University of Pretoria etd – Jansen van Rensburg M E 2006

JANSEN VAN RENSBURG, MARIA ELIZABETH (MARIÉ)

PSIGOSOSIALE ASPEKTE BINNE DIE WERKPLEK VAN PERSONE MET GESIGGESTREMDHEID: 'N MAATSKAPLIKEWERKPERSPEKTIEF

MSD (MW)   UP   MEI 2006

University of Pretoria etd – Jansen van Rensburg M E 2006

PSIGOSOSIALE ASPEKTE VAN PERSONE MET GESIGGESTREMDHEID BINNE DIE WERKPLEK: ’n MAATSKAPLIKEWERKPERSPEKTIEF

deur

MARIÉ JANSEN VAN RENSBURG

Voorgelê ter vervulling van ’n deel van die vereistes
vir die graad

MAGISTER SOCIALIS DILIGENTIAE

in

MAATSKAPLIKE GESONDHEIDSORG

in die

Fakulteit Geesteswetenskappe
(Departement Maatskaplike Werk en Kriminologie)

aan die

UNIVERSITEIT VAN PRETORIA

Studieleier: Dr. C.L. Carbonatto

PRETORIA **MEI 2006**

University of Pretoria etd – Jansen van Rensburg M E 2006

DANKBETUIGINGS

- Dr. C.L. Carbonatto, vir die geduld en leiding tydens die skryf van die mini verhandeling.
- My man, Bok, vir die volgehoue aanmoediging, motivering, geduld en opoffering deur die volle tyd van my studie.
- My kinders, Corlia en Frikkie Poolman, Rudolph, Andri, Johannes en Christine Piek, vir die geduld, ondersteuning en bystand gedurende my studiejare.
- My dogter, Corlia Poolman vir die netjiese tikwerk.
- My ouers, Roelf en Koekie Feldtmann en skoonmoeder, Breggie Jansen van Rensburg, vir die ondersteuning en onderskraging.
- Denise Kocks en Marlize Leyden-Burger vir die keurige taalkundige versorging en motivering.
- Renier Feldtmann, my broer, vir jou geduld, tegniese en taalkundige versorging.
- Dr. Kobus Scholtemeyer, vir die aanmoediging in tye wat die moed byna ontbreek het om met die studie voort te gaan.
- Al my familielede en vriende, vir die volgehoue aanmoediging en motivering.
- Al sewe die respondente, hul toesighouers en kollegas, vir hulle bereidheid om hul leefwêreld met ander te deel.
- My Hemelse Vader, wat my in staat gestel het om die studie uit te voer en af te handel.

University of Pretoria etd – Jansen van Rensburg M E 2006

OPSOMMING

PSIGOSOSIALE ASPEKTE BINNE DIE WERKPLEK VAN PERSONE MET GESIGGESTREMDHEID: 'n MAATSKAPLIKEWERKPERSPEKTIEF

deur

MARIÉ JANSEN VAN RENSBURG

Studieleier

DR. C.L. CARBONATTO

DEPARTEMENT MAATSKAPLIKE WERK EN KRIMINOLOGIE
MSD (Maatskaplike Gesondheidsorg)

Hierdie navorsingstudie is gedoen ten opsigte van die psigososiale aspekte binne die werkplek van persone met gesiggestremdheid, ná mobiliteitsopleiding by Optima Kollege, Pretoria. Die doelwitte van die studie was die volgende:

- Om deur middel van 'n literatuurstudie en konsultasie met kundiges 'n teoretiese raamwerk saam te stel van die psigososiale aspekte van persone met gesiggestremdheid binne die werkplek na mobiliteitsopleiding by Optima Kollege.
- Om deur middel van 'n empiriese ondersoek die psigososiale aspekte na te vors van persone met gesiggestremdheid binne die werkplek na mobiliteitsopleiding by Optima Kollege.
- Om, na aanleiding van die teoretiese raamwerk en empiriese studie, gevolgtrekkings te maak en aanbevelings te doen vir beter aanpassing binne die werkplek van persone met gesiggestremdheid.

Hierdie kwalitatiewe studie het gepoog om die volgende navorsingsvraag te beantwoord: *Watter psigososiale aspekte word deur persone met gesiggestremdheid binne die werkplek ondervind en wat is die uitgangspunt van die toesighouers en kollegas daaromtrent?* Deur die beantwoording van dié vraag, het navorser gepoog om meer lig te werp op die psigososiale aspekte binne die werkplek van persone met gesiggestremdheid, ná opleiding by Optima Kollege. Na afloop van die navorsingstudie kon aanbevelings gedoen word ten opsigte van verbeterde aanpassing binne die werkplek van persone met gesiggestremdheid.

Nie-waarskynlike steekproefmetodes is gevolg om die vyf respondente te identifiseer. Data is versamel deur onderhoude aan die hand van semi-gestruktureerde onderhoudskedules te voer met vyf persone met gesiggestremdheid en 'n toesighouer en kollega van elk van die vyf persone met gesiggestremdheid. Hierdie onderhoude is op band opgeneem en getranskribeer, waarna dit verwerk en temas met subtemas aangeteken is.

Hierdie navorsingstudie was uitvoerbaar, aangesien dit binne die praktiese en finansiële raamwerk van die navorser was. Optima Kollege te Pretoria het toestemming verleen tot toegang van

University of Pretoria etd – Jansen van Rensburg M E 2006

bronne, data en name van oudstudente van die kollege.

Die volgende hooftemas – met subtemas – het uit die navorsingstudie na vore gekom:

- Die aanpassing in Optima Kollege en die belewenis van die opleiding
- Aanpassing by die werkplek en beleggings deur die werkgewers gemaak
- Psigososiale aspekte wat by die werkplek en binne die gemeenskap na vore kom
- Die toesighouer se belewenis van die persoon met gesiggestremdheid en sy omstandighede
- Die kollega se belewenis van die persoon met gesiggestremdheid en sy omstandighede.

Vanuit hierdie navorsingresultate is navorser in staat gestel om aanbevelings vir die praktyk te doen.

- Op mikrovlak kan persone met gesiggestremdheid 'n rol speel deur vir toesighouers en kollegas te vertel wat hul behoeftes en probleme is.
- Op makrovlak kan werkgewers wat tans persone met gesiggestremdheid in diens het, ander werkgewers oorreed om ook persone met gesiggestremdheid in diens te neem. Wanneer vooroordele en stigmas deur positiewe inligting uit die weg geruim word, sal werkgewers meer gemotiveerd wees om persone met gesiggestremdheid in diens te neem.
- Op mesovlak kan die Suid-Afrikaanse Nasionale Raad vir Blindes, Optima Kollege sowel as die openbare media, 'n leidende rol speel, deur middel van publikasie van positiewe artikels rakende persone met gesiggestremdheid. Optima Kollege behoort voort te gaan met die aanbieding van opleiding.

LYS VAN SLEUTELBEGRIPPE

Gestremd
Gesiggestremd
Persone met gesiggestremdheid
Optima Kollege
Aanpassing
Rehabilitasie
Psigososiale aspekte
Werkplek
Toesighouer
Kollega

University of Pretoria etd – Jansen van Rensburg M E 2006

ABSTRACT

PSYCHOSOCIAL ASPECTS AT THE WORKPLACE OF PEOPLE WITH VISUAL IMPAIRMENT: A SOCIAL WORK PERSPECTIVE

by

MARIÉ JANSEN VAN RENSBURG

Supervisor

DR C.L. CARBONATTO

DEPARTMENT OF SOCIAL WORK AND CRIMINOLOGY
MSD (SOCIAL HEALTH CARE)

The goal of this study was to explore the psychosocial aspects within the workplace of people with visual impairment, after mobility training at Optima College Pretoria.

The objectives of this study were:

- To build up a theoretical framework by means of a literature study as well as consultation with experts on the psychosocial aspects of people with visual impairment within the workplace after mobility training at Optima College.
- To conduct an empirical study of the psychosocial aspects of people with visual impairment within the workplace after mobility training at Optima College.
- To come to conclusions and to make recommendations for improved adaptation of people with visual impairment within the workplace.

This qualitative study endeavoured to answer the following research question: *What are the psychosocial aspects experienced by people with visual impairment within the workplace and what are the viewpoints of supervisors and colleagues in this regard?* By answering this question, the researcher aimed to document these experiences to understand the phenomenon and to make recommendations for improved adaptation within the workplace.

Non-probability sampling methods were used to select the five respondents. Data was gathered by conducting interviews, using semi-structured interview schedules with five people with visual impairment, as well as a supervisor and colleague for each of the five respondents. These interviews were taped and transcribed and subsequently analysed, extracting themes as well as sub-themes.

The study was feasible, as it was within the financial and practical means of the researcher. She had access to the target group and she had permission from Optima College to conduct the study, using their resources, clients and data.

Five main themes emerged from the data analysis, namely:

University of Pretoria etd – Jansen van Rensburg M E 2006

- The adaptation at Optima College and the experience of the training
- Adaptation at the workplace and investments made by the employers
- Psychosocial aspects experienced within the workplace as well as in the community
- The experiences of the supervisor of the person with visual impairment
- The experiences of the colleague of the person with visual impairment.

From the research findings, recommendations were made on micro, macro and meso-levels.

- On micro-level, people with visual impairment can play a role by telling supervisors and colleagues about their needs and problems.
- On macro-level, recent employers of people with visual impairment can motivate other employers to employ people with visual impairment. When stigmatization as well as prejudices are removed from society, employers will be more motivated to employ people with visual impairment.
- On meso-level, Optima College, the South African National Council for the Blind, as well as public media, can play a leading role in publishing positive articles regarding people with visual impairment in the workplace. Optima College must continue with the training of people with visual impairment.
-

LIST OF KEY TERMS

Disabled
Visually impaired
People with visual impairment
Optima College
Adaptation
Rehabilitation
Psychosocial aspects
Workplace
Supervisor
Colleague

University of Pretoria etd – Jansen van Rensburg M E 2006

INHOUDSOPGAWE

HOOFSTUK 1 UITEENSETTING VAN DIE NAVORSING 1

1.1 Inleiding 1

1.2 Motivering vir die keuse van die onderwerp 1

1.3 Probleemformulering 3

1.4 Doelstelling en doelwitte van die studie 4

1.4.1 Doelstelling van die studie 4

1.4.2 Doelwitte van die studie 4

1.5 Navorsingsvraag 4

1.6 Navorsingsbenadering 4

1.7 Soort navorsing 5

1.8 Navorsingsontwerp 5

1.9 Navorsingsprosedure en werkswyse 6

1.9.1 Data-insameling 6

1.9.1.1 Onderhoudskedule 6

1.9.1.2 Semigestruktureerde onderhoud 6

1.9.1.3 Waarneming en die maak van veldnotas 7

1.9.1.4 Bandopnames 7

1.9.2 Dataverwerking 7

1.9.2.1 Transkribering van die bandopnames 7

1.9.2.2 Die aanteken van temas wat na vore kom 8

1.9.2.3 Korrelasie tussen data en literatuur oor die onderwerp 8

1.10 Voorondersoek 8

1.10.1 Literatuurstudie 8

1.10.2 Konsultasie met kundiges 9

1.10.3 Uitvoerbaarheid van die ondersoek 9

1.10.4 Toetsing van onderhoudskedule 10

1.11 Omskrywing van populasie, afbakening van steekproef en wyse van steekproefneming 10

1.11.1 Omskrywing van populasie 10

1.11.2 Afbakening van die steekproef 11

1.11.3 Kriteria vir die steekproef 11

1.11.4 Wyse van steekproefneming 11

1.12 Etiese aspekte ... 12
1.12.1 Blootstelling van of skade aan respondente ... 12
1.12.2 Ingeligte toestemming ... 12
1.12.3 Reg tot privaatheid en vertroulikheid ... 12
1.12.4 Moraliteit ... 13
1.12.5 Gebruik van hulpmiddels ... 13
1.12.6 Terugvoer aan respondente ... 13

1.13 Definisies van hoofkonsepte ... 13
1.13.1 Gestremdheid ... 13
1.13.2 Gesiggestremdheid ... 13
1.13.3 Aanpassing ... 14
1.13.4 Werkplek ... 14

1.14 Leemtes in die studie ... 15
1.14.1 Spreektaal van respondente ... 15
1.14.2 Gebrek aan repondente wat aan vereistes voldoen ... 15
1.14.3 Die gebruik van skuilname ... 15
1.14.4 Skakeling met Navorsers in Nederland ... 15

1.15 Indeling van die navorsingsverslag ... 15

HOOFSTUK 2 GESIGGESTREMDHEID AS VERSKYNSEL ... 16
2.1 Inleiding ... 16

2.2 Gesiggestremdheid ... 16
2.2.1 Kategorieë van gesiggestremdheid ... 16
2.2.2 Definisie van gesiggestremdheid ... 16
2.2.3 Standardisasie van toetsing ... 16
2.2.4 Wyse van toetsing ... 17

2.3 Omvang van gesiggestremdheid ... 18
2.3.1 Getalle ... 18
2.3.2 Geslag ... 19
2.3.3 Arbeidsmark ... 19
2.3.4 Ontwikkelde lande ... 20
2.3.5 Ontwikkelende lande ... 20
2.3.6 Suid-Afrika ... 20

2.4 Gesiggestremdheid as verskynsel ... 21
2.4.1 Anatomie van die oog ... 22
2.4.2 Oorsake van gesiggestremdheid ... 23
2.4.2.1 Katarakte ... 23

University of Pretoria etd – Jansen van Rensburg M E 2006

2.4.2.2 Gloukoom ... 24
2.4.2.3 Diabetiese retinopatie ... 25
2.4.2.4 Ouderdomsverwante makulêre degenerasie ... 26
2.4.2.5 Kinderblindheid ... 27
2.4.2.6 Foute ten opsigte van gesigskerpte ... 27
2.4.2.7 Trauma ... 28

2.5 Rehabilitasie ... 28
2.5.1 Rehabilitasie gedefinieer ... 29
2.5.2 Doel van rehabilitasie ... 29
2.5.3 Beginsels van rehabilitasie ... 30
2.5.4 Gemeenskapsgebaseerde rehabilitasie ... 31
2.5.5 Uitkoms van rehabilitasie ... 32

2.6 Psigososiale aanpassing na diagnose ... 33
2.6.1 Emosionele belewenis van die self ... 33
2.6.2 Verlies ten opsigte van persoonlikheid ... 33
2.6.3 Verlies aan kommunikasie ... 34
2.6.4 Verhoudinge ... 34
2.6.5 Ekonomiese faktore ... 35

2.7 Hulpmiddels ... 35
2.7.1 Braille ... 35
2.7.2 Wit kierie ... 36
2.7.3 Elektroniese hulpmiddels ... 36
2.7.4 Grootdrukboeke ... 36
2.7.5 Gidshonde ... 36

2.8 Samevatting ... 37

HOOFSTUK 3 DIE GESIGGESTREMDE BINNE DIE WERKPLEK ... 39
3.1 Inleiding ... 39

3.2 Wetgewing ... 39

3.3 Regte van persone met gesiggestremdheid ... 40

3.4 Noodsaaklikheid van opleiding ... 41
3.4.1 Spesiale skoolopleiding versus hoofstroomonderwys ... 41
3.4.2 Mobiliteitsopleiding ... 42

3.5 Beroepskeuses ... 42
3.5.1 Beskutte, beskermde of ope arbeidsmark ... 42
3.5.2 Tradisionele beroepe vir persone met gesiggestremdheid ... 43

University of Pretoria etd – Jansen van Rensburg M E 2006

3.5.3 Hedendaagse beroepe vir persone met gesiggestremdheid 44

3.6 Indiensneming 44
3.6.1 Motiewe vir indiensneming 45
3.6.2 Redes vir diensverlating aldan nie 45

3.7 SANRB 47
3.7.1 Struktuur van die SANRB 47
3.7.2 Funksies in die SANRB 47

3.8 Optima kollege 48
3.8.1 Agtergrond 48
3.8.2 Leuse en simboliek van Optima Kollege 48
3.8.3 Visie en missie van Optima Kollege 48
3.8.4 Struktuur van Optima Kollege 48
3.8.5 Opleiding by Optima Kollege 49

3.9 Die werkplek 51
3.9.1 Die werkgewer 51
3.9.1.1 Houding van die werkgewer 51
3.9.2 Aanpassings deur die werkgewer gemaak 52
3.9.3 Die kollega 54

3.10 Aanpassing van persone met gesiggestremdheid binne die werkplek 55
3.10.1 Hantering van stres 55
3.10.2 Motivering 55
3.10.3 Wanbegrip vir behoeftes 56
3.10.4 Vooroordele en mites 56

3.11 Maatskaplikewerkhulpverlening aan persone met gesiggestremdheid 57

3.12 Samevatting 59

HOOFSTUK 4 EMPIRIESE GEGEWENS 60
4.1 Inleiding 60

4.2 Navorsingsmetodologie 60
4.2.1 Doelstellings van die navorsingstudie 60
4.2.2 Doelwitte van die navorsingstudie 60
4.2.3 Navorsingsvraag 60
4.2.4 Navorsingsbenadering, ontwerp en metodologie 61

4.3 Navorsingsbevindinge 61
4.3.1 Biografiese profiel 62

University of Pretoria etd – Jansen van Rensburg M E 2006

4.3.2 Gevallestudie – respondent 1 ... 63
4.3.2.1 Onderhoud met persoon met gesiggestremdheid ... 63
4.3.2.2 Onderhoud met haar toesighouer ... 64
4.3.2.3 Onderhoud met haar kollega ... 65
4.3.2.4 Evaluerende gevolgtrekkings ... 65
4.3.3 Gevallestudie – respondent 2 ... 65
4.3.3.1 Onderhoud met persoon met gesiggestremdheid ... 65
4.3.3.2 Onderhoud met haar toesighouer ... 66
4.3.3.3 Onderhoud met haar kollega ... 67
4.3.3.4 Evaluerende gevolgtrekking ... 67
4.3.4 Gevallestudie – respondent 3 ... 67
4.3.4.1 Onderhoud met persoon met gesiggestremdheid ... 67
4.3.4.2 Onderhoud met sy toesighouer ... 69
4.3.4.3 Onderhoud met sy kollega ... 69
4.3.4.4 Evaluerende gevolgtrekking ... 69
4.3.5 Gevallestudie – respondent 4 ... 69
4.3.5.1 Onderhoud met persoon met gesiggestremdheid ... 69
4.3.5.2 Onderhoud met haar toesighouer ... 71
4.3.5.3 Onderhoud met haar kollega ... 72
4.3.5.4 Evaluerende gevolgtrekking ... 72
4.3.6 Gevallestudie – respondent 5 ... 72
4.3.6.1 Onderhoud met persoon met gesiggestremdheid ... 72
4.3.6.2 Onderhoud met sy toesighouer ... 73
4.3.6.3 Onderhoud met sy kollega ... 74
4.3.6.4 Evaluerende gevolgtrekking ... 74
4.3.7 Temas en subtemas ... 74
4.3.7.1 Tema 1: Optima Kollege ... 75
4.3.7.2 Tema 2: Werk en werkplek ... 78
4.3.7.3 Tema 3: Psigososiale aspekte ... 84
4.3.7.4 Tema 4: Die toesighouer ... 92
4.3.7.5 Tema 5: Die kollega ... 98

