

## HOOFSTUK 3

### DIE GESIGGESTREMDE BINNE DIE WERKPLEK

#### 3.1 Inleiding

'n Persoon met gesiggestremdheid kan slegs optimaal binne die gemeenskap funksioneer indien sy basiese regte as mens erken en gerespekteer word. Die reg tot opleiding is volgens die Grondwet van Suid-Afrika (1996:15) een van hierdie regte.

Die eise wat aan die hedendaagse mens gestel word, dwing hom om die bes moontlike opleiding te ondergaan. Ongetwyfeld geld dit ook vir persone met gesiggestremdheid.

Die SANRB funksioneer vanuit Pretoria. Optima Kollege vorm een van vier Direkorate van hierdie nasionale raad. Optima Kollege is tans die enigste tersiêre opleidingsfasiliteit wat mobiliteitsopleiding aan persone met gesiggestremdheid in Suider-Afrika bied. Soos die visie bepaal, vorm Optima Kollege werklik 'n brug na 'n nuwe begin vir persone met gesiggestremdheid wat opleiding aldaar ondergaan.

#### 3.2 Wetgewing

Wetgewing is nodig ten einde die samelewing beter te organiseer en struktuur daar te stel. In die verlede is dikwels teen persone met gestremdhede gediskrimineer. Ten einde hierdie ongelykhede aan te spreek, is sekere wette deur die Regering daargestel.

Naude en Delport (2004:276) bespreek die volgende strategieë wat in plek geplaas is ten einde die persone met gestremdheid in die Suid-Afrikaanse ope arbeidsmark in diens te neem:

- *The Employment Equity Act, 1998 (Act No. 55 of 1988);*
- *Alternative Strategies Incorporated in the Code of Good Practice of the Employment Equity Act, 1988 (Act No. 55 of 1988);*
- *Affirmative Action Strategies Regarding the Employment of Disabled People;*
- *Reasonable Accommodation Methods for People with Disabilities;*
- *The Skills Development Strategy for Economic and Employment Growth in South Africa (1997).*
- *The Proposal for the Introduction of an Employment Support Programme for People with Disabilities (2001) of the South African Department of Labour.*

Gibson (2004:7) bevestig dat die *Employment Equity Act* en die *Skills Development Act* oor sake rakende indiensneming van gestremdes handel. *In terms of the legislation people with disabilities now fall under the banner of affirmative action candidates and this aspect will be more rigidly enforced in the future, making it essential for all economic sectors to take note.*

Regstellende aksie het 'n verbruikersterm in Suid-Afrika geword. Baie mense ervaar 'n negatiewe ingesteldheid wanneer dié term gebruik word. Daar word egter dikwels uit die oog verloor dat hierdie Wet verskeie groepe beskerm, soos onder andere die gestremde.

Die doel van die Wet op Gelyke Indiensneming (1998:12) word in Artikel 2 bepaal. Volgens Truter

(2003) is die doel van die genoemde Wet tweeledig: In die eerste plek verbied dit onregverdige diskriminasie op grond van sekere arbitrêre gronde in die werkplek. In die tweede plek maak dit voorsiening dat maatreëls vir regstellende aksie ten opsigte van sekere aangewese groepe ingestel kan word. Die Wet op Gelyke Indiensneming verbied onregverdige diskriminasie teenoor werknemers met gestremdhede. Truter (2003) gaan verder deur te konstateer dat die Wet op Gelyke Indiensneming prinsipiëel die posisie in die werkplek van drie groepe mense aanspreek: swartmense, vroue en persone met gestremdhede. Dit weerspreek die algemene siening dat hierdie Wet daargestel is om sekere rasse te bevoordeel.

'n Volgende wet wat die belange van die gestremde beskerm, is die Gewysigde Wet op Arbeidsverhoudinge, 1996 (Wet 42 van 1996). Hierdie wet spreek arbeidsverhoudinge in Suid-Afrika aan. Volgens Truter (2003) is hierdie Wet van toepassing op alle werknemers, behalwe diegene in die Suid-Afrikaanse Weermag, Nasionale Intelligensie en Geheime Diens. Afdeling 8 van die Wet maak voorsiening vir 'n Kode vir ontslag. Daarvolgens moet die werkgever alle moontlikhede ondersoek ten einde 'n persoon met gestremdheid in diens te hou. Ontslag mag slegs die laaste opsie wees. Indien dit nie die geval is nie, kan 'n saak van onregverdige ontslag teen die werkgever ingestel word (Truter, 2003).

Daar kan tot die gevolgtrekking gekom word dat al bogenoemde wette tot voordeel van persone met gesiggestremdheid ingestel is en sodanig aangewend kan en moet word.

### **3.3 Regte van persone met gesiggestremdheid**

Gedurende die afgelope paar jaar is baie meer aandag aan menseregte verleen. Daarom is dit van belang dat die regte van persone met gesiggestremdheid bespreek sal word. Volgens Artikel 29(1) van die Grondwet van Suid-Afrika (1996:15) het elke mens die reg op *(b) verdere onderwys, wat die staat, deur middel van redelike maatreëls, in toenemende mate beskikbaar en toeganklik moet maak*. Hieruit kan die afleiding gemaak word dat elke gestremde die reg tot verdere opleiding het. Die tragiese is dat, vir die oorgrote meerderheid van die wêreld se persone met gesiggestremdheid, hierdie reg nie beskore is nie. Vir hulle bly dit slegs 'n voorreg om toegang tot reabilitasiedienste te verkry, aldus Campbell (1996:1). Soos reeds herhaalde kere gemeld is, leef hierdie meerderheid gestremdes in die ontwikkelende lande waar kanse op diagnose, behandeling en reabilitasie uiters skaars is.

*People with disabilities have the right to represent themselves in all processes and structures of decision making which affect them (White Paper for Social Welfare, 1997:77)*. In die verlede is organisasies vir persone met gesiggestremdheid dikwels uitgesluit wanneer maatskaplike en ekonomiese beleid geformuleer is. Weinig klem is ook op opleiding en reabilitasie geplaas, ten einde persone met gesiggestremdheid in die ekonomie in te sluit (*White Paper for Social Welfare, 1997:49*). Dit is dus verblydend dat die Regering al meer standpunt inneem ten einde persone met gesiggestremdheid se regte in ag te neem.

De Klerk (2003) sluit by bogenoemde inligting aan wanneer hy verklaar dat die regte van persone met gesiggestremdheid binne die werkplek die volgende omsluit, maar nie net daartoe beperk is nie:

- *A blind employee has the right to be made to feel part of the work team and to be included in team activities, such as social events, team projects, etc.*
- *A blind employee has the right to equal and active participation in any decision making forum likewise utilised by his/her colleagues.*
- *A blind employee has an equal right to career development and training, promotion, salary increases, etc. on merit.*
- *A blind employee has an equal right to any information to which his/her colleagues has access.*

Daar kan tot die gevolgtrekking gekom word dat dit wat eintlik basiese regte behoort te wees, toegang tot rehabilitasiegeleenthede, gelyke werkgeleenthede en gelyke voorregte vir die meeste persone met gesiggestremdheid, dikwels slegs 'n droom en voorreg sal bly.

### **3.4 Noodsaaklikheid van opleiding**

Geen persoon kan vandag die lewe ingaan sonder enige opleiding nie. Dit is die boodskap wat aan elke skoolgaande kind oorgedra word. Hoeveel te meer nie vir die persone met enige gestremdheid nie? *The South African Blind Workers Organisation* (1999:3) huldig die mening dat wetgewing die opleiding van blindes en persone met gesiggestremdheid aan universiteite, kolleges en teknikons moet bevorder. Eenhede vir gestremdes aan tersiêre inrigtings moet beter befonds en benut word.

#### **3.4.1 Spesiale skoolopleiding versus hoofstroomonderwys**

Leerders vanuit die Skool vir Blindes in Worcester is dikwels aangewese op betrekkings in beskermde en beskutte werksinkels (Uys, 1991:2002). In teenstelling hiermee is Maqbool (1988:6) sterk daarvan oortuig dat kinders met gesiggestremdheid wat hoofstroomonderwyskole bywoon, 'n groter mate van onafhanklikheid en aanpassings in situasies en die omgewing toon. Hierdie kinders toon oor die algemeen 'n wyer belangstellingsveld as kinders wat in spesiale skole is.

Die *White Paper for Social Welfare* (1997:65) stel dit baie duidelik dat kinders met gestremdhede sover moontlik binne die hoofstroomonderwys geakkommodeer moet word. Begrip word getoon vir die feit dat ouers self die keuse moet doen watter skool die kind met 'n gesiggestremdheid moet bywoon. Ouers moet egter al die voor- en nadele teen mekaar opweeg en seker maak wat in die betrokke kind se beste belang is.

