaal | 27 | 100,0 | 100,0 |  |

Tabel 48: Traditionele, relevante gerelateerde steunregelingen

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Data\_Resources5: Traditionele, relevante gerelateerde steunregelingen (vrije tekst) | | | | |
|  | Fr eq ue nc y | Perc ent | Geldig perce nt | Cum ulati ve Perc ent |
| Geldig | 21 | 77,8 | 77,8 | 77,8 |
| financiële steun ter dekking van de salarissen van personen met een handicap; terugbetaling van kosten voor het uitrusten of aanpassen van een werkplek voor een werknemer met een handicap; financiële bijstand voor het starten van een economische activiteit | 1 | 3,7 | 3,7 | 81,5 |
| gewaarborgd door de wet die hierboven is aangegeven in de Wet op de beroeps- en sociale rehabilitatie en de tewerkstelling van gehandicapten; | 1 | 3,7 | 3,7 | 85,2 |
| Nationaal Fonds voor de rehabilitatie van gehandicapten (www.pfron.org.pl) | 1 | 3,7 | 3,7 | 88,9 |
| Geen idee | 1 | 3,7 | 3,7 | 92,6 |
| Sociale zekerheidsinstanties, zelfhulpgroepen, blinde vakbonden, Project BUNDESSACHE: https:// [www.bundessache.at/de/links](http://www.bundessache.at/de/links) (Job info en job announcements in public / government institutions in Austria) | 1 | 3,7 | 3,7 | 96,3 |
| Staatsrehabilitatiefonds | 1 | 3,7 | 3,7 | 100,  0 |
| Totaal | 27 | 100,  0 | 100,0 |  |

Tabel 49: Traditionele, relevante gerelateerde steunregelingen (vrije tekst)

* Traditionele functieprofielen

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Data\_Resources5: Traditionele functieprofielen | | | | | |
|  |  | Frequentie | Procent | Geldig percentage | Cumulatief percentage |
| Geldig | Niet gecontroleerd | 16 | 59,3 | 59,3 | 59,3 |
|  | Geruit | 11 | 40,7 | 40,7 | 100,0 |
|  | Totaal | 27 | 100,0 | 100,0 |  |

Tabel 50: Traditionele functieprofielen

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Data\_Resources5: Traditionele functieprofielen (vrije tekst) | | | | |
|  | Freq uen cy | Perc ent | Geldig perce nt | Cumula tief Percentage |
| Geldig | 16 | 59,3 | 59,3 | 59,3 |
| blind: telefonistes, Hongarije: bakkerij op blindenschool , massage | 1 | 3,7 | 3,7 | 63,0 |
| fulltime medewerker; op een civielrechtelijke overeenkomst; eigen bedrijf | 1 | 3,7 | 3,7 | 66,7 |
| https:// [www.pracuj.pl/,](http://www.pracuj.pl/) https:// [www.ngo.pl/](http://www.ngo.pl/) | 1 | 3,7 | 3,7 | 70,4 |
| Massage terapist, telemarketeer; | 1 | 3,7 | 3,7 | 74,1 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 167 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| massage therapeut | | 1 | 3,7 | 3,7 | 77,8 |
|  | Massage, fysiotherapie, mandenvlechten, telefooncentrale, kantoor | 1 | 3,7 | 3,7 | 81,5 |
| masseur; kantoorbediende; telemarketeer; muzikant; leraar | 1 | 3,7 | 3,7 | 85,2 |
| Masseurs, blinde muzikanten, callcentermedewerkers , telemarketeers, machinebedieners | 1 | 3,7 | 3,7 | 88,9 |
| masseurs; telemarketeers; experts in IT en ondersteunende technologieën voor personen met een handicap | 1 | 3,7 | 3,7 | 92,6 |
| Geen idee. Waarschijnlijk eenvoudige handleiding (?) banen als de werknemer volledig blind is. | 1 | 3,7 | 3,7 | 96,3 |
| telefoniste telefoniste; | 1 | 3,7 | 3,7 | 100,0 |
| Totaal | 27 | 100,  0 | 100,0 |  |

Tabel 51: Traditionele functieprofielen (vrije tekst)

* Traditionele werkgevers

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Data\_Resources5: Traditionele werkgevers | | | | | |
|  |  | Frequentie | Procent | Geldig percentage | Cumulatief percentage |
| Geldig | Niet gecontroleerd | 17 | 63,0 | 63,0 | 63,0 |
|  | Geruit | 10 | 37,0 | 37,0 | 100,0 |
|  | Totaal | 27 | 100,0 | 100,0 |  |

Tabel 52: Traditionele werkgevers

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Data\_Resources5: Traditionele werkgevers (vrije tekst) | | | | |
|  | Freq uen cy | Perc ent | Vali d Perc ent | Cum ulati ve Perc ent |
| Geldig | 17 | 63,0 | 63,0 | 63,0 |
| Klinieken en ziekenhuizen voor massagisten; NGO's; eigen bedrijf; onderwijs op alle onderwijsniveaus | 1 | 3,7 | 3,7 | 66,7 |
| coöperaties die blinden en slechtzienden in dienst hebben, beschutte werkplaatsen; instellingen voor beroepsactiviteiten; | 1 | 3,7 | 3,7 | 70,4 |
| Coöperaties; Centra voor beroepsontwikkeling en -opleiding; Gezondheidscentra en massagesalons; NGO's | 1 | 3,7 | 3,7 | 74,1 |
| Federale / Regionale overheid / verzekeringsmaatschappijen / blindenbonden / openbare instellingen | 1 | 3,7 | 3,7 | 77,8 |
| ziekenhuizen; particuliere massagecentra; callcenters | 1 | 3,7 | 3,7 | 81,5 |
| https:// [www.pracuj.pl/,](http://www.pracuj.pl/) https:// [www.ngo.pl/](http://www.ngo.pl/) | 1 | 3,7 | 3,7 | 85,2 |
| Massagecentrum / kamer in Laski; https:// [www.laski.edu.pl/pl/gabinet-masazu;](http://www.laski.edu.pl/pl/gabinet-masazu%3B) Massagecentrum / kamer Touch of the Wind; https://dotykwiatru.pl/ ; Zielinet â€" Callcenter; <http://www.zielinet.com/> | 1 | 3,7 | 3,7 | 88,9 |
| Geen idee | 1 | 3,7 | 3,7 | 92,6 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 168 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Poolse Blindenvereniging (www.pzn.org.pl); Stichting Kans voor Blinden (www.szansadlaniewidomych.org); altix.pl | | 1 | 3,7 | 3,7 | 96,3 |
|  | overheidsinstanties, Statistics Austria, andere overheidsinstanties, banken, lare bedrijven, spoorwegen | 1 | 3,7 | 3,7 | 100,  0 |
| Totaal | 27 | 100,  0 | 100,  0 |  |

Tabel 53: Traditionele werkgevers (vrije tekst)

1. Kunt u ons wijzen op nieuwe vacatures en relevante gerelateerde steunregelingen voor blinden en slechtzienden in uw land?

Vink de juiste aan en geef ons titel / naam, korte beschrijving en uiteindelijk een URL naar de bronnen!

* + Verwante, relevante steunregelingen

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Data\_Resources6: verwante, relevante steunregelingen | | | | | |
|  |  | Frequentie | Procent | Geldig percentage | Cumulatief percentage |
| Geldig | Niet gecontroleerd | 21 | 77,8 | 77,8 | 77,8 |
|  | Geruit | 6 | 22,2 | 22,2 | 100,0 |
|  | Totaal | 27 | 100,0 | 100,0 |  |

Tabel 54: verwante, relevante steunregelingen

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Data\_Resources6: gerelateerde, relevante steunregelingen (vrije tekst) | | | | |
|  | Freque ncy | Perce nt | Geldig perce nt | Cumula tief Percentage |
| Geldig | 21 | 77,8 | 77,8 | 77,8 |
| uit het staatsrehabilitatiefonds | 1 | 3,7 | 3,7 | 81,5 |
| https:// [www.tec-innovation.com/INNOMAKE/](http://www.tec-innovation.com/INNOMAKE/) | 1 | 3,7 | 3,7 | 85,2 |
| Nationaal Fonds voor de rehabilitatie van gehandicapten (www.pfron.org.pl) | 1 | 3,7 | 3,7 | 88,9 |
| Geen idee | 1 | 3,7 | 3,7 | 92,6 |
| persoonlijke assistentie op het werk | 1 | 3,7 | 3,7 | 96,3 |
| Ondersteuning van personen met een handicap door de gemeente Warschau; https://politykaspoleczna.um.warszawa.pl/wspolpraca | 1 | 3,7 | 3,7 | 100,0 |
| Totaal | 27 | 100,0 | 100,0 |  |

Tabel 55: verwante, relevante steunregelingen (vrije tekst)

* + Nieuwe, opkomende functieprofielen

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Data\_Resources6: nieuwe, opkomende functieprofielen | | | | | |
|  |  | Frequentie | Procent | Geldig percentage | Cumulatief percentage |
| Geldig | Niet gecontroleerd | 21 | 77,8 | 77,8 | 77,8 |
|  | Geruit | 6 | 22,2 | 22,2 | 100,0 |
|  | Totaal | 27 | 100,0 | 100,0 |  |

Tabel 56: nieuwe, opkomende functieprofielen

Data\_Resources6: nieuwe, opkomende functieprofielen (vrije tekst)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 169 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Fr eq ue nc y | | | Perc ent | Geldig perce nt | Cumulatief perce nt |
| Geldig | | 21 | 77,8 | 77,8 | 77,8 |
|  | coach / assistent; Coaching | 1 | 3,7 | 3,7 | 81,5 |
| programmeurs, kunstenaars, bloggers, | 1 | 3,7 | 3,7 | 85,2 |
| IT specialist, Biotechnologie, Data scientist | 1 | 3,7 | 3,7 | 88,9 |
| Geen idee | 1 | 3,7 | 3,7 | 92,6 |
| ober in het restaurant (ander restaurant); IT-trainers | 1 | 3,7 | 3,7 | 96,3 |
| websites toegankelijkheid experts, smartphone apps toegankelijkheid experts, toegankelijkheid experts | 1 | 3,7 | 3,7 | 100,0 |
| Totaal | 27 | 100,  0 | 100,0 |  |

Tabel 57: nieuwe, opkomende functieprofielen (vrije tekst)

* + Nieuwe, opkomende werkgebieden

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Data\_Resources6: nieuwe, opkomende werkgebieden | | | | | |
|  |  | Freq uen cy | Perce nt | Geldig perce nt | Cumulatief perce nt |
| Geldig | Niet gecontroleerd | 18 | 66,7 | 66,7 | 66,7 |
|  | Geruit | 9 | 33,3 | 33,3 | 100,0 |
|  | Totaal | 27 | 100,0 | 100,0 |  |

Tabel 58: nieuwe, opkomende werkterreinen

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Data\_Resources6: nieuwe, opkomende functiegebieden (vrije tekst) | | | | |
|  | Fr eq ue nc y | Perc ent | Vali d Perc ent | Cum ulati ve Perc ent |
| Geldig | 18 | 66,7 | 66,7 | 66,7 |
| blind: muziek, digitalisering, juridische zaken, kunst, zicht : eigenlijk alle gebieden zijn open | 1 | 3,7 | 3,7 | 70,4 |
| Callcenter | 1 | 3,7 | 3,7 | 74,1 |
| https:// [www.tec-innovation.com/INNOMAKE/](http://www.tec-innovation.com/INNOMAKE/) | 1 | 3,7 | 3,7 | 77,8 |
| HET | 1 | 3,7 | 3,7 | 81,5 |
| IT specialist, Biotechnologie, Data scientist | 1 | 3,7 | 3,7 | 85,2 |
| Geen idee | 1 | 3,7 | 3,7 | 88,9 |
| Telewerk | 1 | 3,7 | 3,7 | 92,6 |
| Obers; https://restauracjadifferent.pl/ ; Onderzoeker op zoek naar de info op internet | 1 | 3,7 | 3,7 | 96,3 |
| werkzaamheden die computerwerk vereisen , op voorwaarde dat systemen en software, toepassingen die beschikbaar zijn voor het vergroten van programma's en schermuitlezing worden gebruikt; | 1 | 3,7 | 3,7 | 100,  0 |
| Totaal | 27 | 100,  0 | 100,  0 |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 170 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

Tabel 59: nieuwe, opkomende werkterreinen (vrije tekst)

