

Witte Nr.4 Stok

Driemaandelijks tijdschrift
Oktober - november - december 2022



Afgiftekantoor: Brussel X
Erkenningsnummer: P008624

Engelandstraat 57
1060 Brussel



brailleliga^{vzw}
een andere kijk op het leven

Bij **Veolia** zetten we ons elke dag in voor de ecologische transformatie.



»»» Energie

Energie-efficiëntie, beheer van verwarmings- en koelingsnetwerken en productie van hernieuwbare energie.



♻️ Afval

Beheer van vloeibaar en vast niet-gevaarlijk en gevaarlijk afval. Onze expertise bestrijkt de hele levenscyclus van afval, van inzameling tot recyclage, en leidt tot de uiteindelijke terugwinning van secundaire grondstoffen en energie.



≡ Water

Beheer van de gehele watercyclus, van de distributie van drinkwater tot de verzameling, behandeling en recyclage van afvalwater.

www.veolia.be



valeo added

VALEO, ENTREPRISE VISIONNAIRE



VALEO is an automotive supplier and **partner** to automakers worldwide.

As a **technology company**, Valeo purpose innovative solutions for smart mobility, with a particular focus on intuitive driving and reducing CO2 emissions.

VALEO Group employs 103000 employees in 31 countries at 184 production sites and 64 R&D Centers.



Valeo is proud to have participated to the 20km of Brussels for Brailleliga, which we thank for its good organization!



WERK VOOR DE BOEG!

Blinde en slechtziende personen die een job hebben, hun professionele ambities waarmaken, zichzelf kunnen ontplooiën in een functie die hen voldoening geeft, deel uitmaken van een leuk team... het is een dagelijkse realiteit die we bij de Brailleliga goed kennen.

Maar tegelijk is het een succes dat we helaas niet kunnen veralgemenen. Hoe hard een persoon met een visuele handicap ook gemotiveerd is, hoe goed die zich ook voorbereidt voor een vacature... vaak valt de keuze toch gewoon op iemand anders. Een kandidaat zonder handicap. Frustrerend en soms zelfs pijnlijk voor de kandidaten die afvallen. Zij blijven achter met het idee dat hun handicap belangrijker is dan hun talent of vaardigheden.

Daarom kruipen we bij de Brailleliga op de barricades voor blind en slechtziend talent en begeleiden we hen richting de arbeidsmarkt. We doen er alles aan om de samenleving en werkgevers te informeren, te sensibiliseren en te ondersteunen.

Er is dus nog een pak werk voor de boeg. Bekijk en deel daarom onze campagne over werk met jouw netwerk, en word samen met ons een ambassadeur van blinde en slechtziende medewerkers!

Dossier: Tewerkstelling 4

- Meerwaarde vinden op het werk
- Zo kijken werkgevers naar de handicap
- Te veel discriminatie op het werk
- Rekrutering bij de overheid

Portret 14

- Ervaringsdeskundigen aan het woord

Gezondheid 17

- Hoe wordt oogkanker opgespoord?

Technologie 22

- Blind typen, en zo veel meer

Jouw rechten 25

- Nieuws van de Sociale dienst

Dagelijks leven 27

- Onderwijs op maat
- Nieuws van de BrailleShop

Vrije tijd 31

- Bailando bailando
- Nieuws van de Spelothek

Dankjewel 35

- Samen steunen we wetenschappelijk onderzoek!
- (Braille)kids connect to the world
- Sluiting hoofdzetel op vrijdag



MEERWAARDE VINDEN OP HET WERK

Sinds de Covid-19-crisis zijn er meer vacatures dan kandidaten. Quasi elk bedrijf zoekt de heilige graal tussen de sollicitanten. Maar toch worden de vaardigheden van personen met een handicap al te vaak zonder meer genegeerd, terwijl ze net elkaars oplossing kunnen zijn.

Ook dit jaar organiseerde de Brailleliga tijdens de Europese week van tewerkstelling van personen met een handicap een campagne rond werk.

Met deze campagne wilden we dit jaar voornamelijk de HR-wereld sensibiliseren. Dat deden we met een gerichte campagne via Facebook en LinkedIn. Via deze social media advertising konden geïnteresseerden een gloednieuwe brochure downloaden, geschreven op maat van werkgevers: 'Een andere kijk op werk - Op weg naar inclusie van blinde en slechtziende personen'.

Want laten we het maar even benoemen: iedereen kan tijdens een loopbaan geconfronteerd worden

met een visuele handicap, of een reeds aanwezige visuele handicap kan in ernst toenemen. Laten we deze mensen dan in de steek van zodra de diagnose is gesteld? Sluiten we ze uit van de arbeidsmarkt... uit schrik om aan productiviteit in te boeten?

De professionele inclusie van personen met een handicap of hun kansen om hun werk te behouden, vertelt ons alles over onze samenleving. Geven we ruimte en vertrouwen aan mensen om te leren en te groeien, of rekenen we hen af op hun beperkingen?

Bij de Brailleliga vinden we in elk geval dat iedereen dezelfde kansen

moet krijgen op de werkvloer en dat de professionele inclusie of het behoud van werk van blinde en slechtziende personen ons een stapje dichterbij volledige inclusie in de maatschappij.

Blinde en slechtziende personen zijn namelijk een meerwaarde voor je bedrijf. En je bedrijf, een echte meerwaarde voor hun zelfstandigheid. Een job hebben, professionele ambities waarmaken, zichzelf kunnen ontplooiën in een functie die voldoening geeft, meerwaarde creëren voor de werkgever, actief deel uitmaken van een leuk team... het is een dagelijkse realiteit. Meer en meer werkgevers zetten de stap naar meer inclusie, maar het kan nog veel beter. Dus lanceerden we deze campagne.

Heb je de campagne gemist? Neem dan zeker een kijkje op onze website www.braille.be en bekijk onze nieuwe sensibiliseringsfilm over de (werk)dag van Evy, een van onze leden. We brengen haar verhaal enerzijds als getuigenis voor zowel de HR-wereld om te bewijzen dat het zeker en vast kan, maar anderzijds ook als duwtje in de rug voor andere blinde en slechtziende personen bij wie de zoektocht naar werk bezaaid ligt met obstakels.

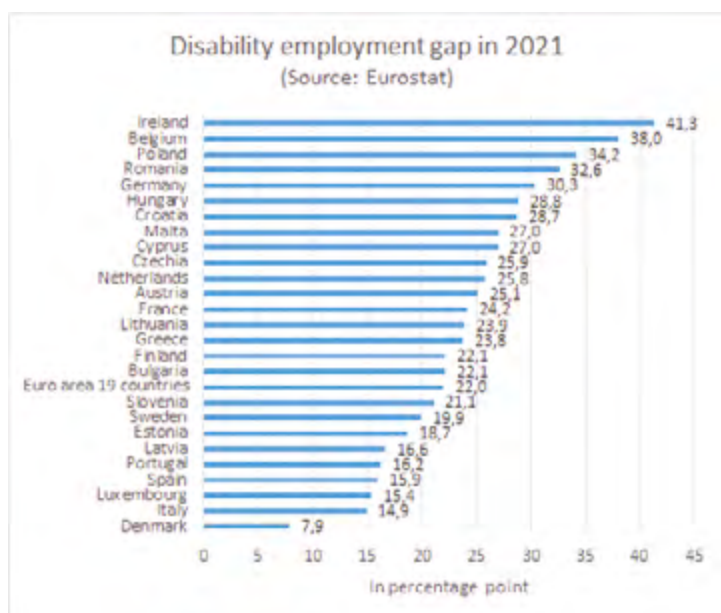


Er is nog werk aan de winkel

Dergelijke sensibiliseringscampagnes blijven jammer genoeg broodnodig. Uit het evaluatierapport 2021 van het BCAPH (de Begeleidingscommissie voor de aanwerving van personen met een handicap in het federaal openbaar ambt) blijkt immers dat binnen het federaal openbaar ambt het aantal personeelsleden met een handicap 1,06% bedroeg in 2021. Dit percentage is een daling in vergelijking met het jaar ervoor. Ondanks verschillende maatregelen om de aanwerving van personen met een handicap aan te moedigen, blijft het gemiddelde structureel onder het quotum van 3%. Een Federaal actieplan Handicap kwam in 2021 tot stand en bevat ook actiepunten rond werk. De uitvoering van dit plan volgen wij met argusogen op.

ZO KIJKEN WERKGEVERS NAAR DE HANDICAP

Dat de toegang tot de arbeidsmarkt voor personen met een handicap in België niet over rozen gaat, kunnen we afleiden uit de Disability Employment Gap. Die duidt het verschil aan tussen het percentage werkenden met een handicap en werkenden zonder een handicap. In 2021 lag die op 38%, waarmee België tot een van de slechtste leerlingen van de klas behoort in Europa. We gingen luisteren bij federale en regionale werkgeversorganisaties (VBO, UNIZO en UWE) om te weten te komen hoe werkgevers kijken naar (potentiële) medewerkers met een handicap, wat hen tegenhoudt, en hoe het beter kan.



België scoort niet goed als het gaat over de tewerkstelling van personen met een handicap

Wat zijn de grootste struikelblokken voor werkgevers?

UNIZO: Er is vandaag nog heel wat koudwatervrees. Vooral omdat een handicap zeer breed kan gaan, in verschillende gradaties en sterk gemedicaliseerd is. Ondernemers missen hier kennis en ondersteuning. Uiteraard is loonkost ook een zeer belangrijk en actueel thema, dit vormt vaak een drempel omdat er als verwachtingen tegenover die kost ook productiviteit staat. Vaak hebben de KMO-ondernemers ook beperkte mogelijkheden om aanpassingen te doen qua werk: vele medewerkers zijn all-round en doen allerlei verschillende taken binnen het bedrijf. Daarnaast is er een gebrek aan kennis over premies en mogelijke kanalen om zulke profielen aan te trekken.

VBO: Er is veel onwetendheid: te weinig info over de handicap, wat de persoon kan doen, wat die aankan, wat redelijke aanpassingen zijn en wat er precies nodig is, op welke (financiële) hulp je een beroep kan doen, angst voor grote infrastructurele werken... De houding ten opzichte van aanpassingen hangt ook een beetje af van de handicap zelf en de sector. Voor een visuele handicap moet er bijvoorbeeld wel wat aangepast worden op de werkvloer qua veiligheid.