Prinshofskool vir gesiggestremdes oorkom hierdie probleem, aangesien leerders *dieselfde kurrikulum (volg) as wat in hoofstroomkole in Gauteng aangebied word en lê die gewone Nasionale Senior Sertifikaateksamen af* (Transoranje Instituut vir Buitengewone Onderwys, 2005). 'n Leerder slaag aan die einde van 2003 in matriek met ses onderskeidings, ten spyte van haar blindheid (Transoranje Instituut ..., 2005).

Uit bogenoemde kan tot die gevolgtrekking gekom word, dat waar moontlik die kind met 'n gestremdheid nie noodwendig 'n spesiale skool moet bywoon nie, maar binne die gemeenskap geakkommodeer moet word.

### 3.4.2 Mobiliteitsopleiding

Jeppsson-Grassman (1989:124-125) bevind reeds in die navorsing wat sy gedurende 1989 in Swede onderneem het dat opleiding as sodanig sowel as mobiliteitsopleiding, bepalende faktore in die verkryging van 'n betrekking is. Omdat die arbeidsmark so mededingend is, is die eise wat aan die aansoekers gestel word ook soveel hoër. Hoe hoër die onderwysvlak, hoe groter was die kans op nuwe indiensneming.

Veral by persone met gesiggestremdheid is opleiding noodsaaklik alvorens indiensneming kan plaasvind. Hierdie aspek gee aanleiding tot die totstandkoming van Optima Kollege by die hoofkantoor van die SANRB in Pretoria gedurende 1985 (Du Plessis, 1992:13).

Haines (1992:123) stel dit baie duidelik wanneer hy die noodsaaklikheid van mobiliteitsopleiding bepleit:

*... because of problems in the labour market, to provide comprehensive training opportunities for disabled persons in order to give the greatest possible degree of equality of opportunity when competing with non-disabled persons for permanent employment.*

Volgens Esterhuizen & Van der Burgh (1982:8) speel organisasies soos die SANRB en SABWO 'n groot rol in die indiensplasing van persone met gesiggestremdheid. In dié navorsing het 32% van hul respondente hul betrekking deur een van hierdie organisasies bekom. Werkverskaffing was die primêre rede vir die stigting van die SABWO gedurende 1946 (*S.A. Blind Workers Organisation: Annual Report, 2002:1-3*). Tans is dit steeds een van die primêre take van hierdie organisasie om behulpsaam te wees met indiensplasing van persone met gesiggestremdheid.

Volgens Everson & Goodall (1991:45) vorm hierdie opleiding deel van die voorbereiding van die jongmense ten einde aan die eise van die volwasse lewe te kan voldoen. Hulle lê verder klem op die aspek van heterogene groepe in die versterking van interaksie gedurende opleiding.

Indiensneming is uiters noodsaaklik ten einde 'n kwaliteitslewe te kan voer. Ten einde dit te kan bereik, is mobiliteitsopleiding vir persone met gesiggestremdheid van kardinale belang.

### 3.5 Beroepskeuses

Wanneer gelet word op die tipe beroepe wat persone met gesiggestremdheid beoefen, blyk dit dat daar verskeie opsies bestaan. Aanvanklik is daar beskermde of beskutte arbeid, verder is daar die *tradisionele blinde beroepe*, maar dan ook die hedendaagse siening van beroepe wat deur persone met gesiggestremdheid beoefen kan word.

Volgens die *Integrated National Disability Strategy White Paper* (1997:47) bestaan beskermde of beskutte arbeid uit beskutte of beskermde werksinkels sowel as beskermde werkomgewings binne gewone werkplekke. Beroepskeuses kan dus ten opsigte van werksinkels sowel as die ope arbeidsmark uitgeoefen word.

#### 3.5.1 Beskutte, beskermde of ope arbeidsmark

Kinders uit spesiale skole is dikwels slegs op betrekkinge in die beskermde arbeidsmark aan-

gewese. Groot dankbaarheid word wel teenoor hierdie skole betoon vir die moeite wat hulle doen om die skoolverlaters behulpsaam te wees in die soeke na 'n betrekking. Daar rus 'n groot verantwoordelikheid op die gemeenskap om arbeidsgeleenthede vir kinders uit spesiale skole beskikbaar te stel, sodat hulle nie net op beskermde arbeid aangewese hoef te wees nie.

Volgens die *Integrated National Disability Strategy White Paper* (1999:48) was slegs 0,26% van alle gestremdes gedurende 1990 in die ope arbeidsmark werksaam. Daarom is dit so belangrik dat gelyke indiensneming op alle vlakke realiseer.

Uys (1991:207) beklemtoon die noodsaaklikheid van oorskakeling na die ope arbeidsmark, wanneer hy konstateer dat:

*Oorskakeling van beskermde arbeid na ope arbeid moet deur toepaslike mobiliteitsopleiding, ontwikkeling van sensitiewe houdings teenoor gestremdes deur werkgewers en verbetering van die selfbeeld van gestremdes gepaard gegaan word. Die veranderlikes moet nagevors word vir die suksesvolle oorskakeling van die gestremde van afhanklikheid na onafhanklikheid.*

Die probleem word ervaar dat slegs ongeveer die helfte van die persone vanuit die beskermde arbeidsmark kans sien om na die ope arbeidsmark te beweeg. Die rede vir die huiwering word toegeskryf aan die feit dat hierdie persone nie oor die selfvertroue beskik om die skuif te maak nie, aangesien hulle dikwels geen of 'n gebrekkige opleiding ondergaan het. Uys (1991:199) konstateer verder alhoewel persone met gesiggestremdheid *glo dat hulle gereed is vir groter uitdagings, gelyke geleenthede en toetreding tot die ope arbeidsmark, is dit ook waar dat die omgewing (formeel en sosiaal), opleidingsinstansies en werkgewers nie noodwendig gereed is vir, voorbereid is op, of toeganklik vir die gestremde persoon is nie.* Enige mens kan huiwering ervaar om na 'n totaal onbekende situasie te beweeg, hoeveel te meer nie vir die persone met gesiggestremdheid nie, veral as die nodige opleiding nie daar was nie. In die *White Paper for Social Welfare* (1997:78) word hierdie oorbeweeg van beskutte arbeid na die ope arbeidsmark verder bepleit, veral vir diegene wat die moontlikheid daartoe het.

Daar kan tot die gevolgtrekking gekom word dat beskermde en beskutte arbeid wel 'n plek in die Suid-Afrikaanse samelewing het. Indien die persoon se ongeskiktheid wel van so 'n aard is dat hy op beskermde of beskutte arbeid aangewese is, moet dit ten beste benut word.

### **3.5.2 Tradisionele beroepe vir persone met gesiggestremdheid**

Die aanname word gemaak dat persone met gesiggestremdheid in die verlede slegs in sekere beroepe werksaam was. Die Vereniging het Nederlandse Blinden- en Slecht-zindenwezen (hierná verwys as VNBW) (1993a:11) doen 'n ondersoek by 45 werkgewers oor hul houding ten opsigte van persone met gesiggestremdheid. Op die vraag watter tipe funksies persone met gesiggestremdheid sou kon vervul, antwoord 23 van die 45 respondente dat dit hoofsaaklik die *typische Visueel Gehandicapten-functies* sou wees, naamlik administratiewe en telefoniese beroepe. Die VNBW (1993b:23) doen nog 'n ondersoek na die funksies wat deur persone met gesiggestremdheid in die arbeidsmark vervul kan word. Weer eens is die bevinding dat veral die beroep van telefoniste vir persone met gesiggestremdheid geskik is.

Die aspek van sekere beroepe vir persone met gesiggestremdheid is ook deur navorsers in Japan

ondervind. Volgens Nagaoka, Kurokawa & Pauly (1997:294) is daar sekere beroepe wat vir meer as 300 jaar lank hoofsaaklik deur die blinde en swaksiende persone beoefen is, soos die doen van massering en akupunktuur as deel van tradisionele medisyne.

Volgens die navorsing deur Esterhuizen & Van der Burgh (1982:7) onder 293 blanke mans in Suid-Afrika, is bevind dat 32,4% van die respondente die beroep van telefonis in die ope arbeidsmark beklee het. Een van die gevolgtrekkings waartoe uit hierdie ondersoek gekom is, is die behoefte aan 'n groter verskeidenheid beroepsmoontlikhede en -opleiding ten einde aan blinde persone die geleentheid tot groter keusevryheid en selfaktualisering in hulle beroepslewe te bied (Esterhuizen & Van der Burgh, 1982:9).