4.4 Analisering en ontleding van temas en subtemas ... 101
4.4.1 Tema 1: Optima Kollege ... 101
4.4.2 Tema 2: Werk en Werkplek ... 102
4.4.3 Tema 3: Psigososiale aspekte ... 102
4.4.4 Tema 4: Die toesighouer ... 103
4.4.5 Tema 5: Die kollega ... 103

4.5 Samevatting ... 104

University of Pretoria etd – Jansen van Rensburg M E 2006

HOOFSTUK 5 SAMEVATTING, GEVOLGTREKKINGS EN AANBEVELINGS 105

5.1 Inleiding 105

5.2 Doelstelling en doelwitte van die studie 105

5.2.1 Doelstelling 105

5.2.2 Doelwitte 106

5.3 Navorsingsvraag 106

5.4 Samevatting van die navorsingsresultate 107

5.5 Gevolgtrekkings 107

5.6 Aanbevelings 109

5.6.1 Mikrovlak 110

5.6.2 Makrovlak 110

5.6.3 Mesovlak 110

5.7 Samevatting 110

BRONVERWYSINGS 111

BYLAE A: TOESTEMMINGSBRIEF VIR RESPONDENT 120

BYLAE B: TOESTEMMINGSBRIEF VIR KOLLEGA 121

BYLAE C: TOESTEMMINGSBRIEF VIR SUPERVISOR 122

BYLAE D: SEMIGESTRUKTUREERDE ONDERHOUDSKEDULE VIR RESPONDENT 123

BYLAE E: SEMIGESTRUKTUREERDE ONDERHOUDSKEDULE VIR SUPERVISOR 124

BYLAE F: SEMIGESTRUKTUREERDE ONDERHOUDSKEDULE VIR KOLLEGA 125

BYLAE G: VERSOEK TOT TOESTEMMING 126

BYLAE H: TOESTEMMING VERLEEN DEUR OPTIMA KOLLEGE 127

BYLAE I: VERSOEK TOT TOESTEMMING 128

BYLAE J: TOESTEMMING VERLEEN DEUR OPTIMA KOLLEGE 130

University of Pretoria etd – Jansen van Rensburg M E 2006

OPGAWE VAN FIGURE

Figuur 2.1: Voorbeeld van Snellenkaart 18
Figuur 2.2: Diagrammatiese voorstelling van die oog (Oorerflike oogafwykings en u, [sa]:3) 22
Figuur 3.3: Organogram van Optima Kollege 49
Figuur 4.1: Temas 75
Figuur 4.2: Tema 1 en subtemas 75
Figuur 4.3: Tema 2 en subtemas 79
Figuur 4.4: Tema 3 en subtemas 84
Figuur 4.5: Tema 4 en subtemas 92
Figuur 4.6: Tema 5 en subtemas 98

University of Pretoria etd – Jansen van Rensburg M E 2006

OPGAWE VAN TABELLE

Tabel 2.1: Categories of Visual Impairment. (Adapted from the International Classification of Diseases, World Health Organization, 1977.) 17
Tabel 2.2: Beraamde getal blinde persone wêreldwyd..... 18
Tabel 2.3: ’n Kritiese vergelyking tussen beginsels vir rehabilitasie in A National Health Plan for South Africa en die White Paper for Social Welfare 30
Tabel 4.1: Biografiese profiel 62

HOOFSTUK 1
UITEENSETTING VAN DIE NAVORSING

1.1 Inleiding

Persone met gestremdhede geniet al hoe meer aandag op verskillende terreine. Die voorkomssyfer van persone met gestremdhede is moeilik bepaalbaar, aangesien gestremdhede in Suid-Afrika in die verlede hoofsaaklik deel van welsyn en gesondheid gevorm het en nie in die hoofstroom nasionale statistiek weergegee is nie. Daar heers dus 'n gebrek aan betroubare statistiek ten opsigte van persone met gestremdhede (*Integrated National Disability Strategy*, 1997:5).

Volgens Ryke (2001:26) toon statistiek dat ongeveer 12,3% van Suid-Afrika se bevolking gedurende 1986 aan 'n vorm van gestremdheid ly. Navorsing toon dat tussen 5 en 12% van alle Suid-Afrikaners gedurende 1997 tekens van matige tot ernstige gestremdheid toon (*White Paper on Integrated National Disability Strategy*, 1997:1). Ryke (2001:26) noem verder dat die Wêreldgesondheidsorganisasie (hierná verwys as WGO) in 1998 berig dat daar ongeveer 38 miljoen blinde persone wêreldwyd is, waarvan kinders die helfte vorm. 'n Verdere 110 miljoen persone is swaksiende. Ongeveer 90% van hierdie swaksiende mense woon in ontwikkelende lande. Dit is verstaanbaar dat die voorkomssyfer van gestremdheid in Suid-Afrika hoog sal wees in vergelyking met ontwikkelde lande, aangesien Suid-Afrika as ontwikkelende sowel as ontwikkelde land gesien word. Optima Kollege is die enigste inrigting in Suid-Afrika wat mobiliteitsopleiding vir blinde en gesiggestremde volwassenes verskaf. Optima Kollege funksioneer vanaf die Suid-Afrikaanse Nasionale Raad vir Blindes (hierná verwys as SANRB) se hoofkantoor te Baileys Muckleneuk, Pretoria (www.sancb.org.sa).

Uit gesprekke met kundiges blyk dit dat veral persone met gesiggestremdheid meer aandag behoort te geniet. Tydens hierdie gesprekke is belangstelling by navorser geprikkel, wat tot hierdie studie aanleiding gegee het. Hierdie studie fokus op die psigososiale implikasies binne die werkplek van persone met gesiggestremdheid, nadat hulle opleiding by Optima Kollege te Pretoria, ondergaan het.

1.2 Motivering vir die keuse van die onderwerp

Brigitte van Lierop (2001:49), dosent aan *Die Europees Platform voor Vocational Rehabilitation*, doen in Nederland navorsing, met die fokus op aspekte binne die werkplek van persone met gesiggestremdheid en hoe mobiliteitsopleiding vir persone met gesiggestremdheid kon lei tot suksesvolle aanpassing binne die gemeenskap. Hierdie projek help met persoonlike ontwikkeling, plasing in die ope arbeidsmark en suksesvolle funksionering binne die werkplek van persone met gesiggestremdheid. Die algemene terugvoer wat van die respondente ontvang is, dui daarop dat hul lewensvaardighede sowel as werkaanpassing verbeter het (Van Lierop, 2001:103). Nog 'n faktor wat nie buite rekening gelaat kan word nie, is die rol wat die houding van die werkgewer /toesighouers, maar ook dié van kollegas ten opsigte van stereotipes speel.

Die navorsing in die Nederlande (Van Lierop:2003) laat 'n behoefte ontstaan om 'n soortgelyke ondersoek na die psigososiale implikasies binne die werkplek van persone met gesiggestremdheid

in Suid-Afrika te loods.

Tegelykertyd word 'n versoek tot interinstitusionele en internasionale navorsing aan die begin van 2003 deur die Universiteit van Maastricht, Nederland aan die Universiteit van Pretoria gerig. Die Rektor van die Universiteit van Pretoria, prof. C.W.I. Pistorius wys die Voorsitter van die Skool vir Sosiale Wetenskappe in die Fakulteit Geesteswetenskappe, prof. S.R. Hugo aan om 'n komitee saam te stel wat navorsings- en opleidingsaangeleenthede in terme van gestremdhede namens die Universiteit van Pretoria moet koördineer. Dr. C.L. Carbonatto word vanuit die spesialiteitsrigting van Maatskaplike Gesondheidsorg aangewys om op hierdie komitee te dien. Tegelykertyd bring 'n groep navorsers van die Universiteit van Maastricht, Nederland, 'n besoek aan Suid-Afrika en onder andere Optima Kollege. Hierdie besoek geniet ook in Nederland aandag (Ter Haar, 2003).

Tydens hierdie besoek realiseer 'n gesprek tussen belanghebbendes op 5 Maart 2003, waartydens 'n komitee gestig word wat aandag aan internasionale samewerking in terme van navorsing sou verleen. Die volgende persone is tydens hierdie gesprek teenwoordig:

- Prof. dr. F.J.N. Nijhuis, Hoogleraar, Fakulteit Gesondheidswetenskappe, Departement van Gesondheid en Arbeid, Universiteit van Maastricht, Nederland;
- Dr. H.C. van der Eijk, Direkteur van Sonneheerdt, Nasionale Kollege vir die blinde en gesiggestremde, Ermelo, Nederland;
- Dr. Brigitte van Lierop, Dosent, Departement Gesondheid en Arbeid, Universiteit van Maastricht, Nederland en verteenwoordiger van Die Europees Platform voor Vocational Rehabilitation, Nederland;
- Dr. H. Schoeman, Direkteur: Optima Kollege, SANRB, Pretoria;
- Prof. S.R. Hugo, Voorsitter van die Skool vir Sosiale Wetenskappe, Fakulteit Geesteswetenskappe, Universiteit van Pretoria;
- Dr. C.L. Carbonatto, Programbestuurder, MSD Maatskaplike Gesondheidsorg, Fakulteit Geesteswetenskappe, Universiteit van Pretoria;
- Navorser.

Dié behoefte om 'n studie in Suid-Afrika te onderneem ten einde te evalueer of persone met gesiggestremdheid in Suid-Afrika soortgelyke psigososiale probleme binne die werkplek ervaar, is tydens bogenoemde gesprek deur Van Lierop (Van Lierop, 2003) uitgespel. Tegelykertyd sou 'n navorser aan die Universiteit van Maastricht, Nederland ook dieselfde studie onderneem. Na afloop van beide die studies sou die bevindinge in die twee lande vergelyk word. Daar is verder beplan om 'n referaat tydens 'n Internasionale Kongres deur die betrokke partye aan te bied, sowel as 'n publikasie van 'n wetenskaplike artikel in 'n geakkrediteerde joernaal, deur al die betrokkenes as mede-outeurs.

Tydens die samesprekings op 5 Maart 2003 is besluit dat navorser hierdie navorsing in Suid-Afrika sal onderneem met persone met gesiggestremdheid na afloop van mobiliteitsopleiding deur Optima Kollege, Pretoria. Optima Kollege is die enigste inrigting wat mobiliteitsopleiding vir blinde en gesiggestremde volwassenes in Suider-Afrika bied, en wat vanaf die SANRB se hoofkantoor te Pretoria, funksioneer (www.sancb.org.sa).

Die navorsing in Nederland sou aan die Universiteit van Maastricht, in samewerking met Sonneheerdt gedoen word. Sonneheerd is 'n inrigting soortgelyk aan Optima Kollege, wat beskryf word as *a Knowledge and Service Centre for visually impaired and blind, and has specific expertise and experience in the field of living and employment* (*Sonneheerdt, a good eye for service*, [sa]:2).

1.3 Probleemformulering

Die diagnose van gesiggestremdheid het 'n ingrypende effek op die persoon sowel as sy gesin. Die psigososiale aspekte van enige gestremdheid bring spanning sowel as aanpassing vir die persoon en omgewing mee. Verskeie probleme kan in die lewe van persone met gesiggestremdheid ontstaan. Hierdie probleme kan 'n effek op verskeie verhoudings hê, naamlik verhouding met die self, die huwelik, die kinders, asook aanpassing in die werkplek. Maatskaplike en godsdienstige of geestelike probleme kan na vore kom.

Aanpassing van blindes en persone met gesiggestremdheid geniet hoë prioriteit deur die Suid-Afrikaanse Blinde Werkersorganisasie (hierná verwys as SABWO) (www.sabwo.org.za.brochure, 2003):

> *Gainful employment is the origin of dignified self-sufficiency for most people, including blind people. In 1946 SABWO was formed to find suitable work for suitably trained blind people and this remains our primary objective today. Assisting workers to sustain their jobs and to gain promotion through appropriate training and the acquisition of work related equipment and information is as added responsibility, which SABWO is glad to bear.*

Wanneer op die posisie van blinde en swaksiende persone in Suid-Afrika, as beide eerste- en derdewêreldland gelet word, blyk dit dat die behoefte aan ondersteuning reeds baie jare terugdateer. SABWO is reeds op 26 Oktober 1946 gestig. Gedurende 1947 word die eerste blinde telefoniste opgelei en in 'n betrekking geplaas. Gedurende 1975 word die eerste maatskaplike werker, Elizabeth Haus, aangestel. Gedurende 1997 druk die brailledienste van SABWO die nuwe Grondwet vir Suid-Afrika in braille (www.sabwo.org.za/brochure, 2003).

Wanneer op die werksaanpassing van persone met gesiggestremdheid in Nederland as eerstewêreldland gelet word, word die volgende in die pamflet, *Sonneheerdt, a good eye for service* ([sa]:2) beklemtoon:

> *Employment is an important working area of Sonneheerdt. Finding, acquiring and keeping a suitable job are the starting points. To this end, Sonneheerdt offers, amongst other things, reintegration project, involving research and guidance, training and counseling. Beyond reintegration, Sonneheerdt also offers vocational training to the visually impaired.*

Verder is Sonneheerdt (*Sonneheerdt, a good eye for service*, [sa]:3) ten gunste van internasionale bevordering van hierdie missie. Hierdie oopdeurbeleid bevorder dus die moontlikheid om bevindinge van navorsing in 'n eerste- en derdewêreldland soos Suid-Afrika te vergelyk met dié van 'n eerstewêreldland soos Nederland.

Verder beskik Sonneheerdt (www.sonneheerdt.nl, 2003) oor 'n afdeling – *Sonneheerdt Internationaal* – wat hulle veral vir internasionale skakeling beywer.

University of Pretoria etd – Jansen van Rensburg M E 2006

> *Sonneheerdt Internationaal bevordert het uitwisselen van kennis en deskundigheid met buitenlandse organisaties van en voor slechtzienden en blinden. Enerzijds om de mogelijkheden voor actieve deelname aan de samenleving te vergroten voor visueel gehandicapten in landen met een achterstandspositie. Anderzijds om de Sonneheerdt-organisatie te informeren over ontwikkelingen die ons eigen werk ten goede kunnen komen.*

Hieruit is dit weer eens duidelik dat navorsing in die veld van werksaanpassing van persone met gesiggestremdheid aandag behoort te geniet. Navorser beoog om met die studie 'n bydrae te lewer tot die identifisering en omskrywing van die psigososiale aspekte binne die werkplek van persone met gesiggestremdheid, binne Suid-Afrika as eerste- en derdewêreldland, waar dit uiteindelik met dieselfde studie in Nederland, as eerstewêreldland, vergelyk sal word. Hierdeur sal aan die behoefte van internasionale skakeling voldoen word.

1.4 Doelstelling en doelwitte van die studie

1.4.1 Doelstelling van die studie

Die doelstelling van hierdie studie is:

- Om 'n ondersoek te doen na die psigososiale aspekte binne die werkplek van persone met gesiggestremdheid wat mobiliteitsopleiding te Optima Kollege ondergaan het.

1.4.2 Doelwitte van die studie

Deur die studie is beoog om die volgende doelwitte te bereik:

- Om deur middel van 'n literatuurstudie en konsultasie met kundiges 'n teoretiese raamwerk saam te stel van die psigososiale aspekte van persone met gesiggestremdheid binne die werkplek na mobiliteitsopleiding by Optima Kollege.
- Om deur middel van 'n empiriese ondersoek die psigososiale aspekte na te vors van persone met gesiggestremdheid binne die werkplek na mobiliteitsopleiding by Optima Kollege.
- Om, na aanleiding van die teoretiese raamwerk en empiriese studie, gevolgtrekkings en aanbevelings te maak vir beter aanpassing binne die werkplek van persone met gesiggestremdheid.

1.5 Navorsingsvraag

Vir die doeleindes van hierdie studie, is die volgende vraag gestel:

- Watter psigososiale aspekte word deur persone met gesiggestremdheid binne die werkplek ondervind en wat is die uitgangspunt van die toesighouers en kollegas daaromtrent?

1.6 Navorsingsbenadering

Verskeie skrywers huldig die mening dat daar twee tipes navorsing bestaan – tewete kwalitatiewe en kwantitatiewe navorsing. (Vergelyk Babbie, 1998:280; Berg, 1998:2; Coulson, Goldstein & Ntuli, 1998:35,44; Fouché & Delport, 2002:79; McMillan & Schumacher, 2001:14.)

Aangesien 'n verkennende ondersoek in terme van psigososiale aspekte binne die werkplek van

University of Pretoria etd – Jansen van Rensburg M E 2006

persone met gesiggestremdheid gedoen is, is daar van 'n kwalitatiewe benadering gebruik gemaak, waar die navorsingsvraag die ondersoek sou lei en die menings van die respondente – persone met gesiggestremdheid – bepalend sou wees en nie dié van die navorser nie.

Berg (1998:3) noem dat kwalitatiewe navorsing na menings, konsepte, definisies, karakter-eienskappe, metafore, simbole en beskrywing van dinge verwys. Neuman (1997:328) gaan verder en sluit ook die volgende in: dokumentering van werklike gebeurtenisse, weergawe van wat mense sê (met woorde, gebare en stemtoon), die waarneming van spesifieke optredes, bestudering van geskrewe dokumente of die ondersoek van visuele beelde. Kwalitatiewe navorsing is navorsing wat dus nie noodwendig in getalle of syfers weergegee word nie, maar is steeds wetenskaplik, aangesien dit sekere realiteite ondersoek en beskryf.

Aansien al bogenoemde aspekte in aanmerking geneem is, is dit duidelik dat kwalitatiewe navorsing in hierdie studie die mees aangewese sou wees.