In een productie-omgeving zal dat moeilijker zijn dan bij bijvoorbeeld een kantoorjob waar het vooral zal gaan over ander werkmateriaal... terwijl er bij een persoon met een rolstoel dan wel weer structurele aanpassingen moeten gebeuren. Tegelijk staan werkgevers er wel meer en meer voor open, mede door de krapte op de arbeidsmarkt. Er is dus wel een besef dat ieder talent nodig is. Niemand gaat het belang van diversiteit in vraag stellen, iedereen ziet de sociale maar ook economische meerwaarde ervan in, maar ze weten niet altijd hoe ze eraan moeten beginnen.

Is inclusie van werknemers met een handicap wel een prioriteit voor werkgevers?

UNIZO: Het is vandaag een ondankbare periode voor deze vraag, omdat veel bedrijven nu andere kopzorgen hebben, om de opeenvolging van de corona- en nu energiecrisis niet te noemen. Maar ondanks de crisis, blijven bedrijven – op dit moment – nog steeds op zoek naar arbeidskrachten.

Wat doen jullie als organisatie?

UNIZO: We hebben ons project. 'Elk talent aan boord' waarbij we aan zelfstandige ondernemers kosteloos HR-diensten aanbieden.

Velen hebben immers niet de tijd of de competenties om dat allemaal zelf te doen. Wij geven daarom ondersteuning om ook in kleine kmo's een duurzaam, inclusief en divers HR-beleid te voeren.

VBO: We doen heel wat rond diversiteit in het algemeen: we informeren waar hulp kan gevonden worden, we promoten dit op de werkvloer... We hebben ook een informele werkgroep met enkele van onze sectoren die al heel wat doen rond diversiteit. Met de Nationale Arbeidsraad hebben we ook een brochure gemaakt over divers aanwerven.

UWE: We sensibiliseren de bedrijven rond de SDG's, de Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen, via regelmatige infosessies op ons platform www.sdgs-entreprise.be. Daaronder valt ook SDG 8, waar aandacht is voor de aanpassing van ruimten en werkplekken voor personen met een handicap, en specifiek voor blinde en dove personen. Tijdens onze jaarlijkse nieuwjaarsreceptie wordt ook de 'Prix CAP 48 de l'Entreprise Citoyenne' uitgereikt. Het doel van deze prijs is de erkenning van zowel publieke als privébedrijven die een dynamisch beleid voeren bij de toepassing van goede praktijken voor de inclusie van personen met een handicap.

Wat kunnen werkgevers doen om zich open te stellen voor sollicitanten?

UNIZO: Het huidige tekort op onze arbeidsmarkt zou een opportuniteit moeten zijn om alle talenten kansen te geven. We moeten weg van het hokjesdenken waarin we de ideale kandidaat nog vinden. Vroeger liet de ondernemer weten: 'ik wil dit profiel en deze competenties'. Daar kwam dan een heel aantal mensen op af en daar werd de beste uit gekozen. Dat is verleden tijd. Onze boodschap aan ondernemers is: kijk naar de intrinsieke capaciteiten en motivatie van de kandidaten en niet te veel naar de competenties. Ze zullen het wel leren als ze bezig zijn.

VBO: Concreet kunnen ze een zin toevoegen aan vacatures dat alle talent welkom is, ongeacht bv. handicap, en ook de vraag of iemand redelijke aanpassingen nodig heeft. En dat dan ook gaan doortrekken in alle communicatie van de onderneming, ook als ze bv. een evenement organiseren. Of uiteraard te rade gaan bij gespecialiseerde organisaties zoals de Brailleliga.

Voelen jullie voldoende steun vanuit de overheid?

VBO: Neen. Al enkele jaren vragen wij met de interprofessionele werkgeversorganisaties van het hele land om een specifieke diversiteitswebsite te maken,

die fungeert als één formeel aanspreekpunt voor ondernemingen die een diversiteitsbeleid wensen te ontwikkelen, en waar ze ook terecht kunnen met specifieke vragen. We hebben de indruk dat er repressieve maatregelen worden getroffen als het gaat over discriminatie, waarbij ondernemingen gestraft of beboet worden, terwijl ze eigenlijk te weinig aangereikt krijgen hoe het wel moet.

Waar loopt het dan mis?

UNIZO: Bij de tewerkstelling van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt wordt vandaag veel aandacht geschonken aan de ondersteuning van werknemers, maar al te vaak wordt de werkgever daarbij vergeten. Ook die kan met vragen zitten of wil naar de juiste kanalen worden doorverwezen. Maar er zijn zo veel verschillende organisaties, klein en groot, waar je voor verschillende problematieken terecht kan. Veel ondernemers zien het bos door de bomen niet meer. Een totaalaanpak via één aanspreekpunt zou voor ons makkelijker zijn.



Heel wat ondernemingen kampen nog met koudwatervrees om een medewerker met een visuele handicap te integreren

TE VEEL DISCRIMINATIE OP HET WERK

Slechts 26% van de personen met een handicap of langdurige ziekte heeft een baan, tegenover bijna 65% van de bevolking in de actieve leeftijdsgroep! De weigering van redelijke aanpassingen is vaak de reden waarom mensen zich tot Unia wenden om hun rechten te doen gelden.

Unia is het Interfederaal Gelijkekansencentrum. Deze onafhankelijke openbare instelling is verantwoordelijk voor het toezicht op de uitvoering van de Belgische antidiscriminatiewetgeving en de uitvoering van het VN-verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap in België. Unia doet aanbevelingen aan de verschillende federale, gewestelijke en gemeenschapsoverheden over de toepassing van de rechten.* Op individueel niveau staat Unia mensen bij die zich gediscrimineerd voelen vanwege hun leeftijd, handicap, afkomst, seksuele geaardheid, fysiek uiterlijk, religie, etc. Vorig jaar ontving Unia maar liefst 10.610 meldingen die leidden tot de opening van 2379 individuele dossiers, een stijging van bijna 9%

ten opzichte van 2020 (en +12% over de afgelopen 5 jaar).

*De Vlaamse regering heeft een eigen Vlaams Mensenrechteninstituut opgericht en zal de samenwerking met Unia stopzetten.

Een handicap: discriminatie nr. 1 op het werk

Een kwart van de dossiers heeft te maken met werkgelegenheid: in 2021 opende Unia 603 zaken rond werk, waarvan 24% betrekking had op het criterium handicap, gevolgd door racisme (22%) en gezondheidstoestand (20%). Marie-Ange Vandecandelaere werkt bij de afdeling Beleid & Monitoring van Unia: "De dossiers over tewerkstelling van personen met een handicap gaan vooral over arbeidsvoorwaarden en -organisatie



Marie-Ange Vandecandelaere

(34%), ontslag (24%) en het aanwervingsproces (16%). Deze dossiers houden heel vaak verband met de weigering van redelijke aanpassingen. Discriminatie bij aanwerving wordt onderschat omdat er vaak een gebrek aan bewijs is. Onze statistieken geven slechts het topje van de ijsberg weer.”

Wie kan een beroep doen op Unia?

Personen met een visuele handicap zoeken niet in groten getale hulp bij Unia: in 2021 waren ze goed voor slechts 6% van de dossiers over handicap (tegenover 27% voor de fysieke handicap en 11% voor personen met een autismespectrumstoornis). Vergeet niet dat alle slachtoffers of getuigen van discriminatie een beroep kunnen doen op Unia. De contactgegevens vind je hieronder. “Wij geven altijd de voorkeur aan bemiddeling om lange en dure juridische procedures te vermijden. Maar als het nodig is (1% van de gevallen) stappen we naar de rechter samen met de gediscrimineerde en zijn of haar advocaat. Die laatste vertegenwoordigt het individuele vooroordeel, terwijl wij het algemeen belang vertegenwoordigen”, aldus Marie-Ange.

Wat moeten we begrijpen onder redelijke aanpassingen?

Redelijke aanpassingen kunnen materieel zijn (software, ergonomische stoel, toegangshelling, beeldschermloep, etc.) of immaterieel (reorganisatie van taken, aangepaste uurroosters, telewerken, etc.).

Omdat elke persoon met een handicap uniek is, zijn ook diens noden voor aanpassingen uniek. Er is geen lijst van specifieke maatregelen die moeten worden genomen, wat de interpretatie ervan bemoeilijkt. Wat is het maximale bedrag dat een werkgever mag uitgeven om een werkplek redelijkerwijs aan te passen? Het antwoord hangt onder meer af van de financiële situatie van de onderneming. In hoeverre moeten de arbeidstijd en de arbeidsomstandigheden worden aangepast? Unia kan werkgevers helpen om deze moeilijke vragen in specifieke situaties te beantwoorden. Een online opleidingsmodule 'e-Div' (met een



module over redelijke aanpassingen) en diversiteitsopleidingen zijn ook beschikbaar voor hen.

Het is ook nuttig te zorgen voor bewustmaking van collega's om misverstanden, frustraties en het risico op pesterijen in verband met een verkeerde perceptie van redelijke aanpassingen te voorkomen.

Redelijke aanpassingen zijn geen voordelen op zich, maar middelen om op gelijke voet met collega's aan het beroepsleven deel te nemen en zo zelfstandig mogelijk te werken. Het is dan ook belangrijk om de situatie regelmatig opnieuw te beoordelen en, indien nodig, wijzigingen aan te brengen in de vooropgestelde aanpassingen.

ENKELE KERNCIJFERS

- In de Europese Unie hebben personen met een handicap twee tot drie keer meer kans op werkloosheid dan andere groepen. (bron: VN)
- 26% van de personen met een handicap of langdurige ziekte heeft werk, vergeleken met bijna 65% van de totale bevolking tussen 15 en 64 jaar. Uit een enquête van de Brailleliga uit 2018 (zie ook Witte Stok nr. 4 - 2018) blijkt dat personen met een visuele handicap diverse obstakels ondervinden op (weg naar) de arbeidsmarkt en dat de gelijkheid van kansen daar vaak moet wijken voor de zware concurrentiestrijd.
- De overheidsdiensten geven niet het goede voorbeeld: de federale overheidsdienst heeft 1% personen met een handicap in dienst, terwijl het streefcijfer sinds 2009 op 3% van het personeelsbestand ligt! (bron: BCAPH)
- De tewerkstellingsgraad van personen met een handicap in de privésector varieert van 0,06% tot 0,27%. De dienstensector (0,27%), de horeca (0,26%) en de niet-commerciële sector (0,24%) zijn hun belangrijkste werkgevers. (bron: Acerta)

Je kan een geval van discriminatie melden aan Unia of vragen stellen via www.melding.unia.be of door te bellen naar het gratis nummer 0800 12 800. Voor meer info vind je op de website www.unia.be ook de brochure 'Aan het werk met een handicap, Redelijke aanpassingen op het werk'. Ontdek ook de module eDiv (met label AnySurfer) in het teken van de handicap en redelijke aanpassingen op www.eDiv.be.