Wild & Wolffe (1985:75) bevind in hulle navorsing dat 19,7% van hul respondente administratiewe beroepe gekies het. 'n Ander belangrike aspek wat uit hul navorsing na vore kom, is die feit dat ongeveer 75% van die 135 respondente verkies het om na onderwysinstellings te gaan wat hoofsaaklik vir siende persone voorsiening maak. Wild & Wolffe (1985:78) kom verder tot die slotsom dat jongmense wat slegs gedeeltelike sig ervaar, baie goed funksioneer ten opsigte van betrekkinge en verdere opleiding, vergeleke met hulle siende kollegas.

Daar kan tot die gevolgtrekking gekom word dat persone met gesiggestremdheid in die verlede meestal in die beroepe van telefoniste en administrasie gestaan het. Daar was egter persone met gesiggestremdheid wat die waagmoed aan die dag gelê het om nie tradisioneel blinde beroepe te beoefen nie. Dit het die weg gebaan dat daar geleidelik 'n verskuiwing na ander beroepe kon plaasvind.

### 3.5.3 Hedendaagse beroepe vir persone met gesiggestremdheid

Die Nasionale Raad vir Blindes in Ierland (2005) stel dit baie duidelik dat met die nodige opleiding en toerusting persone met gesiggestremdheid toegang tot dieselfde beroepsmoontlikhede as enige ander persoon het. Daar is geen *jobs for blind people* meer nie. De Kock (2002:83) sluit hierby aan wanneer hy die mening huldig dat persone met gesiggestremdheid met die regte opleiding, toerusting, tegnologiese en ondersteuning deesdae enige tipe werk kan doen. Scott (1997:7) stem hiermee saam wanneer sy verskeie redes aanvoer waarom verskeie blinde persone meer opgeleide en uitdagende beroepe aanvaar teenoor die tradisionele beroepe vir blinde persone.

Uit bogenoemde kan tot die gevolgtrekking gekom word dat daar tans 'n groot verskeidenheid van beroepe vir persone met gesiggestremdheid beskikbaar is en dat hulle nie meer tot die tradisioneel blinde beroepe beperk is nie.

### 3.6 Indiensneming

Volgens Van Lierop (2001:28) speel die persoon se arbeidsverlede 'n kardinale rol in die moontlike hervatting van sy betrekking by die bestaande werkgewer na aanvang van ongeskiktheid. Sy gaan verder deur te konstateer dat *De kans op reïntegratie naar een nieuwe werkgever wordt behalve door het arbeidsverleden ook beïnvloed door de duur van de periode dat iemand niet werkt* (Van Lierop, 2001:28). Die persoon wat lank sonder 'n betrekking was, het 'n kleiner kans om weer 'n betrekking te bekom as die persoon wat nie lank uit die arbeidsveld was nie. Daarom is spoedige werkhervatting van kardinale belang.

Werkgewers moet toesien dat alle relevante inligting ten opsigte van die betrekking aan die aansoekers bekend gemaak word (Tillsley, 2005). Wanneer betrekking vir persone met gesiggestremdheid geadverteer word, moet sodanige advertensies in die formaat en media waartoe hulle toegang het, geplaas word.

### 3.6.1 Motiewe vir indiensneming

In Nederland (VNBW, 1993a:15) word die volgende redes aangegee waarom persone met gesiggestremdheid in diens geneem word: *de 'Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers' (WAGW), ideële motieven en ekonomiese motieven.* Die werkgever se begrip vir persone met gesiggestremdheid of eie fisieke gestremdheid was van die motiewe vir hierdie indiensnemings.

In die navorsing in Nederland (VNBW, 1993a:22) is daar verder bevind dat indien die persone met gesiggestremdheid die besigheid sou verlaat, 88% van die respondente / werkgewers bereid was om weer persone met gesiggestremdheid in diens te neem, aangesien daar funksies is wat wel deur hierdie persone vervul sou kon word. Werkgewers is dus nie altyd huiwerig of negatief om persone met gesiggestremdheid in diens te neem nie.

Redes word verder in dié studie (VNBW, 1993a:26) genoem waarom dit voordelig is om persone met gesiggestremdheid in diens te neem:

- *de VG (visueel gestremdes) zit op een vaste werkplek, hij is voor iedereen (klanten) altijd bereikbaar;*
- *de VG heeft voor een mentaliteitsverbetering gezorgd binnen de afdeling – men is eerder geneigd om meer voor elkaar te doen;*
- *de ervaringen met de VG worden gebruikt bij het aannemen en inwerken van nieuwe gehandicapten;*
- *de VG moet vanwege zijn handicap meer inzet tonen. Hierdoor functioneert hij waarschijnlijk beter dan een ziende.*

Persone met gesiggestremdheid kan dus aktief 'n bydrae tot 'n verbeterde samelewing lewer.

Jeppsson-Grassman (1989:125) het twee basiese hipoteses vir haar navorsing gehad wat deur die resultate bevestig is. Individuele faktore affekteer hoofsaaklik die kanse vir 'n nuwe betrekking na aanvang van die gestremdheid. Omgewingsfaktore ten opsigte van die werkplek speel 'n beslissende rol in persone met gesiggestremdheid se kanse om weer die betrekking van voor die aanvang van die gestremdheid te kan hervat. Rehabilitasie het 'n besliste impak op beide hierdie aspekte.

Persone met gesiggestremdheid speel self 'n rol in die indiensneming van toekomstige aansoekers. Hoe meer positief die huidige werknemers deur hulle werkgewers en kollegas ervaar word, hoe meer sal werkgewers geneig wees om in die toekoms persone met gesiggestremdheid in diens te neem.

### 3.6.2 Redes vir diensverlating aldan nie

Volgens Jeppsson-Grassman (1989:121) bepaal wetgewing in Swede dat die gestremdheid nie voldoende rede vir ontslag is nie. *Dismissal may not even take place unless all attempts have been made to*

*adapt the job to the abilities of the disabled person.*

Wanneer gestremdheid die persoon se werkverrigting beïnvloed, is die volgende alternatiewe maatreëls volgens *The National Council for the Blind of Ireland* (2005) 'n opsie:

- **Aanpassing:** Die werknemer gaan voort met dieselfde betrekking, met aanpassings in die werkplek, toerusting, werksomstandighede of werkspraktyke.
- **Gedeeltelike herindiensneming:** Die werknemer word deelyds in diens geneem of moet ander take verrig. Herontplooiing moet egter met die nodige sorg toegepas word, aangesien dit 'n netelige kwessie kan wees.
- **Herindiensneming:** Die werknemer kan glad nie sy vorige betrekking beklee nie, maar kan ander take binne die organisasies verrig. Dit kan wel tot heropleiding aanleiding gee.

Slegs wanneer geen van bogenoemde opsies uitvoerbaar is nie, mag 'n pakket deur die werkgewer oorweeg word.

Wanneer die persoon eers later in sy lewe gestremd raak, bevind Jeppsson-Grassman (1989:122) dat 44% van haar respondente hul oorspronklike betrekking kon behou. Daar word aanvaar dat die huidige betrekking – met aanpassings – die eerste opsie vir 'n betrekking sal wees. Hier speel die bereidwilligheid tot aanpassing deur die werkgewer 'n beslissende rol. Sy gaan verder deur te konstateer dat 55% van diegene wat nie hul oorspronklike betrekking kon behou nie, weer 'n nuwe betrekking kon aanvaar. Grassman (1989:125) kom tot die gevolgtrekking dat die volgende aspekte 'n rol kon speel waarom 25% van die respondente uit haar navorsing glad nie of nie weer 'n betrekking kon bekom nie: *the 'wrong' type of work environment and a loose attachment to the work organization (short duration of employment) at the onset of visual impairment, unsatisfactory or no rehabilitation, and a poor ability to compete in the labour market.* Geleentheid tot en benutting van rehabilitasie mag nie geïgnoreer word nie.

In Suid-Afrika spreek die Gewysigde Wet op Arbeidsverhoudinge (Wet 42 van 1996) hierdie aspek van onregverdigte ontslag aan. Die werkgewer moet bewys lewer dat hy alle aanpassings binne sy vermoë gedoen het ten einde die werknemer steeds in diens te hou, alvorens ontslag mag realiseer.