1.7 Soort navorsing

Neuman (1997:21) noem dat twee soorte navorsing bestaan, tewete basiese en toegepaste navorsing.

Die Nuwe Woordeboek vir Maatskaplike Werk (1995:4) definieer basiese navorsing soos volg: *Ondersoek met die oog op die uitbreiding van bestaande teoretiese kennis en begrip van die werklikheid of die ontwikkeling van nuwe kennis, ongeag die praktiese toepassing daarvan.* By basiese navorsing val die klem op die ontwikkeling van nuwe teorie of die uitbreiding van ou teorie, ook genoem akademiese navorsing. By toegepaste navorsing val die klem eerder op die toepassing van kennis op 'n praktiese aspek, met ander woorde probleemoplossing in die praktyk. Fouché (2002:108) sowel as die *Nuwe Woordeboek vir Maatskaplike Werk* (1995:64) sluit hierby aan dat toegepaste navorsing op die oplossing van spesifieke probleme vanuit die praktyk gerig is.

Aangesien hierdie studie daarop gerig was om die psigososiale aspekte binne die werkplek van persone met gesiggestremdheid te bestudeer, is daar van toegepaste navorsing gebruik gemaak. Nuwe teorieë is nie ontwikkel nie, maar 'n fenomenologiese benadering is deur die navorser gevolg.

1.8 Navorsingsontwerp

Mouton (2001:55) definieer die navorsingsontwerp as *a plan or blueprint of how you intend conducting the research*. De Vos (2002:391) formuleer die navorsingsontwerp as *a logical strategy for gathering evidence about knowledge desired*. Die navorsingsontwerp kan dus gesien word as die beplanning van hoe inligting verkry kan word ten einde 'n antwoord op 'n vraag te voorsien.

Die navorser maak van 'n kollektiewe gevallestudie gebruik, waar 'n kollektiewe gevallestudie gesien word as 'n studie van verskeie gevallestudies (Fouché, 2002:275). Die verkenning van die gevallestudie vind plaas deur gedetailleerde en indiepte data-insamelingsmetodes wat onder andere onderhoude, die bestudering van dokumente en waarneming insluit. *The product of this research is an in-depth description of a case or cases* (Fouché, 2002:275). In hierdie studie is ondersoek

University of Pretoria etd – Jansen van Rensburg M E 2006

ingestel na die omstandighede van verskeie respondente met 'n gemeenskaplike tema, naamlik die psigososiale aspekte van persone met gesiggestremdheid binne die werkplek.

Die basiese doelwit van hierdie navorsing is om die psigososiale aspekte binne die werkplek van persone met gesiggestremdheid te ondersoek en te omskryf.

1.9 Navorsingsprosedure en werkswyse

1.9.1 Data-insameling

Data kan op verskeie wyses versamel word. McMillan & Schumacher (2001:9) is van mening dat data op die volgende wyses versamel kan word: metingstegnieke, intensiewe onderhoude, waarneming en 'n versameling van dokumente.

1.9.1.1 Onderhoudskedule

Greeff (2002:302) haal Holstein & Gubrium aan wat 'n onderhoudskedule soos volg beskryf: *A questionnaire written to guide interviews is called an interview schedule or guide. This provides the researcher with a set of predetermined questions that might be used as an appropriate instrument to engage the participant and designate the narrative terrain.*

Volgens Coulson *et al.,* (1998:38) moet die navorser oor 'n baie goeie begrip van die onderwerp beskik sodat sy benadering toepaslik kan wees. Hulle beklemtoon verder dat elke vraag baie goed oordink moet word, aangesien die vraag tot 'n groot mate sal bepaal of die inligting wat nodig is, verkry sal word.

Aangesien onderhoude met die volgende groepe respondente gevoer sou word, is drie verskillende onderhoudskedules saamgestel: een vir die persoon met gesiggestremdheid, een vir die toesighouer en een vir die kollega.

Met die opstel van die onderskeie onderhoudskedules is die volgende aspekte, soos bespreek deur Greeff (2002:303), in berekening gebring:

- Vrae is neutraal gestel, eerder as leidende vrae.
- Oop vrae is gestel sodat die respondent oor die vryheid beskik om sy eie mening te huldig.
- Vrae is nie veroordelend gestel nie.
- Vrae is gefokus sodat inligting verkry, op die doel van die studie gerig is.
- Vrae is niebedreigend van aard.

Vooropgestelde onderhoudskedules, getoets en verfyn deur die voorondersoek, is in hierdie studie gebruik.

1.9.1.2 Semigestruktureerde onderhoud

May (in Greeff, 2002:298) definieer die semigestruktureerde onderhoud as *those organized around areas of particular interest, while still allowing considerable flexibility in scope and depth*. Die respondent se siening is van groter waarde as dié van die navorser. Alhoewel al die relevante data verkry sal

word, bepaal die respondent die verloop van die semigestruktureerde onderhoud.

Greeff (2002:302) huldig die mening dat semigestruktureerde onderhoude uiters effektief benut kan word waar die verskynsel wat ondersoek word, kontroversieel en persoonlik van aard is. Waar hierdie studie spesifiek op die psigososiale aspekte van persoon met gesiggestremdheid binne die werkplek gemik is, was semigestruktureerde onderhoude die mees geskikte wyse van data-insameling.

1.9.1.3 Waarneming en die maak van veldnotas

Strydom (2002b:285) huldig die mening dat veldnotas tydens die onderhoud gemaak moet word, maar met inagneming van waarnemings wat verlore kan raak. Die maak van veldnotas tydens die onderhoud kan respondente inhibeer en tersaaklike inligting kan moontlik nie verskaf word nie.

Aangesien nieverbale gedrag ŉ groot rol in enige kommunikasie speel, kan die waarneming daarvan nie buite rekening gelaat word nie. In die maak van notas is die nieverbale gedrag van die persoon met gesiggestremdheid direk na afloop van die onderhoud aangeteken. In hierdie studie is uiters versigtig te werk gegaan in die maak van veldnotas ten einde die meeste inligting te verkry.

1.9.1.4 Bandopnames

Aangesien onderhoude heelwat tyd in beslag neem, is dit nie moontlik om alle data in veldnotas weer te gee nie. Vanweë die beperkings wat die neem van veldnotas kan meebring, is band-opnames van die onderhoude met die toestemming van die respondente gemaak. Verder sou van skuilname tydens die onderhoude gebruik gemaak word, ten einde die respondente nie bloot te stel nie.

Volgens Coulson *et al.,* (1998:38) gee die meeste respondente hul toestemming vir die opname van die onderhoud op band, veral wanneer die navorser aan die respondent verduidelik dat alles wat gesê word, noodsaaklik is en dat hy nie belangrike inligting verlore wil laat raak nie. Strydom (2002b:285) noem verder dat bandopnames die voordeel bied dat alle data in die studie ontleed kan word.

Onderhoude wat gevoer is, is op band opgeneem en later getranskribeer en ontleed, tot voordeel van die navorsingsresultate.

1.9.2 Dataverwerking

Ten opsigte van dataverwerking haal Berg (1998:223-224) Holsti aan: *any technique for making inferences by systematically and objectively identifying special characteristics of messages*. Van kardinale belang is dus die verwerking van die verkreë data op ŉ sistematiese en objektiewe wyse.

1.9.2.1 Transkribering van die bandopnames

Ten opsigte van die transkribering van bandopnames verwys Coulson *et al.,* (1998:38) die volgende: *The interviews should be transcribed word for word and analysed carefully in order to understand the full*

University of Pretoria etd – Jansen van Rensburg M E 2006

meaning of the interview.

Soos ooreengekom met die bestuur van Optima Kollege sou persone met gesiggestremdheid, as deel van hulle mobiliteitsopleiding by Optima Kollege, gebruik word om die bandopnames te transkribeer en verbatum te tik. Aangesien die moontlikheid bestaan dat die persone wat die transkribering sou doen, die respondente mag herken, is gepoog om skuilname tydens die onderhoude te gebruik, ten einde die respondente se identiteit te beskerm.

1.9.2.2 Die aanteken van temas wat na vore kom

Berg (1998:228) konstateer dat temas onder andere op die volgende vlakke geklassifiseer kan word: woorde, frases, sinne, paragrawe, seksies, hoofstukke, boeke, skrywers, ideologiese standpunte, onderwerpe of enige kombinasie van bogenoemde.

Tydens die verwerking van data is temas wat vanuit die getranskribeerde onderhoude na vore gekom het, aangeteken en gegroepeer. Hierdie temas is verder deur navorser ontleed.

1.9.2.3 Korrelasie tussen data en literatuur oor die onderwerp

Vergelykings, ooreenkomste en verskille tussen die verkreë data, asook temas wat uit die getranskribeerde onderhoude na vore gekom het, is daarna met data, verkry uit die literatuurstudie, in verband gebring en vergelyk, waarna tot sekere gevolgtrekkings gekom is.

1.10 Voorondersoek

ŉ Voorondersoek gee rigting aan die uiteindelike navorsingsprojek. Dit dien as ŉ voorvereiste vir sukses van die studie en vorm dus ŉ integrale deel van die navorsingsproses. Dit is die laaste geleentheid om te voorkom dat die ondersoek dalk onsuksesvol gaan wees. Dit kan ook as die kleedrepetisie vir die werklike navorsing gesien word (Strydom, 2002c:211).

Tydens die voorondersoek kry die navorser die geleentheid om op hoogte van die aard van die probleem te kom en kan die ondersoek evalueer word. Die terrein word afgebaken, alvorens die hoofondersoek in aanvang neem.

1.10.1 Literatuurstudie

Dit is duidelik dat ŉ baie volledige literatuurstudie ten opsigte van ŉ voorgenome probleemarea onderneem moet word ten einde op hoogte te wees van bestaande literatuur oor die spesifieke onderwerp, asook hoe beskikbaar hierdie literatuur is. Indien dit nie volledig gedoen word nie, kan dit meebring dat onnodige tyd in die proses van die studie verspil word.

Die volgende bronne is in hierdie studie geraadpleeg: onderhoude met kundiges, boeke, wetenskaplike tydskrifte, verhandelings, proefskrifte en soektogte op die internet. Vanweë ŉ gebrek aan bronne in maatskaplike werk, is bronne ook vanuit ander dissiplines gebruik. Verder is van die Akademiese Inligtingsdiens van die Universiteit van Pretoria gebruik gemaak, sowel as dokumente van die SANRB.

Volgens Strydom (2002c:212) moet daar ŉ balans tussen verskillende bronne wees, waaraan in

hierdie studie voldoen is.

1.10.2 Konsultasie met kundiges

Strydom (2002c:213) beveel aan dat 'n verteenwoordigende hoeveelheid kundiges geraadpleeg moet word. Aangesien dit nie altyd moontlik is om persoonlike gesprekke met kundiges te voer nie, kan telefoniese onderhoude of selfs korrespondensie plaasvind. Waardevolle inligting is elektronies van Sonneheerdt, Nederland aangevra en per harde kopié verkry.

Kenners kan nie alleen behulpsaam wees met die afbakening van die probleem nie, maar kan ook 'n waardevolle bydrae ten opsigte van die praktiese aspekte van die beplanning van die ondersoek lewer.

Konsultasie met kundiges ten opsigte van persone met gestremdhede het op 5 Maart 2003, te Pretoria gerealiseer. Hierdie kundiges was reeds betrokke by navorsing met persone met gestremdhede en wou graag by navorsing op internasionale vlak betrokke raak. Die volgende persone was tydens hierdie konsultasie teenwoordig:

- Prof. dr. F.J.N. Nijhuis, Hoogleraar, Fakulteit Gesondheidswetenskappe, Departement van Gesondheid en Arbeid, Universiteit van Maastricht, Nederland;
- Dr. H.C. van der Eijk, Direkteur van Sonneheerdt, Nasionale Kollege vir die blinde en gesiggestremde, Ermelo, Nederland;
- Dr. Brigitte van Lierop, Dosent, Departement Gesondheid en Arbeid, Universiteit van Maastricht, Nederland en verteenwoordiger van Die Europees Platform voor Vocational Rehabilitation, Nederland;
- Dr. Henoch Schoeman, Direkteur, Optima Kollege, Suid-Afrikaanse Nasionale Raad vir die Blindes, Pretoria;
- Prof. S.R. Hugo, Voorsitter van die Skool vir Sosiale Wetenskappe, Fakulteit Geesteswetenskappe, Universiteit van Pretoria.

Hierdie konsultasie se waarde was daarin geleë dat die noodsaaklikheid van navorsing op die betrokke terrein bevestig is. Na hierdie konsultasie met kundiges, kom navorser tot 'n tentatiewe siening rakende die voorgenome navorsingsvraag.

1.10.3 Uitvoerbaarheid van die ondersoek

Dr William Roland, Nasionale Uitvoerende Direkteur van Optima Kollege, Pretoria, verleen gedurende 2003 goedkeuring dat hierdie studie onderneem kan word, asook dat die name en besonderhede van persone met gesiggestremdheid as respondente vir hierdie studie, aan navorser beskikbaar gestel kon word. Na die aftrede van dr. William Roland aan die einde van Maart 2005, word me Jill Wagner vanaf 1 April 2005 as Nasionale Uitvoerende Direkteur aangestel. Op 30 September 2005 bevestig me Madalein Greyling, as *Vocational Training Coordinator*, namens me Wagner bogenoemde toestemming van dr William Roland.

Die navorsingsvoorstel is onderwerp aan die evaluering van die Navorsingskomitee van die Departement van Maatskaplike Werk, waarna wysigings aangebring is, alvorens dit aan die Etiese

en Navorsingsvoorleggingskomitee van die Fakulteit Geesteswetenskappe, Universiteit van Pretoria, voorgelê is.

Briewe vir ingeligte toestemming is opgestel en aan elke respondent tydens die onderhoud vir ondertekening voorgelê. Afhangende van die graad van swaksiendheid, sou van braille of 'n templaat vir die handtekening deur persone met gesiggestremdheid gebruik gemaak word. Al die respondente het 'n mate van sig gehad, wat die gebruik van die templaat onnodig gemaak het.

Aangesien navorser in Gauteng woonagtig is, moes afstand, verblyf en reiskoste in aanmerking geneem word. Slegs respondente woonagtig in Gauteng en Limpopo Provinsie is betrek.

Verder is toestemming by respondente verkry om die onderhoude op band op te neem, ten einde dit te laat tik deur persone besig met mobiliteitsopleiding by Optima Kollege. Dit sou gedoen word volgens die ooreenkoms tussen navorser en dr. Henoch Schoeman van Optima Kollege. Vanweë die tydsgleuf aan die einde van die jaar wat die studie realiseer het, is onderhoude deur navorser self getik, ontleed, temas verkry en verwerk. Aangesien navorser nie oor 'n beurs of borg beskik het nie, was sy self verantwoordelik vir alle koste verbonde aan die studie.

1.10.4 Toetsing van onderhoudskedule

Strydom (2002c:214) huldig die mening dat daar geen substituut vir die verkryging van data as terugvoer deur die respondente self is nie. Om te bepaal of die navorsing uitvoerbaar sou wees, is twee persone met gesiggestremdheid, wat nie deel van die hoofstudie sou vorm nie, geselekteer en aan die voorlopige onderhoudskedule blootgestel. 'n Semigestruktureerde onderhoud is met hulle gevoer ten einde voorstelle vir veranderings en verbeterings te verkry. Dit het aan navorser die geleentheid gebied om die voorgenome navorsing nie slegs teoreties vanuit die kantoor te beplan nie, maar dit in die realiteit te toets vir praktiese uitvoerbaarheid.

Hierna was dit van kardinale belang om die voorgenome navorsing te evalueer. *By thorough step-by-step evaluation he can determine the weak and strong points of the investigation, where modification should be made and where, more or less, attention should be focused* (Strydom, 2002c:220). Dit is die laaste geleentheid wat die navorser het om te bepaal watter aanpassings gemaak moet word, alvorens die werklike studie onderneem kon word.

1.11 Omskrywing van populasie, afbakening van steekproef en wyse van steekproefneming

1.11.1 Omskrywing van populasie

Volgens Arkava & Lane (in Strydom & Venter, 2002:198) word onderskeid tussen universum en populasie getref. Hulle sien universum as alle potensiële subjekte wat by die navorsing betrek kan word, terwyl populasie gesien word waar reeds grense gevorm is ten opsigte van die potensiële respondente.

Neuman (1998:202) huldig die mening dat die populasie die groot poel van elemente is. *To define the population, a researcher specifies the unit being sampled, the geographical location, and the temporal boundaries of populations* (Neuman, 1998:203).

In hierdie studie is die populasie gesien as die totale aantal persone met gesiggestremdheid wat gedurende 1993 tot 2003 mobiliteitsopleiding by Optima Kollege ondergaan het.

1.11.2 Afbakening van die steekproef

Grinnell (1997:237) definieer 'n steekproef as *the selection of some units to represent the entire population (or set) from which the units were drawn*. Hy gaan verder deur te konstateer dat indien die seleksie goed gedoen is, inligting verkry akkuraat en verteenwoordigend sal wees.

Neuman (1998:201) definieer steekproef as *a process of systematically selecting cases for inclusion in a research project*. Hy gaan verder en definieer 'n steekproefelement as die eenheid van analise binne 'n populasie, waar populasie gesien word as die groot bron van elemente wat nagevors kan word.

Die steekproef kan dus gesien word as dié deel van die populasie wat betrek kan word in die studie, wat aan al die eienskappe voldoen wat vir die spesifieke studie benodig word. Daarom sou navorser 'n steekproeftrekking van vyf persone met gesiggestremdheid uit die totale populasie van persone met gesiggestremdheid doen wat tussen Januarie 1993 tot Desember 2003 mobiliteits-opleiding by Optima Kollege, Pretoria ondergaan het.

1.11.3 Kriteria vir die steekproef

Die kriteria vir die steekproef was soos volg:

- vyf persone met gesiggestremdheid wat gedurende Januarie 1993 tot Desember 2003 mobiliteitsopleiding by Optima Kollege, te Pretoria ondergaan het;
- beide geslagte;
- tussen die ouderdom van 20 tot 40 jaar;
- Afrikaanssprekend;
- in die volgende provinsies woonagtig: Gauteng, Mpumalanga, Noordwes Provinsie, Limpopo Provinsie en Vrystaat;
- een toesighouer by die werkplek ten opsigte van elk van die persone met gesiggestremd-heid; en
- een kollega by die werkplek ten opsigte van elk van die persone met gesiggestremdheid.