* + Nieuwe, opkomende werkgevers

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Data\_Resources6: nieuwe, opkomende werkgevers | | | | | |
|  |  | Frequentie | Procent | Geldig percentage | Cumulatief percentage |
| Geldig | Niet gecontroleerd | 19 | 70,4 | 70,4 | 70,4 |
|  | Geruit | 8 | 29,6 | 29,6 | 100,0 |
|  | Totaal | 27 | 100,0 | 100,0 |  |

Tabel 60: nieuwe, opkomende werkgevers

Data\_Resources6: nieuwe, opkomende werkgevers (vrije tekst)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | |  |  |  |
|  | | |  |  |  |
| Freq uen cy | | | Perc ent | Geldig perce nt | Cumulatief perce nt |
| Geldig | | 19 | 70,4 | 70,4 | 70,4 |
|  | ontwikkelingsprojecten voor steun | 1 | 3,7 | 3,7 | 74,1 |
| Ander restaurant (restauracjadifferent.pl); Onzichtbare tentoonstelling (https://niewidzialna.pl/en) | 1 | 3,7 | 3,7 | 77,8 |
| bijv. Mikrotech | 1 | 3,7 | 3,7 | 81,5 |
| Moderne technologieën, computertrainingsprogramma's voor gehandicapten; | 1 | 3,7 | 3,7 | 85,2 |
| Geen idee | 1 | 3,7 | 3,7 | 88,9 |
| Openbare instellingen, callcenter ; | 1 | 3,7 | 3,7 | 92,6 |
| Restaurant â€" blinde obers; https://restauracjadifferent.pl/ | 1 | 3,7 | 3,7 | 96,3 |
| Eigenaren van webservices; ontwikkelaars van apps voor mobiele apparaten | 1 | 3,7 | 3,7 | 100,0 |
| Totaal | 27 | 100,  0 | 100,0 |  |

Tabel 61: nieuwe, opkomende werkgevers (vrije tekst)

1. Kunt u ons wijzen op gegevens en bronnen met betrekking tot ondersteunende technologie (AT) en ICT (informatie- en communicatietechnologieën) en relevante steunregelingen voor blinden en slechtzienden? in uw land?

Vink de juiste aan en geef ons titel / naam, korte beschrijving en uiteindelijk een URL naar de bronnen!

* + relevante gerelateerde steunregelingen

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Data\_Resources7: relevante gerelateerde steunregelingen | | | | | |
|  |  | Frequentie | Procent | Geldig percentage | Cumulatief percentage |
| Geldig | Niet gecontroleerd | 22 | 81,5 | 81,5 | 81,5 |
|  | Geruit | 5 | 18,5 | 18,5 | 100,0 |
|  | Totaal | 27 | 100,0 | 100,0 |  |

Tabel 62: relevante gerelateerde steunregelingen

Data\_Resources7: relevante gerelateerde steunregelingen (vrije tekst)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 171 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Fr eq ue nc y | | | Perc ent | Vali d Perc ent | Cum ulati ve Perc ent |
| Geldig | | 23 | 85,2 | 85,2 | 85,2 |
|  | Actief zelfbestuursprogramma (https:// [www.pfron.org.pl/en/the-fund/programy-i-zadania-pfron](http://www.pfron.org.pl/en/the-fund/programy-i-zadania-)/programy-i-zadania-real/active-self-government-programme/); Programma voor het wegnemen van communicatiebarrières (https:// [www.pfron.org.pl/osoby-niepelnosprawne/sprawna-](http://www.pfron.org.pl/osoby-niepelnosprawne/sprawna-) komunikacja/likwidacja-barier-w-komunikowaniu/) | 1 | 3,7 | 3,7 | 88,9 |
| Programma voor actief zelfbestuur; Overcominn barrières; | 1 | 3,7 | 3,7 | 92,6 |
| Geen idee | 1 | 3,7 | 3,7 | 96,3 |
| Poviat Family Assistance Centers cofinancieren uit het Staatsfonds voor de Revalidatie van Gehandicapten in het kader van verschillende activiteiten: Actief Zelfbestuur (module voor mensen met een visuele beperking), verwijderen communicatiebarrières en het wegnemen van technische belemmeringen; | 1 | 3,7 | 3,7 | 100,  0 |
| Totaal | 27 | 100,  0 | 100,  0 |  |

Tabel 63: relevante gerelateerde steunregelingen (vrije tekst)

* + toegankelijkheidsmaatregelen in het algemeen

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Data\_Resources7: toegankelijkheidsmaatregelen in het algemeen | | | | | |
|  |  | Frequentie | Procent | Geldig percentage | Cumulatief percentage |
| Geldig | Niet gecontroleerd | 21 | 77,8 | 77,8 | 77,8 |
|  | Geruit | 6 | 22,2 | 22,2 | 100,0 |
|  | Totaal | 27 | 100,0 | 100,0 |  |

Tabel 64: toegankelijkheidsmaatregelen in het algemeen

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Data\_Resources7: toegankelijkheidsmaatregelen in het algemeen (vrije tekst) | | | | |
|  | Fr eq ue nc y | Perc ent | Vali d Perc ent | Cum ulati ve Perc ent |
| Geldig | 23 | 85,2 | 85,2 | 85,2 |
| Wet digitale toegankelijkheid; de verplichting om de websites en applicaties van openbare instellingen aan te passen aan de WCAG 2.0-normen; | 1 | 3,7 | 3,7 | 88,9 |
| Internet; smartphone; schermleessoftware ; | 1 | 3,7 | 3,7 | 92,6 |
| Geen idee | 1 | 3,7 | 3,7 | 96,3 |
| De Wet Toegankelijkheid website van 4 april 2019; Accessibility Plus-programma - acties om de toegankelijkheid voor mensen met een handicap te verbeteren; | 1 | 3,7 | 3,7 | 100,  0 |
| Totaal | 27 | 100,  0 | 100,  0 |  |

Tabel 65: toegankelijkheidsmaatregelen in het algemeen (vrije tekst)

* + AT- en ICT-training

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 172 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Data\_Resources7: AT- en ICT-training | | | | | |
|  |  | Frequentie | Procent | Geldig percentage | Cumulatief percentage |
| Geldig | Niet gecontroleerd | 19 | 70,4 | 70,4 | 70,4 |
|  | Geruit | 8 | 29,6 | 29,6 | 100,0 |
|  | Totaal | 27 | 100,0 | 100,0 |  |

Tabel 66: At- en ICT-opleidingen

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Data\_Resources7: AT- en ICT-training (vrije tekst) | | | | |
|  | Freq uen cy | Perc ent | Geldige Percen t | Cumulatief perce nt |
| Geldig | 19 | 70,4 | 70,4 | 70,4 |
| BBRZ RISS | 1 | 3,7 | 3,7 | 74,1 |
| Afkomstig van AT-aanbieders of particuliere instellingen / blinde vakbonden | 1 | 3,7 | 3,7 | 77,8 |
| bijv. bedrijven die IT en ondersteunende technologie voor blinden verkopen; Stichting Vis Maior | 1 | 3,7 | 3,7 | 81,5 |
| Geen idee | 1 | 3,7 | 3,7 | 85,2 |
| Training op het gebied van verworven computerapparatuur voor mensen met een handicap in het kader van het programma "Active-Self government"; opleiding in hardware- en softwarebewerking uitgevoerd door niet-gouvernementele organisaties in het kader van lokale, regionale en nationale projecten | 1 | 3,7 | 3,7 | 88,9 |
| trainingen in het kader van het programma "Actief-Zelfbestuur "; opleidingen die worden uitgevoerd in het kader van projecten die door niet-gouvernementele organisaties met overheidsmiddelen worden gefinancierd; | 1 | 3,7 | 3,7 | 92,6 |
| [www.altix.pl](http://www.altix.pl/) | 1 | 3,7 | 3,7 | 96,3 |
| www.altix.pl; www.ece.pl; | 1 | 3,7 | 3,7 | 100,0 |
| Totaal | 27 | 100,  0 | 100,0 |  |

Tabel 67: AT- en ICT-opleidingen (vrije tekst)

* + AT-typen en -tools in gebruik

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Data\_Resources7: AT-typen en -tools in gebruik | | | | | |
|  |  | Frequentie | Procent | Geldig percentage | Cumulatief percentage |
| Geldig | Niet gecontroleerd | 20 | 74,1 | 74,1 | 74,1 |
|  | Geruit | 7 | 25,9 | 25,9 | 100,0 |
|  | Totaal | 27 | 100,0 | 100,0 |  |

Tabel 68: AT-typen en -gereedschappen in gebruik

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Data\_Resources7: AT-typen en -hulpmiddelen in gebruik (vrije tekst) | | | | |
|  | Frequ ency | Perc ent | Vali d Perc ent | Cumula tief Percentage |
| Geldig | 22 | 81,5 | 81,5 | 81,5 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 173 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Brailleleesregel, wandelstok, camera's, schermlezer , vergrootglazen, brillen | | 1 | 3,7 | 3,7 | 85,2 |
|  | Computers met schermlezers zoals Jaws, NVDA, Window-Eyes (die aan het verdwijnen is); iPhony; Brailleleesregels zoals Actilino en Braillesense | 1 | 3,7 | 3,7 | 88,9 |
| computers; schermlezers; schermvergroters voor computergebruikers met een slechtziend oog; smartphones | 1 | 3,7 | 3,7 | 92,6 |
| IOS; Androïde | 1 | 3,7 | 3,7 | 96,3 |
| Geen idee | 1 | 3,7 | 3,7 | 100,0 |
| Totaal | 27 | 100,  0 | 100,  0 |  |

Tabel 69: AT-typen en -instrumenten in gebruik (vrije tekst)

* + Bepaling

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Data\_Resources7: voorziening | | | | | |
|  |  | Frequentie | Procent | Geldig percentage | Cumulatief percentage |
| Geldig | Niet gecontroleerd | 18 | 66,7 | 66,7 | 66,7 |
|  | Geruit | 9 | 33,3 | 33,3 | 100,0 |
|  | Totaal | 27 | 100,0 | 100,0 |  |

Tabel: voorziening

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Data\_Resources7: verstrekking (vrije tekst) | | | | |
|  | Freq uen cy | Perc ent | Geldig perce nt | Cumulatief perce nt |
| Geldig | 18 | 66,7 | 66,7 | 66,7 |
| Zoals hierboven vermeld cofinancieringsprogramma's; financiering van de werkplek | 1 | 3,7 | 3,7 | 70,4 |
| AT-provider | 1 | 3,7 | 3,7 | 74,1 |
| Bedrijven die IT leveren voor blinden, bijvoorbeeld ECE (www.ece.com.pl); Medison (sklep.medison.info); Altix (www.altix.pl) | 1 | 3,7 | 3,7 | 77,8 |
| https:// [www.fsw.at/p/mobilitaetstraining](http://www.fsw.at/p/mobilitaetstraining) | 1 | 3,7 | 3,7 | 81,5 |
| Geen idee | 1 | 3,7 | 3,7 | 85,2 |
| het "Active-Self Government-programma"; taken voor het wegnemen van communicatie- en technische belemmeringen; beide taken die door de poviats uit de middelen van het Staatsfonds voor de revalidatie van gehandicapten worden uitgevoerd: [www.pfron.org.pl](http://www.pfron.org.pl/) | 1 | 3,7 | 3,7 | 88,9 |
| Videbis GmbH | 1 | 3,7 | 3,7 | 92,6 |
| www.altix.pl; lumen.pl | 1 | 3,7 | 3,7 | 96,3 |
| www.altix.pl; www.ece.pl; | 1 | 3,7 | 3,7 | 100,0 |
| Totaal | 27 | 100,  0 | 100,0 |  |

Tabel 70: verstrekking (vrije tekst)

* + Financiering

Data\_Resources7: financiering

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 174 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Frequentie | | | Procent | Geldig percentage | Cumulatief percentage |
| ValidNiet gecontroleerd | | 16 | 59,3 | 59,3 | 59,3 |
|  | Geruit | 11 | 40,7 | 40,7 | 100,0 |
| Totaal | 27 | 100,0 | 100,0 |  |