REKRUTERING BIJ DE OVERHEID

Solliciteren bij de overheid als persoon met een handicap, hoe gaat dat precies in zijn werk? Wij staken ons licht op bij de projectverantwoordelijken rond diversiteit en inclusie en HR Tools bij de FOD Beleid en Ondersteuning (BOSA).

werken voor

Welke redelijke aanpassingen worden er meestal gevraagd bij jullie selecties?

Dat varieert, maar de meest gevraagde zijn bijkomende tijd, een rustige plaats en vergroting. We voorzien bijvoorbeeld 1/3 meer tijd, dat is zowat de standaard. Voor personen die blind zijn rekenen we wel het dubbele van de tijd. Dat wil niet zeggen dat deze kandidaten al die tijd nodig hebben, maar we voorzien het wel. Verder kan het gaan over specifieke software (zoals voorlees-en vergrotingssoftware), een ergonomische stoel, brailleleesregel, loepen, tot specifieke persoonlijke begeleiding in een aparte zaal met iemand van ons.

Wat doen jullie daarnaast nog om de kansen op tewerkstelling

te vergroten?

Misschien is dat minder bekend, maar er is ook de voorrangsregel. Federale overheidsinstellingen waar de doelstelling van 3% tewerkstelling van personen met een handicap niet is behaald, zijn verplicht om bij nieuwe aanwervingen voorrang te geven aan personen met een handicap als die dat wensen. Als de persoon dit aangegeven heeft, het juiste attest heeft opgeladen, en slaagt in de selectieproeven, dan krijgt die automatisch voorrang, ongeacht de scores van de andere sollicitanten zonder handicap. Het is niet alleen een springplank voor de sollicitant, maar ook een manier voor de overheid om de doelstelling van 3% tewerkstelling van personen met een handicap te bereiken. Daarnaast kan je ook je werkgever bij indiensttreding al op de hoogte brengen als je gebruik wenst te maken van arbeidspostaanpassingen, dat gebeurt heel vlot via een formulier dat we ter beschikking stellen. En eens het wetgevend kader hierrond in orde is, zullen we binnenkort ook contractuele selecties mogen lanceren die enkel openstaan voor personen met een handicap. Een extra mogelijkheid voor de werkgevers om de cijfers op te krikken, een extra kans voor sollicitanten met een handicap.



Want dat is nodig, in 2021 zaten de overheidsinstellingen nog maar net op 1%.

Klopt, de cijfers zijn niet wat we willen zien. De politieke dynamiek is er zeker om dit te verbeteren, maar er zijn nog heel wat stappen die we moeten zetten. Mogelijke verklaringen zijn enerzijds dat heel wat personen met een handicap de pensioengerechtigde leeftijd bereiken en dat er anderzijds in het aanwervingsbeleid van de overheid vooral geselecteerd wordt op bachelor- en masterniveau. Zo vallen er ook veel kandidaten zonder een diploma hoger onderwijs uit de boot. Twee kanttekeningen wel nog bij de cijfers: de personen die hiervoor meegeteld willen worden, moeten dit zelf laten weten en elk jaar opnieuw hun toestemming geven, wat een

drempel kan zijn. En ze moeten over één van de attesten beschikken van de huidige regelgeving.

Tot slot, hoe verloopt jullie selectieprocedure?

Eerst vul je een CV in waar je diploma's en attesten in kan opladen. In je online dossier kan je aanduiden of je redelijke aanpassingen en voorrang wenst, of eens geslaagd je arbeidspostaanpassingen wenst door te geven aan je toekomstige werkgever. De eerste stap in onze selecties is een check of alle deelnemingsvoorwaarden (bv. vereist diploma, ervaring...) voldaan zijn. Wij krijgen dan een berichtje via een speciaal daarvoor ontwikkelde applicatie, zodat we kunnen zien aan welke selectieproeven de persoon in kwestie gaat deelnemen en welke aanpassingen werden gevraagd. De persoon zelf krijgt ook een berichtje welke redelijke aanpassingen die effectief krijgt toegewezen.

In functie van de specifieke noden komt de kandidaat in de gewone testzaal of in een aparte zaal terecht. Dat geldt zowel voor schriftelijke, mondelinge als pc-testen. We zijn ons ervan bewust dat die redelijke aanpassingen perfect moeten werken voor de kandidaat en evalueren ook achteraf of die er goed door geholpen is.



ERVARINGSDESKUNDIGEN AAN HET WOORD

Sensibiliseren over werk is belangrijk, werkgevers informeren en ondersteunen ook... maar nu is het tijd om ook talenten met een visuele handicap zelf aan het woord te laten. Daarom brachten wij enkele blinde en slechtziende medewerkers van de Brailleliga samen voor een gesprek over werk.

Onze gesprekspartners

Ineke Tack (30) is slechtziend en werkt als onthaalmedewerker in het hoofdkantoor in Brussel.

Khadija Tamditi (43) is blind en werkt als medewerker bij de Vrijwilligersdienst.

Guido Serpieters (62) is blind en geeft Nederlands aan de stagiairs van het Centre de Formation Professionnelle (CFP).

Abdoulaye Niane (45) is slechtziend en productieassistent bij de opnamestudio voor luisterboeken.

Hebben jullie naar jullie aanvoelen makkelijk werk gevonden?

I: Ik vind van niet. Ik kwam net van school en er werd mij bij het opleidingscentrum van de Brailleliga

verteld dat ik over een goed profiel beschikte, waarmee ik snel werk zou kunnen vinden... maar ik heb op een jaar toch 40 sollicitaties gedaan. Terwijl ik de indruk had dat het bij mijn medestudenten wel heel vlot liep om aan een job te geraken, werd het bij mij heel vaak een 'nee'. En uiteindelijk ben ik terug bij de Brailleliga terechtgekomen, ook omdat ze mij al kenden vanuit mijn opleiding hier.

K: Ik had het geluk dat ik gecontacteerd werd door Mr. Magis (ex-directeur en tegenwoordig Raadgever van het Directiecomité en de Raad van bestuur van de Brailleliga) met de vraag of ik wilde starten. Maar bij mijn studies was ik wel de laatste om mijn stageplaats te vinden na een pak weigeringen.

A: Ik heb even in de horeca

gewerkt omdat mijn diploma's niet overeenkwamen met de niveaus van de Europese Unie. Een opleiding van 3 jaar bij het CFP heeft me geholpen om een stage te doen bij de Nationale Loterij.

G: Werk vinden is vaak een combinatie van toeval, plekken die vrijkomen, via via, of tijdens je opleiding al beginnen contacten leggen... Want uit een hoop sollicitaties naar voren springen is niet vanzelfsprekend.

K: Ik had ook wel last van zelfcensuur. Ik sloot vacatures al op voorhand uit omwille van mijn handicap, omdat het te moeilijk zou zijn.

G: Ik overliep vaak de taakomschrijving, en ging er snel vanuit dat "als ik niet alles kan doen, dan wordt het niets". Terwijl dat vandaag misschien anders kan lopen.

Hebben jullie discriminatie ondervonden in jullie professionele leven?

A: Toen mijn visuele handicap ter sprake kwam in de horeca, werd ik ontslagen, in overleg met de werkgever.

I: In een sollicitatie bij een ziekenhuis bood ik mij aan om vrijwillig stage te komen doen om me te bewijzen. Aanvankelijk reageerden ze enthousiast, maar plots haakten ze af. Toen hoorde ik

van een goeie vriendin dat zij daarna ook had gesolliciteerd voor die job en zij werd toen direct aangenomen. Toen voelde ik echt wel dat het was omwille van mijn visuele handicap dat ik die job heb mislopen.

K: Je gediscrimineerd voelen, gebeurt wanneer er een taak is die je perfect kan uitvoeren, maar die je niet krijgt omwille van je handicap. Maar sommige taken zijn nu eenmaal technisch gezien niet uitvoerbaar. Dat maakt het soms moeilijk in te schatten.

Waar liggen de uitdagingen op de werkvloer?

K: Enerzijds goed geëquipeerd zijn, en de hulpmiddelen die je helpen om je job te doen goed onder de knie krijgen. Anderzijds is het belangrijk dat je gerespecteerd wordt en dat er legitiem rekening wordt gehouden met jou: om in de eerste plaats als 'collega' gezien te worden en niet als persoon met een handicap of cliënt.

G: Absoluut. Ik heb in mijn carrière wel eens ervaren dat sommigen zich met mij zaken permitteerden... die ze nooit zouden doen bij een ziende persoon. Blijven praten over vertrouwelijke dingen, terwijl ik duidelijk in de ruimte was toegekomen bijvoorbeeld... "Hé, ik ben hier toch duidelijk aanwezig?". Het blijft een eeuwigdurende sensibilisering, zeker voor mensen

die nog nooit met de visuele handicap in contact zijn gekomen.

Doen werkgevers genoeg?

A: Neen, in veel bedrijven is discriminatie van personen met een handicap nog steeds een realiteit. Zelfs de overheidsdiensten respecteren de quota's niet...

K: Er is zonder twijfel nog veel werk, maar ik merk wel een mentaliteitswijziging ten opzichte van pakweg 15 jaar geleden. Ik zie dat blinde en slechtziende personen effectief mooie joboportunities te pakken krijgen.

I: Sensibilisering blijft belangrijk hé. Ik snap dat werkgevers ook wel terughoudend kunnen zijn, omdat ze ook niet weten wat het inhoudt om iemand aan te nemen met een visuele handicap.

A: Er bestaan nochtans vele manieren van hulp(middelen) die kunnen helpen om plagen als discriminatie en te weinig tewerkstelling op te lossen.