1.11.4 Wyse van steekproefneming

Onderskeid word tussen waarskynlikheid-seleksie en niewaarskynlikheid-seleksie as wyses van steekproeftrekking getref. Waarskynlikheid-seleksie berus op ewekansigheid, waar elke lid in die populasie 'n gelyke kans staan om in die steekproef betrek te word. Niewaarskynlikheid-seleksie word as die teenoorgestelde hiervan gesien. Daar word nie van 'n ewekansige wyse gebruik gemaak om die steekproeftrekking te doen nie en is dus nie verteenwoordigend van die populasie nie. Vir die doeleindes van kwalitatiewe navorsing is dit egter aanvaarbaar (Delport, 2002; Strydom & Venter, 2002:203).

Volgens Kerlinger & Lee (2000:179) vorm doelgerigte steekproeftrekking 'n onderafdeling van niewaarskynlikheid-seleksie, waar die steekproef aan spesifieke kriteria moet voldoen, soos deur die navorser bepaal. Berg (1998:229) gaan verder en noem dat die navorser sy gespesialiseerde

kennis in die saamstel van die steekproef vanuit die populasie benut.

Volgens Neuman (1997:206) is dit aanvaarbaar om van doelgerigte steekproeftrekking gebruik te maak, maar dan moet die situasie aan sekere kriteria voldoen, soos onder andere moeilik bereikbare respondente.

Waar die respondente aan vooropgestelde kriteria sou moes voldoen, is in hierdie studie nie van ewekansige steekproeftrekking gebruik gemaak nie, maar is doelgerigte steekproeftrekking benut ten einde die vyf persone met gesiggestremdheid en ŉ toesighouer en kollega van elk te kies.

1.12 Etiese aspekte

Strydom (2002a:64) noem dat etiese aspekte met die onderneming van navorsing in die sosiale wetenskappe en menslike diensprofessies in gedagte gehou moet word.

1.12.1 Blootstelling van of skade aan respondente

Tydens navorsing kan respondente op emosionele of fisiese wyse blootgestel word. In die sosiale wetenskappe is die blootstelling hoofsaaklik emosioneel van aard, aldus Strydom (2002a:64). In hierdie studie kon blootstelling ervaar word as ŉ psigososiale wanfunksionering binne die werksomgewing. Hierdie aspek is voorkom deur die respondente te begelei tot insig dat alle mense psigososiale implikasies ervaar, hetsy gestremd aldan nie en dat die hele lewe ŉ leerskool vir verdere ontwikkeling is.

1.12.2 Ingeligte toestemming

Berg (1998:42) tref ŉ onderskeid tussen aktiewe en passiewe toestemming. Aktiewe toestemming word as die formele en geskrewe toestemming van ŉ persoon gesien wat in ŉ navorsingsprojek betrek word. Passiewe toestemming word op die nie-onttrekking van die persoon in die navorsingsprojek gebaseer. Berg (1998:42) noem verder dat navorsers meer dikwels van passiewe toestemming gebruik maak, aangesien minder respondente op dié wyse in die navorsingsproses uitgeskakel word.

In die geval van hierdie studie is van aktiewe toestemming gebruik gemaak. Al die respondente het ŉ ingeligte toestemmingsbrief onderteken wat deur die navorser opgestel is. Die respondent moes ook toestemming tot die bekendmaking van die navorsingsresultate verleen alvorens met die onderhoud voortgegaan kon word. Die onderhoud sou gestaak word indien die respondent gedurende die verloop van die onderhoud nie kans sien om verder voort te gaan nie.

1.12.3 Reg tot privaatheid en vertroulikheid

ŉ Verdere aspek wat besliste aandag geniet het, is dié van privaatheid en vertroulikheid. Privaatheid en vertroulikheid het die hoogste prioriteit tydens die onderhoude geniet. Dit sal ook tydens die bekendmaking van die navorsingsresultate die geval wees. Verder sou daar van skuilname gebruik gemaak word, sodat respondente nie herken sou kon word nie. Alles moontlik is gedoen om die respondente te beskerm.

1.12.4 Moraliteit

Volgens Babbie (1998:438) word etiese kwessies met moraliteit geassosieer en spreek dit aspekte van reg en verkeerd aan. Die regte van die respondente geniet te alle tye aandag, onderworpe aan die beginsels van rehabilitasiedienste, soos vervat in die Nasionale Rehabilitasiebeleid (2000:4-6):

- Gelykheid;
- Sosiale geregtigheid en billikheid;
- Solidariteit;
- Integrasie en deelname; en
- Waardigheid.

Respondente is verseker dat hulle geensins deur die onderhoude met die toesighouer of kollega benadeel sou word nie.

1.12.5 Gebruik van hulpmiddels

Strydom (2002a:69) neem 'n sterk standpunt in dat die respondent te alle tye bewus moet wees dat onderhoude op band opgeneem sou word. Die proses van transkribering is aan die respondente verduidelik, naamlik dat 'n blinde of swaksiende persoon, as deel van sy opleiding by Optima Kollege, na die onderhoud sal luister en dit dan woordeliks sal tik. Skriftelike toestemming is verkry alvorens die onderhoude opgeneem is.

1.12.6 Terugvoer aan respondente

Navorser sal objektiewe terugvoer aan respondente verskaf. Dit is 'n wyse waarop erkenning aan hulle gebied word vir die deelname in die studie.

Etiese aspekte geniet die hoogste prioriteit regdeur hierdie studie.

1.13 Definisies van hoofkonsepte

1.13.1 Gestremdheid

Die *Nuwe Woordeboek vir Maatskaplike Werk* (1995:36) definieer gestremdheid as *Fisiese of geestesgebrek wat 'n persoon se funksionering belemmer*. Dit blyk dus dat die gestremdheid fisies of psigies van aard kan wees.

Die WGO (in *National Rehabilitation Policy*, 2000:31) definieer gestremdheid as *any restriction or lack of ability to perform an activity in the manner or within the range considered normal for a human being (for example, difficulty in speaking, hearing or walking)*.

Uit hierdie definisies blyk dit dat gestremdheid 'n beperking op die normale aktiwiteite van die mens stel. Gestremdheid kan dus gedefinieer word as die beperking wat die mens ervaar in die uitvoer van normale fisiese of psigiese aktiwiteite.

1.13.2 Gesiggestremdheid

Die *Nuwe Woordeboek vir Maatskaplike Werk* (1995:8) definieer blindheid as *Belemmerde sig of*

algehele afwesigheid van gesigsvermoë. Dit blyk dat blindheid nie noodwendig algehele blindheid is nie, maar ook 'n aspek van belemmering insluit.

Groenewald in Ryke (2001:26) sluit by hierdie onderskeid aan en identifiseer vier soorte blindheid, naamlik:

- Die ernstige swaksiende wat hom in 'n groot mate wel visueel kan oriënteer, maar Braille lees,
- Die blinde met besonder gebrekkige visuele vermoë, wat hom hoofsaaklik nie-visueel moet oriënteer,
- Die blinde wat kan onderskei tussen lig en donker, en
- Die totaal blinde.

Dit blyk dat daar 'n kontinuum van gestremdheid bestaan, wat strek vanaf 'n belemmering van goeie sig, tot algehele onvermoë tot sig. Gesiggestremdheid kan gesien word as die gestremdheid van die oë waar die vermoë om met die oë waar te neem, belemmer word maar nie noodwendig afwesig is nie.

1.13.3 Aanpassing

Aanpassing word gedefinieer as die *Wederkerige proses tussen individu en omgewing om mekaar te akkommodeer om sodoende toereikende passing tussen menslike behoeftes en omgewingshulpbronne te bewerkstellig* (*Nuwe Woordeboek vir Maatskaplike Werk*, 1995:1).

Die *Nuwe Woordeboek vir Maatskaplike Werk* (1995:1) gaan verder en beskryf aanpassingsvermoë as die *Mate waarin individue daarin slaag om die eise van hulle omgewing te akkommodeer om sodoende toereikende passing tussen hulle behoeftes en omgewingshulpbronne te bewerkstellig*. Die rol wat omgewingshulpbronne speel, kan nie geïgnoreer word nie. Dit bevestig weer eens die feit dat die mens nie alleen binne hierdie wêreld kan funksioneer nie. Die Verklarende Handwoordeboek van die Afrikaanse Taal (1994:8) sien aanpas as *verander of skik na*.

Wanneer bogenoemde definisies vergelyk word, kan tot die volgende definisie gekom word: Aanpassing is die mate waarop die individu kan verander of hom skik na omstandighede – 'n keuse blyk dus teenwoordig te wees.

1.13.4 Werkplek

Die *Verklarende Handwoordeboek van die Afrikaanse* Taal (1994:1277) definieer werkplek as *die plek waar 'n mens jou werk verrig.* Navorser huldig die mening dat hierdie werkplek ook die huis sou kon wees, indien die persoon vanaf sy huis betaalde arbeid verrig.

In die Wet op Beroepsgesondheid en Veiligheid, Wet 85 van 1993 (1993:4) word werkplek soos volg gedefinieer: *means any premises or place where a person performs work in the course of his employment*. Arbeid of werk word deur dieselfde Wet (1993:4) soos volg gedefinieer:

> *means work as an employee or as a self-employed person, and for such purpose as employee is deemed to be at work during the time that he is in the course of his employment, and a self-*

University of Pretoria etd – Jansen van Rensburg M E 2006

employed person is deemed to be at work during such time as he devotes to work as a self-employed person.

Weer eens word geen beperking geplaas op die feit dat die persoon vir 'n werkgewer moet werk nie. Die werkplek kan dus gesien word as enige plek waar die persoon enige vorm van arbeid ter vergoeding verrig.

1.14 Leemtes in die studie

Leemtes het tydens die studie na vore gekom.

1.14.1 Spreektaal van respondente

In die huidige bedeling van Suid-Afrika is dit nie meer moontlik om slegs Afrikaanssprekendes in so 'n studie te betrek nie. Alhoewel die persone met gesiggestremdheid almal Afrikaanssprekend was, was al die toesighouers en die kollegas nie almal Afrikaanssprekend nie. Dit is eers tydens die onderhoude vasgestel, wat die onderhoudvoering soms bemoeilik het. Inligting tydens hierdie onderhoude verkry sal dus in Engels weergegee word.

1.14.2 Gebrek aan repondente wat aan vereistes voldoen

Probleme is ervaar ten einde respondente te selekteer wat aan al die genoemde vereistes kon voldoen. Dit het meegebring dat respondente gekies moes word wat nie net mobiliteitsopleiding by Optima Kollege ondergaan het nie, maar ook ander opleiding.

1.14.3 Die gebruik van skuilname

Alhoewel alles moontlik gedoen is om van skuilname gebruik te maak, het dit in feitlik nie een onderhoud realiseer nie. Tydens die verwerking van die onderhoude sal die betrokke skuilname egter deurentyd gebruik word.

1.14.4 Skakeling met Navorsers in Nederland

Verskeie pogings is aangewend om kontak te maak met die navorsers in Nederland, sonder enige sukses. Die resultate van die onderskeie navorsingstudies kon dus nie met mekaar vergelyk word nie.

1.15 Indeling van die navorsingsverslag

Die inhoud van hierdie navorsingsverslag is soos volg:

Hoofstuk 1 Inleiding

Hoofstuk 2 Gesiggestremdheid as verskynsel: 'n Literatuuroorsig

Hoofstuk 3 Die gesiggestremde binne die werkplek: 'n Literatuuroorsig

Hoofstuk 4 Empiriese gegewens

Hoofstuk 5 Gevolgtrekking en aanbevelings

Bronverwysings

University of Pretoria etd – Jansen van Rensburg M E 2006

HOOFSTUK 2
GESIGGESTREMDHEID AS VERSKYNSEL

2.1 Inleiding

Gesiggestremdheid as mediese verskynsel, maar ook die psigososiale aanpassing ná diagnose, sal in hierdie hoofstuk teoreties beskryf word. Daar sal gepoog word om die omvang van gesiggestremdheid wêreldwyd, maar spesifiek in Suid-Afrika as ontwikkelende land, vanuit die literatuur toe te lig. Die WGO standardiseer toetsing vir gesiggestremdheid wêreldwyd. Ten einde gesiggestremdheid te kan verstaan, is dit noodsaaklik om 'n basiese kennis van die oog te hê.

Die gepubliseerde pamflet, *6 Causes of Blindness in South Africa: 60 Years of combating avoidable blindness* (2004), sal as basis gebruik word ten einde die ses primêre oorsake van gesiggestremdheid in Suid-Afrika te omskryf. Daar sal op die veroorsakende faktore, kenmerke, behandeling en voorkoming van hierdie ses primêre oogsiektes, sowel as trauma, gelet word.

Ten einde die noodsaaklikheid van opleiding en rehabilitasie te bepaal, sal dit nodig wees om dit vanuit die literatuur toe te lig. Die effek wat die diagnose van gesiggestremdheid op die persoon self, sy gesin en die gemeenskap het, kan nie in woorde vasgepen word nie. Mattmüller (1978:64) beskou hierdie gevolge as baie dramaties. Apte, Scheufele & Blomquist (2001:693) gaan verder en beskou hierdie gevolge as 'n degradering van die kwaliteit van lewe en uiteindelik verwoestend in alle opsigte. Oor jare is 'n verskeidenheid hulpmiddels ontwikkel ten einde die persone met gesiggestremdheid in staat te stel om steeds 'n kwaliteitslewe te kan voer en tog hul volle potensiaal te kan bereik. 'n Aantal van hierdie hulpmiddels sal vanuit die literatuur toegelig word.

2.2 Gesiggestremdheid

2.2.1 Kategorieë van gesiggestremdheid

Daar bestaan hoofsaaklik twee tipes gesiggestremdheid: diegene wat totaal blind is en glad nie kan sien nie, teenoor diegene wat wel nog sig het, maar wie se sig nie as normaal bestempel kan word nie.

2.2.2 Definisie van gesiggestremdheid

Buch *et al.,* (2004:53) definieer die verskil tussen gesiggestremdheid en blindheid soos volg:

> *Visual impairment was defined as a best corrected visual acuity worse than 20/40 and better than 20/200 in the eye with better vision. Blindness was defined as a best-corrected visual acuity of 20/200 or worse in the better eye, or a visual field no greater than a 10º radius around central fixation.*

Die verskil tussen blindheid en persone met gesiggestremdheid is dus die feit dat laasgenoemde nog sig het en nie totaal blind is nie.

2.2.3 Standardisasie van toetsing

Ten einde tussen goeie en swak sig te onderskei, is dit nodig om die kriteria vir 'n ondersoek te bespreek. Hierdie kriteria is wêreldwyd deur die WGO gestandardiseer, soos aangehaal deur

University of Pretoria etd – Jansen van Rensburg M E 2006

Whitcher (1999:384).

Tabel 2.1: ***Categories of Visual Impairment. (Adapted from the International Classification of Diseases, World Health Organization, 1977.)***

Category of Visual Impairment		***Visual Acuity (Best Corrected)***
Low Vision	*1*	*6/18* *3/10 (0.3)* *20/70*
	2	*6/60* *1/10 (0.1)* *20/200*
Blindness	*3*	*3/60 (finger counting at 3 m)* *1/20 (0.05)* *20/400*
	4	*1/60 (finger counting at 1 m)* *1/50 (0.02)* *5/300*
	5	*No light perception*
Visual Field *Patients with a visual field radius no greater than 10 degrees, but greater than 5 degrees around central fixation should be placed in category 3 and patients with a field no greater than 5 degrees around central fixation in category 4 – even if the central acuity is not impaired.*		

Daar kan tot die gevolgtrekking gekom word dat dieselfde soort meetinstrumente wêreldwyd gebruik word in die toets van oë. Wat in die een land geld, sal ook in die volgende geld.

2.2.4 Wyse van toetsing

Fraser, Asaria & Kon (2001:25) verduidelik hoe toetsing van gesigsvermoë moet plaasvind. Die Snellentoets wat normaalweg gebruik word, bestaan uit swart gedrukte letters van verskillende groottes op 'n verligte agtergrond, soos op Figuur 2.1 aangedui. Die pasiënt staan op 'n vasgestelde afstand, vanwaar hy die letters in verskillende groottes op die Snellenkaart lees. Die eerste lesing word op 'n afstand van ses meter (20 voet) getoets. Die letters word kleiner asof die pasiënt verder van die kaart af staan. Afstand in die VSA word in voet en in Europa en Suid-Afrika in meter uitgedruk. Goeie sig in die VSA sal dus 20/200 en in Europa en Suid-Afrika 6/6 wees.

Frith, Gray, MacLennan & Ambler (1994:201) wys daarop dat sekere beroepe normaliteit op die Ishiharakleursigtoets vereis. Hierdie toets is spesifiek ontwerp om afwykings in kleursig te toets. Verder noem Frith *et al.,* (1994:201) dat kleurblindheid meer onder die manlike geslag voorkom, veral ten opsigte van pastelkleure.

University of Pretoria etd – Jansen van Rensburg M E 2006

Figuur 2.1: Voorbeeld van Snellenkaart

Daar kan tot die gevolgtrekking gekom word dat die Snellenkaart gestandardiseer en wêreldwyd gebruik word as middel om gesigsvermoë te toets, terwyl die Ishihara-kleursigtoets gebruik word om kleursig te toets.

2.3 Omvang van gesiggestremdheid

Wanneer ŉ mens in die samelewing beweeg, is dit duidelik dat gesiggestremdheid met rasse skrede toeneem.

2.3.1 Getalle

Whitcher (1994:384), sowel as Campbell (2005:1), haal statistiek van die WGO aan, dat daar gedurende 1977 tussen 27 en 35 miljoen persone met gesiggestremdheid regoor die wêreld was.

ŉ Paar jaar later berig die Departement van Gesondheid (2005) dat daar volgens Vision 2020 (ŉ koalisie van 26 internasionale organisasies, insluitende die WGO) gedurende 2002, 45 miljoen blinde mense wêreldwyd was, waarvan 135 miljoen meer mense ernstig gesiggestremd was. Verder is dit onafwendbaar dat hierdie persone met gesiggestremdheid totaal van ander afhanklik is vir versorging en inkomste, aangesien nege uit tien van hierdie persone met gesiggestremdheid in ontwikkelende lande woonagtig is, met weinig toegang tot mediese fasiliteite (*The right to sight campaign*, 2001:11).