Die negatiewe rol wat vooroordele by die werkgewer speel, kan deur die verspreiding van positiewe inligting ten opsigte van gesiggestremdheid uit die weg geruim word. Hierdie vooroordele word deur die houding van werkgewers weerspieël, soos deur Uys (in Kotze, 1992:122) genoem: *Wanneer werkgewers gevra word waarom hulle nie gestremdes in diens neem nie, skuil hulle agter verskonings soos dat hulle te veel aanpassings binne die werksomgewing sal moet maak, óf lae produktiwiteit, hoë afwesigheid- en ongeluksyfers en dat hulle nie deur medewerkers aanvaar sal word nie.*

Mobiliteitsopleiding vorm deel van die aanpassings wat deur die werkgewer gemaak moet word. De Klerk (2003) stem saam dat die huidige werkgewer voorsiening moet maak vir die bywoning van mobiliteitsopleiding, veral waar aanpassings in die werksomgewing gemaak moes word. Ongelukkig is dit nie die geval in alle lande nie. Esterhuizen & Van der Burgh (1982:8) ondervind gedurende 1977 in hulle navorsing in Suid-Afrika dat 85% van die respondente van betrekking

moes verwissel as gevolg van hul blindheid, terwyl 60% heropleiding moes ondergaan ten einde 'n betrekking te kon bekom. Alle persone wat reeds in 'n betrekking gestaan en daarna gesiggestremd geraak het, kan nie noodwendig hul vorige betrekking behou of selfs nuwe betrekking aanvaar nie.

Goetz *et al.*, (1993:287) is die mening toegedaan dat beëindiging van 'n betrekking nie noodwendig aan swak prestasies of take wat nie uitgevoer word, toegeskryf kan word nie, maar eerder aan maatskaplike faktore.

Dit blyk dus dat 'n verskeidenheid faktore daartoe aanleiding gee dat persone met gesiggestremdheid weer in die huidige betrekking aangestel kan word of van werkgewer moet verwissel. Die gestremdheid alleen is dus nie voldoende rede waarom 'n persoon nie meer sy huidige betrekking kan vul nie.

### **3.7 SANRB**

Die SANRB bestaan sedert 1929 en is 'n Welsynsorganisasie wat hom daarvoor beywer om uitgebreide dienste aan persone met gesiggestremdheid vanuit alle bevolkingsgroepe te lewer (Phillips, 1997:58).

Die SANRB se kantoor is in Pretoria gesetel. Die kompleks bestaan uit twee afdelings – Optima Kollege en Optima Dienste. Optima Dienste huisves onder andere 'n biblioteek sowel as 'n afdeling waar hulpmiddels aan persone met gesiggestremdheid te koop aangebied word.

#### **3.7.1 Struktuur van die SANRB**

Die SANRB word verdeel in vier direktorate, elk met 'n direkteur aan die hoof daarvan (Phillips, 1997:58): Die Buro vir die Voorkoming van Blindheid, Ontwikkelingsafdeling, Optima Kollege en Fondsinsameling. Elk van hierdie direktorate bestaan weer uit 'n aantal onderafdelings.

Dr. William Roland het aan die einde van Maart 2005 na 29 jaar as Nasionale Uitvoerende Direkteur afgetree. Vanaf 1 April 2005 is die pos deur me Jill Wagner gevul. Me Wagner is self 'n persoon met gesiggestremdheid, met meer as 20 jaar ervaring in die korporatiewe wêreld. *Taking over from dr. Rowland is rather humbling and a great challenge, which I look forward to. I have a great deal of faith in the talent and experience of everyone here at the SANCB and I believe that we will work together with our affiliates as a strong team* (Wagner 2005).

Uit bogenoemde kan tot die gevolgtrekking gekom word dat die bestuur van die SANRB weer eens in goeie hande sal wees.

#### **3.7.2 Funksies in die SANRB**

Die SANRB dien as sambreelorganisasie ten einde dienste aan persone met gesiggestremdheid te koördineer (Schoeman, 2004). Elke provinsie beskik oor sy eie Provinsiale Raad. Verder is daar gedurende 2003 reeds 24 geaffilieerde skole regoor die land, terwyl 72 geaffilieerde organisasies dienste aan persone met gesiggestremdheid lewer (Rowland, 2002-2003). Ten einde oorvlueling uit te skakel en die beste kwaliteit diens te lewer, vervul die SANRB 'n kardinale rol in Suid-Afrika.

### 3.8 Optima kollege

#### 3.8.1 Agtergrond

Dit is die ouers se keuse in watter skool die kind met gesiggestremdheid geplaas gaan word. Die plasing in spesiale skole bring baie voordele sowel as nadele. Van die nadele is reeds sover terug as in die vyftigerjare opgemerk. Daar is tot die gevolgtrekking gekom dat geleenthede in die ope arbeidsmark aandag moet geniet, aangesien opleiding in die spesiale skole meestal tot beroepe in beskutte arbeid aanleiding gee, aldus Phillips (1997:65). As uitvloeisel hieruit, word Optima Kollege gedurende April 1985 te Baileys Muckleneuk in Pretoria geopen as die opleidingsfasiliteit van die SANRB. Op daardie stadium word die volgende kursusse aangebied: sekretariële werk, telefonie, tik, rekenaargeletterdheid en -programmering en die gebruik van die Optacon (Phillips, 1997:65).

#### 3.8.2 Leuse en simboliek van Optima Kollege

**Leuse:** *Optima College – a bridge to new beginnings. (Vergelyk Optima College: Vision, Mission, Symbol, Culture and Outcomes, [sa].)*

**Simboliek:** *Optima College, as a bridge and not a destination, provides blind and partially sighted persons access to opportunities to develop their personal, social and work related skills. When utilizing the opportunities, they will be better equipped to be integrated into the South African community and economy. (Vergelyk Optima College: Vision, Mission, Symbol, Culture and Outcomes, [sa].)*

#### 3.8.3 Visie en missie van Optima Kollege

Optima Kollege bied opleiding gebaseer op die volgende visie en missie soos aangehaal uit die *Optima College Prospectus*, [sa]:

**Visie:** *Optima College is a centre of excellence, which offers development opportunities, training and support to visually impaired persons in South and Southern Africa, and serves as a bridge to new beginnings (Optima College Prospectus, [sa]).*

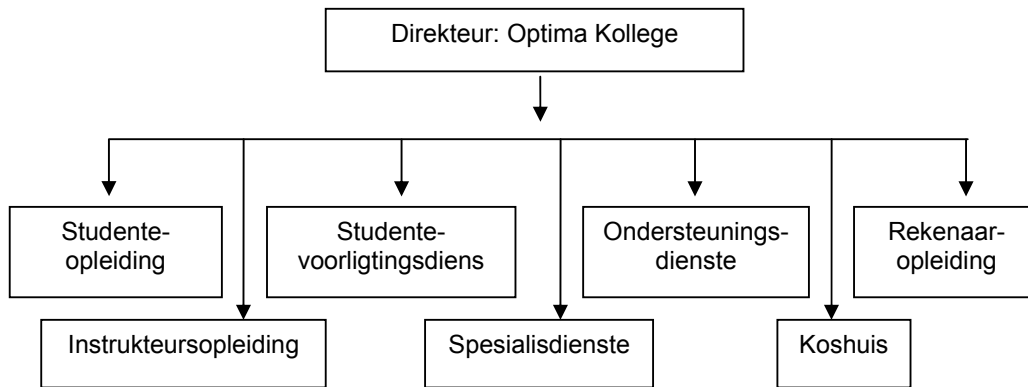
**Missie:** *Optima College is committed to:*  
*Creating training opportunities for blind and partially sighted persons to develop relevant independence and work related skills, which will enable them to maximise their potential and to function as independently as possible, by*

- *using a comprehensive assessment process to identify their training needs; and*
- *applying an individualised training approach.*

*(Optima College Prospectus, [sa].)*

#### 3.8.4 Struktuur van Optima Kollege

Die struktuur van Optima Kollege word deur middel van die volgende organogram in Figuur 3.3 verduidelik (Phillips, 1997:66):

**Figuur 3.3: Organogram van Optima Kollege**

Uit hierdie organogram kan daar afgelei word dat daar verskillende afdelings binne Optima Kollege bestaan.

### 3.8.5 Opleiding by Optima Kollege

Tans is Optima Kollege die enigste Kollege in Suid- en Suider-Afrika wat mobiliteitsopleiding aan die blinde en persone met swak sig bied. Alhoewel die opleidingsgeleentheid in die eerste plek vir Suid-Afrikanners se diens is, word 'n klein aantal buitelanders ook toegelaat om opleiding te ondergaan. Studente word vanuit al nege provinsies opgeneem. Geen onderskeid word ten opsigte van ras, geslag, taal of godsdiensooruiging gemaak nie. Die onderrigtaal is wel Engels ten einde alle studente te akkommodeer. Studente word op die perseel gehuisves vir die duur van die studies. Toepaslik gekwalifiseerde personeel bied opleiding deur middel van moderne, geïndividualiseerde opleidingsmetodes met relevante tegnologie en hulpmiddels. Al die opleidingsprogramme fokus op die student se beroepsrehabilitasie, onafhanklike lewe en werk- en indiensplasing (*Optima College Prospectus*, [sa]).