Hebben jullie dan het gevoel dat jullie zich extra moeten bewijzen ten opzichte van anderen?

K: Niet per se ten opzichte van anderen, maar eigenlijk willen we aan onszelf bewijzen dat we de dingen kunnen doen zoals iedereen. Een handicap wordt vaak ingeroepen

als excuus of reden van falen. Als ik ergens val, dan komt dat door mijn handicap. Als ik op het werk mijn deadline niet haal, zal dat wel door mijn handicap komen... Daarom leggen wij onszelf een enorme druk op: "ik moet het kunnen, want anders gaan ze dat linken aan mijn handicap".

G: In het begin voelde ik in mijn job ook wel de druk en de verwachting om hetzelfde te doen als een ziende persoon. En dan wil je ervoor zorgen dat dat lukt, door thuis extra bij te werken bijvoorbeeld.

I: Of soms zijn er taken die uitgevoerd worden door anderen, waarvan ik denk dat ze dat ook perfect aan mij hadden kunnen vragen.

K: Dat bewijzen zit er eigenlijk al van kleinsaf aan in als je een visuele handicap hebt. Het maakt deel uit van onszelf.

Voor ons hoeven jullie alleszins niets meer te bewijzen, wij zijn al lang overtuigd van jullie kwaliteiten. Bedankt voor dit gesprek!



V.l.n.r.: Abdoulaye, Khadija, Ineke, Guido



HOE WORDT OOGKANKER OPGESPOORD?

Het is niet zo bekend, maar toch treft kanker ook de ogen. Een vaak laattijdige diagnose doet het risico op verlies van het zicht of op de ontwikkeling van uitzaaïngen toenemen. Elke aantasting van het zicht – zeker vanaf de leeftijd van 50 jaar – moet daarom in de gaten worden gehouden!

Als je merkt dat je zicht achteruitgaat, neem dan snel contact op met je oogarts voor een oogonderzoek, en dan vooral van de binnenkant van het oog. Door de pupil met druppels te verwijden, kan je oogarts naar de achterkant van het oog kijken. Het duurt vaak lang voor je een afspraak kan maken, terwijl kanker niet veel meer dan enkele weken nodig heeft om onomkeerbare schade aan te richten.

Vind je de voorgestelde termijn voor de afspraak te lang, neem dan contact op met een universitair ziekenhuis dat over een oftalmologieafdeling en dito spoedopname beschikt. Dat geldt onder meer voor het Universitair ziekenhuis Saint-Luc, in Brussel,

waar we een ontmoeting hadden met dr. Paulina Bartoszek (foto hierboven), oogarts gespecialiseerd in oogcarcinomen bij kinderen en volwassenen en lid van de Unit Oogoncologie.

“Ook als je zicht langzaam verslechtert, is het raadzaam een arts te raadplegen. Ik adviseer één controle per jaar bij een oogspecialist vanaf de leeftijd van 50 jaar. Weet dat een tumor zich geruisloos ontwikkelt nog voor de eerste symptomen opduiken. Zonder onderzoek kan hij dus niet vroegtijdig worden opgespoord. Bovendien lijken die symptomen op die van andere aandoeningen, waardoor men soms in de verkeerde richting denkt. Bij veel patiënten

heeft een geleidelijk verlies van het gezichtsvermogen voorbij de leeftijd van 50 jaar te maken met cataract, maar spijtig genoeg kan het ook om een tumor gaan”, aldus dr. Bartoszek.

Geen opsporing in België



Conjunctivamelanoom

In België is er momenteel geen georganiseerde opsporing van oogkanker, naar het voorbeeld van de mammografie voor borstkanker. Hierdoor krijgen patiënten vaak pas hun diagnose wanneer de ziekte al vergevorderd is, terwijl een vroeg gediagnosticeerde oogtumor de beste kansen heeft op genezing en vrijwaring van het zicht.

Elk jaar tellen we in België tussen

80 en 100 nieuwe gevallen van uveamelanoom en een tiental gevallen van conjunctivamelanoom, de meest voorkomende vormen van primitieve oogkanker bij volwassenen. De incidentie van conjunctivamelanoom neemt toe naarmate de bevolking veroudert. Net zoals huidmelanoom houdt deze kanker verband met de blootstelling aan de zon. Deze kanker kan zeer goed worden verzorgd, maar bij een te grote tumor moet de chirurg het oog verwijderen of zelfs opteren voor exenteratie¹. En dan zijn er nog enkele gevallen van intraoculair lymfoom. Het oog kan eveneens worden aangetast door uitzaaiingen van een primaire borstkanker, longkanker of tumor in een ander orgaan. Bij kinderen is retinoblastoom de meest voorkomende vorm van oogkanker. Bij een uveamelanoom ligt de ziektepiek – in termen van aantal getroffen personen – rond 70 jaar.

De symptomen

Oogkanker doet zelden pijn. De symptomen duiken vaak op wanneer de tumor groeit en hij veranderingen tot stand brengt in het oogweefsel of in het gezichtsvermogen.

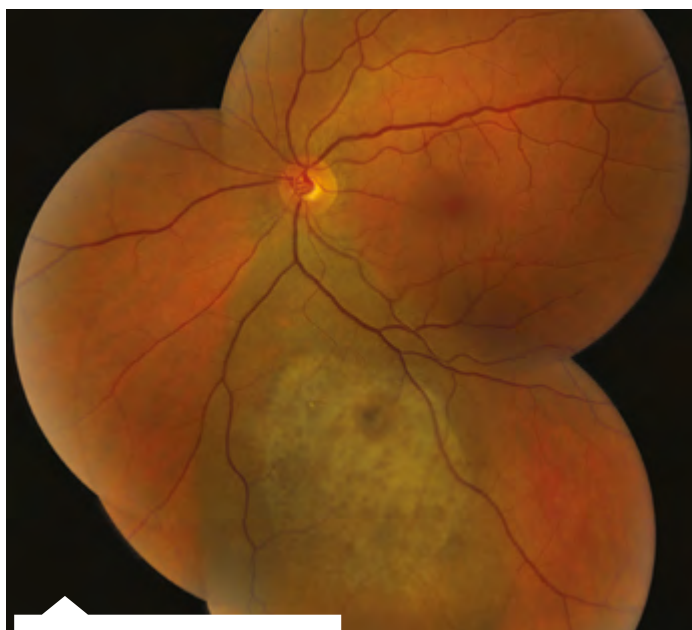
¹ exenteratie: verwijdering van de hele inhoud van de oogkas (met de oogbol), met of zonder de oogleden.

Raadpleeg een oogarts wanneer:

- je wazig of minder goed ziet (elk plots gezichtsverlies moet dringend door een oogarts worden onderzocht)
- je 'zwevende vlekjes' of golvende lijnen ziet
- je lichtflitsen of schaduwen ziet
- je een ongebruikelijke donkere vlek op je iris ziet (het gekleurde oogdeel)
- je een verandering in de grootte of de vorm van de pupil merkt (de zwarte bol in het midden van de iris)
- je oogoppervlak beschadigd is
- je last hebt van niet-voorbijgaande roodheid of irritatie van het oog
- je pijn hebt ter hoogte van of rond het oog

De herstelkansen

Wie in België oogkanker krijgt, kan rekenen op zeer hoogstaande zorg. Intraoculair uveamelanoom is het



Uveamelanoom

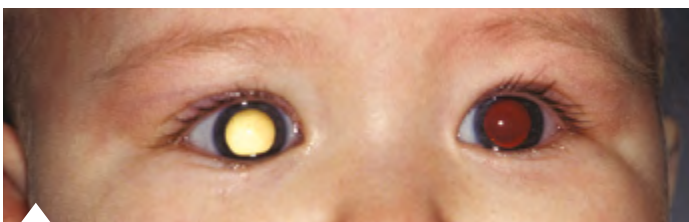
meest verspreid en komt vaker voor bij mensen met lichte ogen en bij wie de bleke huid niet bruint. Oculaire melanocytose (congenitale aanwezigheid van blauwachtige of bruinachtige vlekjes ter hoogte van de harde oogrok) verhoogt eveneens het risico op de ontwikkeling van deze vorm van oogkanker. Een beginnende tumor kan worden behandeld met een specifieke lasertechniek. Bij een meer gevorderde tumor wordt er brachytherapie toegepast, een zeer werkzame inwendige bestraling verspreid over enkele dagen. "We plaatsen op het oog een gouden plaatje waarvan de binnenkant is bedekt met radioactieve zaadjes waarmee we de tumor heel nauwkeurig kunnen bestralen. De genezingskansen bedragen nagenoeg 100% wanneer de tumor zich beperkt tot de ogen!", preciseert dr. Bartoszek. "Maar wanneer de tumor de tijd heeft gekregen om uit te zaaien naar andere lichaamsdelen (in de helft van de gevallen), zijn de kansen op genezing beduidend minder groot. Er worden momenteel nieuwe behandelingen via immunotherapie onderzocht om de overleving van patiënten met uitzaaiingen te verbeteren." De omvang en de ligging van de tumor in het oog zullen een

rechtstreekse invloed hebben op het gezichtsvermogen na de behandeling.

Retinoblastoom, de oogkanker bij kinderen

Retinoblastoom is een tumor in het netvlies die vooral baby's treft. Deze agressieve kanker, die weliswaar pijnloos is tot in de gevorderde ziektestadia, kan een of beide ogen treffen. We spreken dan van unilateraal of bilateraal retinoblastoom. De ziekte kan erfelijk en al bij de geboorte aanwezig zijn. Saint-Luc is het enige ziekenhuis in België dat deze vorm van oogkanker behandelt. Gemiddeld zijn er jaarlijks 4 nieuwe gevallen.

Soms kan retinoblastoom meteen bij de geboorte worden opgespoord wanneer de oogreflexen tijdens het pediatrisch onderzoek worden gecontroleerd. Doorgaans wordt de ziekte gediagnosticeerd voor de leeftijd van 2 jaar wanneer er klinische tekenen opduiken. Het belangrijkste symptoom is leukocorie. Bij foto's met flits kleurt de pupil dan wit in plaats van rood.