Volgens die gepubliseerde pamflet, *6 Causes of blindness in South Africa: 60 Years of combating avoidable blindness* (2004), is persone met gesiggestremdheid wêreldwyd gedurende 2004 op 200 miljoen beraam, waarvan 50 miljoen blind sou wees. In Suid-Afrika is ongeveer 570 000 persone swaksiende en 240 000 blind. ŉ Opsomming van hierdie verskynsel kan in Tabel 2.2 gesien word.

Tabel 2.2: Beraamde getal blinde persone wêreldwyd

1977	27 tot 35 miljoen
2002	45 miljoen
2004	50 miljoen

Wanneer op hierdie getalle gelet word, is dit duidelik dat daar ŉ stygende tendens, bykans ŉ

University of Pretoria etd – Jansen van Rensburg M E 2006

verdubbeling binne 7 jaar, in die getal persone met gesiggestremdheid is. Dit bring verdere probleme mee, veral wanneer daarop gelet word dat die lewensverwagting van die wêreld-bevolking besig is om al hoe hoër te word, hulpbronne soos water en voedsel al minder word en geleenthede tot besoldigde arbeidsverrigting nie noodwendig vermeerder nie.

Harvey (2003:1) berig verder dat ongeveer 22 van die 38 miljoen blinde persone wêreld-wyd reeds die ouderdom van 60 jaar bereik het. Selfs meer mense – ongeveer 110 miljoen – ly aan gesig-gestremdheid. Oor die algemeen is die persone bo die ouderdom van 60 jaar nie meer in die arbeidsmark werksaam nie en verdien hulle soms slegs 'n karige pensioen.

Hierdie aspekte beklemtoon verder die noodsaaklikheid van goeie oogsorg reeds vanaf 'n jong ouderdom. Alles moontlik moet gedoen word om gesiggestremdheid te voorkom of vroegtydig te behandel.

2.3.2 Geslag

Wanneer geslag nagevors word, word verskeie navorsingsresultate verkry. *The Eye Diseases Prevalence Research Group* (2004:481) in Engeland het bevind dat gesiggestremdheid betekenis-vol meer onder blanke vroue as onder blanke mans voorkom. Blanke vroue toon dus 'n groter risiko om gesiggestremd te kan raak.

Gedurende 1999 doen Weith, VanNewKirk, McCarty & Taylor (2000:264) navorsing onder 5 147 persone met gesiggestremdheid in Australië. Uit hierdie navorsing is bevind dat van die respon-dente in die stede en op die platteland, 53% vroue was. 79% van respondente in inrigtings was ook vroue. Vroue blyk dus die meerderheid te wees.

Gedurende 1999 (De l'Aune, Williams & Welsh, 1999:280) is 'n navorsingstudie in Amerika onder-neem. Uit die een gedeelte van die studie wat onder veterane uitgevoer is, blyk dit dat die manlike geslag met 96% in die meerderheid is. Volgens die volgende afdeling van die studie wat onder nieveterane gedoen is, blyk dit dat die vroulike geslag met 66% die meerderheid vorm. Wat die rede vir die verskil in syfers is, word nie in die artikel gemeld nie.

Wanneer bogenoemde studies, met die uitsondering van die navorsing deur De l'Aune *et al.,* (1999:280) as verteenwoordigend geneem word en met mekaar vergelyk word, blyk dit dat vroue 'n groter risiko toon om gesiggestremd te raak as die manlike geslag. Daar moet egter in gedagte gehou word dat vroue oor die algemeen 'n hoër lewensverwagting as mans het. Tog is die syfer steeds beduidend hoër vir die vroulike as vir die manlike geslag.

2.3.3 Arbeidsmark

Szlyk, Fishman, Asian & Grover (1998:367) doen navorsing ten opsigte van die betrokkenheid van blinde persone in die arbeidsmark. Hulle bevind dat geslag nie 'n dominante faktor is nie. Daar word aangevoer dat die vrou dikwels nie die primêre broodwinner in 'n gesin is nie, maar van haar man se inkomste afhanklik kan wees. 'n Verdere rede kan ook die feit wees dat sy nie so goed soos die man gekwalifiseerd is nie en dus nie 'n betrekking kan bekom nie, maar van 'n ongeskikt-heidstoelaag afhanklik is.

Bogenoemde navorsingstudies is hoofsaaklik in ontwikkelde lande onderneem. Daarom is dit noodsaaklik dat die voorkoms van gesiggestremdheid in ontwikkelde lande verder bespreek sal word.

2.3.4 Ontwikkelde lande

The Eye Diseases Prevalence Research Group (2004:484) haal die *Melbourne Visual Impairment Project* aan wat bevind dat ongeveer 60% van gesiggestremdheid aan ongekorrigeerde gesigskerpte toegeskryf kan word. Indien hierdie skatting op die Amerikaanse bevolking toegepas word, beteken dit dat soveel as 8 miljoen Amerikaners tans gesiggestremd kan wees.

Daar moet in gedagte gehou word dat die mense in die ontwikkelde lande meestal vrye toegang tot mediese fasiliteite het. Verder is hulle ook baie meer ingelig ten opsigte van die nagevolge van swak oogsorg. Problematiek word gouer gediagnoseer en hulp kan baie vroeër aangebied word, met die gevolg dat gesiggestremdheid voorkom of vroeër behandel word.

Die geheelbeeld sal nie verkry word indien die situasie in die ontwikkelende lande nie ook in detail bespreek word nie.

2.3.5 Ontwikkelende lande

Volgens Campbell (2005:1), leef ongeveer 80% van die wêreld se blinde bevolking in ontwikkelende lande. Whitcher (1999:384) is egter van mening dat 90% in ontwikkelende lande soos Asië, Afrika, die Midde-Ooste en Latyns-Amerika woon. Minder as 10% van hierdie mense het toegang tot rehabilitasiedienste. Die tragiese is dat die meeste van hierdie blindheid voorkom of behandel kan word.

Uit bogenoemde kan tot die gevolgtrekking gekom word dat die voorkoms van gesiggestremdheid in ontwikkelende lande 'n tendens is wat met rasse skrede toeneem. Met die mediese en finansiële hulp van die ontwikkelde lande kan hierdie tendens egter grootliks onder beheer gebring word. Die WGO, in samewerking met 'n aantal internasionale organisasies, wend pogings aan om hierdie toename in blindheid te bestry (Campbell, 1996:2). 'n Bespreking van die situasie in Suid-Afrika sal meer lig hierop werp.

2.3.6 Suid-Afrika

'n Vooruitskatting word gemaak dat meer as 100 miljoen mense binne die volgende 20 jaar onnodig blind sal word. Global Vision 2020 is deur die WGO ingestel met die doel om twee derdes van die wêreld se blindheid uit te skakel (Congdon, Friedman & Lietman, 2003:2060). As deel van die Global Vision 2020-veldtog neem die Departement Gesondheid tesame met die Buro vir die Voorkoming van Blindheid, die Suid-Afrikaanse Optometriese Vereniging en verskeie nieregeringsorganisasies jaarliks gedurende Oktober aan Oogsorgbewustheidsweek deel, met die klem op Wêreldsigdag wat gedurende hierdie week plaasvind (Departement van Gesondheid, 2005).

Gedurende hierdie week word gepoog om soveel moontlik katarakoperasies uit te voer, ten einde die agterstand in dié verband uit te wis. Na bewering (Rowland, 2003:24) is meer as 160 000 Suid-

Afrikaners onnodig blind en kan 'n eenvoudige operasie wat nie meer as R1 500 kos nie en ongeveer 20 minute duur, hierdie blindheid verlig. Daar word verder beraam dat ongeveer 60% van die blindheid in Suid-Afrika deur katarakte veroorsaak word.

In die artikel *Bureau sets new record* (2004:17) word berig dat gedurende 11 tot 15 Oktober 2004 'n rekordgetal van 644 katarakoperasies in Bloemfontein uitgevoer is as spanpoging tussen die Departement Oftalmologie van die Universiteit van die Vrystaat en die Bloemfonteinse Nasionale Hospitaal. Op 14 Oktober 2004, Wêreldsigdag, is die 60 000ste katarakoperasie op 'n 84-jarige man te Bloemfontein uitgevoer. Die artikel berig verder dat die Buro vir die Voorkoming van Blindheid gedurende 2004 sy sestigste bestaansjaar gevier het (*Bureau sets new record,* 2004:17).

Volgens die *White Paper on an Integrated National Disability Strategy* (1997:2-3), ontvang die meerderheid persone met gestremdheid nie 'n Suid-Afrikaanse staatspensioen nie. Diegene wat wel die ongeskiktheidspensioen ontvang, ontvang geen ander inkomste nie. Verder is ongeveer 99% van die gestremdes in Suid-Afrika van die oop arbeidsmark uitgesluit. Dit bring mee dat die familie van die gestremde ook die uitgawes verbonde aan sy fisieke sowel as sy mediese aspekte moet dra, terwyl hulle self dikwels geen of slegs 'n karige inkomste kry.

Naudé en Delport (2004:274) haal Statistiek Suid-Afrika (Suid-Afrikaanse Sensus, 1996) aan waarin daar bevestig word dat 'n totaal van 2 657 714 mense in Suid-Afrika gestremd is. Hiervan is gesiggestremdheid die hoogste met 'n voorkoms van 42%.

Samevattend kan gesê word dat verskeie pogings aangewend word om alle vorme van gesig-gestremdheid in Suid-Afrika te bestry. Vervolgens sal die belangrikste oorsake van gesig-gestremdheid bespreek word.

2.4 Gesiggestremdheid as verskynsel

The Eye Diseases Prevalence Research Group (2004:481) bevind gedurende 2000 dat ouderdomsverwante makulêre degenerasie die grootste oorsaak van blindheid onder blanke Amerikaners sowel as in die ses Europese lande is waar hierdie navorsing gedoen is. Die getal 54% word genoem teenoor katarakte, wat slegs 9% van die veroorsakende faktore is. Dieselfde studie bevind dat katarakte en gloukoom, die twee grootste oorsake, saam vir ongeveer 60% gevalle in swart persone die oorsaak is. Die Spaanse bevolking toon dat gloukoom in 28,6% die grootste veroorsakende faktor is.

Wanneer die aspek van ouderdom nagevors word, blyk dit dat Amblyopia (lui-oog) die grootste veroorsakende faktor by kinders is wat nie herstel kan word nie. In die meeste gevalle word slegs een oog aangetas, maar soms kan beide oë aangetas word (Simon & Kaw, 2001:623).

By die bejaardes blyk dit dat ouderdomsverwante makulêre degenerasie die grootste veroor-sakende faktor van gesiggestremdheid in ontwikkelde lande is. Volgens Apte, Scheufele & Blomquist (2001:693), is bevind dat ouderdomsverwante makulêre degenerasie in 75% van die gevalle in Kanada en in 58% van die gevalle in Nederland die oorsaak van gesiggestremdheid is. Hierdie bevinding word deur *The Eye Diseases Prevalence Research Group* (2004:482) bevestig,

waar hulle dit noem dat ouderdomsverwante makulêre degenerasie, volgens die mees onlangse bevolkingstudies die grootste oorsaak van blindheid by persone van Europese afkoms is.

In 'n studie gedoen in Skandinawië (Buch *et al.,* 2004:55) blyk dit dat katarakte, gevolg deur ouderdomsverwante makulêre degenerasie, die grootste oorsaak van gesiggestremdheid is. Die grootste oorsaak van blindheid is egter ouderdomsverwante makulêre degenerasie, gevolg deur gloukoom. Hierdie navorsing bevestig dus die vorige navorsingsresultate.

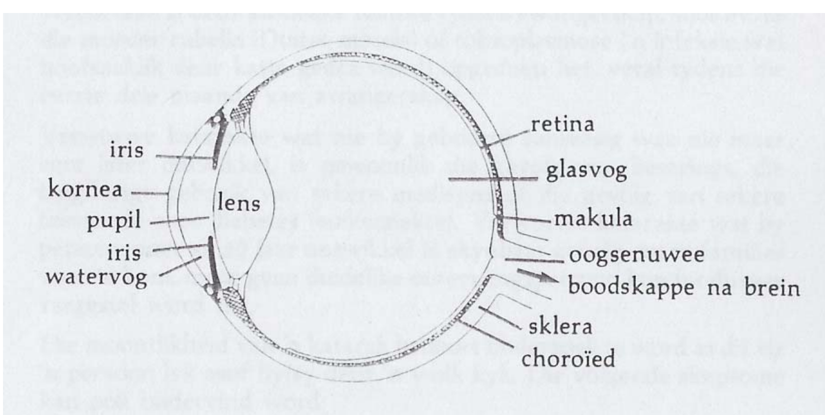
In Suid-Afrika is daar bevind dat die volgende siektes die grootste veroorsakende faktore van blindheid en gesiggestremdheid in Suid-Afrika is: katarakte, gloukoom, diabetiese retinopatie, ouderdomsverwante makulêre degenerasie, kinderblindheid en refraktiewe, of anders genoem, foute ten opsigte van gesigskerpte (*6 Causes...*, 2004:1; Stark, 2005).

Ten einde sekere begrippe wat vervolgens gebruik gaan word te verstaan, is dit nodig om kortliks die anatomie van die oog te bespreek.

2.4.1 Anatomie van die oog

Die oog is soos 'n bal wat uit verskeie lae bestaan (*Basic anatomy of the eye,* [sa]:1). Lig kom van buite deur die kornea, deur die pupil en die lens na die retina, wat soos 'n skerm vir die ontvangs van prente is. Hierdie prente word dan deur die optiese senuwee na die brein gestuur, wat dan vir die mens vertel wat hy sien. Die retina is die agterste deel van die oog en bestaan uit selle wat sensitief vir lig is. Ten einde seker te maak dat die lig korrek op die retina val, word die lig gebuig wanneer dit deur die lae van die oog gaan. Hierdie buiging word refraksie of straalbreking genoem (*Basic anatomy ...*, [sa]:2). Die ooglid beskerm die oog teen stof en ander onbekende voorwerpe. Trane word vervaardig ten einde die oog klam te hou. Verder is dit antisepties en help om die oog teen infeksies te beskerm (*Basic anatomy ...,* [sa]:2). In die voorstelling van die oog in figuur 2.2 en die bespreking daarna word die belangrikste oogstrukture beskryf (Oorerflike oogafwykings en u, [sa]:3).

Figuur 2.2: Diagrammatiese voorstelling van die oog (Oorerflike oogafwykings en u, [sa]:3)



Kornea: Die vensters van die oog.

Iris: Die gekleurde deel van die oog agter die kornea. Die hoeveelheid pigment in die iris bepaal die kleur van die oog.

Pupil: Die klein openinkie in die middel van die iris wat die hoeveelheid lig wat die oog binnedring, reguleer. In skemering is die pupil groot en in skerp lig is die pupil klein.

Lens: Die natuurlike bril van die oog wat ligstrale afkomstig van 'n voorwerp op die retina fokus.

Retina: Die ligsensitiewe senuweelaag wat die binnekant van die oog uitvoer en verantwoordelik is vir die vermoë om te kan sien.

Makula: 'n Baie klein area in die sentrale gedeelte van die retina waarin die keëltjies hoofsaaklik geleë is.

Optiese senuwee (oogsenuwee): Die geleier tussen die oog en die brein wat uit baie senuwee-vesels bestaan.

Uit bogenoemde kan afgelei word dat die werking van die oog baie kompleks is. Verder is dit duidelik dat indien daar 'n fout insluip in die werking van een gedeelte van die oog dit die ander dele sal affekteer en sigverlies sal veroorsaak, hetsy tydelik of permanent.

2.4.2 Oorsake van gesiggestremdheid

Vervolgens sal aandag verleen word aan die ses primêre oorsake van gesiggestremdheid in Suid-Afrika. As uitgangspunt sal 'n pamflet wat uitgegee word deur Die Buro vir die Voorkoming van Blindheid, *6 Causes...* (2004:1), gebruik word. Aandag sal egter ook aan trauma as veroorsakende faktor verleen word.

2.4.2.1 Katarakte

'n Katarak is enige ondeursigtigheid of melkerigheid van die kristallyne-lens in die oog. Die kristallyne-lens is die helder lens binne die oogbal, ongeveer die grootte van 'n aspirientablet. 'n Katarak ontwikkel wanneer die lens van die oog dof word. Dit verhoed dat lig die oog binne kan gaan, wat aanleiding tot verlies van sig en uiteindelik blindheid gee. (Vergelyk *6 Causes...*, 2004:1; *Understanding cataracts*, [sa]:1; *Oorerflike oogafwykings en u* [sa]:4.)

In ongeveer 50% van die wêreld se blinde bevolking is katarakte die oorsaak daarvan (*The Right to Sight Campaign*, 2000:11). Tesame hiermee is die voorkoms van blindheid besig om toe te neem, veral as gevolg van die toename in populasie en die veroudering van die mens. Die *Voorkoming van Blindheidsprogram* van die WGO (Campbell, 1996:2) werk nou saam met internasionale agentskappe ten einde hierdie aspek van katarakverwydering veral in die ontwikkelende lande aan te spreek.

- Veroorsaking

In die brosjure *Oorerflike oogafwykings en u* ([sa]:4) word dit bevestig dat katarakte 'n oorerflike

oogafwyking is. Ouderdom is die grootste oorsaak van katarakte (*6 Causes...*, 2004:1). Risikofaktore vir die ontwikkeling van katarakte sluit die volgende in: swak gekontroleerde diabetes mellitus, rook, swak dieet en oormatige blootstelling aan ultravioletstrale.

- Simptome

Simptome sluit die volgende in: geleidelike visie wat verdof en nie met 'n bril herstel kan word nie, 'n verskuiwing in die oog se gesigskerpte ten opsigte van bysiendheid, dubbelvisie, verandering in kleurvisie en sensitiwiteit ten opsigte van lig. (Vergelyk *6 Causes...*, 2004:1; *Understanding Cataracts*, [sa]:1.)

- Voorkoming

Volgens Congdon *et al.,* (2003:2057) word die volgende faktore egter met katarakte verbind: sigaretrook, blootstelling aan ultravioletstrale, hoë alkohol-inname, okulêre chirurgie, diabetes mellitus-medikasie (insluitende steroïede) en trauma.

Katarakte kan nie voorkom word nie, maar wel behandel word (*Antwoorde oor u vrae oor katarak*, [sa]). So kan blindheid in 'n groot mate voorkom word.