Die primêre doel van die Indiensplasingafdeling van Optima Kollege (Du Plessis, 1992:16) is om ondersteuning aan persone met gesiggestremdheid te verleen ten einde 'n geskikte betrekking in die ope arbeidsmark te bekom en te beklee. Daar is indiensplasingbeamptes wie se taak dit is om maatskappye en organisasies te besoek ten einde arbeidsmoontlikhede vir persone met gesiggestremdheid te identifiseer en dan om sekere beroepe te beding. Indiensplasingbeamptes funksioneer vanuit Pretoria, Durban, Kaapstad, Port Elizabeth en Johannesburg. Waar die moontlikheid van verlies van 'n betrekking bestaan, tree beamptes in belang van hierdie persone op.

Whitcher (1999:387) noem dit dat kurrikula in die VSA gewoonlik die volgende insluit: *self-care home functions, and mobility within the community. Several universities have undergraduate and postgraduate programs in mobility training for the blind.* Hierdie aspek van tersiêre opleidingsgeleentheid kan die uitdaging aan Suid-Afrikaanse universiteite bied om ook in hierdie behoefte te voorsien.

Die volgende kursusse word deur *The National Council for the Blind of Ireland* (2005:1) aangebied: *Educational Needs, Independent Living Skills, Personal Effectiveness, Movement, Fitness and Recreation, Skills Training, Job Seeking Skills, Work Experience.* Wanneer die kurrikulum van Optima Kollege met

bogenoemde vergelyk word, is dit duidelik dat dit baie goed met vaardigheids- en opleidingsprogramme in ontwikkelde lande ooreenstem.

Aangesien Optima Kollege die enigste instansie is wat beroepsgerigte opleiding bied, bring dit ongelukkig mee dat die waglys vir opname in die kursusse soms baie lank is (McHendrick, 2000:6). Groot waardering word teenoor Optima Kollege betuig vir die wyse waarop hulle in hierdie dringende behoefte voorsien.

Volgens Schoeman (2004) was die kursusse by Optima Kollege voorheen gerig op Onafhanklikheidsopleiding (*Independence Training*) en Beroepsopleiding (*Vocational Training*). Tans gebruik Optima Kollege 'n geïntegreerde benadering in die aanbieding van kursusse. Daar word na elke student se unieke behoeftes omgesien en daarin voorsien. Elke student word deur die multi-dissiplinêre span geassesseer, waarna aanbevelings gemaak word. So is daar onder andere 'n sielkundige sowel as maatskaplike werker wat na die behoeftes van die studente omsien. Verder noem Schoeman (2004) dit dat die opleiding uitkomsgebaseerd is, wat meebring dat 'n student nie kan druipe nie – die student is nog net nie gereed om die kursus te voltooi nie. Normaalweg is die duur van die kursusse ongeveer drie maande. 'n Student kan dus langer bly, maar daar is wel later 'n afsnypunt.

Volgens die Prospektus (*Optima College Prospectus*, [sa]) word die volgende kursusse tans aangebied:

- Braille–lees en skryf
- Oriëntering en Mobiliteitsopleiding
- Daaglikse lewensaktiwiteite
- Tik en Inleiding tot Rekenaarvaardigheid
- Telefonieopleiding
- Inleiding tot Rekenaarvaardigheid
- Mikrorekenaar-geletterdheidskursus
- Gevorderde Rekenaaropleidingskursus
- Call Centre (Contact Centre) Training
- Entrepeneursopleiding

Tydens 'n ondersoek gedurende 2000 (McHendrick, 2000:7) word aanbeveel dat Optima Kollege moet voortgaan met die huidige opleiding. Die uitdaging word egter gerig dat die dienste gereeld hersien en aangepas moet word, ten einde die beste diens met die laagste onkoste te lewer. Volgens Schoeman (2004), is daar 'n behoefte aan opleiding in Massering en Kantooradministrasie, waaraan aandag verleen sal word.

Daar kan tot die gevolgtrekking gekom word dat Optima Kollege 'n uiters omvattende diens aan sy studente en dus ook aan die gemeenskap lewer.

### 3.9 Die werkplek

#### 3.9.1 Die werkgewer

Wanneer die term werkgewer in hierdie studie gebruik word, sluit dit die volgende terme in: senior, toesighouer, direkte hoof en bestuurder. Die werkgewer is by uitstek die beste persoon om 'n gunstige arbeidsposisie vir persone met gesiggestremdheid te skep. Hierdie gunstige posisie kan aanleiding tot hoër lewenstandaarde en persoonlikheidsontwikkeling gee. Indien dit nie realiseer nie, kan dit die teëlaarde vir persoonlikheidsprobleme en maatskaplike vraagstukke skep (Kotze, 1992:121). Daarom is dit noodsaaklik dat aandag aan die werkgewer verleen sal word.

##### 3.9.1.1 Houding van die werkgewer

Die **ondersteuning** deur die werkgewer kan nooit onderskat word nie. Jeppsson-Grassman (1989:123) bevestig hierdie standpunt wanneer sy konstateer dat *Social support from one's supervisor prior to visual impairment did to some extent increase a person's chances of returning to previous employment*.

Tillsley (2005) gaan verder en bevind in haar navorsing dat die houding van die werkgewer, tesame met die gesiggestremdheid, belemmerende faktore in die **toegang tot beroepsgeleenthede** was. Daar is verskeie wyses waarop persone met gesiggestremdheid hierdie toegang kan verbeter. *By far the most important of these is through a fundamental change in social attitudes, with an increased understanding and awareness on the part of employers and fellow employees* (Tillsley, 2005).

Die **positiewe reaksie** van werkgewers en kollegas berus hoofsaaklik op twee bene: eerstens hulle kennis van persone met gesiggestremdheid en tweedens die houding van persone met gesiggestremdheid teenoor hulle eie gestremdheid, aldus De Kock (2002:84). De Kock (2002:85) doen die aanbeveling dat werkgewers bewus gemaak moet word van die potensiaal, regte, behoeftes en moontlikhede van die gestremde, sowel as van die voordele wat die korrekte opleiding kan meebring.

**Gebrek aan kennis** dra by tot vooroordele. Daarom is dit van kardinale belang dat meer inligting rakende persone met gesiggestremdheid in die gemeenskap versprei moet word. Esterhuizen & Van der Burgh (1982:8) ervaar in die navorsing wat hulle onderneem het dat verhoudings tussen die werkgewers en blindes oënskynlik baie goed is. *Slegs 5 persent van die respondente het verklaar dat hulle nie met hul werkgewers oor die weg kom nie*. Die motivering hiervoor was dat die werkgewers nie die implikasies van blindheid verstaan nie.

In teenstelling met genoemde positiewe verhoudinge, ondervind Tillsley (2005) 'n **swak verhouding** tussen werkgewers en persone met gesiggestremdheid. Slegs 11 uit 60 respondente bevestig dit dat hulle werkgewers het wat hulle verstaan en bereid was om praktiese hulp in die vorm van opleiding, heropleiding en hulp met betrekking tot hulle werksituasie te verleen. In twee gevalle was die werkgewers glad nie bereid om die nodige toerusting te verskaf nie. Intendeel, hulle is oortollig verklaar of vroeë pakkette aangebied. 'n Negatiewe ervaring deur 'n werkgewer van 'n persoon met 'n gestremdheid, kan 'n negatiewe effek op verdere indiensnemings hê. Van Lierop (2001:41) haal verskeie skrywers aan wat met De Kock (2002:85) saamstem dat die houding van die werkgewer die mees bepalende faktor in die indiensneming van persone met

gesiggestremdheid is.

Werkgewers ervaar weerstand ten opsigte van **veranderinge** wat vir persone met gesiggestremdheid aangebring moet word ten koste van ander werknemers. Hulle meen dat dit nie billik teenoor die ander werknemers is nie. Hierdie veranderinge is duur en neem dikwels baie tyd in beslag.

Volgens Griepentrog (2001:16), speel die werkgever en direkte bestuurder die belangrikste rol om 'n werknemer te help in die hantering van 'n **traumatiese gebeurtenis**. Hulle behoort na die werknemer te luister, of hulle wil of nie. Indien die werkgever hier 'n ondersteunende rol vertolk, sal dit beslis bydra tot die positiewe verwerking van die trauma deur die werknemer. Hier kan die hulp van die menslike hulpbronnebestuurder of maatskaplike werker groot verligting bring met die ondersteuningsdienste wat gelewer kan word.