Leukocorie bij een baby

In westerse landen wordt retinoblastoom zeer goed verzorgd en leidt de aandoening bijna nooit meer tot overlijden. In de ontwikkelingslanden, onder meer in Afrika, overleeft nog 50% van de mensen het niet. Ondanks de uitstekende overlevingscijfers in België leidt deze oogkanker tot ernstige aantastingen van het gezichtsvermogen.

Wanneer slechts één oog is aangetast en de tumor niet al te ver ontwikkeld is, kan men via lokale intra-arteriële chemotherapie het product via het vaatstelsel aanvoeren via de lies tot in het zieke oog. Met minder systemische nevenwerkingen als gevolg. Bij een meer ontwikkelde tumor of wanneer de beide ogen zijn aangetast, krijgt het kind een systemische chemotherapie. Vaak dringen zich ook andere lokale behandelingen op (laser, cryotherapie, intraoculaire chemotherapeutische injecties, soms bestraling). In bepaalde gevallen wordt er enucleatie toegepast².

Heeft de tumor zich ontwikkeld ter hoogte van het centrale netvlies, dan leidt dat tot slechtziendheid of blindheid van het aangetaste oog. Bij een perifere tumor kan het centrale gezichtsvermogen behouden blijven,

2 enucleatie: heelkundige verwijdering van de oogbol die wordt vervangen door een implantaat en oogprothese

maar vermindert het gezichtsveld als gevolg van de tumorlittekens.

“Het is ook een hele beproeving voor het gezin, want de behandelingen zijn best wel intensief en duren lang. Maar hoop doet leven. Als we terugblikken (we volgen de patiënten levenslang), zien we die

kinderen groeien, studeren en soms buitengewone dingen realiseren. Zo haalde het eerste meisje dat 25 jaar geleden in behandeling was bij prof. Patrick De Potter, een van de pioniers in ons specialisme, een bronzen medaille in alpineskiën op de Paralympische Spelen!”, vertelt dr. Bartoszek.

3 VRAGEN VOOR DR. BARTOSZEK

Welke studies moet men volgen om onco-oftalmoloog te worden?

Er zijn nog geen wettelijke vereisten, maar a priori moet je na 6 jaar algemene geneeskunde nog 4 jaar specialisatie in oogheelkunde en 2 jaar opleiding in een erkend centrum voor oogoncologie volgen.

Wat is er zo leuk aan uw beroep?

Het contact met de mensen. Wij doorlopen met de meeste van onze patiënten een zeer lang traject, want ook na de genezing moet er regelmatig worden gecontroleerd op terugval of de ontwikkeling van een ander ziektebeeld. Wij ontmoeten onze patiënten in zeer moeilijke omstandigheden. Dat is lastig, maar tegelijk ook heel mooi. Want we kunnen helpen om levens te redden. We zien de kinderen evolueren naar volwassenheid en we zien grootouders overgrootouders

worden. Maar dat is ook de vrucht van stimulerend en voldoening gevend teamwerk waarbij de patiënten kunnen rekenen op de allerbeste behandelingen. Zo wordt de oogspecialist geflankeerd door hematologen, oncologen, radiotherapeuten, radiologen, anatoompathologen, psychologen en andere medische en paramedische medewerkers die een zeer belangrijke rol spelen.

Welke voordelen biedt een universitair ziekenhuis?

Het materieel en de behandelingen kosten handenvol geld. Omdat het aantal oogcarcinomen gering is, is het soms lastig om de investeringen rendabel te maken. Universitaire ziekenhuizen hebben het voordeel dat ze de verschillende disciplines, de infrastructuur die nodig is om de patiënten te verzorgen en het streven naar betere inzichten in de betrokken pathologieën op één plek kunnen bundelen.



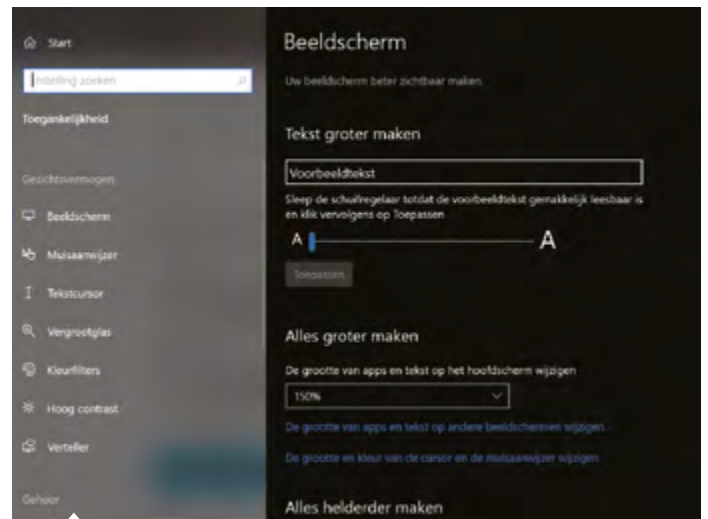
BLIND TYPEN, EN ZO VEEL MEER

Wist je dat blinde en slechtziende personen het toetsenbord van de computer veel efficiënter gebruiken dan ziende personen? We volgen Xavier Guerra, IT-trainer in het Franstalige opleidingscentrum van de Brailleliga.

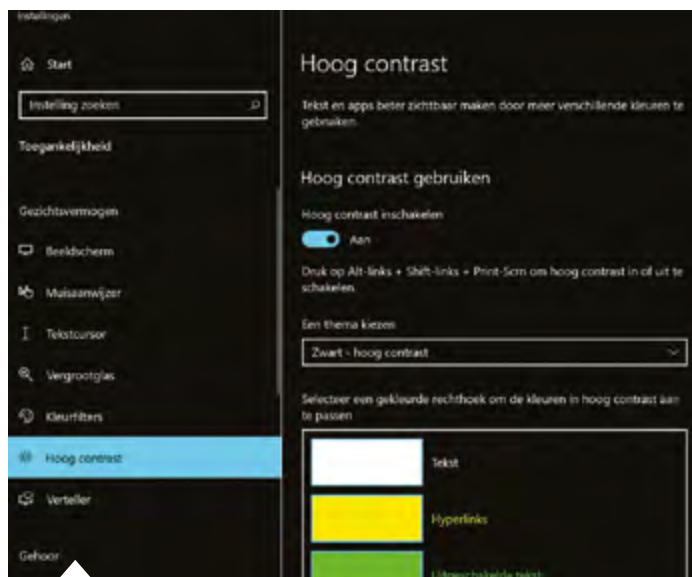
In Windows begint alles met het Windows-pictogram (de vier kleine vierkantjes linksonder op je toetsenbord) dat toegang geeft tot verschillende instellingen voor toegankelijkheid en ergonomie. Dankzij de beeldscherminstellingen kunnen personen met een visuele handicap heel eenvoudig de tekens tot 175% vergroten, spelen met kleuren en contrasten, het uiterlijk van de tekstcursor aanpassen zodat deze gemakkelijker te vinden is op het scherm, de verteller activeren die alles op het scherm voorleest, de stem kiezen die tegen je spreekt, enz.

Een andere toegankelijkheidsoptie: gebruik maken van contrast: "Persoonlijk heb ik, zelfs als ziende, de gewoonte om systematisch een thema te gebruiken met een zwarte

achtergrond en witte tekst om de schittering en het blauwe licht van het scherm dat de ogen vermoeit, te vermijden." zegt Xavier.



Duw op het Windows-pictogram + u om de toegankelijkheidsinstellingen te openen. Daar kan je je scherm, muis en spraakherkenning op je computer instellen



Contrastthema. Snelkoppeling om het in te stellen: Alt-links + Shift -links + Print-Scrn

Sneltoetsen zijn erg handig maar worden niet altijd gebruikt. Voor blinde en slechtziende personen zijn ze een grote meerwaarde. Naast de gekende basissneltoetsen voor kopiëren (Ctrl + C), plakken (Ctrl + V), knippen (Ctrl + X), alles selecteren (Ctrl + A)... zijn er alleen al in Teams (een applicatie voor videocalls) zo'n zestig sneltoetsen die je bijvoorbeeld helpen om een videocall op te nemen: Ctrl + Shift + A, deel te nemen aan een vergadering: Ctrl + Shift + J, de micro aan- en uit te zetten: Ctrl + Shift + M of op te hangen: Ctrl + Shift + H.

"Tegen de tijd dat je je hand van het toetsenbord op de muis hebt gezet, de cursor op het scherm

hebt gelokaliseerd, gekeken hebt waar je heen wilt, de beweging hebt gemaakt, eventueel een submenu hebt geopend, heb je veel tijd en energie verspild, waar een blinde of slechtziende persoon die de sneltoetsen goed beheerst één kleine beweging heeft gemaakt. Als je dat vermenigvuldigt met het aantal handelingen dat je gedurende een werkdag op het scherm verricht, is het rendement enorm", legt Xavier uit.

"Over het algemeen leren ziende personen hun computer op het werk gebruiken en beheersen zij niet de kneepjes van het vak om programma's efficiënt met het toetsenbord te gebruiken."

Alles leren, of opnieuw aanleren

"Blinde personen daarentegen laten hun ogen niet over het scherm dwalen en kunnen de muis niet gebruiken. Zij leren van nature



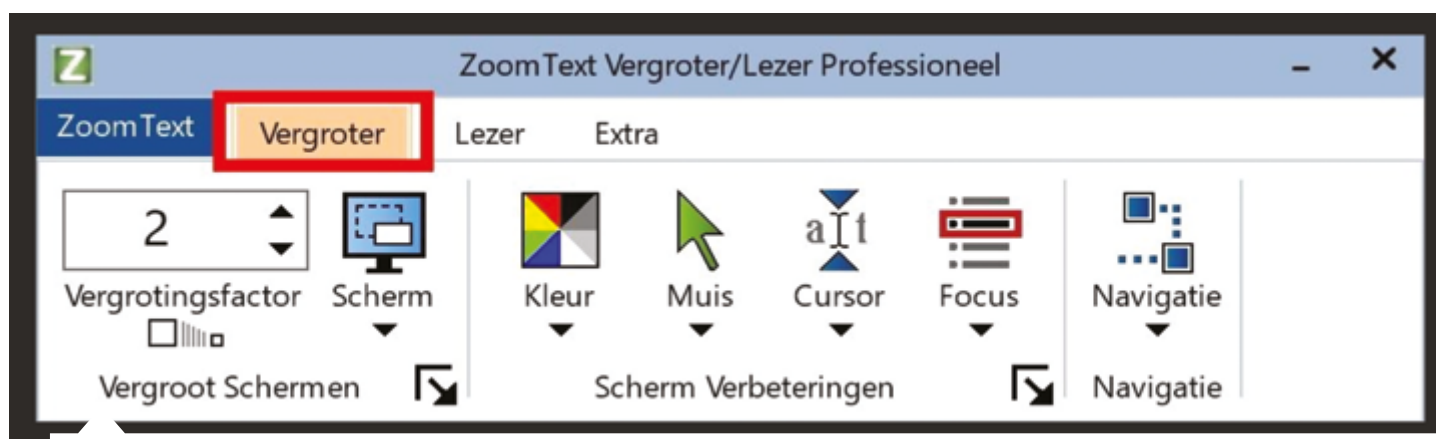
alleen hun weg te vinden op het toetsenbord, en onthouden dan reeksen sneltoetsen om toegang te hebben tot wat ze willen doen.”