- Behandeling

Katarakte kan nie medies behandel word nie, maar word wel met 'n 95% suksessyfer chirurgies herstel, waartydens die wasige lens verwyder word. Alhoewel hierdie operasie nie deur middel van laser gedoen kan word nie, word laserbehandeling dikwels daarna toegepas. Kontaklense of nuwe lense vir 'n bril word gewoonlik binne vier tot ses weke na die operasie voorgeskryf. (Vergelyk *Oorerflike oogafwykings en u*, [sa]:5; *Understanding Cataracts*, [sa]:2.)

Samevattend kan dit genoem word dat katarakte as die grootste oorsaak van blindheid in veral die ontwikkelende lande deur die WGO, en in die besonder in Suid-Afrika, aangespreek word.

2.4.2.2 Gloukoom

Gloukoom is 'n siekte waar die druk binne die oog te hoog is en aanleiding gee tot progressiewe skade aan die optiese senuwee aan die agterkant van die oog. Oogdruk hang direk met bloeddruk saam. Die gevolg is progressiewe en onomkeerbare verlies van sig en uiteindelike blindheid. (Vergelyk *6 Causes...,* 2004:1; *Understanding Glaucoma*, [sa]:1.)

- Veroorsaking

Veral waar daar 'n familiegeskiedenis is, moet pasiënte minstens jaarliks hierdie druk in die oog laat toets. Swart mense toon 'n groter geneigdheid tot gloukoom as die blanke ras. Alhoewel gloukoom dikwels as siekte van die bejaarde gesien word, kan dit ook by kinders voorkom (Simon & Kaw, 2001:626). In *Understanding Glaucoma* ([sa]:1) word die volgende risikopersone genoem: persone bo die ouderdom van 65 jaar; afstammelinge van die Afrika-ras; persone met 'n familielid met chroniese gloukoom; persone met kortafstandsig en persone met diabetes mellitus.

- Simptome

Verlies van sig is sluipend en baie stadig, maar progressief. Volwassenes met chroniese

gloukoom toon gewoonlik weinig simptome. Kinders ontwikkel 'n sensitiwiteit vir lig, met gepaardgaande probleme van die kornea. Kinders wat katarakverwydering gehad het, toon 'n groter geneigdheid tot gloukoom (Simon & Kaw, 2001:626). Volgens *Understanding Glaucoma* ([sa]:3) is daar chroniese sowel as akute gloukoom. Chroniese gloukoom ontwikkel oor 'n lang tyd, terwyl akute gloukoom skielik ontstaan. Veral in akute gloukoom kan verandering in oogdruk en selfs braking voorkom. In die vroeë stadium kan selfs reënboogkleure rondom wit ligte waargeneem word.

- Voorkoming

Wanneer verlies van sig reeds ingetree het, is die proses onomkeerbaar en kan sig nie weer verbeter word nie. Vroeë diagnose en behandeling is dus uiters noodsaaklik. Alle persone bo die ouderdom van 40 jaar, veral dié met 'n familiegeskiedenis van gloukoom, moet hulle oë jaarliks laat toets (*6 Causes...,* 2004:1).

- Behandeling

Gloukoom kan behandel word deur die druk in die oog met druppels te beheer of chirurgies te herstel. Indien behandeling nie betyds toegedien word nie, kan algehele blindheid intree. (Vergelyk *6 Causes...,* 2004:1; *Understanding Glaucoma*, [sa]:4).

Samevattend kan dit genoem word dat blindheid vanweë gloukoom voorkom kan word deur gereelde oogtoetse te ondergaan en die nodige behandeling toe te pas.

2.4.2.3 Diabetiese retinopatie

Diabetiese retinopatie kom voor na aanleiding van swak gekontroleerde diabetes mellitus. Skade word aan die bloedvate aangerig (*6 Causes...* 2004:1).

- Veroorsaking

Verskeie studies (Congdon *et al.,* 2003:2059; Weith *et al.,* 2000:264) bevind dat diabetiese retinopatie die grootste oorsaak van blindheid en gesiggestremdheid in persone onder die ouderdom van 40 jaar is. In die ondersoek van Buch *et al.,* (2004:59) is diabetiese retinopatie die tweede grootste oorsaak van blindheid. Dit affekteer egter ook ouer persone. In hierdie ondersoek is bevind dat meer as 70% van die individue met tipe 1 diabetes, diabetiese retinopatie het.

- Simptome

Aanvanklik is geen simptome aanwesig nie. Later gee progressiewe verlies van sig aanleiding tot totale blindheid. Bloedvate in die retina begin lek of raak geblok. (Vergelyk *6 Causes...*, 2004:1; *Understanding Diabetic Retinopathy*, [sa]:2.)

- Voorkoming

Alle persone met diabetes mellitus moet hulle oë gereeld laat toets. Dit sal daartoe bydra dat behandeling so spoedig moontlik gebied kan word. Met behandeling kan die meeste probleme aangespreek word, slegs indien dit vroegtydig opgespoor word. (Vergelyk *6 Causes…,* 2004:1; Understanding Diabetic Retinopathy, [sa]: 1,3.)

- Behandeling

Behandeling geskied met laser of chirurgie. Buch *et al.,* (2004:59) beweer dat laser-behandeling 'n verbeterde visie in bykans 10% van hul respondente gebring het.

Samevattend kan genoem word dat blindheid vanweë diabetiese retinopatie voorkom kan word deur die nodige mediese behandeling.

2.4.2.4 Ouderdomsverwante makulêre degenerasie

Ouderdomsverwante makulêre degenerasie word veroorsaak deur agteruitgang van die ligsensitiewe selle in die makula, die sentrale deel van die retina, verantwoordelik vir die fynere sentrale visie (*6 Causes...*, 2004:1).

- Veroorsaking

Verskeie skrywers bevind ouderdomsverwante makulêre degenerasie as die grootste oorsaak van blindheid in persone met Europese afkoms (Congdon *et al.,* 2003:2057; *The Eye Diseases Prevalence Research Group*, 2004:482; Harvey, 2003:1). Dit kan in net een of in beide oë voorkom.

- Simptome

Verskeie skrywers (*6 Causes...,* 2004:1; *Oorerflike oogafwykings en u*, [sa]:7) beskryf die simptome van ouderdomsverwante makulêre degenerasie soos volg: distorsie van visie – waar reguit lyne golwend vertoon, 'n progressiewe verlies van die sentrale visie, 'n verandering in kleurvisie en 'n dowwe kol in die sentrale gedeelte van die gesigsveld. Alhoewel beide oë van die individu geaffekteer word, gee dit egter nooit aanleiding tot totale verlies van die algehele gesigsveld nie. 'n Voorwerp kan waargeneem word, maar die beeld is dof. So sal 'n persoon met ouderdomsverwante makulêre degenerasie soms bo en soms onder 'n lyntjie skryf. Die persoon kan sien dat daar 'n lyntjie is, maar nie so duidelik dat hy kan sien waar om te skryf nie.

- Voorkoming

Harvey (2003:6) bevestig dat ouderdomsverwante makulêre degenerasie nie voorkom kan word nie. Daarom is dit van die uiterste belang dat 'n vroeë diagnose gedoen moet word. Rook is egter volgens verskeie skrywers (*The Eye Diseases Prevalence Research Group*, 2004:483; Congdon *et al.,* 2003:2058; Harvey, 2003:6) 'n faktor wat nie buite rekening gelaat kan word nie. Hierdie navorsers gaan so ver as om te beweer dat rook tot 15% van die diagnoses van ouderdomsverwante makulêre degenerasie bydra. Die vooruitskatting word verder gemaak dat ongeveer 3 miljoen Amerikaners teen 2020 deur ouderdomsverwante makulêre degenerasie geaffekteer sal word.

Alhoewel ouderdomsverwante makulêre degenerasie nie ten volle voorkom kan word nie, kan dit in 'n groot mate vertraag word deur nie te rook nie. Vroeë diagnose en verwysing is uiters belangrik in die behandeling daarvan.

- Behandeling

Behandeling sluit laserchirurgie sowel as swak sigrehabilitasie in (*6 Causes...*, 2004:2).

Samevattend kan genoem word dat ouderdomsverwante makulêre degenerasie as veroorsakende faktor van gesiggestremdheid nie noodwendig voorkom kan word nie, maar langer uitgestel kan word.

2.4.2.5 Kinderblindheid

Kinderblindheid word gesien as die etiologie van gesiggestremdheid by kinders.

- Veroorsaking

Die grootste oorsake van kinderblindheid is katarakte, gloukoom, beskadiging van die kornea, retinopatie of prematuriteit. Ander oorsake is die beskadiging van die oë deur 'n verskeidenheid voorwerpe soos stokke, klippe, vuurwerke en koeëls van speelgoed-gewere (*6 Causes...*, 2004:2).

- Simptome

Retinopatie of prematuriteit is die beskadiging van die retina aan die agterkant van die oog, wanneer hoë hoeveelhede suurstof aan premature babatjies toegedien word. Beskadiging van die kornea is die beskadiging van die venster aan die voorkant van die oog as resultaat van infeksie, vitamien A-gebrek en die gebruik van skadelike tradisionele medikasie vir die oë (*6 Causes...*, 2004:2).

- Voorkoming

'n Kind sal self nie weet dat daar fout met sy sig is nie. Hy dink almal sien maar soos hy. Dikwels gaan daar 'n wêreld vir die kind oop nadat die oë getoets en die kind van 'n bril voorsien is, aldus Stark (2005). Daarom rus die verantwoordelikheid op die ouers, familie en vriende om enige abnormaliteit raak te sien en die nodige ondersoeke te laat doen.

- Behandeling

Enige kind by wie die vermoede van verlies van sig bestaan se oë moet dadelik deur 'n oogkundige of oftalmoloog getoets word.

Samevattend kan dit genoem word dat kinderblindheid as veroorsakende faktor van gesiggestremdheid baie beslis voorkom kan word, solank die persone binne die gemeenskap met die nodige oplettendheid optree.

2.4.2.6 Foute ten opsigte van gesigskerpte

Foute ten opsigte van gesigskerpte is deur verskeie studies (Congdon *et al.,* 2003:2057) aangewys as die grootste oorsaak van gesiggestremdheid (nie blindheid nie) in ontwikkelde lande. Ook in die ontwikkelende lande speel dit 'n al hoe groter rol.

- Veroorsaking

Foute ten opsigte van gesigskerpte ontstaan wanneer ligstrale die oog foutiewelik binnegaan, met die gevolg van 'n ongefokusde beeld op die retina en dus 'n dowwe visie (*6 Causes...*, 2004:2).

- Simptome

Daar is vier tipes foute ten opsigte van gesigskerpte (Fraser *et al*., 2001:198 – 199):

- Miopie – bysiendheid. Voorwerpe digby word duideliker gesien as voorwerpe wat ver is.
- Hiperopie – versiendheid. Die vermoë om ver te kan sien, is beter as die vermoë om naby te sien.
- Astigmatisme – verwronge visie. Beelde word nie korrek deur die oë waargeneem nie.
- Presbiopie – verouderende oë. Geleidelike verlies van die oë se fokus, is normaal vir elke persoon. Dit kan egter nie voorkom word nie.

- Voorkoming

Foute ten opsigte van gesigskerpte kan nie voorkom word nie. Vroeë diagnose is uiters noodsaaklik ten einde die nagevolge tot die minimum te beperk.

- Behandeling

Foute ten opsigte van gesigskerpte word met 'n bril, kontaklense of chirurgie aangespreek en is dus nie omkeerbaar nie (Congdon *et al.,* 2003:2057).

Samevattend kan dit genoem word dat foute ten opsigte van gesigskerpte as veroorsakende faktor van gesiggestremdheid nie noodwendig voorkom kan word nie, maar die nagevolge kan tot die minimum beperk word indien 'n vroegtydige diagnose gemaak en daar opgetree kan word.

2.4.2.7 Trauma

Apte *et al.,* (2001:696) bevind in hul navorsing in Texas dat trauma die tweede grootste veroorsakende faktor vir blindheid is. Dit was veral die geval met jong mans. Die omvang van die trauma word egter nie omskryf nie. Met die toename in die misdaadsyfer, kan hierdie aspek ook op die Suid-Afrikaanse omstandighede van toepassing gemaak word.

Congdon *et al.,* (2003:2059) beweer dat ongeveer 500 000 ongelukke jaarliks wêreldwyd plaasvind, met okulêre trauma as die grootste oorsaak van monokulêre blindheid. Hulle beweer verder dat, voordat moderne wetgewing ingestel is, arbeidsverwante ongelukke die oorsaak van ongeveer twee derdes van alle okulêre trauma in die VSA was. Sportbeserings is tans 'n algemene oorsaak van trauma in ontwikkelde lande. Die rol van aanranding verhoog ook by die dag, veral in Amerikaanse stedelike gebiede.

Kinders, veral seuns, is 'n risikogroep vir oogbeserings. Vreemde voorwerpe word dikwels uit die oë van kinders verwyder. Hier is 'n besoek aan die oogkundige uiters noodsaaklik. Kinders wat chemiese stowwe in die oë gekry het, moet so spoedig moontlik deur 'n dokter behandel word. Die huisdokter speel 'n baie belangrike rol in die hantering van kindertrauma, sowel as in die diagnosering van gesigsverlies (Simon & Kaw, 2001:628).

Samevattend kan genoem word dat, indien misdaad in Suid-Afrika kan afneem, trauma as veroorsakende faktor van gesiggestremdheid beslis verminder word.

2.5 Rehabilitasie

Sighted persons have a thousand wishes, partially sighted only have one (Inde, 1988:1). Hierdie stelling is waar

University of Pretoria etd – Jansen van Rensburg M E 2006

in die vroeë stadia van verlies van sig. Die ideaal is egter die volgende:

> *I can function despite of my central scotomas and in my own way. My low vision is a part of my personality that others have to learn to cope with. And I will try to help them. Some have this ability of learning and some have not. That's it. If a low vision person can say this and mean it, he or she is rehabilitated* (Inde, 1988:1).

Navorsing (De l'Aune *et al.,* 1999:281) bewys dat rehabilitasie persone met gesiggestremdheid in staat stel om die selfvertroue te ontwikkel ten einde hulself aan nuwe areas bloot te stel. Voor rehabilitasie het 44% dit genoem dat hulle weekliks tydskrifte, koerante of boeke gelees het. Na die rehabilitasie het dit tot 72,2% verhoog.

Ten einde die situasie te kan aanvaar, is dit nodig dat persone met gesiggestremdheid aanpassings in hul lewe moet maak.

2.5.1 Rehabilitasie gedefinieer

Rehabilitasie word soos volg deur die *National Rehabilitation Policy* (2000:31) omskryf:

> *Rehabilitation means a goal-orientated and time-limited process aimed at enabling an impaired person to reach an optimum mental, physical, and/or social functional level, thus providing her or him with the tools to change her or his own life. It can involve measures intended to compensate for a loss of function or a functional limitation (for example by technical aids) and other measures intended to facilitate social adjustment or readjustment.*

Die Verklarende Handwoordeboek van die Afrikaanse Taal (2000:903) definieer die term rehabilitasie soos volg: *Herstelling in 'n vroeë staat of stand, veral herstel in goeie naam en eer*.

Rehabilitasie kan dus gesien word as 'n proses, gemik op die bemagtiging van die persoon met gestremdheid, ten einde sy optimale funksionering binne alle vlakke van die gemeenskap te bereik.

2.5.2 Doel van rehabilitasie

Die doel van rehabilitasiedienste word soos volg in *A National Health Plan for South Africa* (1994:52) gestel: *to improve the quality of life of all people, according to international standards, to allow for their total integration into society in a dignified and productive manner, as near as possible to their communities*. Die persoon met gestremdheid moet ervaar dat hy met waardigheid ten volle in die gemeenskap ingeskakel en aanvaar word.

Whitcher (1999:387) sien die doel van rehabilitasie *to enable the patient to lead as nearly normal a life as possible*. Hy gaan verder deur te konstateer dat die rehabilitasieprogram geïndividualiseer moet word. Dit sluit nou aan by Optima Kollege se benadering dat elke student se unieke behoeftes in ag geneem moet word. Mattmüller (1978:64) stem saam dat die individuele behoeftes van persone met gesiggestremdheid in rehabilitasie opgevolg moet word. Hy gaan verder deur te beklemtoon dat hierdie individuele benadering ook deur heropleiding vir 'n nuwe beroep gevolg moet word.

Volgens Prinsloo (1986:205) is die pasiënt *dus nie gerehabiliteer as hy medies genees is nie, tensy hy ook fisiek herstel is deur die opbou van sy funksionele spierkrag, uithouvermoë, spieruithouvermoë en soepelheid. Ek wil*

hierby voeg dat die sielkundige rehabilitasie ook volkome moet wees en net soveel aandag moet geniet. Rehabilitasie gaan dus vir haar om die mediese en fisieke herstel, maar ook om die emosionele herstel.

Wanneer rehabilitasie nie effektief en ten volle plaasvind nie, bly die pasiënt vassteek in 'n negatiewe fase en is sy omstandighede en lewenskwaliteite nog nie vir hom aanvaarbaar nie. *Die gevolg hiervan is dat 'n gestremde dikwels nie sy maatskaplike verantwoordelikheid wil aanvaar nie en 'n las op die Staat bly* (Prinsloo, 1986:206). Om nie 'n las op die Staat of die samelewing te wees nie, moet die persoon met gesiggestremdheid weer finansieel in sy eie behoeftes kan voorsien.

Ten einde die rehabilitasieproses suksesvol te voltooi, moet die persoon met gesiggestremdheid, indien enigsins moontlik, in 'n werksituasie geplaas word.

2.5.3 Beginsels van rehabilitasie

Rehabilitasie is 'n afdeling van die gesondheidsorg wat spesifieke implikasies vir persone met gesiggestremdheid inhou. Volgens *A National Health Plan for South Africa* (1994:52) omsluit die beleid ten opsigte van rehabilitasie sekere basiese beginsels.

Volgens die *National Rehabilitation Policy* (2000:4) behoort die volgende beginsels ten opsigte van rehabilitasie te geld: gelykheid, maatskaplike geregtigheid en regverdigheid, solidariteit, integrasie, deelname en waardigheid.

Uit 'n kritiese vergelyking (Tabel 2.3) tussen hierdie beginsels (*National Rehabilitation Policy,* 2000:4) en die *White Paper for Social Welfare* (1997) blyk dit dat daar daadwerklik aandag aan hierdie beginsels verleen is in die opstelling van die *Beleidskrif vir Maatskaplike Werk*.