Volgens Kotze (1992:121) kan die werkgever se **begrip vir die behoeftes** van persone met gesiggestremdheid baie bydra tot die verbeterde werksomstandighede. Hy noem onder andere die volgende: eendersheid van alle mense, behoefte aan groepkontak sowel as gemeenskapsbetrokkenheid. Alhoewel die persoon met gesiggestremdheid fisies anders as sy kollegas in terme van die gestremdheid is, wil hy graag dieselfde as enige ander niegestremde persoon behandel word. *Hierdie behoefte spruit daaruit dat gestremde persone dieselfde drome, aspirasies en ambisie jeens werk koester as nie-gestremdes* aldus Kotze (1992:121).

Die gestremde behoort op dieselfde wyse ten opsigte van **salaris en bevorderingsgeleenthede** gehanteer te word. Wanneer begrip vir sy behoeftes, drome en ideale getoon word, kan die persoon met gesiggestremdheid 'n positiewe ervaring hê wat tot verhoogde produktiwiteit aanleiding kan gee.

Werkgewers is dikwels huiwerig om persone met gesiggestremdheid in diens te neem, aangesien hulle probleme voorsien soos die **aanpassings** wat in die werkplek gemaak sal moet word, sowel as die verskaffing van tegniese hulpmiddels (Van Lierop, 2001:11). Tillsley (2005) ondervind dit dat werkgewers soms nie bereid is om aanpassings te maak ten einde in die persoon met gesiggestremdheid se behoeftes te voorsien en hom dus as werknemer te behou nie. Die werknemer se pos word oorbodig verklaar of hy word 'n vroeë skeidingspakket aangebied. Dit gee weer aanleiding tot verdere probleme. Nie alleen moet die werknemer 'n verlies hanteer nie, maar ook nog 'n verminderde inkomste en verlies aan sosiale status.

Dit is duidelik dat die houding van die werkgever 'n kardinale rol in die werksituasie van persone met gesiggestremdheid speel. **Inligting** moet aan die werkgever verskaf word om sy vrese, vooroordele en onsekerhede uit die weg te ruim.

### 3.9.2 Aanpassings deur die werkgever gemaak

De Kock (2002:37) doen aan die hand dat werkgewers sekere **aanpassings** kan maak ten einde persone met gesiggestremdheid te akkommodeer, sodat hulle die geleentheid gebied kan word om by die omgewing aan te pas. As voorbeelde word die volgende genoem: *Use behaviour-focused*

*interviewing, competency-based selection processes, targeting recruitment measures, disability awareness training, customised performance standards, adequate time frames and adequate counseling* (De Kock, 2002:37).

’n Verskeidenheid **hulpmiddels** bestaan wat die lewensomstandighede van persone met gesiggestremdheid drasties kan verlig. Hierdie hulpmiddels is onder andere by Optima Kollege beskikbaar. Ander hulpmiddels soos rekenars en braille kan deur Optima Kollege aangeskaf word.

In die navorsing wat in Nederland (VNBW, 1993a:5) onderneem is, is bevind dat 79% van die werkgewers **ekstra koste** moes aangaan in die aanskaf van hulpmiddels, soos vergrotingsageware en -hardeware en/of ’n aangepaste rekenaar of ’n braillerekenaar. By 30% van die besighede moes fisieke aanpassings gemaak word ten opsigte van meer ruimte.

Tillsley (2005) is sterk oortuig daarvan dat werkgewers die volgende aanpassings moet maak: werkplekke moet **toeganklik** gemaak word deur van aangepaste toerusting gebruik te maak, verbeterde beligting moet daargestel word en die werknemers moet van grootdruk-literatuur voorsien word.

Jeppsson-Grassman (1989:122) stem saam met hierdie opmerking van die VNBW, wanneer sy konstateer dat die **grootte** van die werkplek, sowel as die grootte van die firma, ’n bepalende rol in die behoud van ’n betrekking speel. Diegene wat vir mediumgrootte firmas werksaam was, het in groter mate hul betrekking behou as diegene wat in ander firmas werksaam was.

Verder is in hierdie navorsing in Nederland (VNBW, 1993a:19) bevind dat in 27% van die gevalle die werkgewers spesiale voorsiening gemaak het vir die **vervoer** werk toe en terug huis toe. Hierdie aanpassings sluit onder andere die volgende in: taxivergoeding, saamrygeleentheid met ’n kollega of ’n eie chauffeur.

Die **kreatiwiteit** van persone met gesiggestremdheid moet nie uit die oog verloor word nie. In die navorsing wat in Japan (Nagaoka *et al.*, 1992:295) onderneem is, is bevind dat 13 uit 17 respondente direk onder siende persone werksaam was. Vanweë die skrifgebaseerde kommunikasie vind persone met gesiggestremdheid dit moeilik om toegang tot nuwe inligting en vaardighede te bekom en by ’n veranderde gemeenskap aan te pas (Nagaoka *et al.*, 1992:296).

Van hierdie respondente (rekenaartegnici) maak van vrywilligers gebruik om die handleidings vir hulle in braille te tik, of hulle maak self die braillemateriaal vanaf elektroniese handleidings. Slegs een persoon in die genoemde navorsing het nie oor die dienste van ’n vrywilliger beskik wat hom ondersteun nie. Kollegas beskik dikwels nie oor die tyd om behulpsaam te wees met die vertaling in braille nie, daarom kan die hulp van vrywilligers nooit onderskat word nie.

Haines (1992:125) konstateer dat werkgewers in Duitsland ’n subsidie tot en met 80% van die salaris van ’n gestremde vir ’n tydperk van twee jaar kan ontvang, sowel as ’n toelaag om die werkplek toe te rus vir die gestremde persoon. ’n **Toelaag** word ook vir ’n proeftydperk in die nuwe betrekking aan die werkgewer betaal. Alle moontlike vergoedings kan daargestel word. ’n Noodsaaklike voorwaarde is egter die gewilligheid aan die kant van die ondernemings om persone met gesiggestremdheid in diens te neem.

Alhoewel begrip getoon word vir die koste-aspek van aanpassings deur die werkgewer gemaak, kan die waarde van hierdie aanpassings nooit in geldwaarde omgeskakel word nie. Wanneer die voordele in berekening gebring word van persone met gesiggestremdheid wat binne 'n aanvaarde werkplek werksaam is, kan daar nie meer met 'n negatiewe gesindheid na die aanpassings gekyk word wat die werkgewer moet maak nie.

### 3.9.3 Die kollega

Soos die werkgewer, speel kollegas 'n baie belangrike rol in die werksituasie van persone met gesiggestremdheid.

Tanya (in Goetz, 1993:287) is 'n 22-jarige gestremde werknemer. Na vyf maande van puik dienslewering kon sy steeds nie by haar nuwe werkomgewing **aangepas** nie. 'n Konstante groet-prosedure is toe vir haar en haar kollegas voorgeskryf. Na enkele weke ken al haar kollegas haar op haar naam en sluit haar by hulle na-uurse aktiwiteite in, soos om saam na die bofbalwedstryd te gaan. Dit is een van die suksesverhale van positiewe verhoudings by die werk tussen kollegas.

Esterhuizen & Van der Burgh (1982:8) ervaar soos met die werkgewers, dat die **verhoudings** met kollegas besonder goed blyk te wees, aangesien 99% van die respondente te kenne gegee het dat hulle goed met hul kollegas oor die weg kom. Hoe beter hierdie verhoudings, hoe beter die houding teenoor die werkplek van die persone met gesiggestremdheid. Hierdie positiewe verhoudings gee aanleiding tot ondersteuning wat persone met gesiggestremdheid, in die werksituasie maar ook op sosiale terrein van hulle kollegas ervaar. Die VNBW (1993a:5) in Nederland ervaar dieselfde positiewe gesindheid by kollegas as in bogenoemde navorsing. *Alle VG's worden door collega's geaccepteerd als een volwaardig werknemer c.q. goede collega* (VNBW, 1993a:25).

Kollegas speel 'n belangrike rol in die slaag van 'n proses van **herintegrasie** in die werksomgewing van persone met 'n gestremdheid, aldus Van Lierop (2001:41). Sy verduidelik dat 'n nuwe werknemer met 'n gestremdheid dikwels met meer agterdog bejeën word as diegene met geen gestremdheid nie. Wanneer kollegas ervaar dat hierdie nuwe gestremde kollega 'n mens net soos hulle is, vervaag die vreemdheid en agterdog en kan daar op dieselfde vlak met mekaar gekommunikeer word. Weer eens is die oordra van inligting rakende die gestremdheid uiters noodsaaklik in die opbou van verhoudings binne die werkplek.