Tabel 71: financiering

Data\_Resources7: financiering (vrije tekst)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Freq uen cy | | | Perc ent | Vali d Perc ent | Cum ulati ve Perc ent |
|  | | |  |  |  |
|  |  | |
| Geldig |  | 16 | 59,3 | 59,3 | 59,3 |
|  | Aanpassingen van werkplekken (Agentschap voor sociale zekerheid van het federale ministerie van Sociale Zaken) (SMS) | 1 | 3,7 | 3,7 | 63,0 |
| Financiële steun voor de aanschaf van revalidatieapparatuur ; | 1 | 3,7 | 3,7 | 66,7 |
| het overwinnen van communicatiebarrières, nieuwe technologieën, financiële steun voor studenten: https://pzn.org.pl/programy-dla- niewidomych-dotyczace-zakupu-i-naprawy-sprzetu/ ; Het programma Actief zelfbestuur in Warschau: https://wcpr.pl/nasze-uslugi/osoby-  niepelnosprawne/programy-pfron; het overwinnen van communicatiebarrières gefinancierd door het Nationaal Fonds voor revalidatie van gehandicapten: https:// [www.pfron.org.pl/osoby-](http://www.pfron.org.pl/osoby-) niepelnosprawne/sprawna-komunikacja/likwidacja-barier-w- komunikowaniu/ |
| https:// [www.fsw.at](http://www.fsw.at/) | 1 | 3,7 | 3,7 | 70,4 |
| Nationaal Fonds voor de rehabilitatie van gehandicapten - programma "Actief zelfbestuur" | 1 | 3,7 | 3,7 | 74,1 |
| Nationaal Fonds voor de rehabilitatie van gehandicapten (www.pfron.org.pl) - Programma voor zelfbestuur en opheffing van communicatiebarrières (https:// [www.pfron.org.pl/osoby-niepelnosprawne/sprawna-](http://www.pfron.org.pl/osoby-niepelnosprawne/sprawna-) komunikacja/likwidacja-barier-w-komunikowaniu/) | 1 | 3,7 | 3,7 | 77,8 |
| Geen idee | 1 | 3,7 | 3,7 | 81,5 |
| regionale overheid, socialezekerheidsinstelling en ministerie | 1 | 3,7 | 3,7 | 85,2 |
| Programma voor zelfbestuur; www.pfron.org.pl/o[-](http://www.pfron.org.pl/o-) funduszu/programy-i-zadania-pfron/programy-i-zadania- real/aktywny-samorzad/ | 1 | 3,7 | 3,7 | 88,9 |
| Agentschap voor sociale zekerheid van het federale ministerie van sociale zaken (SMS) | 1 | 3,7 | 3,7 | 92,6 |
|  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 175 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Het programma "Active-Self government" co-financiering van de aankoop van computerapparatuur, software en mogelijke training in het gebruik ervan uit een fonds van het Staatsfonds voor de revalidatie van gehandicapten; programma voor het overwinnen van communicatie- en technische barrières - cofinanciering uit het Staatsfonds voor de revalidatie van gehandicapten uitgevoerd door Poviat Family Support Center; | | 1 | 3,7 | 3,7 | 96,3 |
|  | je weet in ieder geval alles wat ik weet | 1 | 3,7 | 3,7 | 100,  0 |
| Totaal | 27 | 100,  0 | 100,  0 |  |

Tabel 72: financiering (vrije tekst)

1. Kunt u ons wijzen op (bronnen en informatie over) obstakels en barrières voor de tewerkstelling van blinden en slechtzienden in uw land?

Voer alle toepasselijke, gescheiden door ; (puntkomma)

* + We hebben titel / naam, korte beschrijving en uiteindelijk een URL naar de bronnen nodig

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Data\_Resources8: [01] | | | | |
|  | Freq uen cy | Perc ent | Vali d Perc ent | Cumulatief perce nt |
| Geldig | 18 | 66,7 | 66,7 | 66,7 |
| Website van de Oostenrijkse Blindenunie over beste praktijken op het gebied van inclusie van blinden op de arbeidsmarkt - https:// [www.blindenverband.at/de/information/broschueren/](http://www.blindenverband.at/de/information/broschueren/) 88/Gute-Beschaeftigungspraktiken-fuer-blinde-und- sehbehinderte-Menschen-in-Europa | 1 | 3,7 | 3,7 | 70,4 |
| Angst en bedenkingen van werkgevers dat blinden minder effectief zullen zijn (privileges van personen met een handicap, kortere werktijd, meer vakantiedagen en verhoogde kans op ziekteverzuimâ€¦), gebrek van een goede aanpassing van de werkplek en instelling voor een blinde, onvoldoende informatie over het potentieel van een blinde, gebrek aan bewustzijn en angst voor ongepast gedrag ten opzichte van een gehandicapte werknemer, angst om verantwoordelijk te zijn voor extra taken met betrekking tot de juiste documentatie en voor aanvullende controles met betrekking tot de omgeving van een gehandicapte persoon in het bedrijf https:// [www.pfron.org.pl](http://www.pfron.org.pl/) https://apcz.umk.pl/czasopisma/index.php/PBE/article/view/9 873  <http://mikroekonomia.net/system/publication_files/92/origin> al/19.pdf?1314879895 | 1 | 3,7 | 3,7 | 74,1 |
| https:// [www.unss.sk/](http://www.unss.sk/) | 1 | 3,7 | 3,7 | 77,8 |
| gebrek aan kennis; niet-aanpassing van de werkplek; angst om een persoon met een handicap in dienst te nemen | 1 | 3,7 | 3,7 | 81,5 |
| mentale barrières, problemen met de beschikbaarheid van programma's en apparaten, applicaties; | 1 | 3,7 | 3,7 | 85,2 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 176 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Nationaal Fonds voor de rehabilitatie van gehandicapten (www.pfron.org.pl); Portaal voor personen [met een handicap www.niepelnosprawni.pl](http://www.niepelnosprawni.pl/) | | 1 | 3,7 | 3,7 | 88,9 |
|  | nog steeds het idee dat een persoon met een handicap niet kan worden ontslagen; deels zijn mensen onvoldoende gemotiveerd | 1 | 3,7 | 3,7 | 92,6 |
| Het menselijk zintuig is het gezichtsvermogen. Daarom is het grootste obstakel voor blinden hun blindheid. | 1 | 3,7 | 3,7 | 96,3 |
| [www.pzn.org.pl](http://www.pzn.org.pl/) | 1 | 3,7 | 3,7 | 100,0 |
| Totaal | 27 | 100,  0 | 100,  0 |  |

Tabel 73: belemmeringen en belemmeringen voor de werkgelegenheid

1. Kunt u ons wijzen op andere belangrijke gerelateerde informatie / studies / middelen / steunregelingen voor / voor blinden en slechtzienden in uw land?

Voer alle toepasselijke, gescheiden door ; (puntkomma)

* + We hebben titel / naam, korte beschrijving en uiteindelijk een URL naar de bronnen nodig

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Data\_Resources9: [01] | | | | |
|  | Fr eq ue nc y | Perc ent | Vali d Perc ent | Cum ulati ve Perc ent |
| Geldig | 22 | 81,5 | 81,5 | 81,5 |
| Gids met beste praktijken voor werkgelegenheid: https:// [www.blindenverband.at/de/information/broschueren/88](http://www.blindenverband.at/de/information/broschueren/88)  /Gute-Beschaeftigungspraktiken-fuer-blinde-und-sehbehinderte- Menschen-in-Europa | 1 | 3,7 | 3,7 | 85,2 |
| <http://aktywujprace.pl/oferty_pracy/> | 1 | 3,7 | 3,7 | 88,9 |
| https:// [www.unss.sk/](http://www.unss.sk/) | 1 | 3,7 | 3,7 | 92,6 |
| Geen idee | 1 | 3,7 | 3,7 | 96,3 |
| Diverse publicaties over blinden en hun mogelijkheden: BÅ'aziak M., KaÅ'kus A. (2002). Voorwaarden voor het geoptimaliseerd functioneren van visueel gehandicapte studenten in geïntegreerd onderwijs, het bulletin "SzkoÅ'a Specjalna", nr. 5, pp 290-295.; ook:<http://www.adaptacje.uw.edu.pl/index.php?option=com_content>  &task =bekijken&id=36&Itemid=21; Czerwiå"ska, K. (2007). "Behoeften en mogelijkheden van slechtzienden" in: D. Gorajewska (red.), "We leren mensen kennen met disabilties. (blz.43-50). Warschau: Integratie Vereniging.; Duffy, M., Maj. W. (2000) Evaluatie en aanpassing van een werkplek voor blinden en slechtzienden. in: Gids voor werkgevers van blinden en slechtzienden.  Stichting AWARE Europe, Warschau<http://www.idn.org.pl/aware-europe> ) ; Nowacka-Pyrlik, R. (2008) Basisrevalidatie van blinde en slechtziende volwassenen, met name ouderen , â€" op basis van ervaringen en projecten uitgevoerd in de Centrale Revalidatiekliniek van de Poolse Vereniging van blinden in Warschau. | 1 | 3,7 | 3,7 | 100,  0 |
| Totaal | 27 | 100,  0 | 100,  0 |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 177 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

Tabel 74: andere belangrijke gerelateerde informatie / studies / middelen / steunregelingen

1. Kunt u ons wijzen op de volgende belanghebbenden die werken voor / met blinden en slechtzienden in uw land?

Vink de juiste aan en geef ons een titel / naam, korte beschrijving en eventueel een URL naar de stakeholder

* als dat nog niet eerder is gedaan!
  + Overheidsinstellingen

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Stakeholders: overheidsinstellingen | | | | | |
|  |  | Frequentie | Procent | Geldig percentage | Cumulatief percentage |
| Geldig | Niet gecontroleerd | 10 | 37,0 | 37,0 | 37,0 |
|  | Geruit | 17 | 63,0 | 63,0 | 100,0 |
|  | Totaal | 27 | 100,0 | 100,0 |  |

Tabel 75: Overheidsinstellingen

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Stakeholders: overheidsinstellingen (vrije tekst) | | | | |
|  | Freq uen cy | Perc ent | Vali d Perc ent | Cum ulati ve Perc ent |
| Geldig | 10 | 37,0 | 37,0 | 37,0 |
| op kleine schaal: Ministerie van Verkeer en Waterstaat | 1 | 3,7 | 3,7 | 40,7 |
| Behindertenanwalt | 1 | 3,7 | 3,7 | 44,4 |
| Biuro peå'nomocnika Rzä... du ds. OsÃ³b NiepeÅ'nosprawnych, PeÅ'nomocnik RzÄ... du ds. OsÃ³b NiepeÅ'nosprawnych, Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich | 1 | 3,7 | 3,7 | 48,1 |
| gevolmachtigde van de overheid voor gehandicapten die werkzaam is binnen het ministerie van Gezin, Arbeid en Sociaal Beleid; Poviat Family Support Centers, Nationaal Fonds voor de Rehabilitatie van Gehandicapten; | 1 | 3,7 | 3,7 | 51,9 |
| https:// [www.unss.sk](http://www.unss.sk/) | 1 | 3,7 | 3,7 | 55,6 |
| Ministerie van Gezin, Arbeid en Sociaal Beleid; PFRON | 1 | 3,7 | 3,7 | 59,3 |
| Ministerie van Arbeid, Gezin en Sociaal Beleid; Ministerie van Digitalisering; Ministerie van Onderwijs; Ministerie van Financiën; | 1 | 3,7 | 3,7 | 63,0 |
| Nationaal Fonds voor de rehabilitatie van gehandicapten | 1 | 3,7 | 3,7 | 66,7 |
| Ö-HTB (Oostenrijkse hulp voor doofblinde); Sinnesbehindert (vereniging "sensorisch gehandicapt"); Fonds Sociall Wenen (FSW); Provinciale overheid / sociale zekerheidsafdelingen (subsidies, rehabilitatie, financiering); Agentschap voor sociale zekerheid - esp. Voor de arbeidsmarkt a | 1 | 3,7 | 3,7 | 70,4 |
| Bureau van de gevolmachtigde voor gehandicapten <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/> ; Nationaal Fonds voor de rehabilitatie van gehandicapten (PFRON) https:// [www.pfron.org.pl](http://www.pfron.org.pl/) | 1 | 3,7 | 3,7 | 74,1 |
| Polskie Stowarzyszenie Niewidomych (Poolse Vereniging van Blinden) - als het een overheidsinstelling is | 1 | 3,7 | 3,7 | 77,8 |
| Agentschap voor sociale zekerheid (SMS) - https:// [www.sozialministeriumservice.at/](http://www.sozialministeriumservice.at/) | 2 | 7,4 | 7,4 | 85,2 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 178 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Rsz : Sozialministeriumsservice, | | 1 | 3,7 | 3,7 | 88,9 |
|  | Staatsfonds voor de rehabilitatie van gehandicapten; | 1 | 3,7 | 3,7 | 92,6 |
| De gevolmachtigde van de regering voor gehandicapten (www.niepelnosprawni.gov.pl); Ministerie van Digitale Zaken; Ministerie van Nationaal Onderwijs; Nationaal Fonds voor de rehabilitatie van gehandicapten | 1 | 3,7 | 3,7 | 96,3 |
| Het Bureau van de Gevolmachtigde voor gehandicapten | 1 | 3,7 | 3,7 | 100,  0 |
| Totaal | 27 | 100,  0 | 100,  0 |  |