“Voor slechtziende personen is het vaak ingewikkelder. De meesten willen de computer blijven gebruiken zoals ze altijd hebben gedaan, gewoon door de instellingen aan te passen of aangepaste programma's zoals ZoomText of Jaws te gebruiken. Ik moedig de cursisten echter aan om alles los te laten en het leerproces opnieuw te beginnen zonder het visuele om zo het maximale uit de kantoortechnologie te halen. Daarvoor moet je je zelfzeker voelen en openstaan voor nieuwe dingen.”

Het is natuurlijk niet de bedoeling om een woordenboek met sneltoetsen uit het hoofd te leren! Het gaat erom samen na te denken over welke combinaties nuttig zijn voor ieders activiteiten. We beginnen

met heel eenvoudige maar zeer nuttige kleine dingen en dan is het een beloning voor de cursist als het efficiënter verloopt. We kunnen ook vertrouwen op het spiergeheugen van het lichaam. Als je een beweging vaak uitvoert, wordt het snel een reflex. Je vingers zullen zonder moeite de juiste toetsencombinatie indrukken. Daarom heeft iemand die zijn toetsenbord blind gebruikt een duidelijk productiviteitsvoordeel bij kantoorwerk. Werkgevers moeten hierover nadenken.

Sneltoetsen aanleren is mentale gymnastiek. Door de evolutie van de programma's wijzigen soms ook de sneltoetsencombinaties. De standaard snelkoppelingen die de meeste mensen gebruiken, veranderen nooit, maar andere, minder vaak gebruikte, soms wel. Gelukkig delen mensen hun kennis op het internet en kan je er gemakkelijk lijsten met sneltoetsen terugvinden.



ZoomText is een programma dat het scherm tot 60 keer kan vergroten en versterken, en elementen op het scherm kan voorlezen



NIEUWS VAN DE SOCIALE DIENST

Rechten van personen met een handicap, sociale diensten en hulp aan personen, mobiliteit, toegankelijkheid... Hier vind je beknopte en praktische informatie, gericht op de visuele handicap, en maatregelen die een belangrijke impact hebben op het sociale leven van onze leden.

Sociaal tarief voor energie

Het sociaal tarief is een maatregel om personen of gezinnen die behoren tot bepaalde categorieën van rechthebbenden te helpen om hun energiefactuur te betalen. Het is een gunstig tarief voor elektriciteit, aardgas of warmte. Het is identiek in heel België, ongeacht de energieleverancier of de netbeheerder. Het tarief wordt vier keer per jaar berekend door de federale regulator voor energie, de Commissie voor de Regulering van de Elektriciteit en het Gas (CREG). De CREG publiceert ieder trimester de tarieven:

- Voor elektriciteit varieert het sociaal tarief naargelang je gezin beschikt over een enkelvoudige teller (dagteller), een tweevoudige

teller (dag- en nachtteller), of uitsluitend een nachtteller.

- Voor aardgas en warmte bestaat er één enkel sociaal tarief.

Tijdelijke maatregel (verlengd tot en met 31 maart 2023)

Personen die recht hebben op de verhoogde tegemoetkoming en een contract hebben afgesloten als residentiële afnemer van elektriciteit, aardgas of warmte, hebben tijdelijk recht op het sociaal tarief. Die maatregel is verlengd tot en met 31 maart 2023.

Wordt het sociaal tarief automatisch toegepast?

De toepassing van het sociaal tarief voor energie gebeurt in de meeste gevallen automatisch. Dankzij de

automatisering wordt het recht op het sociaal tarief aan de meeste rechthebbenden automatisch toegekend, zonder dat zij daartoe enig initiatief moeten nemen.

Meer informatie via: <https://economie.fgov.be/nl/themas/energie/energieprijzen/sociaal-tarief-voor-energie>

Verhoogde tegemoetkoming: betere vergoeding van medische kosten

Dankzij de verhoogde tegemoetkoming zijn raadplegingen, geneesmiddelen, hospitalisatie, enz. goedkoper. In bepaalde gevallen heb je daarop automatisch recht. In andere gevallen moet je daarvoor bij je ziekenfonds een aanvraag indienen. De lijst van tegemoetkomingen waarop je een beroep kan doen, en de stappen die je moet volgen om je aanvraag in te dienen als je die nog niet hebt gedaan, vind je hier: <https://www.inami.fgov.be/nl/themas/kost-terugbetaling/financiele-toegankelijkheid/Paginas/verhoogde-tegemoetkoming-betere-vergoeding-medische-kosten.aspx>

EDC-kaart vervallen?

Met een EDC-kaart (European Disability Card) bewijs je dat je als persoon met een handicap officieel

erkend bent in België. De kaarten die afgeleverd worden door de Directie-generaal Personen met een handicap zijn 5 jaar geldig, en vanaf dit jaar vervallen de eerste kaarten. Wie een nieuwe kaart wenst te bestellen, kan dat online doen via MyHandicap of door een brief te sturen naar FOD Sociale Zekerheid – Directie-generaal Personen met een handicap, Kruidtuinlaan 50 bus 150, 1000 Brussel. Let wel op: je bestelt je nieuwe kaart best vanaf de eerste dag die volgt op de vervaldatum, want een nieuwe kaart kan pas worden aangemaakt als de huidige kaart effectief vervallen is.

VLAANDEREN

Iedereen verdient vakantie

Het zijn financieel uitdagende tijden, maar iedereen heeft wel eens nood aan een dagje weg, een uitstap of vakantie. Daarvoor kan je terecht bij het netwerk:

www.iedereenverdientvakantie.be. Zij bieden een vakantie-aanbod aan voor vakantiegangers met een beperkt budget, handicap of een bijzondere vraag. Verschillende toeristische partners uit het netwerk voorzien een korting en je kan kiezen uit intussen meer dan 600 daguitstappen, vakantieverblijven, groepsverblijven en georganiseerde vakanties.



ONDERWIJS OP MAAT

Hoe worden blinde en slechtziende leerlingen ondersteund in de lagere school? Bij Ganspoel, expertisecentrum zorg, onderwijs en ondersteuning voor personen met een visuele en/of meervoudige handicap, gaven ze ons inzicht in type 6-onderwijs en gespecialiseerde handicapspecifieke ondersteuningsteams.

We spreken af met Annemie Leemans, beleidsmedewerker van BuBaO Centrum Ganspoel, een afgelegen, rustige plaats omgeven door natuur. De infrastructuur en de omkadering door professionele dienstverleners in de buitengewone school (BuBaO), het Multifunctioneel Centrum (MFC) en het Flexibel Aanbod voor Meerderjarigen (FAM) is er volledig afgestemd op de noden van blinde en slechtziende kinderen, jongeren en volwassenen.

Wie volgt hier les?

Binnen onze buitengewone basisschool type 6 tellen we 37 leerlingen met een visuele of visueel meervoudige beperking die naast een onderwijsaanbod op maat ook extra zorg nodig hebben. Binnen die

relatief kleine groep hebben we een ongelooflijk breed spectrum dat gaat van ernstige meervoudige beperking (visueel, motorisch, cognitief, leerstoornis, etc.) tot normaal begaafde leerlingen met een visuele beperking. Dat vraagt een enorme differentiatie binnen de klas en een individuele aanpak op maat. Het grote voordeel van buitengewoon onderwijs is dat we kunnen rekenen op een geflankeerd aanbod vanuit ons MFC: een arts, oogarts en optometrist, therapeuten... om te bepalen welke aanpassingen en hulpmiddelen er nodig zijn voor elke specifieke situatie, en hoe we dat implementeren in de klas.

Bij ons worden de leerlingen dus niet ingedeeld per studiejaar, maar

in 6 verschillende leerprogramma's volgens de specifieke onderwijs- en zorgnood. Kinderen die leerstof uit het 1e leerjaar volgen, kunnen zo samenzitten in dezelfde klas met zij die leerstof uit het 5e leerjaar volgen. Echt onderwijs op maat dus.

Hoe ziet de klas eruit?

Elke klas bestaat uit 4 à 7 kinderen en een klasteam van leerkrachten en therapeuten. Co-teaching is nodig omdat we zeer gedifferentieerd moeten werken. Binnen een klas krijgen kinderen niet alleen verschillende lesinhoud, ook de manier waarop de leerstof aangeboden wordt, kan verschillen: vergroting, digitaal, braille, beeldschermloep, etc. Elke leerling heeft een werktafel met meubilair en hulpmiddelen op maat voor individuele taken en er is ook een centrale tafel voor gezamenlijke lesmomenten waar interactie nodig is. We bepalen de plek in de klas ook op basis van welke lichtinval en contrast er nodig is. Er is geen bord of 'vooraan in de klas', de leerkracht zorgt voor permanente coaching en begeleiding. Daarnaast zetten we in op een visueel aangepaste leer-en leefomgeving: visuele soberheid om de kinderen rust te geven en het aanbod van 'prikkel's zoveel mogelijk te beperken en duidelijk aan te geven. Die rust is essentieel om tot leren te kunnen komen.

Welke aanpassingen voorzien jullie verder?