Een van die grootste struikelblokke in die bereiking van beroepsukses is die houding en **wanbegrip** van die kollegas, aldus De Kock (2002:17). Indien hierdie houdings positief verander kan word en wanbegrip uit die weg geruim kan word, sal persone met gesiggestremdheid as *normaal* erken word. Sy gaan verder deur te konstateer dat persone met gesiggestremdheid hul sukses toeskryf aan *supportive social structures that do not treat them as if they were blind, but normal, like everyone else* (De Kock, 2002:17).

Volgens Van Lierop (2001:41) is die kollegas dikwels bevrees dat hulle van die take van persone met gesiggestremdheid sal moet oorneem. Wanneer duidelike **pligtestate** van alle werknemers bestaan, kan hierdie struikelblok uit die weg geruim word. Dit is hier waar die taak van die bestuurder of kollega inkom, deur te kontroleer dat elke werker sy besondere take vervul en oor-

vleueling van take nie tot nadeel van ander realiseer nie.

Die noodsaaklikheid van die bevordering van **aanvaarding** binne die werkplek kan nie oorbeklemtoon word nie. Lehr & Brown (1993:318) beveel aan dat die werksgedrag van alle werknemers gereeld bepaal moet word ten einde nie uitsonderings te maak nie. Aanpassings moet dus deur al die werknemers gemaak word. Hierdie evaluering van werksgedrag sal bydra tot aanvaarding van die potensiaal van alle werknemers.

Daar kan tot die gevolgtrekking gekom word dat die houding van kollegas net so 'n belangrike rol in die aanpassing van persone met gesiggestremdheid speel as dié van die werkgewer. Die positiewe verhouding met kollegas dra beslis daartoe by dat die aanpassing by die werkplek, hetsy nuwe of bestaande werkplek, makliker vir persone met gesiggestremdheid gemaak word.

### **3.10 Aanpassing van persone met gesiggestremdheid binne die werkplek**

Wanneer op die aanpassing binne die werkplek gelet word, is dit duidelik dat verskeie faktore 'n rol speel. Alhoewel alle persone aan stres blootgestel word, kan verwag word dat persone met gesiggestremdheid dikwels meer as die normale stres ervaar. Uiteraard beïnvloed dit weer die motivering van die werknemer binne die werkverband. Wanneer daar nie begrip vir die behoeftes van persone met gesiggestremdheid bestaan nie, kan dit maklik tot vooroordele en die glo van mites aanleiding gee.

#### **3.10.1 Hantering van stres**

In alle omstandighede word druk toegepas om die hoogste produktiwiteit te lewer en alle werknemers word dus daaraan blootgestel.

*Stress can be anything that upsets our ability to maintain critical variables (which can be social, psychological, spiritual or biological in nature) within acceptable limits. The experience of stress involves as an event that is demanding on resources as well as the subjective feeling of distress experienced in its face. An event may only be experienced as stressful if we appraise (evaluate) it as distressing (Schomer, [sa:sn]).*

Wanneer 'n persoon aan meer stres blootgestel word as wat hy kan hanteer, word sy totale gesondheid in gevaar gestel, maar produktiwiteit word ook beïnvloed. Volgens Schomer [sa:sn], kan stres by die werknemer ook die volgende nadele vir die werkgewer inhou: hospitalisasie, verlore werksdae, gebrek aan motivering en talle meer. Schomer [sa:sn] gaan verder deur te konstateer dat die werksomgewing *gestremdheidvriendelik* moet wees. Wanneer op die situasie van persone met gesiggestremdheid gelet word, is dit duidelik dat hulle aan al hierdie aspekte blootgestel word. Daarom is dit van kardinale belang dat stresbeheer by persone met gesiggestremdheid toegepas moet word.

#### **3.10.2 Motivering**

Belewensse by die werk is soms so negatief vir persone met gesiggestremdheid dat 'n assosiasie tussen werk en mislukking ontwikkel: hulle verwag later om by die werk te misluk (Smith, 1996:147). Dit word 'n selfvullende profesie: vrese en verwagting van mislukking dra tot

negatiewe werkbelewenisse by.

’n Gebrek aan motivering gee verder aanleiding tot swak herintegrasie in die gemeenskap. Hierdie gebrek het negatiewe gevolge vir die werkgewer sowel as vir die werknemer. Volgens Van Lierop (2001:30), word motivering gesien as die *intentie om (weer) aan het werk te gaan, dan wel te starten met een reïntegratieprogram*. Van Lierop (2003:30) haal dan ook die mening van verskeie skrywers aan om te bevestig dat motivering as een van die belangrikste redes vir suksesvolle herintegrasie gesien word. Volgens navorsing (VNBW, 1993a:5) kan die motivering van persone met gesiggestremdheid selfs hoër as dié van siende kollegas wees, aangesien hulle wil bewys dat hul dienslewering van dieselfde waarde en kwaliteit as dié van siende kollegas is. Indien persone met gesiggestremdheid dus nie gemotiveerd is nie, bestaan die moontlikheid dat problematiek in die werksituasie ervaar sal word.

### 3.10.3 Wanbegrip vir behoeftes

Roland (1975:4) spreek ’n verdere probleem aan wanneer hy die volgende noem: *Omdat die mens van wie ons praat blind is, word sy behoeftes ‘probleme’ genoem en omdat hy blind is, word die dienste wat in sy behoeftes moet voorsien ‘welsynsdienste’ genoem*. Word die klem nie te veel op die gestremdheid geplaas en te min aandag verleen aan die aspekte waartoe hy wel in staat is nie? Die vraag kan dan met reg gevra word of die persoon met gesiggestremdheid dan so anders as die siende kollega is dat hy met soveel vroeë en vooroordele behandel moet word?

### 3.10.4 Vooroordele en mites

Verskeie veralgemenings, vooroordele en mites bestaan in die gemeenskap wat tot nadeel van persone met gesiggestremdheid strek. Volgens French (1996:152) beteken vooroordele letterlik *to pre-judge or to form a strong attitude without sufficient information*. ’n Gebrek aan inligting dra dus tot vooroordele by. Persone met gesiggestremdheid word dikwels as hulpeloos deur die gemeenskap getipeer. ’n Gebrek aan selfvertroue bestaan dikwels en word deur hierdie vooroordele versterk. Volgens De Kock (2002:16) dra ’n gebrek aan rehabilitasiegeleenthede tot vooroordele by. Vooroordele bemoeilik die bereiking van die volle potensiaal van persone met gesiggestremdheid. Inligtingsprogramme kan ’n merkwaardige bydrae lewer om hierdie vooroordele in die gemeenskap uit die weg te ruim.

Die aanname bestaan binne die gemeenskap dat persone met gesiggestremdheid se **produktiwiteit** laer as dié van siende persone is. Tydens ’n ondersoek bevind die VNBW (1993a:13) dat dit nie die geval is nie. Die produktiwiteit soos ervaar deur die werkgewers blyk dieselfde as dié van nie-gestremde werknemers te wees.

In ’n volgende ondersoek kom die VNBW (1993b: 25) tot die gevolgtrekking dat werkgewers in 95% van die gevalle tevrede is met werknemers met gesiggestremdheid se produktiwiteit. In werklikheid is dit baie hoër as die verwagte produktiwiteit. Hierdie navorsing word ondersteun deur navorsing in Ierland (*The National Council for the Blind in Ireland, 2005*). Hier word die mening gehuldig dat, met sekere aanpassings, geen rede kan bestaan waarom persone met gesiggestremdheid se produktiwiteit nie dieselfde as dié van nie-gestremdes kan wees nie. Dit is

duidelik dat produktiwiteit as sodanig nie deur die gestremdheid geraak word nie. Indien die produktiwiteit nie na wense is nie, blyk die oorsaak op ander vlakke te lê.

'n Volgende mite wat in die gemeenskap bestaan, is dat persone met gesiggestremdheid 'n groter geneigdheid tot **siekteverlof** as ander werknemers toon (Smith, 1996:146). Van Lierop (2001:133) bevind dat die meeste siekteverlof van persone met gestremdheid aan noodsaaklike operasies toegeskryf kan word. 'n Verdere ondersoek in Nederland (VNBW, 1993b:13) bevind dat 73% van die werkgewers die mening huldig dat persone met gesiggestremdheid dieselfde hoeveelheid siekteverlof as hul siende kollegas neem. Werkgewers behoort ingelig te word dat 'n persoon met gesiggestremdheid nie noodwendig meer siekteverlof as sy siende kollega neem nie.