Tabel 2.3: 'n Kritiese vergelyking tussen beginsels vir rehabilitasie in *A National Health Plan for South Africa* en die *White Paper for Social Welfare*

No	*A National Health Plan for South Africa*	P	Art	*White Paper for Social Welfare*
1	*Comprehensive restructuring of rehabilitation services at all levels, but geared primarily towards a community-based system, with active participation of communities, people with disabilities, and all those who require rehabilitation support and their families.*	*78*	*116*	*A range of appropriate services will be provided by Government and stake-holders. Such services and programmes will include community development strategies, community-based rehabilitation programmes, support services, …*
2	*The rights of people with disabilities will be protected.*	*65*	*51(g)*	*Charters of rights of disabled persons will be adopted as policy to ensure equal rights and opportunities.*
3	*Intersectoral work will be promoted to ensure effective rehabilitation services within educational, welfare and labour sectors.*	*64*	*51(c)*	*Intersectoral co-operation to facilitate the early identification and diagnosis of children with disabilities will be prompted… Services to disabled children, especially black children in rural areas, will be upgraded, extended and efficiently coordinated.*
4	*Sufficient numbers of properly trained*	*78*	*115*	*Effective and appropriate training*

University of Pretoria etd – Jansen van Rensburg M E 2006

	rehabilitation professionals and technicians will be produced to adequately take care of various areas, including physiotherapists, occupational therapists and speech, sight, and hearing therapists.			*for people providing services to persons with disabilities is a priority.*
5	*Rehabilitation services will promote the development of self-help initiatives by assisting people with disabilities to gain the necessary skills and attitudes to sustain such initiatives.*		*116*	*…Community-based support services and facilities will offer the person and his or her family a wide range of opportunities and options to promote independent living and integration into community life…*

Alhoewel daar in beleidsdokumente by hierdie beginsels uitgekom word, beteken dit egter nie dat dit op grondvlak realiseer nie. Steeds is daar 'n tekort aan opgeleide personeel in die plattelandse gebiede (*White Paper for Social Welfare*, 1997:33). Hierdie aspek behoort sterker beklemtoon te word, ten einde die nodige aandag te geniet.

French (1996:158) haal Rousch aan dat die ware uitdaging vir rehabilitasie in die tagtigerjare nie in die ontwikkeling van nuwe tegnologie of wonderwerkende medikasie geleë is nie, maar in die oorwinning van houdings, vooroordele in interaksie, maar ook in die verstaan en aanvaarding binne verhoudings. Persone met enige gestremdheid word dikwels vermy omdat onsekerheid bestaan ten opsigte van die hantering van sulke persone. Dit is dus duidelik dat rehabilitasie ook in die gemeenskap moet plaasvind.

De l'Aune *et al.,* (1999:273) sluit hierby aan wanneer hulle konstateer dat die druk al hoe meer op verskaffers van rehabilitasiedienste is om dienste te lewer wat nie net die funksionele vermoë nie, maar ook die lewenskwaliteit van persone met gestremdhede, help verbeter.

In rehabilitasie gaan dit oor die totale mens en nie net die fisieke herstel nie. Uit die aard van die saak speel die gemeenskap 'n kardinale rol in die hele proses van rehabilitasie.

2.5.4 Gemeenskapsgebaseerde rehabilitasie

Gedurende die laat sestiger- en vroeë sewentigerjare het die idee van gemeenskapsgebaseerde rehabilitasie na vore getree (Campbell, 1996:2). Die gesamentlike publikasie deur UNESCO, WHO & ILO (*National Rehabilitation Policy*, 2000:31) omskryf gemeenskapsgebaseerde rehabilitasie soos volg:

> *Community-based rehabilitation is a strategy within community development for the rehabilitation, equalisation of opportunities and social integration of all people with disabilities. It is implemented through the combined efforts of disabled people themselves, their families and communities, and the appropriate health, education, vocational and social services.*

Die basis hiervan is baie duidelik: verskaf rehabilitasiedienste aan persone met gestremdhede binne die gemeenskap waar hulle woonagtig is, in die samewerking met die totale gemeenskap. Campbell (1996:2) noem verder dat die WGO gedurende die vroeë tagtigerjare hierdie beginsel goedgekeur en bevorder het.

In die *White Paper for Social Welfare* (1997:78) word bevestig dat gemeenskapsgebaseerde

ondersteuningsdienste en fasiliteite die volgende aan persone met gestremdheid en hulle familie moet bied: *a wide range of opportunities and options to promote independent living and integration into community life*. Verder word dit sterk beklemtoon dat die familie 'n beduidende steunstelsel is in die ondersteuning van die persone met gestremdhede se behoeftes.

Die Regering (*White Paper for Social Welfare*, 1997:78) onderneem om gemeenskapsgebaseerde rehabilitasieprogramme in samewerking met vennote daar te stel. In Suid-Afrika is die katarak-operasies wat in afgeleë gebiede deur die Buro vir die Voorkoming van Blindheid uitgevoer word die praktiese uitvoering van hierdie gemeenskapsgebaseerde rehabilitasie. Hierdie wyse van rehabilitasie is egter nie sonder sy probleme nie. Volgens Campbell (1996:2-3), publiseer UNESCO, WHO & ILO gedurende 1994 'n evaluering van hierdie dienste, humoristies genoem: *Three Elephants on a Bicycle*. Hierin word die voor- en nadele uitgewys en voorstelle aan die hand gedoen waarop dit verbeter kan word.

Die maatskaplike werker kan onderskragingsdienste aan gesinne van persone met gesiggestremdhede lewer (*White Paper for Social Welfare*, 1997:78). Veral op die platteland is die maatskaplike werker by uitstek die persoon wat die skakel in die multidissiplinêre span kan vorm, aangesien die maatskaplike werker alle rolspelers betrek in die dienslewering aan die kliënt.

Ten spyte van die problematiek en tekortkominge van gemeenskapsgebaseerde rehabilitasie kan die voordele nie buite rekening gelaat word nie.

2.5.5 Uitkoms van rehabilitasie

Veral in die situasie van die kind met gesiggestremdheid is dit belangrik dat take wat hy vir homself kan verrig nie vír hom gedoen moet word nie. Hierdie aspek geld ook vir die persoon wat sy sig tydens trauma verloor het.

Barnes (1996:38) verduidelik dit soos volg: Sy ouers het nie sy siende broer toegelaat om vir hom, as blinde, voorwerpe te bring nie. Hy moes leer om dit neer te sit waar hy dit self weer kon vind, sodat hy nie nodig gehad het om altyd op ander mense staat te maak nie. *Blinde* gedrag is ontmoedig, aangesien sy ouers van mening was dat dit die negatiewe gesindheid van niegestremdes kon aanwakker. Hy sal sy ouers altyd dankbaar wees vir die aanleer van onafhanklikheid.

Scott (1997:5) sluit hierby aan wanneer sy dit noem dat die volgende faktore uiters noodsaaklik is ten einde die kind met gesiggestremdheid onafhanklik en goed aangepas te laat groot word: eindelose liefde, geduld en sorg. Dikwels word hierdie kinders óf verwaarloos óf oorbeskermd grootgemaak. Dit is dus noodsaaklik dat daar balans in die opvoeding moet wees ten einde die kind in staat te stel om sy onafhanklikheid te kan handhaaf.

Die uiteindelike doel van rehabilitasie is dat die persoon met gesiggestremdheid 'n lewe onafhanklik van ander mense moet kan voer. Hierdie onafhanklikheid word soos volg deur Maqbool (1988:1) beskryf:

University of Pretoria etd – Jansen van Rensburg M E 2006

> *(Independence) implies their ability to perform daily chores, indoors and outdoors without the assistance of a sighted person. However, it does not exclude the use of white cane, modified household gadgets, specialised educational equipment, and suitable aids for holding a job. Furthermore it also signifies the power of thinking and acting with freedom, and being economically self-reliant.*

Die mens is as gemeenskapswese geskep en nie met die doel om ten volle onafhanklik van sy medemens te funksioneer nie. Interafhanklikheid is ten alle tye ter sprake. Alhoewel die persone met gesiggestremdheid dus nooit ten volle onafhanklik van ander mense hoef te leef nie, moet hulle bevoeg wees om hul alledaagse aktiwiteite te kan uitvoer, sonder die permanente hulp van ander mense.

2.6 Psigososiale aanpassing na diagnose

Wanneer ŉ diagnose van gesiggestremdheid gemaak word, is dit altyd traumaties vir die persoon self, maar ook vir sy gesin en familie. Die graad van gestremdheid het ŉ verdere effek op die totale funksionering van hierdie persone. Vervolgens sal gelet word op die aanpassing van persone met gesiggestremdheid self, sowel as hul gesinne.

2.6.1 Emosionele belewenis van die self

Gesiggestremdheid gee aanleiding tot die verlies van emosionele bewussyn. Die hele denkpatroon van die persoon met gesiggestremdheid word deur die gesiggestremdheid gedomineer en beheer. Mettertyd raak hierdie persoon al hoe meer egosentries, onvergenoeg, depressief of selfs apaties teenoor alles en almal om hom. Volgens Mattmüller (1978:62), kompenseer hy dan dikwels vir hierdie gebrek aan balans in sy lewe deur oormatige gebruik van alkohol, oormatige eetpatrone, dwelmmisbruik en godsdienstige dwepery. Hierdie negatiewe gedragspatrone het dan weer hul eiesoortige problematiek.

Opstand word dikwels in die vroeë fases ervaar, alvorens die gestremdheid aanvaar word. Onverwerkte skuldgevoelens, sowel as hulpeloosheid, kom dikwels in aggressie na vore. Aangesien die gestremde afhanklik van ander is, kan hy nie met aggressiewe gedrag reageer nie en maak dan soms van manipulasie gebruik om sy doel te bereik. Aangesien hy nie met die werklikheid identifiseer en dit aanvaar nie, bied ontvlugting aan die realiteit in die vorm van fantasie vir hom ŉ wyse waarop hy die wêreld kan hanteer.

2.6.2 Verlies ten opsigte van persoonlikheid

Deur te kan werk, ervaar enige persoon selfrespek. Wanneer persone met gesiggestremdheid hul werk verloor vanweë die gestremdheid, word ŉ mate van selfrespek ingeboet, dikwels in so ŉ mate dat die selfbeeld permanente negatiwiteit openbaar. Tillsley (1997) huldig die mening dat die houding vanuit die gemeenskap, maar veral van werkgewers, baie daartoe kan bydra dat persone met gesiggestremdheid persoonlike identiteit, status en selfrespek kan behou.

Die eiewaarde van die individu het te doen met die mate waarin hy tevrede voel met homself en die mate waarin hy van homself hou. Deur homself te evalueer, verkry hy ŉ eie identiteit. Hoe die

University of Pretoria etd – Jansen van Rensburg M E 2006

persoon oor homself voel, is bepalend vir sy motivering tot rehabilitasie. Negatiewe emosies en houding teenoor homself sal sy motivering tot herstel en rehabilitasie blokkeer. 'n Gebrek aan motivering en konsekwente afwesigheid van behoefte aan deelname in die rehabilitasieprogram, sal die rehabilitasieprogram bemoeilik, indien nie onmoontlik maak nie (Sussman, 1987:2).

Die gesin help die persoon met gesiggestremdheid met sy selfbeeldvorming deur middel van boodskappe wat aan die gestremde gestuur word. Verwagtinge deur die ander lede vanuit die gesin dra verder tot die selfbeeldvorming by. Helen Keller (in Scott, 1997:6) skryf: *It is not blindness but the attitudes of the seeing to the blind which is the hardest to bear*. Dikwels word persone met gesiggestremdheid bejammer, aangestaar en soms selfs as minderwaardig en met minagting behandel. Al hierdie boodskappe dra by tot die vorming van die selfbeeld. Dikwels is die negatiewe optrede teenoor persone met gesiggestremdheid egter bloot vanweë die feit dat siende persone nie weet hoe om teenoor persone met gesiggestremdheid op te tree nie.

Aanvaarding van die self lê die grondslag vir suksesvolle herintegrasie van persone met gesiggestremdheid binne die gemeenskap as deel van die rehabilitasieprogram.

2.6.3 Verlies aan kommunikasie

Een van die groot verliese wat persone met gesiggestremdheid ervaar, is dié van lees en skryf (Singh, 1981:29). Hierdie gebrek aan kommunikasievaardigheid ontneem persone met gesiggestremdheid die geleentheid om hul volle potensiaal te bereik. Braille voorsien in 'n mate in hierdie behoefte om te kan lees. Indien die persoon kan tik, kan dit in die noodsaaklike behoefte tot kommunikasie voorsien. Dit beklemtoon weer eens die noodsaaklikheid van mobiliteitsopleiding ten einde die persoon met gesiggestremdheid in staat te stel om sy volle potensiaal te kan bereik.

2.6.4 Verhoudinge

Wanneer die kommunikasiepatrone van die individu egter beïnvloed word, het dit 'n effek op interpersoonlike verhoudinge. Volgens Mattmüller (1978:64), word die gestremde se verhoudinge dikwels deur selfbejammering, simpatie en vooroordele gekenmerk. Hierdie simpatie kan 'n positiewe of negatiewe effek op die persoon met gesiggestremdheid hê. Die positiewe kan gesien word in die ondersteuning wat ervaar word. Die negatiewe kan tot manipulerende gedrag van die gestremde aanleiding gee, wat weer 'n effek op sosialisering het. Binne die huwelik en gesin kan hierdie sosialisering aanleiding tot sosiale isolasie gee. *Sosiale isolasie ontstaan in baie gevalle ook weens die gesiggestremde se onsekerheid om vreemde sosiale omstandighede te hanteer* (Seyffert, 1997:35).

Vanweë gebrek aan vertroue in homself, is die persoon met gesiggestremdheid dikwels huiwerig om kontak met vreemde persone te maak, sowel as om nuwe omgewings te ontdek. Hy sal hom selfs onttrek vanuit situasies waar inisiëring en selfhandhawing nodig is. Hy word 'n introvert, toon 'n passiewe bestaan en is nie in staat om sy eie situasie te verbeter nie (Maqbool, 1988:3). Hierdie gebrek aan selfvertroue ly verder tot onttrekking in deelname aan gesins- en gemeenskapslewe. Uiteindelik verval die hele gesin in isolasie en onttrek hul vanuit aktiwiteite binne die gemeenskap.

2.6.5 Ekonomiese faktore

Finansiële uitgawes ten opsigte van persone met gesiggestremdheid beloop enorme bedrae. Dit sluit uitgawes soos hospitalisasie en mediese sorg in. Hierdie uitgawes reflekteer egter nie alle uitgawes verbonde aan die gestremdheid nie. Indirekte uitgawes verbonde aan die pasiënt, sy versorger, familie en vriende beloop etlike duisende rande. Chou, Misajon, Gallo & Keeffe (2003:336) onderneem navorsing in Australië ten einde hierdie indirekte uitgawes te meet. Volgens Chou *et al.,* (2003:337) kan hierdie indirekte uitgawes gesien word as die ekonomiese verlies in dollar deur die samelewing ervaar vanweë die gestremdheid, soos onder andere verlies aan inkomste deur die gestremde en sy versorgers.

Volgens Maqbool (1988:5) beskik slegs 'n klein persentasie blinde persone oor beroepsopleiding of akademiese kwalifikasies wat hulle in staat stel om geskikte beroepe te beoefen. Dit gee dikwels aanleiding daartoe dat die persone met gesiggestremdheid ook finansieel van ander familielede of die gemeenskap afhanklik word, wat weer 'n effek op die belewing van die self het.

Verder realiseer dit dikwels dat persone met gesiggestremdheid later enige werk aanvaar, net om 'n inkomste te verkry. Tillsley (1997) haal die volgende opmerking van 'n respondent uit haar navorsing aan: *It's good to be in employment. I feel I'm wasting my time. I know I could do better but I can't do better*. Hierdie persoon het 'n betrekking as sekuriteitsbeampte aanvaar ná werkloosheid vir 'n tydperk van 18 maande. Hy was vroeër 'n finansiële verteenwoordiger (Tillsley, 1997). Algehele of gedeeltelike verlies aan inkomste gee aanleiding tot finansiële onsekerhede, wat weer tot huweliksprobleme aanleiding kan gee (Seyffert, 1997:34). Die een gee aanleiding tot die ander en so ontstaan 'n kringloop van problematiek binne die gesin.

Samevattend kan dit genoem word dat psigososiale aanpassing ná diagnose van gesiggestremdheid altyd traumaties vir die persoon, sy geliefdes en kollegas is. Hierdie aanpassing kan egter deur middel van die ondersteunende hulp van 'n maatskaplike werker tot die minimum beperk word.

2.7 Hulpmiddels

Volgens Rowland (1975:2) benut 'n persoon met gesiggestremdheid *oor die 300 hulpmiddels wat hom in staat stel om te werk en te speel, om huis te hou en koers te hou*. Hierdie hulpmiddels wat die persoon met gesiggestremdheid benut, is spesiaal van aard ten einde hom in sy alledaagse lewe te ondersteun. Oor die afgelope paar jaar het die aantal hulpmiddels toegeneem, aangesien die Hulpbronafdeling by Optima meer as 330 verskillende items vir persone met gesiggestremdheid beskikbaar het. Hierdie hulpmiddels wissel van wit kieries tot braillehorlosies, van kombuisgereedskap tot speletjies. Die SANRB subsidieer die verkoopsprys van hierdie artikels met tot 50% ten einde die blinde in staat te stel om hierdie hulpmiddels aan te koop (Rowland, 2003:33).

2.7.1 Braille

Braille word vir die eerste keer in 1825 gebruik (Whitcher, 1999:387). Sedert 1951 word die kode internasionaal gestandardiseer. Rowland (1975:2) stel dat persone met gesiggestremdheid deur middel van braille lees – 'n moeilike proses om die klein verhewe knoppies op papier in 'n lywige

boek te voel. Uit die aard van die delikaatheid van drukwerk met spesiale tikmasjiene is braille-produkte baie duur. Dit is egter soms die enigste kontak wat die blinde met die geskrewe taal het. Volgens Frankhauser (1978:122), kan 'n ervare leser tot 200 woorde per minuut lees, die spoed van die gesproke woord. Hy konstateer egter dat minder as 10% van die totale blinde bevolking van braille gebruik maak, moontlik vanweë die moeilikheidsgraad van die aanleer van braille.