Tactiel materiaal voor brailisten, auditieve ondersteuning, vergroting... We zetten ook erg in op beweging. Bv. rekentafels of voorzetsels inoefenen aan de hand van bewegingsspelletjes, bij de zwemles vragen we de buitenbaan zodat de kinderen de rand van het zwembad kunnen volgen om terug te keren... Onze speelplaats is helemaal kaal en leeg, en het midden is iets dieper gelegen dan de zijkant, zodat de kinderen zelfstandig met fietsen en gocarts kunnen rijden, zonder bang te moeten zijn om anderen te raken of tegen de muren te botsen. Dankzij de gemeente hebben we ook een inclusiepad iets verderop, waar ze perfect kunnen wandelen, fietsen en vaardigheden ontwikkelen om later naar de bakker, naar school te gaan, etc.

Daarnaast ondersteunen jullie ook leerlingen met een visuele handicap in het gewoon onderwijs?

Klopt. Onze ondersteuners begeleiden 158 leerlingen die ze wekelijks of tweewekelijks een aantal uren in hun gewone klas gaan ondersteunen om de haalbaarheid van taken te observeren en aanpassingen voor te stellen. Daarvoor werken we nauw samen met ouders en school.

We helpen ook bij het aanleren van hulpmiddelen. Dat is zeker nodig voor lessen die visueel uitdagender zijn zoals meetkunde, W.O., tabellen interpreteren, etc. We werken ook samen met de Brailleliga, die bv. de kinderen leert typen en waarbij wij ons dan focussen op het softwarepakket.

Is er een voorkeur voor inclusief dan wel buitengewoon onderwijs?

Ons uitgangspunt is: gewoon onderwijs met ondersteuning waar het kan, en buitengewoon onderwijs waar nodig. We vinden het vooral belangrijk dat elk kind op de meest aangewezen plek naar

school kan gaan. En waar dat is, is heel individueel. Onze doelstellingen zijn in beide gevallen gelijk: de kinderen de opportuniteit geven om zichzelf, hun mogelijkheden en beperkingen te leren kennen, maar ook dat ze veerkracht opbouwen, een innerlijk kompas, zelfvertrouwen, zelfstandigheid... Sociale vaardigheden zijn ook heel belangrijk, zeker omdat non-verbale communicatie kinderen met een visuele handicap vaak ontgaat: waarvoor en hoe vraag je hulp, hoe weiger je hulp? Leren om in interactie te gaan helpt om sociaal vaardiger te worden en zo slaan we ook de brug naar de dagdagelijkse wereld.

Ook de Brailleliga besteedt extra aandacht aan kinderen en jongeren met een visuele handicap. In het najaar brachten we tijdens onze BrailleDay bijna 100 kinderen uit type 6-scholen samen voor een interactief bezoek aan het Afrikamuseum, en voor onze 'sensatiedag' introduceerden we onze jonge leden in de wereld van het powerkiten en longboarden. Plezier verzekerd!



NIEUWS VAN DE BRAILLESHOP

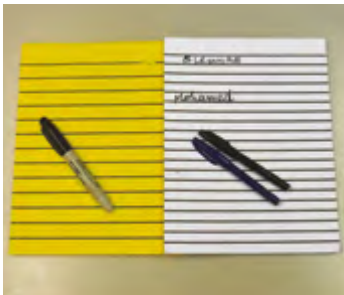
Met allerlei soorten kleine hulpmiddelen kunnen blinde en slechtziende personen vlotter en efficiënter werken op kantoor. Ontdek hieronder een greep uit ons aanbod.



Ben je vaak met cijfers bezig? Dan kan je in plaats van met je smartphone, rekenen op de

Double Check XL van Caretec (1895), een rekenmachine met grote toetsen en spraak.

Notities nemen? **Voorgelijnd briefpapier en viltstiften** helpen



je om groot en duidelijk te kunnen schrijven. Digitaal kan natuurlijk ook, gebruik daarvoor

onze aangepaste toetsenborden met grote letters en contrast, zoals de **Astra 2 (2417)**.



Met **locator dots (1445)** kan je bovendien toetsen die je vaak gebruikt of waarmee je je oriënteert, markeren. Daarnaast bestaan uiteraard nog andere markeerbolletjes in een hele waaier aan kleuren.



Bekijk zeker ook eens ons gamma **handloepen** met of zonder verlichting om details of kleine tekst te kunnen lezen.

De BrailleShop wenst je alvast fijne eindejaarsfeesten. Van 23 december tot en met 10 januari is de BrailleShop gesloten. We zijn terug op de afspraak vanaf 11 januari 2023.

Kijk voor de meest recente update over onze werking, activiteiten, beschikbare artikelen en prijzen op www.braille.be/brailleshop.



BAILANDO BAILANDO

Een tijdje geleden stuurde een van onze leden ons een mailtje dat hij salsalessen volgde op maat van personen met een visuele handicap. Daar wilden wij beslist meer over weten, dus contacteerden we Michèle Martens, de bezielster van het project, in haar dansstudio Etage Tropical in Gent.

Michèle, hoe ben je in de danswereld gerold?

Na mijn studies archeologie gaf ik enkele jaren les: aardrijkskunde en geschiedenis. Op mijn 36e besloot ik om mijn droom na te jagen en een dansschool op te richten. Jarenlang ben ik al gefascineerd door Latijns-Amerika, ik bracht er ook al veel tijd door en daar groeide mijn passie voor salsa.

Hoe zijn de salsalessen dan uitgegroeid tot inclusieve lessen?

In 2017 werden we uitgenodigd voor het televisieprogramma 'Camping Karen & James' om danslessen te geven aan personen met een auditieve handicap. In de dansschool waren we op dat moment al bezig met G-werking, maar door deze ervaring werkten we die verder uit. We zorgden voor de nodige erkenningen en

maakten reclame voor onze G-werking. In het begin hadden we voornamelijk leden met een mentale handicap, met hen creëerden we dan een showteam. We maakten ieder jaar veel reclame, onder andere bij de sportdienst van Gent. Zo kwam ons eerste lid met een visuele handicap in onze lessen terecht.

Welke impact had dat op je lessen?

Toen de eerste persoon met een visuele handicap zich inschreef, betekende dit natuurlijk dat ik mijn lesmethodologie even heb moeten herbekijken. Mijn eerste slechtziende danser was An, zij kwam samen met haar ziende partner dansen. Later kwam Manuel, mijn eerste blinde danser erbij. Gelukkig schreef ik mijn lessen al volledig uit omdat ik merkte

dat de salsadansers nood hadden aan structuur. Ik ontwikkelde dus al een methodologie waarin het voetenwerk, armen, coördinatie... al volledig uitgeschreven waren. Bij de eerste dansles met onze eerste slechtziende deelnemer, heb ik natuurlijk heel veel nieuwe zaken geleerd, die ik dan tijdens de les noteerde en dan iedere keer aanpaste. Dat werpt zeker zijn vruchten af want ondertussen volgt Manuel bijvoorbeeld al drie jaar les, en zit hij in een gevorderde groep.

Is dankzij deze mensen de bal dan aan het rollen gegaan?

Ja, dankzij hen kwamen meer en meer personen met een visuele handicap bij ons aankloppen om lessen te volgen. Iedere les leer



Michèle en een van haar blinde leden Manuel in feestkledij

ik zelf ook meer bij over blind- en slechtziendheid. Bij de eerste les sloeg ik er bijvoorbeeld geen acht op dat mobiliteit, in de dansles geraken, al een eerste groot obstakel was.

Ben je al lang bezig met inclusie?

Voor de Covid-19-crisis was mijn doel om volledig inclusief te gaan. Toen had ik hele grote lesgroepen die bestonden uit 40 à 50 mensen waaronder toen dus alleen Manuel als blinde persoon. Er was toen een doorschuifstelsel dat heel goed werkte. Later merkte ik dat als het omgekeerd was, dus als ik bijvoorbeeld zeven blinde of slechtziende personen had, en drie zienden in één groep, dat voor problemen zorgde. Het visuele viel in die groepen volledig weg, de blinde of slechtziende dansers hadden elk individuele uitleg nodig, wat heel tijdrovend was. De ziende dansers waren dan soms ontevreden. Het blijft een voortdurende uitdaging. Maar ik ben wel heel fier dat ik al enkele uitstekende blinde en slechtziende dansers heb in mijn lessen. Op het einde van de dag is dat de bedoeling: dat iedereen ontspannen, op zijn eigen ritme, kan komen dansen.

Dus in jouw dansschool zijn alle lessen inclusief?

Dat klopt, er zijn geen aparte groepen

voor blinde en slechtziende personen. In de lessen die wij geven, is iedereen welkom. Maar ik heb wel al een stap moeten terugzetten in mijn wens om een volledig inclusieve dansschool uit te bouwen. Voor mij is de ideale situatie als volgt: een inclusieve groep, waarvan enkele personen met een handicap dan ook af en toe een bijkomende exclusieve les kunnen volgen om bepaalde zaken op maat bij te benen en dat dan terug kunnen integreren in de inclusieve lessen.

Hoe reageren de ziende dansers op de slechtziende en blinde leden in hun lesgroep?

De reacties zijn zeer gemengd. Ziende personen vinden het meestal ok dat er slechtziende of blinde personen in de les zitten zolang het niet te veel van hun lestijd inpalmt. Het mag niet ten koste gaan van hun eigen vrijetijdsbesteding. Persoonlijk heb ik het daar nog steeds heel moeilijk mee. Maar wat ik dan wel heel tof vind, is dat er nadien in de bar spontaan een gesprek ontstaat tussen alle dansers, en dat die zaken ook aan bod komen. Geleidelijk aan merk je dan dat er vriendschappen ontstaan, en zodra er een vriendschap in het spel is, verdwijnen de problemen.

Ik zeg ook heel vaak dat er veel voordelen zijn om in een groep te zitten samen met personen met een

visuele handicap. Net omdat alles extra duidelijk uitgelegd wordt. Als iemand die niets ziet de danspassen kan reproduceren puur op verbale aanwijzingen, dan moet de uitleg zeer goed zijn.

Hoeveel blinde en slechtziende personen dansen er nu in jouw dansschool?