Tabel 76: overheidsinstellingen (vrije tekst)

* + Opvoeders / onderwijsinstellingen

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Stakeholders: opvoeders / onderwijsinstellingen | | | | | |
|  |  | Frequentie | Procent | Geldig percentage | Cumulatief percentage |
| Geldig | Niet gecontroleerd | 21 | 77,8 | 77,8 | 77,8 |
|  | Geruit | 6 | 22,2 | 22,2 | 100,0 |
|  | Totaal | 27 | 100,0 | 100,0 |  |

Tabel 77: opvoeders / onderwijsinstellingen

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Stakeholders: opvoeders / onderwijsinstellingen (vrije tekst) | | | | |
|  | Freq uen cy | Perc ent | Vali d Perc ent | Cum ulati ve Perc ent |
| Geldig | 21 | 77,8 | 77,8 | 77,8 |
| Inclusieve en specifieke blindenscholen: ZIS Zinckgasse & BBI, Wenen; Odilieninstitute, Graz | 1 | 3,7 | 3,7 | 81,5 |
| Instytut Tyflolo9giczny PZN, Polski ZwiÄ... zek Niewidomych,  niepelnosprawni.org.pl, Integracja, Vis Maior | 1 | 3,7 | 3,7 | 85,2 |
| Geen idee | 1 | 3,7 | 3,7 | 88,9 |
| niet-gouvernementele organisaties die in het kader van hun statutaire doelstellingen de steun hebben van mensen met zichtproblemen; | 1 | 3,7 | 3,7 | 92,6 |
| Poolse Vereniging van Blinden www.pzn.org.pl; Stichting VIS Maior www.fundacjavismaior.pl; Kans voor de Blinden www.szansadlaniewidomych.org; FIRR [www.firr.org.pl](http://www.firr.org.pl/) | 1 | 3,7 | 3,7 | 96,3 |
| speciale scholen bijv. ; www.laski.edu.pl; www.fundacjavismaior.pl; | 1 | 3,7 | 3,7 | 100,  0 |
| Totaal | 27 | 100,  0 | 100,  0 |  |

Tabel 78: opvoeders / onderwijsinstellingen (vrije tekst)

* + eindgebruikersorganisaties die speciaal actief zijn voor blinden en slechtzienden

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Stakeholders : eindgebruikersorganisaties actief speciaal voor blinden en slechtzienden | | | |
| Frequentie | Procent | Geldig percentage | Cumulatief percentage |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 179 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ValidNiet gecontroleerd | | 12 | 44,4 | 44,4 | 44,4 |
|  | Geruit | 15 | 55,6 | 55,6 | 100,0 |
| Totaal | 27 | 100,0 | 100,0 |  |

Tabel 79: eindgebruikersorganisaties die met name actief zijn voor blinden en slechtzienden

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Stakeholders: eindgebruikersorganisaties actief speciaal voor blinden en slechtzienden (vrije tekst) | | | | |
|  | Freq uen cy | Perc ent | Vali d Perc ent | Cum ulati ve Perc ent |
| Geldig | 12 | 44,4 | 44,4 | 44,4 |
| " Liga van de gouden draad" (Lega del filo d'oro) speciaal voor doofblinde mensen [www.legadelfilodoro.it](http://www.legadelfilodoro.it/) | 1 | 3,7 | 3,7 | 48,1 |
| Oostenrijkse Blindenunie | 1 | 3,7 | 3,7 | 51,9 |
| Stichting Kans voor Blinden (www.szansadlaniewidomych.org); Poolse Blindenvereniging (www.pzn.org.pl); Stichting Vis Maior (fundacjavismaior.pl) | 1 | 3,7 | 3,7 | 55,6 |
| Hilfsgemeinschaft (Zelfhulpgroep voor Blinden en Slechtzienden), Oostenrijkse Blindenbond, "Vereniging Oog en Oor", Blickkontakt (Visueel Contact - Zelfhulpgroep voor Zienden, Blinden en Blinden Slechtzienden), Instellingen voor sociale zekerheid voor blinden | 1 | 3,7 | 3,7 | 59,3 |
| https://oehtb.at/; https:// [www.blindenverband.at/;](http://www.blindenverband.at/%3B) https:// [www.assistenz24.at/;](http://www.assistenz24.at/%3B) https:// [www.inclusion24.com/](http://www.inclusion24.com/) | 1 | 3,7 | 3,7 | 63,0 |
| Instytut Tyflologiczny PZN, Polski ZwiÄ... zek Niewidomych, niepelnosprawni.org.pl, Fundacja Kultury Bez Barier, Fundacja Aktywizacja | 1 | 3,7 | 3,7 | 66,7 |
| Geen idee | 1 | 3,7 | 3,7 | 70,4 |
| Poolse Vereniging van Blinden  [www.pzn.org.pl](http://www.pzn.org.pl/) ; Oprichting van Poolse  [blinden www.trakt.org.pl](http://www.trakt.org.pl/) ; VIS Maior Stichting [www.fundacjavismaior.pl](http://www.fundacjavismaior.pl/) ; Oprichting van regionale ontwikkeling [www.firr.org.pl](http://www.firr.org.pl/) ; Vereniging voor blindenzorg; tal van andere organisaties die in het hele land actief zijn voor blinden en slechtzienden; | 1 | 3,7 | 3,7 | 74,1 |
| Poolse Blindenvereniging (www.pzn.org.pl); De Vereniging Doofblindheid (www.tpg.org.pl); Stichting Vis Maior (fundacjavismaior.pl); Brajlowka; Swiat wg Ludwika Braille'a; Stichting Trakt | 1 | 3,7 | 3,7 | 77,8 |
| Poolse Vereniging van Blinden; https://pzn.org.pl/ ; Chance for the Blind Foundation (NGO)<http://www.szansadlaniewidomych.org/> ; Werken voor de Blindenstichting (NG0); <http://www.fpdn.org.pl/> | 1 | 3,7 | 3,7 | 81,5 |
| Poolse Vereniging van Blinden; De Stichting voor Blinden en Slechtzienden "Trakt"; Stichting Vis Maior | 1 | 3,7 | 3,7 | 85,2 |
| PZN; FIRR, VIS MAIOR | 1 | 3,7 | 3,7 | 88,9 |
| usher-taubblind.at; usher-syndrom.at | 1 | 3,7 | 3,7 | 92,6 |
| www.bizeps.or.at; Oostenrijkse Blindenunie | 1 | 3,7 | 3,7 | 96,3 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 180 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| www.pzn.org.pl; www.fundacjavismaior.pl; | | 1 | 3,7 | 3,7 | 100,  0 |
|  | Totaal | 27 | 100,  0 | 100,  0 |  |

Tabel 80: eindgebruikersorganisaties die met name actief zijn voor blinden en slechtzienden (vrije tekst)

* + dienstverleners op de arbeidsmarkt

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Stakeholders: dienstverleners op de arbeidsmarkt | | | | | |
|  |  | Frequentie | Procent | Geldig percentage | Cumulatief percentage |
| Geldig | Niet gecontroleerd | 18 | 66,7 | 66,7 | 66,7 |
|  | Geruit | 9 | 33,3 | 33,3 | 100,0 |
|  | Totaal | 27 | 100,0 | 100,0 |  |

Tabel 81: arbeidsmarktdienstverleners

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Belanghebbenden: dienstverleners op de arbeidsmarkt (vrije tekst) | | | | |
|  | Freq uen cy | Perc ent | Vali d Perc ent | Cumula tief Percentage |
| Geldig | 18 | 66,7 | 66,7 | 66,7 |
| Assistentie op de werkplek | 1 | 3,7 | 3,7 | 70,4 |
| Oostenrijks Federaal Agentschap voor de Arbeidsmarkt (AMS); Instituut voor Beroeps- en Onderwijsrevalidatie (BBRZ); | 1 | 3,7 | 3,7 | 74,1 |
| BBRZ RISS | 1 | 3,7 | 3,7 | 77,8 |
| Stichting Kans voor Blinden (www.szansadlaniewidomych.org); Poolse Blindenvereniging (www.pzn.org.pl); Stichting Vis Maior (fundacjavismaior.pl);  [www.altix.pl](http://www.altix.pl/) | 1 | 3,7 | 3,7 | 81,5 |
| https:// [www.myability.org/](http://www.myability.org/) | 1 | 3,7 | 3,7 | 85,2 |
| Arbeidsbureau (Biuro Pracy) | 1 | 3,7 | 3,7 | 88,9 |
| Geen idee | 1 | 3,7 | 3,7 | 92,6 |
| Niet-gouvernementele organisaties die projecten uitvoeren met betrekking tot de tewerkstelling van mensen met een handicap; | 1 | 3,7 | 3,7 | 96,3 |
| Polski ZwiÄ... zek Niewidomych, Fundacja Kultury Bez Barier,  Fundacja Aktywizacja | 1 | 3,7 | 3,7 | 100,0 |
| Totaal | 27 | 100,  0 | 100,  0 |  |

Tabel 82: dienstverleners op de arbeidsmarkt (vrije tekst)

* + belangrijkste beleidsmaker(s)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Stakeholders: belangrijkste beleidsmaker (s) | | | | | |
|  |  | Frequentie | Procent | Geldig percentage | Cumulatief percentage |
| Geldig | Niet gecontroleerd | 18 | 66,7 | 66,7 | 66,7 |
|  | Geruit | 9 | 33,3 | 33,3 | 100,0 |
|  | Totaal | 27 | 100,0 | 100,0 |  |

Tabel 83: belangrijkste beleidsmaker (s)

Stakeholders: belangrijkste beleidsmaker(s) (vrije tekst)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 181 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Freq uen cy | | | Perce nt | Geldig perce nt | Cumulatief perce nt |
| Geldig | | 19 | 70,4 | 70,4 | 70,4 |
|  | Vereniging Hilfsgemeinschaft (Zelfhulp- en Lobbyinstelling voor Blinden en Slechtzienden in Oostenrijk), Ö– BR (Umbr | 1 | 3,7 | 3,7 | 74,1 |
| Jaroslaw Kaczynski | 1 | 3,7 | 3,7 | 77,8 |
| Misschien Poolse Blinde Unie? | 1 | 3,7 | 3,7 | 81,5 |
| Nationaal Fonds voor de rehabilitatie van gehandicapten (www.pfron.org.pl) | 1 | 3,7 | 3,7 | 85,2 |
| Ambtenaren van de afdelingen arbeid, gezin en sociaal beleid; van onderwijs- en financiële afdelingen; | 1 | 3,7 | 3,7 | 88,9 |
| Sejm en Senat; De Raad van Ministers; | 1 | 3,7 | 3,7 | 92,6 |
| woordvoerders gehandicapten van het Oostenrijkse parlement en de politieke partijen; Oostenrijkse federale advocaat voor gehandicapten - D | 1 | 3,7 | 3,7 | 96,3 |
| de gevolmachtigde van de regering voor personen met een handicap; | 1 | 3,7 | 3,7 | 100,0 |
| Totaal | 27 | 100,0 | 100,0 |  |

Tabel 84: belangrijkste beleidsmaker (s) (vrije tekst)

* + andere belangrijke stakeholders

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Stakeholders: andere belangrijke stakeholders | | | | | |
|  |  | Frequentie | Procent | Geldig percentage | Cumulatief percentage |
| Geldig | Niet gecontroleerd | 21 | 77,8 | 77,8 | 77,8 |
|  | Geruit | 6 | 22,2 | 22,2 | 100,0 |
|  | Totaal | 27 | 100,0 | 100,0 |  |

Tabel 85: andere belangrijke belanghebbenden

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Stakeholders: andere belangrijke stakeholders (vrije tekst) | | | | |
|  | Freq uen cy | Perce nt | Vali d Perc ent | Cum ulati ve Perc ent |
| Geldig | 21 | 77,8 | 77,8 | 77,8 |
| Bizeps.co.at; Oostenrijkse Blindenunie; Vereniging Hilfsgemeinschaft met alle verschillende afdelingen (bijv. Technische Bijstand etc.). | 1 | 3,7 | 3,7 | 81,5 |
| integriert studieren (JKU) | 1 | 3,7 | 3,7 | 85,2 |
| Lokale / regionale banenkantoren ; Plaatselijke centra van steun voor gezinnen; Thereapeutische workshops die gespecialiseerd zijn in hulp voor blinden (WTZ) d.w.z.:<http://www.tpdplock.pl/index.php/k2/wtz-niewidomi> ; <http://wtz.npn.com.pl/> | 1 | 3,7 | 3,7 | 88,9 |
| Geen idee | 1 | 3,7 | 3,7 | 92,6 |
| PFRON | 1 | 3,7 | 3,7 | 96,3 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 182 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| VIDEBIS | | 1 | 3,7 | 3,7 | 100,  0 |
|  | Totaal | 27 | 100,0 | 100,  0 |  |