**Stigma** is 'n volgende vooroordeel wat 'n negatiewe effek op die funksionering van persone met gesiggestremdheid het. Maqbool (1988:2) gaan sover as om te konstateer dat persone met gesiggestremdheid selfs die status van tweedegraadse burgerskap toegedig word. Hulle word verder as begunstigdes gesien en aan taboes en stereotipe-vooroordele blootgestel. Sy (Maqbool, 1988:3) gaan verder deur te konstateer dat persone met gesiggestremdheid nie met verantwoordelikhede vertrou word nie, wat weer tot selfbejammering bydra. Hierdie bejammering eindig egter nie daar nie, maar word ook deur die gemeenskap aan persone met gesiggestremdheid getoon.

**Blinde bedelaars** is sedert Bybelse tye met ons en sal met ons wees tot aan die einde van die dae. Vandag is baie blinde bedelaars steeds verantwoordelik vir die negatiewe houding in die gemeenskap teenoor persone met gesiggestremdheid. *Blind begging creates impressions of incompetence, helplessness, ugliness and poverty* (Scott, 1997:1). Hier is dit 'n geval van enkele blinde bedelaars wat binne die gemeenskap die indruk skep dat alle blindes bedelaars is, terwyl dit hoegenaamd nie die geval is nie. Indien werkskepping vir diegene kan realiseer, kan hierdie probleem grootliks aangespreek word.

Die houding bestaan dikwels dat persone met gesiggestremdheid ook **verstandelik minder ontwikkel** is. Uit navorsing (VNBW, 1993b:14) blyk dit dat 55% van die respondente in die betrokke ondersoek hierdie mening toegedaan is. Die praktyk bevestig egter dat hierdie vooroordeel ongegrond en onwaar is.

Wanneer die onwetenskaplikheid van veralgemenings soos voorafgaande deur korrekte inligting uit die weg geruim word, sal dit tot voordeel van persone met gesiggestremdheid strek en hulle in staat stel om hul volle potensiaal ook binne die werksomgewing te bereik.

### 3.11 Maatskaplikewerkhulpverlening aan persone met gesiggestremdheid

Volgens Maqbool (1988:5) bestaan die volgende as deel van die berading aan die ouers van kinders met gesiggestremdheid: berading tuis, oudiovisuele media, geskikte literatuur in die amptelike tale en ouerondersteuningsgroepe. Veral hier vervul die biblioteek van die SANRB in Pretoria in 'n baie groot behoefte.

Die rol wat die maatskaplike werker kan speel in die ondersteuning van persone met gesiggestremdheid kan nie oorbeklemtoon word nie. Volgens Sussman (1987:2) moet die persoon met

gesiggestremdheid berading ontvang ten einde hom te help om negatiewe houdings en gevoelens te kan aanvaar en te verander, wat uiters noodsaaklik in die proses van aanpassing en rehabilitasie is.

Verlies van sig bring verskeie aanpassings in die persoon se lewe mee. Nie alleen word sy daaglikse aktiwiteite beïnvloed nie, maar ook sy emosionele en sielkundige belewenis van homself en sy situasie. Die maatskaplike werker kan die persoon met gesiggestremdheid toelaat om oor die situasie, en spesifiek oor die emosionele belewenis, te praat, sodat verwerking van die situasie kan plaasvind. Emosies speel dwarsdeur die mens se lewe 'n kardinale rol in sy maatskaplike funksionering.

Die maatskaplike werker moet op die uitkyk wees vir emosies soos angs, depressie, isolasie, verwerping, skuldgevoelens en talle meer. Wanneer die trauma van verlies van sig bespreek en deurgewerk word, dra dit tot die positiewe aanpassing binne die gemeenskap by. Volgens Frith *et al.*, (1994:200) kan die dienste van 'n maatskaplike werker baie goed aangewend word, aangesien sy oor die vermoë beskik om na die pasiënt se kommer te luister en hom te help om perspektief binne die hele situasie te verkry. Indien sy oor die nodige kennis beskik, kan sy ook behulpsaam wees om sekere mediese inligting te interpreteer. Wanneer vir sekere voordele of pensioen aansoek gedoen word, kan die maatskaplike werker ook hiermee behulpsaam wees.

Volgens Szlyk *et al.*, (1998:360) ervaar talle persone met gesiggestremdheid 'n groot mate van beroepsbevreëdiging. Volgens hierdie respondente kan dit aan die ondersteuning van maatskaplike werkers en ander vorme van maatskaplike ondersteuning toegeskryf word.

Ander gesinslede benodig ook berading en nie net die persone met gesiggestremdheid self nie. Hulle word ook met vroeë en probleme gekonfronteer waarin die maatskaplike werker hul behulpsaam kan wees. Die maatskaplike werker moet fyn ingestel wees op op- en aanmerkings vanaf gesinslede teenoor die persoon met gesiggestremdheid, veral wanneer die gestremde nodig het om sy emosies te ontlaai.

Die maatskaplike werker speel 'n baie belangrike rol in die oordra van inligting aan die werkgewer en kollegas. Hierdie inligting dra by tot die verwydering van vooroordele die werkgewer en kollegas. Vroeë by die werkgewer en kollegas kan ook deur die maatskaplike werker beantwoord word, veral ten opsigte van die hantering van die persone met gesiggestremdheid. Griepentrog (2001:17) huldig die mening dat die rol van die maatskaplike werker verder is om te verseker dat die firma se beleid en prosedures duidelik deur alle werknemers verstaan word. Verder kan die vertroulike aard van die maatskaplike werker se werk tot 'n positiewe werksmilieu bydra.

Aangesien die maatskaplike werker die gemeenskap ken, kan sy die persoon met gesiggestremdheid deur middel van verwysings na ander hulpbronne bystaan. Volgens Culham, Ryan, Jackson, Hill, Jones, Miles, Young, Bunce & Bird (2002:743) word 'n verskeidenheid professionele dienste (soos byvoorbeeld van oogkundiges, rehabilitasiebeamptes, maatskaplike werkers, oftalmoloë, verpleegkundiges, ens.) aan persone met gesiggestremdheid binne die Verenigde Koninkryk gelewer. Vanweë die aard van die maatskaplike werker se werk is sy by uitstek geskik

om die skakel binne die multidissiplinêre span te kan wees. Die dienste van die maatskaplike werker binne die professionele span kan beslis tot voordeel van persone met gesiggestremdheid aangewend word, veral met betrekking tot *sy gesindheid en gevoelens jeens sy gestremdheid, veral in gevalle waar dit nog nie verwerk is nie* (Kotze, 1992:120).

### **3.12 Samevatting**

Wanneer die regte van persone met gesiggestremdheid in aanmerking geneem word, blyk dit duidelik dat opleiding en rehabilitasie nie onderhandelbaar behoort te wees nie. Ongelukkig bewys die realiteit dat hierdie reg eintlik nog net 'n voorreg vir 'n klein groepie is.

Gesiggestremdheid bly meestal 'n onbekende verskynsel. Hoofstroomonderwys is dus die ideaal vir hierdie kinders, waar wedersydse begrip ontwikkel kan word. Voortvloeiend uit die spesiale skole is die toegang tot beskermde arbeidsgeleenthede. Die ope arbeidsmark bly dikwels onbereikbaar vir persone met gestremdheid. Werkverskaffing aan persone met gesiggestremdheid kan gesien word as die primêre rede vir die stigting van die SABWO gedurende 1946. Dit is steeds een van hulle primêre doelwitte.

Die SANRB bestaan uit vier Direkorate waarvan Optima Kollege te Pretoria een is. Die ander is die Buro vir die Voorkoming van Blindheid, Ontwikkelingsafdeling en Fondsinsameling/Bemarking. Optima Kollege is tans die enigste tersiêre inrigting in Suider-Afrika wat mobiliteitsopleiding aan persone met gesiggestremdheid bied. 'n Verdere nege kursusse word deur hulle aangebied. Dit is verblydend dat Optima Kollege aandag verleen aan die moontlikheid om die huidige aantal kursusse uit te brei. Die dienste wat Optima Kollege bied, vertolk 'n onontbeerlike rol ten bate van persone met gesiggestremdheid in Suider-Afrika.

Persone met gesiggestremdheid ervaar verskeie psigososiale aanpassings binne die werkplek. Vooroordele binne die gemeenskap word steeds as een van die grootste struikelblokke vir suksesvolle herintegrasie ervaar. Indien stresvolle faktore uitgeskakel word, kan dit tot verhoogde motivering en produktiwiteit van werknemers lei. Die korrekte inligting ten opsigte van persone met gesiggestremdheid moet deur inligtingsprogramme binne die gemeenskap oorgedra word.

Die maatskaplike werker vertolk 'n noodsaaklike rol binne die rehabilitasieproses van persone met gesiggestremdheid. Aangesien sy binne die gemeenskapsisteem werksaam is, is sy by uitstek geskik om die koördineerder van die multi-dissiplinêre span te wees.