Momenteel 12 verspreid over Gent, Brussel en Oostende. Daarnaast word ik ook vaak gevraagd om exclusieve lessen te organiseren door Parantee-Psylos bijvoorbeeld. Voor mij is een artikel zoals dit heel belangrijk om het meer bekend te maken. Ik vond het zeer erg dat het niet bestond, en dat het zo lang geduurd heeft voordat iemand met inclusieve danslessen begon. Ook voor de motorische ontwikkeling van kinderen is dans zeer belangrijk, al zijn het gewoon evenwichtsoefeningen. Iedereen kan dansen, dansen is van en voor iedereen. De wereld zal blijven dansen, ook wanneer wij er al lang niet meer zijn. Dus kom langs, en dans!



NIEUWS VAN DE SPELOTHEEK

De winterse donkere dagen zijn ideaal om samen een fijn gezelschapsspelletje te spelen. Maak je keuze uit de nieuwste aanwinsten van onze Spelothek:



De allerkleinsten kunnen zich naar hartenlust uitleven met **Mijn eerste educatieve blokjes (N22023)**, speelblokjes gemaakt van soepel materiaal met textuur, waardoor ze makkelijk vast te pakken en op te bouwen zijn. Eindeloze speelmogelijkheden voor je baby, waardoor die zijn fijne motoriek helemaal kan ontwikkelen.

Voor de liefhebbers van spellen waarin je moet samenwerken is er **The Game (M22031)**. Werk samen om zoveel mogelijk cijferkaarten op één of meerdere stapels te leggen. Respecteer de oplopende of

aflopende volgorde die elke stapel oplegt. Het is een simpel spel, maar heel verslavend!



Kariba (M22033) is dan weer een ondeugend kaartspel. In het hart van de savanne komen de dieren drinken aan de rand van het meer, maar het recht van de sterkste overheerst! Jij moet proberen om zoveel mogelijk kaarten te winnen.



Is je honger naar spelletjes hiermee nog niet gestild?

Aarzel niet om de volledige lijst op te vragen via 02 533 32 56 of via bib@braille.be.



SAMEN STEUNEN WE WETENSCHAPPELIJK ONDERZOEK!

Glaucoom behoort tot de tien meest voorkomende oogandoeningen. Het veroorzaakt een progressief gezichtsverlies dat begint in het perifere zicht, en langzaam uitbreidt naar het centrum. Het gezichtsverlies is blijvend en onomkeerbaar. Zonder behandeling kan deze ziekte blindheid tot gevolg hebben.

Thérèse (67 jaar - foto boven) lijdt aan glaucoom: "Op mijn 45e nam ik contact op met de Brailleliga. Dat was een echte bevrijding voor mij! Ik kreeg er terug meer zelfvertrouwen en besepte dat ik niet alleen was. Ondanks mijn beperkte gezichtsveld leerde ik een witte stok te gebruiken om me te verplaatsen. Ik geniet nog steeds van mijn favoriete activiteiten, zoals wandelen in het bos. Bovendien schafte ik een Daisy-speler aan om naar audioboeken te luisteren en weg te dromen in de verhalen!" Sinds 2006 ondersteunt de Brailleliga via haar Stichting van openbaar nut wetenschappelijk onderzoek in de

oogheelkunde. In 2020 verleende ze financiële steun aan het BEGONIA-project (Belgian Glaucomatous Optic Neuropathy Initiative using Artificial Intelligence). Dat project heeft tot doel de diagnose van glaucoom te verbeteren met behulp van kunstmatige intelligentie. Dit jaar zullen in overleg met het wetenschappelijk comité onder voorzitterschap van professor Marie-José Tassignon (UZ Antwerpen) één of meer nieuwe projecten onder leiding van verschillende Belgische universiteiten worden aangewezen. Wij voorzien een financiering van maximaal 120.000 euro.

Deze uitzonderlijke steun zou niet mogelijk zijn zonder jouw hulp! Dankzij jullie generositeit kunnen wetenschappers hun onderzoek voortzetten om blindheid beter te begrijpen en te behandelen en slechtziendheid te verminderen. Help ons om ons te blijven inzetten voor wetenschappelijk onderzoek en doe een gift op BE11 0000 0000 4848 met de mededeling 'onderzoek'!

(BRAILLE)KIDS CONNECT TO THE WORLD

Van 23 tot 27 augustus trok de Brailleliga naar Oostende met 8 kwetsbare blinde en slechtziende jongeren en hun broer, zus of vriend(in) op TechnoLogiekamp. Een vierdaagse waarin de jongeren ondergedompeld werden in de wereld van computers en technologie met speciale aandacht voor de toegankelijkheidsinstellingen. Dit allemaal dankzij de Warmste Week.

In 2021 werd het project van de Brailleliga geselecteerd en ontvingen we steun van het DWW-fonds om het TechnoLogiekamp te organiseren. De Warmste Week stond vorig jaar in het teken van 'Kunnen zijn wie je bent'. Tijdens het kamp zorgden onze therapeuten ervoor dat de kwetsbare jongeren met een visuele handicap dankzij specifieke aanpassingen de mysteries van het internet konden ontrafelen, leren gamen, en sociale media ontdekken. Op die manier gaf de Brailleliga hen een duwtje in de rug om te kunnen zijn wie ze willen zijn: jonge mensen die net als hun ziende vrienden volledig mee zijn op het vlak van multimedia. Na het kamp kreeg de jongere met

een visuele handicap de aangepaste laptop gratis mee naar huis.

Tijdens deze vierdaagse kregen de jongeren in de voormiddag computerlessen.



Twee van de jongeren krijgen tips en tricks mee van therapeute Greet

Ze ontdekten spraak- en vergrotingssoftwareprogramma's, sneltoetsen en standaardcomputerprogramma's... In de namiddag verkenden ze onder andere de wereld van het toegankelijk gamen en trokken we samen met de smartphone in de hand de stad in voor geocaching.

De jongeren maakten gebruik van Google Maps en de N-Vibe bandjes om hun weg te vinden naar de locaties. Als ze de opdracht goed uitvoerden, kregen ze de coördinaten



naar de volgende locatie!
Amusement verzekerd!

Tijdens deze vierdaagse leerden ook de broers en zussen wat het betekent om als slechtziende of blinde persoon in een wereld vol technologie te leven.

Bedankt aan het DWW-fonds en iedereen die vorig jaar de Warmste Week gesteund heeft. Dankzij jullie gulheid beleefden deze jongeren een fantastische vierdaagse!



Amusement verzekerd tijdens de spelletjes tussendoor

SLUITING HOOFDZETEL OP VRIJDAG

Vanuit onze bezorgdheid over de energetische soberheid heeft de Brailleliga besloten om een collectieve inspanning te doen: de hoofdzetel van Brussel zal vanaf vrijdag 2 december 2022 tot en met vrijdag 31 maart 2023 elke vrijdag gesloten zijn.

Zo creëren we een energieluwe periode van 3 dagen per week. Wij wensen te benadrukken dat de dienstverlening van de Brailleliga gegarandeerd blijft en de diensten

toegankelijk blijven zowel telefonisch als via e-mail.

Vanaf december tot en met eind maart zijn de openingsuren van de bibliotheek als volgt aangepast:

- Je kan van maandag tot en met donderdag in de bibliotheek terecht telkens van 8u30 tot 12u30 en van 13u00 tot 16u30.
- Je kan de bibliotheek telefonisch bereiken (02 533 32 40) op maandag, dinsdag, donderdag en vrijdag van 8u30 tot 12u30 en van 13u00 tot 16u30 en op woensdag van 13u00 tot 16u30.

**BEDANKT
VRIJWILLIGERS!**

**Wil jij ook zin geven
aan je vrije tijd en
blinde en slechtziende
personen helpen door
te doen waar jij goed
in bent?**

**Word vrijwilliger bij
de Brailleliga!**





Witte Stok is het driemaandelijks tijdschrift van de Brailleliga en wordt gerealiseerd door de Communicatiedienst, in samenwerking met de verschillende diensten van de organisatie.

Foto's: BOSA, Ganspoel, VBO, Unia, Cliniques universitaires Saint-Luc, Etage Tropical, Louis David, Jean-Michel Byl, Brailleliga.

Drukkerij: Daddy Kate.

ABONNEMENT

- € 15 te storten op rekeningnummer IBAN: BE11 0000 0468 0248 – BIC: BPOTBEB1
- Vermelding: 'Abonnement Witte Stok'.
- Gratis voor blinde en slechtziende personen en voor schenkers van elke gift vanaf € 40.
- Beschikbaar in PDF en audio (www.braille.be), en op vraag in braille en op Daisy-cd.



- Help ons verspilling tegen te gaan: verwittig ons indien je verhuist, er fouten in jouw gegevens voorkomen of indien je dit tijdschrift meerdere malen ontvangt.
- De Brailleliga verkoopt niets, noch van deur tot deur, noch op de openbare weg. Laat je dus niet misleiden door oneerlijke personen.
- De Brailleliga is een neutrale vereniging, gehecht aan de democratische waarden en actief in het hele land. Zij staat ten dienste van alle blinde en slechtziende personen.



CONTACT

Brailleliga vzw, Engelandstraat 57, 1060 Brussel

Tel.: 02 533 32 11 – E-mail: info@braille.be – www.braille.be

Rekeningnummer om een gift te doen: IBAN BE11 0000 0000 4848 – BIC: BPOTBEB1.

Verantwoordelijke uitgever: Noëlla Jardin, Engelandstraat 57, 1060 Brussel. De Brailleliga verwerkt uw persoonlijke gegevens in overeenstemming met uw rechten en plichten, in overeenstemming met de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Als u vragen heeft over de verwerking van uw gegevens, kan u ons privacybeleid raadplegen op www.braille.be. Om uw gegevens te raadplegen, aan te passen, te verwijderen of voor alle andere vragen, kan u contact met ons opnemen per post of via info@braille.be.

Kan je je aanpassen aan je bureau?

DIT IS NIET ZOMAAR
EEN VRAAG TIJDENS
EEN SOLLICITATIEGESPREK.

Heb je het gevoel dat je gediscrimineerd
wordt tijdens je zoektocht naar werk?
Bel Actiris op het
gratis nummer 0800 35 089.



TO ACCELERATE CHANGE,
WE CONNECT YOU TO EXPERTS
AROUND THE WORLD.



Within **Securities Services** at BNP Paribas, we support your global ambitions and sustainable investment strategies. Our experts around the world provide you with the connectivity, technology and local knowledge you need in today's fast-changing world. **Getting to a better future faster, together. #PositiveBanking**



BNP PARIBAS

The bank for a changing world