Tabel 86: andere belangrijke belanghebbenden (vrije tekst)

1. Kunt u ons wijzen op de volgende belanghebbenden die werken voor / met blinden en slechtzienden in uw land?

Vink de juiste aan en geef ons een titel / naam, korte beschrijving en eventueel een URL naar de stakeholder

* als dat nog niet eerder is gedaan!
  + Ondersteuning bij persoonlijke en zakelijke bijstandsregelingen

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Steunregelingen: Steun bij persoonlijke en zakelijke bijstandsregelingen | | | | | |
|  |  | Frequentie | Procent | Geldig percentage | Cumulatief percentage |
| Geldig | Niet gecontroleerd | 16 | 59,3 | 61,5 | 61,5 |
|  | Geruit | 10 | 37,0 | 38,5 | 100,0 |
|  | Totaal | 26 | 96,3 | 100,0 |  |
| Vermist | Systeem | 1 | 3,7 |  |  |
| Totaal |  | 27 | 100,0 |  |  |

Tabel 87: Ondersteuning bij persoonlijke en zakelijke bijstandsregelingen

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Steunregelingen: Steun bij persoonlijke en zakelijke bijstandsregelingen (vrije tekst) | | | | |
|  | Fr eq ue nc y | Perc ent | Vali d Perc ent | Cumulatief perce nt |
| Geldig | 17 | 63,0 | 63,0 | 63,0 |
| Vereniging "Hilfsgemeinschaft", VIDEBIS (Bedrijfsbegeleiding en verkoop ondersteunende technologieën), ZIS Zinckgasse (basis- en middelbare school voor het opleiden van blinde en slechtziende leerlingen in inclusieve klassen) | 1 | 3,7 | 3,7 | 66,7 |
| Stichting Kans voor Blinden (www.szansadlaniewidomych.org); Poolse Blindenvereniging (www.pzn.org.pl); Stichting Vis Maior (fundacjavismaior.pl);  [www.altix.pl](http://www.altix.pl/) | 1 | 3,7 | 3,7 | 70,4 |
| Fundacion EENS; Fundacion Tecnologia Sociaal | 1 | 3,7 | 3,7 | 74,1 |
| GESDO Linz met hulp voor doofblinde personen | 1 | 3,7 | 3,7 | 77,8 |
| Jobcoach - werkzaam in projecten uitgevoerd door NGO's | 1 | 3,7 | 3,7 | 81,5 |
| geen permanente individuele ondersteuningsprogramma's die door de wet worden gegarandeerd; er zijn dergelijke programma's die worden uitgevoerd als onderdeel van projecten die door niet-gouvernementele organisaties uit openbare middelen worden uitgevoerd; | 1 | 3,7 | 3,7 | 85,2 |
| PFRON, Fundacja Aktywizacja, PZN, Vis Maior | 1 | 3,7 | 3,7 | 88,9 |
| Poolse Blinde Unie? | 1 | 3,7 | 3,7 | 92,6 |
| Agentschap voor sociale zekerheid (SMS) | 1 | 3,7 | 3,7 | 96,3 |
| Er is een Graduate programma; Individueel revalidatieprogramma; | 1 | 3,7 | 3,7 | 100,0 |
| Totaal | 27 | 100,  0 | 100,  0 |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 183 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

Tabel 88: Steunregelingen : Steun voor persoonlijke en zakelijke bijstandsregelingen (vrije tekst)

* + Voorlichtings- en (her)kwalificatieregelingen om blinden en slechtzienden voor te bereiden op de 1e arbeidsmarkt

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Steunregelingen: Voorlichtings- en (her)kwalificatieregelingen om blinden en slechtzienden voor te bereiden op de 1e... | | | | | |
|  |  | Frequentie | Procent | Geldig percentage | Cumulatief percentage |
| Geldig | Niet gecontroleerd | 20 | 74,1 | 76,9 | 76,9 |
|  | Geruit | 6 | 22,2 | 23,1 | 100,0 |
|  | Totaal | 26 | 96,3 | 100,0 |  |
| Vermist | Systeem | 1 | 3,7 |  |  |
| Totaal |  | 27 | 100,0 |  |  |

Tabel 89: Voorlichtings- en (her)kwalificatieregelingen ter voorbereiding van blinden en slechtzienden

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Steunregelingen: Voorlichtings- en (her)kwalificatieregelingen om blinden en slechtzienden voor te bereiden op de 1e... | | | | |
|  | Freq uen cy | Perc ent | Geldig perce nt | Cumulatief perce nt |
| Geldig | 21 | 77,8 | 77,8 | 77,8 |
| Fundacja aktywizacja, Agata SpaÅ'a - persoonlijke instructeur | 1 | 3,7 | 3,7 | 81,5 |
| Geen idee | 1 | 3,7 | 3,7 | 85,2 |
| geen van belang | 1 | 3,7 | 3,7 | 88,9 |
| beroepsopleidingen binnen projecten die door NGO's worden uitgevoerd; ondersteuning door touringcar: de mogelijkheid van stage voor personen die zijn ingeschreven bij plaatselijke arbeidsbureaus . ; https  ://warszawa.praca.gov.pl/osoby-z-niepelnosprawnoscia- poszukujace-pracy | 1 | 3,7 | 3,7 | 92,6 |
| Revalidatie- en opleidingscentrum in Bydgoszcz (www.oris.org.pl); Programma "Voorbereiding en uitvoering van het model van uitgebreide rehabilitatie die het betreden van de arbeidsmarkt mogelijk maakt", uitgevoerd door het Nationaal Fonds voor de revalidatie van gehandicapten met het socialezekerheidsorgaan (www.rehabilitacjakompleksowa.pfron.org.pl) | 1 | 3,7 | 3,7 | 96,3 |
| Het Graduate programma | 1 | 3,7 | 3,7 | 100,0 |
| Totaal | 27 | 100,  0 | 100,0 |  |

Tabel 90: Voorlichtings- en (her)kwalificatieregelingen ter voorbereiding van blinden en slechtzienden

(vrije tekst)

* + Steunregelingen en uitkeringen / financiële steun voor BEDRIJVEN die (ook) blinden en slechtzienden in dienst hebben?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Steunregelingen: Steunregelingen en voordelen/ financiële steun voor ONDERNEMINGEN die (ook) blinde en gedeeltelijk ... | | | | | |
|  |  | Frequentie | Procent | Geldig percentage | Cumulatief percentage |
| Geldig | Niet gecontroleerd | 14 | 51,9 | 53,8 | 53,8 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 184 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Geruit | | 12 | 44,4 | 46,2 | 100,0 |
|  | Totaal | 26 | 96,3 | 100,0 |  |
| OntbrekendSysteem | | 1 | 3,7 |  |  |
| Totaal | | 27 | 100,0 |  |  |

Tabel 91: Steunregelingen en voordelen / financiële steun voor ondernemingen

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Steunregelingen: Steunregelingen en voordelen/ financiële steun voor ONDERNEMINGEN die (ook) blinde en gedeeltelijk ... | | | | |
|  | Freq uen cy | Perc ent | Vali d Perc ent | Cum ulati ve Perc ent |
| Geldig | 16 | 59,3 | 59,3 | 59,3 |
| Cofinanciering van dienstensysteem | 1 | 3,7 | 3,7 | 63,0 |
| https:// [www.sod.pfron.org.pl/](http://www.sod.pfron.org.pl/) | 1 | 3,7 | 3,7 | 66,7 |
| Nationaal Fonds voor de rehabilitatie van gehandicapten (www.pfron.org.pl) | 1 | 3,7 | 3,7 | 70,4 |
| Nationaal Fonds voor de rehabilitatie van gehandicapten (www.pfron.org.pl) | 1 | 3,7 | 3,7 | 74,1 |
| Geen idee | 1 | 3,7 | 3,7 | 77,8 |
| payroll subsidies; ondersteuning bij het uitrusten van werkplekken; financiële steun voor sociale coöperaties; | 1 | 3,7 | 3,7 | 81,5 |
| overheidssubsidies en vermindering van dwangsommen (Ausgleichstaxe) | 1 | 3,7 | 3,7 | 85,2 |
| Terugbetaling van kosten voor aanpassing of wijziging van de werkplek voor personen met een handicap, terugbetaling van kosten van personeel dat personen met een handicap helpt, terugbetaling van een opleiding voor deze assistent, gedeeltelijke terugbetaling van salarissen en sociale verzekeringskosten, | 1 | 3,7 | 3,7 | 88,9 |
| Agentschap voor sociale zekerheid | 1 | 3,7 | 3,7 | 92,6 |
| Staatsfonds voor de rehabilitatie van gehandicapten; | 1 | 3,7 | 3,7 | 96,3 |
| www.pfron.org.pl; | 1 | 3,7 | 3,7 | 100,  0 |
| Totaal | 27 | 100,  0 | 100,  0 |  |

Tabel 92: Steunregelingen en voordelen / financiële steun voor ondernemingen (vrije tekst)

* + Specifieke / inclusieve nieuwe arbeidsmarktinstrumenten (bijv. websites die bedrijven en blinde / slechtziende werkzoekenden verbinden )?

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Steunregelingen: Specifieke / inclusieve nieuwe arbeidsmarktinstrumenten (bijv. websites die bedrijven verbinden en blinden / gedeeltelijke ... | | | | |
|  | Frequentie | Procent | Geldig percentage | Cumulatief percentage |
| Geldig | 24 | 88,9 | 88,9 | 88,9 |
| verschillende facebookgroepen | 1 | 3,7 | 3,7 | 92,6 |
| <http://aktywizacja.org.pl/> | 1 | 3,7 | 3,7 | 96,3 |
| Geen idee | 1 | 3,7 | 3,7 | 100,0 |
| Totaal | 27 | 100,0 | 100,0 |  |

Tabel 93: Specifieke / inclusieve nieuwe arbeidsmarktinstrumenten

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 185 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

* + Andere gerelateerde steunregelingen voor blinden en slechtzienden in uw land?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Steunregelingen: Andere gerelateerde steunregelingen voor blinden en slechtzienden in uw land? | | | | | |
|  |  | Frequentie | Procent | Geldig percentage | Cumulatief percentage |
| Geldig | Niet gecontroleerd | 22 | 81,5 | 84,6 | 84,6 |
|  | Geruit | 4 | 14,8 | 15,4 | 100,0 |
|  | Totaal | 26 | 96,3 | 100,0 |  |
| Vermist | Systeem | 1 | 3,7 |  |  |
| Totaal |  | 27 | 100,0 |  |  |

Tabel 94: Andere gerelateerde steunregelingen

Steunregelingen: Andere gerelateerde steunregelingen voor blinden en slechtzienden in uw land? (vrije tekst)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Freq uen cy | | | Pe rc en t | Vali d Perc ent | Cum ulati ve Perc ent |
| Geldig | | 24 | 88 | 88,9 | 88,9 |
|  |  | ,9 |
| "Aktywny Absolwent" (PZN/PFRON) | 1 | 3,  7 | 3,7 | 92,6 |
| Vormen van bijstand voor werklozen met een handicap: 1. Stages gehandicapte werkzoekenden die zijn ingeschreven bij een plaatselijk arbeidsbureau, personen met een handicap zonder werk (Nationaal Fonds voor de revalidatie van gehandicapten), betaalde stages de som van 120% van de werkloosheidsuitkeringen, volgens art. 2, art. 53. Besluit nr. 6 betreffende de bevordering van de werkgelegenheid en de instellingen van de arbeidsmarkt ; 2. Interventieacties: voor werknemers die op zoek zijn naar gehandicapte werklozen, gericht op werklozen met een handicap (FRON), gedeeltelijke terugbetaling van salarissen voor een periode van 6, 12, 18 of 24 maanden tot het bedrag van de werkloosheidsuitkeringen, ook sociale verzekeringskosten. ; 3. Opleidingen: voor gehandicapten, geregistreerde werklozen die op zoek zijn naar werk, gericht op personen met een handicap die werkloos zijn , gefinancierd door PFRON, mogen de opleidingskosten niet hoger zijn dan de bedrag 10 keer groter dan een gemiddeld salaris, er wordt geen beurs betaald. ; 4. Financiële steun voor de oprichting van een eigen bedrijf, landbouwactiviteit of sociale coöperatie: | 1 | 3,  7 | 3,7 | 96,3 |
| Geen idee | 1 | 3, | 3,7 | 100, |
| 7 | 0 |
| Totaal | 27 | 10 | 100, |  |
| 0, | 0 |
| 0 |

Tabel 95: Andere verwante steunregelingen (vrije tekst)

1. Kunt u ons wijzen op de relevante wetgeving, beleid en richtlijnen voor blinden en gedeeltelijk?

ziende mensen in uw land op...

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 186 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

Vink de juiste aan en geef ons een titel / naam, korte beschrijving en eventueel een URL naar de stakeholder

* als dat nog niet eerder is gedaan!
  + Sociale zekerheid en maatregelen

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Beleidskader: sociale zekerheidsdiensten en maatregelen | | | | | |
|  |  | Frequentie | Procent | Geldig percentage | Cumulatief percentage |
| Geldig | Niet gecontroleerd | 18 | 66,7 | 72,0 | 72,0 |
|  | Geruit | 7 | 25,9 | 28,0 | 100,0 |
|  | Totaal | 25 | 92,6 | 100,0 |  |
| Vermist | Systeem | 2 | 7,4 |  |  |
| Totaal |  | 27 | 100,0 |  |  |

Tabel 96: sociale zekerheid en maatregelen

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Beleidskader: sociale zekerheidsdiensten en maatregelen (vrije tekst) | | | | |
|  | Freq uen cy | Perc ent | Geldig perce nt | Cum ulati ve Perc ent |
| Geldig | 21 | 77,8 | 77,8 | 77,8 |
| Fonds Social Vienna FSW; Agentschap voor sociale zekerheid (SMS); Provinciale overheden en departementen fo | 1 | 3,7 | 3,7 | 81,5 |
| Geen idee | 1 | 3,7 | 3,7 | 85,2 |
| Pensioenwet | 1 | 3,7 | 3,7 | 88,9 |
| Socialezekerheids- en pensioenstelsel (ASVG) - diensten voor beroepsrevalidatie | 1 | 3,7 | 3,7 | 92,6 |
| De wet van 17 december 1998 betreffende de pensioenen van het sociaal verzekeringsfonds; De wet van 12 maart 2004 betreffende de sociale bijstand; | 1 | 3,7 | 3,7 | 96,3 |
| De Wet op het sociaal pensioen; De wet op de sociale uitkeringen van het socialezekerheidsstelsel ; De wet op de gezinsbijslagen | 1 | 3,7 | 3,7 | 100,  0 |
| Totaal | 27 | 100,  0 | 100,0 |  |

Tabel 97: sociale zekerheid en maatregelen (vrije tekst)

* + Levering en financiering van ondersteunende technologieën

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Beleidskader: levering en financiering van ondersteunende technologieën | | | | | |
|  |  | Frequentie | Procent | Geldig percentage | Cumulatief percentage |
| Geldig | Niet gecontroleerd | 16 | 59,3 | 64,0 | 64,0 |
|  | Geruit | 9 | 33,3 | 36,0 | 100,0 |
|  | Totaal | 25 | 92,6 | 100,0 |  |
| Vermist | Systeem | 2 | 7,4 |  |  |
| Totaal |  | 27 | 100,0 |  |  |

Tabel 98: levering en financiering van ondersteunende technologieën

Beleidskader: levering en financiering van ondersteunende technologieën (vrije tekst)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 187 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Freq uen cy | | | Perce nt | Geldig perce nt | Cumulatief perce nt |
| Geldig | | 19 | 70,4 | 70,4 | 70,4 |
|  | https://pzn.org.pl/programy-dla-niewidomych-dotyczace- zakupu-i-naprawy-sprzetu/ ("Aktywny SamorzÄ... d") | 1 | 3,7 | 3,7 | 74,1 |
| https:// [www.sozialministeriumservice.at/](http://www.sozialministeriumservice.at/) | 1 | 3,7 | 3,7 | 77,8 |
| Geen idee | 1 | 3,7 | 3,7 | 81,5 |
| NERGENS! | 1 | 3,7 | 3,7 | 85,2 |
| Subsidies voor beroepsrevalidatie binnen de sociale zekerheid en welzijnsdienst (SMS) | 1 | 3,7 | 3,7 | 88,9 |
| Taken van het Staatsfonds voor de Revalidatie van Gehandicapten; ondersteuningsprogramma's, waaronder SOD, de "Active-Self government" | 1 | 3,7 | 3,7 | 92,6 |
| De wet van 27 augustus 1997 betreffende de beroeps- en sociale rehabilitatie en de tewerkstelling van gehandicapten ; | 2 | 7,4 | 7,4 | 100,0 |
| Totaal | 27 | 100,0 | 100,0 |  |

Tabel 99: verstrekking en financiering van ondersteunende technologieën (vrije tekst)

* + Persoonlijke begeleiding (op school / permanente educatie , op het werk en in de vrije tijd)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Beleidskader: persoonlijke begeleiding (op school / permanente educatie, op het werk en in de vrije tijd) | | | | | |
|  |  | Frequentie | Procent | Geldig percentage | Cumulatief percentage |
| Geldig | Niet gecontroleerd | 19 | 70,4 | 76,0 | 76,0 |
|  | Geruit | 6 | 22,2 | 24,0 | 100,0 |
|  | Totaal | 25 | 92,6 | 100,0 |  |
| Vermist | Systeem | 2 | 7,4 |  |  |
| Totaal |  | 27 | 100,0 |  |  |

Tabel 100: persoonlijke begeleiding (op school/ bij- en nascholing, op het werk en in de vrije tijd)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Beleidskader: persoonlijke assistentie (op school / permanente educatie, op het werk en in de vrije tijd) (vrije tekst) | | | | |
|  | Freq uen cy | Perc ent | Vali d Perc ent | Cum ulati ve Perc ent |
| Geldig | 23 | 85,2 | 85,2 | 85,2 |
| Nonnen in Laski bij Warschau - steun voor een katholieke orde | 1 | 3,7 | 3,7 | 88,9 |
| Scholen in Polen ontvangen geld van de staat voor elke leerling; het bedrag van het ontvangen geld wordt verhoogd in het geval van een leerling met een handicap; het geld kan worden besteed aan het in dienst nemen van een leraar om een gehandicapte leerling te helpen; in sommige steden kunnen personen met een handicap persoonlijke assistenten inschakelen | 1 | 3,7 | 3,7 | 92,6 |
| Het "Student" programma is momenteel de tweede module van het "Active-Self government" programma | 1 | 3,7 | 3,7 | 96,3 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 188 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| de wet van 14 december 2016 onderwijsrecht; wet van 27 augustus 1997 betreffende de beroeps- en sociale rehabilitatie en de tewerkstelling van gehandicapten; | | 1 | 3,7 | 3,7 | 100,  0 |
|  | Totaal | 27 | 100,  0 | 100,  0 |  |

Tabel 101: persoonlijke assistentie (op school / bij- en nascholing , op het werk en in de vrije tijd) (vrije tekst)

* + Onderwijs (inclusief / speciaal, op alle niveaus)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Beleidskader: onderwijs (inclusief / speciaal, op alle niveaus) | | | | | |
|  |  | Frequentie | Procent | Geldig percentage | Cumulatief percentage |
| Geldig | Niet gecontroleerd | 22 | 81,5 | 88,0 | 88,0 |
|  | Geruit | 3 | 11,1 | 12,0 | 100,0 |
|  | Totaal | 25 | 92,6 | 100,0 |  |
| Vermist | Systeem | 2 | 7,4 |  |  |
| Totaal |  | 27 | 100,0 |  |  |

Tabel 102: onderwijs (inclusief / speciaal, op alle niveaus)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Beleidskader: onderwijs (inclusief / speciaal, op alle niveaus) (vrije tekst) | | | | |
|  | Fr eq ue nc y | Perc ent | Vali d Perc ent | Cum ulati ve Perc ent |
| Geldig | 24 | 88,9 | 88,9 | 88,9 |
| https://bon.uw.edu.pl/kontakt/ (Uniwersytet Warszawski) | 1 | 3,7 | 3,7 | 92,6 |
| REGELING VAN DE MINISTER VAN NATIONAAL ONDERWIJS van 9  augustus 2017 over de voorwaarden voor het organiseren van onderwijs, opvoeding en zorg voor gehandicapte kinderen en jongeren, sociaal onaangepast en met het risico op sociale onaangepastheid; | 1 | 3,7 | 3,7 | 96,3 |
| De wet van 14 december 2016 tot het onderwijsrecht ; | 1 | 3,7 | 3,7 | 100,  0 |
| Totaal | 27 | 100,  0 | 100,  0 |  |

Tabel 103: onderwijs (inclusief / speciaal, op alle niveaus) (vrije tekst)

* + tewerkstelling (zelfstandige, 1e, 2e arbeidsmarkt , ondersteund / beschut)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Beleidskader: werkgelegenheid (zelfstandige, 1e, 2e arbeidsmarkt, ondersteund / beschut) | | | | | |
|  |  | Frequentie | Procent | Geldig percentage | Cumulatief percentage |
| Geldig | Niet gecontroleerd | 19 | 70,4 | 76,0 | 76,0 |
|  | Geruit | 6 | 22,2 | 24,0 | 100,0 |
|  | Totaal | 25 | 92,6 | 100,0 |  |
| Vermist | Systeem | 2 | 7,4 |  |  |
| Totaal |  | 27 | 100,0 |  |  |

Tabel 104: tewerkstelling (zelfstandigen, 1e, 2e arbeidsmarkt , ondersteund / beschut)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 189 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Beleidskader: werkgelegenheid (zelfstandige, 1e, 2e arbeidsmarkt, ondersteund / beschut) (vrije tekst) | | | | |
|  | Freq uen cy | Perc ent | Vali d Perc ent | Cumulatief perce nt |
| Geldig | 22 | 81,5 | 81,5 | 81,5 |
| Disability Employment Act - Federale wet op de beroepsinsluiting van mensen met een handicap ("Behinderteneinstellungsgesetz") | 1 | 3,7 | 3,7 | 85,2 |
| https:// [www.pfron.org.pl/fileadmin/ftp/Dobre\_praktyki/UE/W](http://www.pfron.org.pl/fileadmin/ftp/Dobre_praktyki/UE/W) sparcie\_osob\_niewidomych\_na\_rynku\_pracy\_II.pdf | 1 | 3,7 | 3,7 | 88,9 |
| De wet van 27 augustus 1997 betreffende de beroeps- en sociale rehabilitatie en de tewerkstelling van gehandicapten ; | 1 | 3,7 | 3,7 | 92,6 |
| De wet van 27 augustus 1997 betreffende de beroeps- en sociale rehabilitatie en de tewerkstelling van gehandicapten; De wet van 20 april 2004 betreffende de bevordering van de werkgelegenheid en de instellingen voor de arbeidsmarkt; | 1 | 3,7 | 3,7 | 96,3 |
| De Wet op de sociale en beroepsrevalidatie | 1 | 3,7 | 3,7 | 100,0 |
| Totaal | 27 | 100,  0 | 100,  0 |  |

Tabel 105: tewerkstelling (zelfstandige, 1e, 2e arbeidsmarkt , ondersteund / beschut) (vrije tekst)

* + anti/non – discriminatie

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Beleidskader: anti/ non discriminatie | | | | | |
|  |  | Frequentie | Procent | Geldig percentage | Cumulatief percentage |
| Geldig | Niet gecontroleerd | 20 | 74,1 | 80,0 | 80,0 |
|  | Geruit | 5 | 18,5 | 20,0 | 100,0 |
|  | Totaal | 25 | 92,6 | 100,0 |  |
| Vermist | Systeem | 2 | 7,4 |  |  |
| Totaal |  | 27 | 100,0 |  |  |

Tabel 106: Beleidskader: anti / non-discriminatie

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Beleidskader: anti/ non discriminatie (vrije tekst) | | | | |
|  | Freq uen cy | Perc ent | Vali d Perc ent | Cum ulati ve Perc ent |
| Geldig | 23 | 85,2 | 85,2 | 85,2 |
| "Bizeps", Ö–AR - Oostenrijkse Raad voor Revalidatie, Gehandicaptenraad, Klagsverband (Geschillenvereniging van NGO's tegen Discriminatie), Monitoringausschuss (Vereniging die toezicht houdt op discriminatie, toegankelijkheid en gelijkheid van gehandicapten) | 1 | 3,7 | 3,7 | 88,9 |
| Disability Advocate volgens §13 van de federale wet op de gelijkheid van mensen met een handicap (BGStG); §§ 13b ff Federal Charta on People with Disabilities (BBG) | 1 | 3,7 | 3,7 | 92,6 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 190 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| De wet van 26 juni 1974 - Arbeidswetboek; De wet van 3 december 2010 tot uitvoering van bepaalde bepalingen van de Europese Unie op het gebied van gelijke behandeling; Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap; | | 1 | 3,7 | 3,7 | 96,3 |
|  | Er is geen enkele vorm van discriminatie in Polen, en absoluut geen van blinden en slechtzienden. | 1 | 3,7 | 3,7 | 100,  0 |
| Totaal | 27 | 100,  0 | 100,  0 |  |

Tabel 107 : Beleidskader: anti / non-discriminatie (vrije tekst)

* + toegankelijkheid

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Beleidskader: toegankelijkheid | | | | | |
|  |  | Frequentie | Procent | Geldig percentage | Cumulatief percentage |
| Geldig | Niet gecontroleerd | 15 | 55,6 | 60,0 | 60,0 |
|  | Geruit | 10 | 37,0 | 40,0 | 100,0 |
|  | Totaal | 25 | 92,6 | 100,0 |  |
| Vermist | Systeem | 2 | 7,4 |  |  |
| Totaal |  | 27 | 100,0 |  |  |

Tabel 108: toegankelijkheid

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Beleidskader: toegankelijkheid (vrije tekst) | | | | |
|  | Freq uen cy | Perc ent | Geldig perce nt | Cum ulati ve Perc ent |
| Geldig | 18 | 66,7 | 66,7 | 66,7 |
| "Bizeps", Ö–AR - Oostenrijkse Raad voor Revalidatie, Gehandicaptenraad, Klagsverband (Geschillenvereniging van NGO's tegen Discriminatie), Monitoringausschuss (Vereniging die toezicht houdt op discriminatie, toegankelijkheid en gelijkheid van gehandicapten) | 1 | 3,7 | 3,7 | 70,4 |
| Wet van 4 april 2019 betreffende de digitale beschikbaarheid van websites en mobiele applicaties van openbare lichamen; De WET van 19 juli 2019 betreffende het waarborgen van de toegankelijkheid voor mensen met bijzondere behoeften; | 1 | 3,7 | 3,7 | 74,1 |
| Federale wet op webtoegankelijkheid (WZG) | 1 | 3,7 | 3,7 | 77,8 |
| <http://orka.sejm.gov.pl/proc8.nsf/ustawy/3579_u.htm> | 1 | 3,7 | 3,7 | 81,5 |
| Italiaanse Blindenunie - [www.uiciechi.it](http://www.uiciechi.it/) | 1 | 3,7 | 3,7 | 85,2 |
| Geen idee | 1 | 3,7 | 3,7 | 88,9 |
| Het programma "Accessibility Plus" is een pakket van wettelijke oplossingen, onder andere Wet op de beschikbaarheid van websites en mobiele applicaties vanaf 4 april 2019. | 1 | 3,7 | 3,7 | 92,6 |
| De wet op de bijzondere rechten voor personen met het niveau van ernstige handicaps | 1 | 3,7 | 3,7 | 96,3 |
| Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap; De wet van 4 april 2019 betreffende de digitale beschikbaarheid van websites en mobiele applicaties van openbare instellingen; De wet van 19 juli 2019. over het waarborgen van de toegankelijkheid voor mensen met speciale behoeften; De wet van 7 juli 1994 - Bouwwet; De wet van 7 februari 1994 betreffende het auteursrecht en de naburige rechten; | 1 | 3,7 | 3,7 | 100,  0 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 191 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Totaal | 27 | 100,  0 | 100,0 |  |

Tabel 109: toegankelijkheid (vrije tekst)

* + andere relevante gebieden voor blinden en slechtzienden in uw land

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Beleidskader: andere relevante gebieden voor blinden en slechtzienden in uw land | | | | | |
|  |  | Frequentie | Procent | Geldig percentage | Cumulatief percentage |
| Geldig | Niet gecontroleerd | 24 | 88,9 | 96,0 | 96,0 |
|  | Geruit | 1 | 3,7 | 4,0 | 100,0 |
|  | Totaal | 25 | 92,6 | 100,0 |  |
| Vermist | Systeem | 2 | 7,4 |  |  |
| Totaal |  | 27 | 100,0 |  |  |

Tabel 110: andere relevante gebieden voor blinden en slechtzienden in uw land

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Beleidskader: andere relevante gebieden voor blinden en slechtzienden in uw land (vrije tekst) | | | | |
|  | Frequentie | Procent | Geldig percentage | Cumulatief percentage |
| Geldig | 26 | 96,3 | 96,3 | 96,3 |
| Geen idee | 1 | 3,7 | 3,7 | 100,0 |
| Totaal | 27 | 100,0 | 100,0 |  |

Tabel 111: andere relevante gebieden voor blinden en slechtzienden in uw land (vrije tekst)

1. Is er nog iets anders – afgezien van de reeds beantwoorde vragen – die u ons wilt laten weten met betrekking tot onderwijs en tewerkstelling van blinde en slechtziende mensen in uw land?

 \_ \_

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Al het andere: [01] | | | | |
|  | Freq uen cy | Perc ent | Vali d Perc ent | Cum ulati ve Perc ent |
| Geldig | 25 | 92,6 | 92,6 | 92,6 |
| Zorg ook voor doofblinde mensen die niet kunnen zien EN herar (zijn ist vanaf de geboorte of verworven gedurende het hele leven) - vergeet ze alsjeblieft niet! | 1 | 3,7 | 3,7 | 96,3 |
| deze vragen zijn in mijn ogen meer een kwestie van deskresearch dan een enquête. tot de laatste pagina is er geen mogelijkheid om aan te geven of een respondent zelf gehandicapt is, Er moet een duidelijk onderscheid worden gemaakt tussen blind en slechtziend personen met een beperking , maar men kan die twee groepen niet echt met elkaar vergelijken. een duidelijke absurditeit | 1 | 3,7 | 3,7 | 100,  0 |
| Totaal | 27 | 100,  0 | 100,  0 |  |

Tabel 112: Al het andere: [01]

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 192 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

Demografische Details\_Text

Dit laatste deel is om wat basisdemografie te vragen. Let op:

Zoals bij de hele vragenlijst worden alle antwoorden, opmerkingen en gegevens geanonimiseerd en op een beveiligde server opgeslagen, alleen gebruikt voor onderzoek binnen het project RADAR en verwijderd na voltooiing van de werk in dit project.

1. Wat is je geboortejaar?

Geboortejaar: \_

Geboortejaar

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Frequentie | | | Procent | Geldig percentage | Cumulatief percentage |
| Geldig | | 8 | 29,6 | 29,6 | 29,6 |
|  | 1958 | 1 | 3,7 | 3,7 | 33,3 |
| 1965 | 2 | 7,4 | 7,4 | 40,7 |
| 1968 | 1 | 3,7 | 3,7 | 44,4 |
| 1969 | 2 | 7,4 | 7,4 | 51,9 |
| 1974 | 3 | 11,1 | 11,1 | 63,0 |
| 1978 | 1 | 3,7 | 3,7 | 66,7 |
| 1979 | 4 | 14,8 | 14,8 | 81,5 |
| 1980 | 1 | 3,7 | 3,7 | 85,2 |
| 1983 | 1 | 3,7 | 3,7 | 88,9 |
| 1985 | 2 | 7,4 | 7,4 | 96,3 |
| 1991 | 1 | 3,7 | 3,7 | 100,0 |
| Totaal | 27 | 100,0 | 100,0 |  |

Tabel 113: Geboortejaar

1. Wat is je geslacht?
   * Vrouwelijk
   * Mannelijk
   * Divers
   * Ik wil niet antwoorden

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Geslacht** | | | | | |
|  |  | Frequentie | Procent | Geldig percentage | Cumulatief percentage |
| Geldig | vrouwelijk | 10 | 37,0 | 52,6 | 52,6 |
|  | mannelijk | 9 | 33,3 | 47,4 | 100,0 |
|  | Totaal | 19 | 70,4 | 100,0 |  |
| Vermist | Niet beantwoord | 4 | 14,8 |  |  |
|  | Ik wil niet antwoorden. | 1 | 3,7 |  |  |
|  | Systeem | 3 | 11,1 |  |  |
|  | Totaal | 8 | 29,6 |  |  |
| Totaal |  | 27 | 100,0 |  |  |

Tabel 114: geslacht

1. Hoe zou u uw niveau van zicht / visie beoordelen?

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 193 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

Vink het juiste niveau aan!

* + Juridisch blind
  + Grens tussen blinden en slechtzienden
  + Slechtzienden
  + Slechtzienden

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Handicap | | | | | |
|  |  | Frequentie | Procent | Geldig percentage | Cumulatief percentage |
| Geldig | Juridisch blind | 6 | 22,2 | 31,6 | 31,6 |
|  | Grens tussen blinden en slechtzienden | 1 | 3,7 | 5,3 | 36,8 |
|  | Slechtzienden | 1 | 3,7 | 5,3 | 42,1 |
|  | Slechtzienden | 8 | 29,6 | 42,1 | 84,2 |
|  | Ander | 3 | 11,1 | 15,8 | 100,0 |
|  | Totaal | 19 | 70,4 | 100,0 |  |
| Vermist | Niet beantwoord | 5 | 18,5 |  |  |
|  | Systeem | 3 | 11,1 |  |  |
|  | Totaal | 8 | 29,6 |  |  |
| Totaal |  | 27 | 100,0 |  |  |

Tabel 115: beoordeel uw zichtniveau / zichtniveau

* + Ander

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Handicap: Overige**,** | | | | |
|  | Freq uen cy | Perc ent | Vali d Perc ent | Cum ulati ve Perc ent |
| Geldig | 24 | 88,9 | 88,9 | 88,9 |
| groot zichtdefect | 1 | 3,7 | 3,7 | 92,6 |
| Ik heb totaal niets met de blinde wereld te maken, godzijdank . Maar ik ben me ervan bewust , vandaar mijn bijdrage. | 1 | 3,7 | 3,7 | 96,3 |
| taubblind | 1 | 3,7 | 3,7 | 100,  0 |
| Totaal | 27 | 100,  0 | 100,  0 |  |

Tabel 116: Handicap: Overige

1. Wat is je (hoogste) opleidingsniveau ?

Selecteer het hoogste kwalificatieniveau dat u hebt behaald.

* + School afgemaakt zonder kwalificaties
  + Nog op school
  + Einddiploma secundair onderwijs
  + Middelbare schooldiploma / diploma secundair onderwijs of gelijkwaardig
  + Afgeronde stage
  + Beroeps baccalaureaat diploma, beroepssecundair diploma
  + Toelatingsbevoegdheid hoger onderwijs

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 194 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

* + Bachelor's degree
  + Master's degree

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **hoogste kwalificatieniveau** | | | | | |
|  |  | Fr eq ue nc y | Perc ent | Geldig perce nt | Cum ulativ e Perce nt |
| Geldig | Einddiploma secundair onderwijs | 1 | 3,7 | 4,8 | 4,8 |
|  | Middelbare schooldiploma / diploma secundair onderwijs of gelijkwaardig | 2 | 7,4 | 9,5 | 14,3 |
|  | Beroeps baccalaureaat diploma, beroepssecundair diploma | 1 | 3,7 | 4,8 | 19,0 |
|  | Bachelor's degree | 1 | 3,7 | 4,8 | 23,8 |
|  | Master's degree | 13 | 48,1 | 61,9 | 85,7 |
|  | Andere graad - voer in: | 3 | 11,1 | 14,3 | 100,0 |
|  | Totaal | 21 | 77,8 | 100,0 |  |
| Vermist | Niet beantwoord | 3 | 11,1 |  |  |
|  | Systeem | 3 | 11,1 |  |  |
|  | Totaal | 6 | 22,2 |  |  |
| Totaal |  | 27 | 100,  0 |  |  |

Tabel 117: hoogste kwalificatieniveau

* + Andere graad - gelieve te vermelden

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Andere graad - gelieve in te voeren | | | | |
|  | Frequentie | Procent | Geldig percentage | Cumulatief percentage |
| Geldig | 25 | 92,6 | 92,6 | 92,6 |
| Habilitation | 1 | 3,7 | 3,7 | 96,3 |
| postdoctorale studies | 1 | 3,7 | 3,7 | 100,0 |
| Totaal | 27 | 100,0 | 100,0 |  |

Tabel 118: hoogste kwalificatieniveau

1. Met welke stakeholdergroep zou je je identificeren?

Vink alles aan!

* + Eindgebruikers

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Stakeholder\_Group: Eindgebruikers | | | | | |
|  |  | Frequentie | Procent | Geldig percentage | Cumulatief percentage |
| Geldig | Niet gecontroleerd | 13 | 48,1 | 54,2 | 54,2 |
|  | Geruit | 11 | 40,7 | 45,8 | 100,0 |
|  | Totaal | 24 | 88,9 | 100,0 |  |
| Vermist | Systeem | 3 | 11,1 |  |  |
| Totaal |  | 27 | 100,0 |  |  |

Tabel 119: Stakeholder\_Group: Eindgebruikers

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 195 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

* + Werkgever / een bedrijf dat mensen inhuurt (waaronder blinden en slechtzienden)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Stakeholder\_Group: Werkgever / een bedrijf dat mensen inhuurt (waaronder blinden en slechtzienden) | | | | | |
|  |  | Frequentie | Procent | Geldig percentage | Cumulatief percentage |
| Geldig | Niet gecontroleerd | 16 | 59,3 | 66,7 | 66,7 |
|  | Geruit | 8 | 29,6 | 33,3 | 100,0 |
|  | Totaal | 24 | 88,9 | 100,0 |  |
| Vermist | Systeem | 3 | 11,1 |  |  |
| Totaal |  | 27 | 100,0 |  |  |

Tabel 120: Werkgever / een bedrijf dat mensen in dienst neemt

* + Beleidsvorming / overheidsinstelling

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Stakeholder\_Group: Beleidsmaker / overheidsinstelling | | | | | |
|  |  | Frequentie | Procent | Geldig percentage | Cumulatief percentage |
| Geldig | Niet gecontroleerd | 20 | 74,1 | 83,3 | 83,3 |
|  | Geruit | 4 | 14,8 | 16,7 | 100,0 |
|  | Totaal | 24 | 88,9 | 100,0 |  |
| Vermist | Systeem | 3 | 11,1 |  |  |
| Totaal |  | 27 | 100,0 |  |  |

Tabel 121: Beleidsmaker

* + Publiek / privé-opvoeder die werkt met blinde en slechtziende leerlingen

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Stakeholder\_Group: Publiek / privé opvoeder die werkt met blinde en slechtziende leerlingen | | | | | |
|  |  | Frequentie | Procent | Geldig percentage | Cumulatief percentage |
| Geldig | Niet gecontroleerd | 22 | 81,5 | 91,7 | 91,7 |
|  | Geruit | 2 | 7,4 | 8,3 | 100,0 |
|  | Totaal | 24 | 88,9 | 100,0 |  |
| Vermist | Systeem | 3 | 11,1 |  |  |
| Totaal |  | 27 | 100,0 |  |  |

Tabel 122: Publiek / privaat opvoeder

* + Lobbyen / Zelfvertegenwoordigingsgroep / vereniging (van blinden en slechtzienden)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Stakeholder\_Group: Lobbyen / Zelfvertegenwoordigingsgroep / vereniging (van blinden en slechtzienden ) | | | | | |
|  |  | Frequentie | Procent | Geldig percentage | Cumulatief percentage |
| Geldig | Niet gecontroleerd | 18 | 66,7 | 75,0 | 75,0 |
|  | Geruit | 6 | 22,2 | 25,0 | 100,0 |
|  | Totaal | 24 | 88,9 | 100,0 |  |
| Vermist | Systeem | 3 | 11,1 |  |  |
| Totaal |  | 27 | 100,0 |  |  |

Tabel 123: Lobbyen / Zelfvertegenwoordigingsgroep / vereniging

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 196 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

* + Niet/gouvernementele dienstverlener op de arbeidsmarkt

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Stakeholder\_Group: Niet/gouvernementele dienstverlener op de arbeidsmarkt | | | | | |
|  |  | Frequentie | Procent | Geldig percentage | Cumulatief percentage |
| Geldig | Niet gecontroleerd | 19 | 70,4 | 79,2 | 79,2 |
|  | Geruit | 5 | 18,5 | 20,8 | 100,0 |
|  | Totaal | 24 | 88,9 | 100,0 |  |
| Vermist | Systeem | 3 | 11,1 |  |  |
| Totaal |  | 27 | 100,0 |  |  |

Tabel 124 : Niet-gouvernementele dienstverlener op de arbeidsmarkt

* + Ander...

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Stakeholder\_Group: Overig... | | | | | |
|  |  | Frequentie | Procent | Geldig percentage | Cumulatief percentage |
| Geldig | Niet gecontroleerd | 22 | 81,5 | 91,7 | 91,7 |
|  | Geruit | 2 | 7,4 | 8,3 | 100,0 |
|  | Totaal | 24 | 88,9 | 100,0 |  |
| Vermist | Systeem | 3 | 11,1 |  |  |
| Totaal |  | 27 | 100,0 |  |  |

Tabel 125: Stakeholder\_Group: Overige...

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Stakeholder\_Group: Overig... (vrije tekst) | | | | |
|  | Frequentie | Procent | Geldig percentage | Cumulatief percentage |
| Geldig | 25 | 92,6 | 92,6 | 92,6 |
| Freelancer | 1 | 3,7 | 3,7 | 96,3 |
| Aanbieder van beroepsonderwijs en -opleiding | 1 | 3,7 | 3,7 | 100,0 |
| Totaal | 27 | 100,0 | 100,0 |  |

Tabel 126: Stakeholder\_Group: Overige... (vrije tekst)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Interactie | | | | | |
|  |  | Frequentie | Procent | Geldig percentage | Cumulatief percentage |
| Geldig | ja | 26 | 96,3 | 100,0 | 100,0 |
| Vermist | Niet beantwoord | 1 | 3,7 |  |  |
| Totaal |  | 27 | 100,0 |  |  |

Tabel 127: Interactie met deelnemers

Wij willen u hartelijk danken voor uw hulp. Wij danken u voor het afronden van dit consult en voor het delen van uw ervaringen en kennis met ons!

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 197 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |



De volgende disclaimer wordt toegevoegd aan de binnenpagina's van de publicaties en studies die zijn geschreven door externe onafhankelijke instanties met steun van de Europese Commissie:

|  |  |
| --- | --- |
| **BG** | Подкрепата на Европейската комисия за изготвянето на настоящата публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява гледните точки само на авторите и не може да се търси отговорност от Комисията за всяка употреба, която може да бъде използвана за информацията, съдържаща се в нея. |
| **CS** | Podpora Evropské komise při tvorbě této publikace nepředstavuje souhlas s obsahem, který odráží pouze názory autorů, a Komise nemůže být zodpovědná za jakékoliv využití informací obsažených v této publikaci. |
| **DA** | Europa-Kommissionens støtte til produktionen af denne publikation udgør ikke en godkendelse af indholdet, som kun afspejler forfatternes egne synspunkter, og Kommissionen kan ikke holdes ansvarlig for den brug, der måtte blive gjort af de deri indeholdte oplysninger. |
| **DE** | Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden. |
| **EL** | Η υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στη⛟⛥ παραγωγή της παρούσας έκδοσης δεν συνιστά απλδοχή του περιεχομένου, το οποίο αντικατοπτρίζει αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών, και η Επιτροπή δεν μπορεί να αναλάβει την ευθύνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν. |
| **NL** | De steun van de Europese Commissie voor de productie van deze publicatie vormt geen goedkeuring van de inhoud, die alleen de standpunten van de auteurs weergeeft, en de Commissie kan niet verantwoordelijk worden gehouden voor elk gebruik dat kan worden gemaakt van de daarin opgenomen informatie. |
| **ES** | El apoyo de la Comisión Europea para la producción de esta publicación no constituye una aprobación del contenido, el cual refleja únicamente las opinionses de los autores, y la Comisión no se hace responsible del uso que pueda hacerse de la información contenida en la misma. |
| **ET** | Euroopa Komisjoni toetus käesoleva väljaande koostamisele ei tähenda väljaandes esitatud sisu kinnitamist. Väljaandes esitatud sisu peegeldab vaid autorite seisukohti. Euroopa Komisjon ei vastuta selles sisalduva teabe kasutamise eest. |
| **FI** | Euroopan komission tuki tämän julkaisun tuottamiseen ei tarkoita sitä, että sisältö, joka kuvastaa pelkästään tekijöiden näkemyksiä, saa kannatusta, eikä komissiota voida saattaa vastuuseen niiden sisältämien tietojen mahdollisesta käytöstä. |
| **FR** | Le soutien de la Commission européenne à la production de cette publication ne constitue pas une approbation du contenu, qui reflète uniquement le point de vue des auteurs, et la Commission ne peut pas être tenue responsible de toute utilisation qui pourrait être faite des informations qu'elle contient. |
| **Ga** | Ní hionann tacaíocht an Choimisiúin Eorpaigh do tháirgeadh an fhoilseacháin seo agus formhuiniú ar ábhair an fhoilseacháin, lena léirítear tuairimí na n-údar amháin, agus ní féidir freagracht a chur ar an gCoimisiún as aon úsáid a d'fhéadfaí a bhaint as an bhfaisnéis atá ann. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 198 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

|  |  |
| --- | --- |
| **HR** | Potpora Europske komisije proizvodnji ove publikacije ne predstavlja potporu sadržaju koji odražava samo stavove autora i Komisija ne može biti odgovorna za uporabu sadržanih informacija. |
| **HET** | Il sostegno della Commissione europea alla produzione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione del contenuto, che riflette esclusivamente il punto di vista degli autori, e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per l'uso che può essere fatto delle informazioni ivi contenute. |
| **LT** | Europos Komisijos parama šio leidinio rengimui nereiškia pritarimo jo turiniui, kuriame pateikiama autorių nuomonė, todėl Europos Komisija negali būti laikoma atsakinga už informaciją panaudotą šiame leidinyje. |
| **LV** | Eiropas Komisijas atbalsts šīs publikācijas sagatavošanai nav uzskatāms par satura apstiprinājumu, kas atspoguļo tikai autoru viedokļus, un Komisija nevar būt atbildīga par tajā ietvertās informācijas jebkādu izmantošanu. |
| **MT** | L-appoġġ tal-Kummissjoni Ewropea għall-produzzjoni ta' din il-pubblikazzjoni ma jikkostitwixxix approvazzjoni tal-kontenut, li jirrifletti biss il-fehmiet tal-awturi, u l- Kummissjoni ma tistax tinżamm responsabbli għal kwalunkwe użu li jista' jsir mill- informazzjoni li tinsab fiha. |
| **NL** | De steun van de Europese Commissie voor de productie van deze publicatie houdt geen goedkeuring van de inhoud in. De inhoud geeft de standpunten van de auteurs weer en de Commissie kan niet aansprakelijk worden gesteld voor het gebruik dat eventueel wordt gemaakt van de daarin opgenomen informatie. |
| **PL** | Wsparcie Komisji Europejskiej dla produkcji tej publikacji nie stanowi poparcia dla treści, które odzwierciedlają jedynie poglądy autorów, a Komisja nie może zostać pociagnięta do odpowiedzialności za jakiekolwiek wykorzystanie informacji w niej zawartych. |
| **PT** | O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um aval do seu conteúdo, que reflete unicamente o ponto de vista dos autores, e a Comissão não pode ser considerada responsável por eventuais utilizações que possam feit seras com as informações nela contidas. |
| **RO** | Sprijinul acordat de Comisia Europeană pentru elaborarea acestei publicații nu constituie o aprobare a conținutului, care reflectă doar opiniile autorilor, iar Comisia nu poate fi trasă la răspundere pentru orice utilizare a informațiilor conținute în aceasta. |
| **SK** | Podpora Európskej komisie na výrobu tejto publikácie nepredstavuje súhlas s obsahom, ktorý odráža len názory autorov, a Komisia nemôže byť zodpovedná za prípadné použitie informácií, ktoré sú v nej obsiahnuté. |
| **SL** | Podpora Evropske komisije za pripravo te publikacije ne pomeni potrditve vsebine, Ki izraža le mnenja avtorjev, in Komisija ne more biti odgovorna za kakršno koli uporabo informacij, ki jih vsebuje . |
| **SV** | Europeiska Kommissionens stöd åt framställningen av detta dokument utgör inte ett godkännande av dess innehåll, vilket endast återspeglar upphovsmännens åsikter, och Kommissionen kan inte hållas ansvarigt för någon användning av informationen i det. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 199 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RADAR | Pagina 200 | Teaf |
| Code 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006 | Kader opleiding-inzetbaarheid-toegankelijkheid |