Alhoewel braille nie noodwendig vir die volledige lees van boeke of tydskrifte gebruik word nie, word dit in die gemeenskap tot voordeel van persone met gesiggestremdheid aangewend. Volgens Blignaut (1994:8), word braille-spyskaarte landwyd deur Spur-restaurante aan persone met gesiggestremdheid beskikbaar gestel. Whitcher (1999:388) noem dit dat alle geldnote in Nederland en Switzerland die bedrag in braille aandui. Die nuwe note wat sedert 2005 in Suid-Afrika gebruik word, dui ook die bedrag in braille op die noot aan. Opleiding in braille vind by Optima Kollege plaas, ten einde die persoon met gesiggestremdheid in staat te stel om wel te kan lees. Dit is egter 'n baie duur wyse van kommunikasie en nie altyd beskikbaar vir die deursnee-persone met gesiggestremdheid nie.

2.7.2 Wit kierie

Volgens Frankhauser (1978:122) is dit veilig om te konstateer dat die wit kierie steeds die mees effektiewe navigasiehulpmiddel vir die blinde is, maar dat elektroniese hulpmiddels moontlik later hierdie plek kan inneem. Wanneer gelet word op die inkomste van die grootste persentasie persone met gesiggestremdheid, blyk dit dat die wit kierie steeds die goedkoopste en mees bekostigbare hulpmiddel in Suid-Afrika is.

2.7.3 Elektroniese hulpmiddels

Die optakon is 'n elektroniese hulpmiddel wat visuele beelde na tasbare beelde omskakel. Die instrument is draagbaar en kan feitlik met enige beelde gebruik word. Ouditiewe hulpmiddels raak ook al hoe meer gewild, soos *talking calculators, clocks, paper money identifiers* (Whitcher, 1999:388). Soos die wit kierie, is hierdie elektroniese hulpmiddels wel beskikbaar, maar ongelukkig nie vir die deursneepersone met gesiggestremdheid nie, aangesien hulle dikwels nie eens die nodige klere, voedsel en verblyf kan bekostig nie.

2.7.4 Grootdrukboeke

Grootdrukboeke word deur alle biblioteke aan persone met gesiggestremdheid beskikbaar gestel. Die Bybel en Liedboek van die NG Kerk is byvoorbeeld in grootdruk by boekwinkels beskikbaar.

2.7.5 Gidshonde

Gidshonde is 'n baie bruikbare hulpmiddel vir persone met gesiggestremdheid. Die gebruik word egter in 'n groot mate ingeperk vanweë die daaglikse behoeftes van die hond, sowel as die fisieke krag wat benodig word om die hond te beheer. Volgens Whitcher (1999:387), gee genoemde redes aanleiding daartoe dat minder as 2% van die blinde persone in die VSA van gidshonde gebruik maak. Dit is verblydend om te sien dat Whistle Stop-restaurante by Engen-garages land-wyd gidshonde in hulle restaurante toelaat.

University of Pretoria etd – Jansen van Rensburg M E 2006

Dit is duidelik dat ŉ groot aantal hulpmiddels vir persone met gesiggestremdheid beskikbaar is ten einde ŉ sinvolle lewe binne die gemeenskap te kan leef.

2.8 Samevatting

Kriteria vir die standardisasie van toetsing vir gesiggestremdheid is gedurende 1977 wêreldwyd deur die WGO neergelê. Vanweë die feit dat dieselfde meetinstrumente wêreldwyd gebruik word, kan daar geen onduidelikheid in die literatuur ontstaan oor wat presies met gesiggestremdheid bedoel word nie. Die verskil tussen blindheid en persone met gesiggestremdheid is dus die feit dat laasgenoemde nog sig het en nie totaal blind is nie.

Uit die literatuur blyk dit duidelik dat gesiggestremdheid, en by name blindheid, met rasse skrede wêreldwyd toeneem. Die tragiese daarvan is dat dit in die meeste gevalle voorkom kon word, of met die nodige behandeling vroeër aangespreek kon word. Wanneer op die getalle gelet word, blyk dit dat die vroulike geslag ŉ groter geneigdheid tot gesiggestremdheid toon as die manlike geslag.

In ontwikkelde lande bestaan daar vrye toegang tot mediese sorg. In ontwikkelende lande is dit egter glad nie die situasie nie. Alhoewel tussen 80 tot 90% van die wêreld se blinde bevolking in hierdie lande woon, beskik die minimum persone oor toegang tot mediese sorg. Die tragedie is dat die getal persone met gesiggestremdheid geweldig toeneem in die ontwikkelende lande, terwyl dit met minimale koste voorkom kan word. Die SANRB se Buro vir die Voorkoming van Blindheid verrig egter ŉ enorme taak deur katarakoperasies in verafgeleë gebiede uit te voer.

Uit die basiese anatomie van die oog kan die afleiding gemaak word dat die oog ŉ baie komplekse orgaan in die menslike liggaam is. Indien dit beskadig word, kan dit maklik tot algehele blindheid aanleiding gee. Daarom is die goeie versorging van die oë uiters noodsaaklik vir elke mens. Die ses grootste veroorsakende faktore van blindheid in Suid-Afrika is katarakte, gloukoom, diabetiese retinopatie, ouderdomsverwante makulêre degenerasie, kinderblindheid, sowel as foute in gesig-skerpte. In Suid-Afrika is trauma as veroorsakende faktor besig om toe te neem.

Internasionale navorsing bevestig die noodsaaklikheid van mobiliteitsopleiding vir persone met gesiggestremdheid. Daarom behoort die rehabilitasie van persone met gesiggestremdheid prioriteitsaandag binne die gemeenskap te geniet. Rehabilitasie is ŉ proses wat verskeie aspekte omsluit. Rehabilitasie kan as suksesvol gesien word wanneer die persoon met gestremdheid sy optimale funksionering op alle vlakke van die samelewing bereik.

Die uiteindelike doel van rehabilitasie is wanneer die persone met gesiggestremdheid weer ŉ betrekking binne die gemeenskap aanvaar, sodat hulle weer in hul eie behoeftes kan voorsien. Gemeenskapsgebaseerde rehabilitasiedienste blyk die antwoord te wees op die problematiek soos dit in die ontwikkelende lande ervaar word. In Suid-Afrika vertolk die Buro vir die Voorkoming van Blindheid ŉ groot rol, waar dienste na die persone geneem word in plaas daarvan dat hierdie persone na die dienste gebring moet word.

Die diagnose van gesiggestremdheid het ŉ psigososiale effek op die persoon en sy aanpassing

University of Pretoria etd – Jansen van Rensburg M E 2006

binne die gemeenskap. Hoe beter hy oor homself voel, hoe groter is die moontlikheid dat hierdie aanpassing gunstiger sal verloop. Ten einde met hierdie aanpassing te help, bestaan 'n groot verskeidenheid hulpmiddels op die mark, wat die persone met gesiggestremdheid in staat stel om hulle ten volle in die gemeenskap aan te pas en hul volle potensiaal te kan bereik.

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 Direktorate van hierdie nasionale raad. Optima Kollege is tans die enigste tersiêre opleidingsfasiliteit wat mobiliteits-opleiding 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 Ac*t, 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

University of Pretoria etd – Jansen van Rensburg M E 2006

(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 prinsipieel 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 werkgewer 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 werkgewer 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 gedoen 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 rehabilitasiedienste 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 rehabilitasie uiters skraal 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 rehabilitasie 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:

University of Pretoria etd – Jansen van Rensburg M E 2006

- *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 dít 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 technikons 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 werkswinkels (Uys, 1991:2002). In teenstelling hiermee is Maqbool (1988:6) sterk daarvan oortuig dat kinders met gesiggestremdheid wat hoofstroomonderwysskole 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 hoofstroomskole in Gauteng aangebied word en lê die gewone Nasionale Seniorsertifikaateksamen 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.

University of Pretoria etd – Jansen van Rensburg M E 2006

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 betrekkings 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 werkswinkels sowel as beskermde werkomgewings binne gewone werkplekke. Beroepskeuses kan dus ten opsigte van werkswinkels sowel as die ope arbeidsmark uitgeoefen word.

3.5.1 Beskutte, beskermde of ope arbeidsmark

Kinders uit spesiale skole is dikwels slegs op betrekkings 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 toetrede 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-ziendenwezen (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 betrekkings 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, tegnologie 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 behalwe 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.

University of Pretoria etd – Jansen van Rensburg M E 2006

Werkgewers moet toesien dat alle relevante inligting ten opsigte van die betrekking aan die aansoekers bekend gemaak word (Tillsley, 2005). Wanneer betrekkings 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 economiesche motieven*. Die werkgewer 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 deeltyds in diens geneem of moet ander take verrig. Herontplooïng 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 besliste 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 onregverdige 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 medewerknemers 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 werkomgewing 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

University of Pretoria etd – Jansen van Rensburg M E 2006

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 betrekkings behou of selfs nuwe betrekkings 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 oorvleueling 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.*

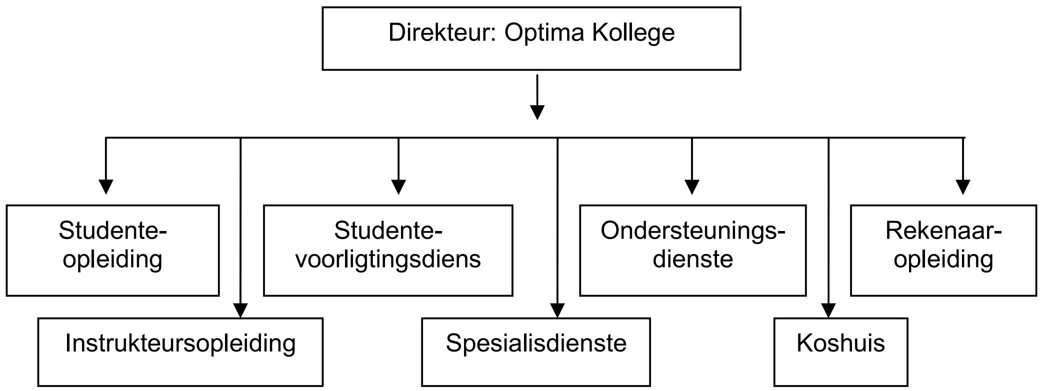
(*Optima College Prospectus*, [sa].)

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):

University of Pretoria etd – Jansen van Rensburg M E 2006

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 opleidingsgeleenthede in die eerste plek vir Suid-Afrikaners 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 godsdiensoortuiging 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 Indiensplasingsafdeling 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 indiensplasingsbeamptes 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. Indiensplasingsbeamptes 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 opleidingsgeleenthede 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

University of Pretoria etd – Jansen van Rensburg M E 2006

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 geïntegreede 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 druip 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 Kantoor-administrasie, 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.

University of Pretoria etd – Jansen van Rensburg M E 2006

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 beroepsgeleent-hede** 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 gesig-gestremdheid 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 mee-bring.

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. Inteendeel, 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 werkgewer 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 werkgewer 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 werkgewer 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 werkgewer 'n kardinale rol in die werksituasie van persone met gesiggestremdheid speel. **Inligting** moet aan die werkgewer verskaf word om sy vrese, vooroordele en onsekerhede uit die weg te ruim.

3.9.2 Aanpassings deur die werkgewer 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*

University of Pretoria etd – Jansen van Rensburg M E 2006

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

ŉ 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 rekenaars 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 vergrotingsagteware en -hardeware en/of ŉ aangepaste rekenaar of ŉ 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 grootdrukliteratuur 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, ŉ bepalende rol in die behoud van ŉ betrekking speel. Diegene wat vir mediumgrootte firmas werksaam was, het in groter mate hul betrekkings 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 ŉ kollega of ŉ 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 ŉ 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 ŉ 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 ŉ subsidie tot en met 80% van die salaris van ŉ gestremde vir ŉ tydperk van twee jaar kan ontvang, sowel as ŉ toelaag om die werkplek toe te rus vir die gestremde persoon. ŉ **Toelaag** word ook vir ŉ proeftydperk in die nuwe betrekking aan die werkgewer betaal. Alle moontlike vergoedings kan daargestel word. ŉ 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 **aanpas** 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 werk-situasie 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 werk-nemer 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 gekommu-nikeer 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-

University of Pretoria etd – Jansen van Rensburg M E 2006

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 werkgedrag 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

Belewenisse 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 selfvervullende profesie: vrese en verwagting van mislukking dra tot

University of Pretoria etd – Jansen van Rensburg M E 2006

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 reïntegratieprogramma*. 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 vrae 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 niegestremde 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 ontwikkeld** 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 beroepsbevrediging. 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 vrae 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. Vrae 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 Direktorate 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 sukses-volle 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.

University of Pretoria etd – Jansen van Rensburg M E 2006

HOOFSTUK 4
EMPIRIESE GEGEWENS

4.1 Inleiding

Die doel van die navorsingstudie was om die psigososiale aspekte van persone met gesiggestremdheid binne die werkplek na te vors en te omskryf. Hierdie hoofstuk sal op die aanbieding en analisering van die verkreë data vanuit die navorsingstudie fokus.

In Hoofstuk 1 van hierdie navorsingsverslag is die relevansie van die navorsingstudie omskryf, sowel as die metode wat gevolg sou word om die inligting te verkry. In Hoofstuk 2 is aandag aan gesiggestremdheid as verskynsel verleen, met die klem op grade, omvang, sowel as oorsake daarvan. Wanneer op die werkplek van persone met gesiggestremdheid in Hoofstuk 3 gelet word, is dit duidelik dat psigososiale aspekte ʼn rol speel in die aanpassing van sodanige persone binne sowel as buite die werkplek.

In Hoofstuk 4 word elke gevallestudie kortliks bespreek. Daarna word gemeenskaplike temas uiteengesit, geëvalueer en met data vanuit die literatuur vergelyk. Denkbeeldige name word gebruik ter wille van die beskerming, vertroulikheid en anonimiteit van die respondente.

4.2 Navorsingsmetodologie

4.2.1 Doelstellings van die navorsingstudie

Die volgende doelstelling is aan die begin van die navorsingstudie deur die navorser gestel:

- Om ʼn ondersoek te doen na die psigososiale aspekte binne die werkplek van persone met gesiggestremdheid wat mobiliteitsopleiding te Optima Kollege ondergaan het.

4.2.2 Doelwitte van die navorsingstudie

Deur die navorsingstudie is beoog om die volgende doelwitte te bereik:

- Om deur middel van ʼn literatuurstudie en konsultasie met kundiges ʼn teoretiese raamwerk saam te stel van die psigososiale aspekte van persone met gesiggestremdheid binne die werkplek na mobiliteitsopleiding by Optima Kollege.
- Om deur middel van ʼn empiriese ondersoek die psigososiale aspekte na te vors van persone met gesiggestremdheid binne die werkplek na mobiliteitsopleiding by Optima Kollege.
- Om, na aanleiding van die teoretiese raamwerk en empiriese studie, gevolgtrekkings en aanbevelings te maak vir beter aanpassing binne die werkplek van persone met gesiggestremdheid.

4.2.3 Navorsingsvraag

In hierdie navorsingstudie het die navorser gepoog om die volgende vraag te beantwoord:

- Watter psigososiale aspekte word deur persone met gesiggestremdheid binne die werkplek ondervind en wat is die uitgangspunt van die toesighouers en die kollegas daaroor?

4.2.4 Navorsingsbenadering, ontwerp en metodologie

Aangesien 'n verkennende ondersoek in terme van die psigososiale aspekte van persone met gesiggestremdheid binne die werkplek gedoen is, is daar van 'n kwalitatiewe benadering gebruikgemaak, waar die navorsingsvraag die ondersoek sou lei en die menings van die respondente bepalend was. Die navorser het van 'n kollektiewe gevallestudie gebruikgemaak, waar 'n kollektiewe gevallestudie gesien word as 'n navorsingstudie van verskeie gevallestudies (Fouché, 2002:275).

In hierdie navorsingstudie het die verkenning van die gevallestudies aan die hand van 'n semigestruktureerde onderhoudskedule deur 'n gedetailleerde en diepte-data-insamelingsmetode plaasgevind. Hierdie semigestruktureerde onderhoudskedule het die navorser voorsien van vooraf-opgestelde vrae wat gebruik is as instrument om die respondent te begelei in die onderhoudvoering (Greeff in Holstein & Gubrium, 2002:302).

Skuilname is gebruik, ten einde die respondente se identiteit te beskerm. Aangesien die maak van veldnotas tydens die onderhoud die respondente kon inhibeer (Strydom, 2002b:285), is onderhoude met die toestemming van die respondente op band opgeneem. Hierdie bandopnames is woordeliks getranskribeer en geanaliseer, ten einde meningsvolle temas aan te teken, te groepeer en in subtemas te verdeel. Hierdie subtemas is verder deur die navorser ontleed. Vergelykings, ooreenkomste en verskille tussen die verkreë data, asook temas wat uit die getranskribeerde onderhoude na vore gekom het, is daarna met data, verkry uit die literatuurstudie, in verband gebring en vergelyk, waarna tot sekere gevolgtrekkings gekom is.

4.3 Navorsingsbevindinge

In hierdie navorsingstudie is van nie-ewekansige steekproeftrekking gebruikgemaak. Doelgerigte steekproeftrekking is benut waar die respondente aan spesifieke kriteria moes voldoen. Vir die doeleindes van hierdie navorsingstudie was die kriteria vir die respondente soos volg:

- Persone met gesiggestremdheid:
  - vyf in getal wat gedurende Januarie 1993 tot Desember 2003 mobiliteitsopleiding by Optima Kollege te Pretoria ondergaan het;
  - van beide geslagte;
  - tussen die ouderdom van 20 tot 40 jaar;
  - Afrikaanssprekend;
  - in die volgende provinsies woonagtig: Gauteng, Mpumalanga, Noordwes Provinsie, Limpopo Provinsie en Vrystaat;

- Die toesighouer en die kollega:
  - een toesighouer by die werkplek vir elk van die vyf persone met gesiggestremdheid; en
  - een kollega by die werkplek vir elk van die vyf persone met gesiggestremdheid.

'n Totaal van 15 onderhoude is gevoer. Onderhoude met die vyf persone met gesiggestremdheid

is in Afrikaans gevoer, terwyl die onderhoude met die toesighouers en kollegas soms in Engels gevoer moes word, aangesien hulle nie almal Afrikaanssprekend is nie. Die onderhoude is aan die hand van drie verskillende semigestruktureerde onderhoudskedules met elk van die volgende gevoer: die persoon met gesiggestremdheid, sy toesighouer en 'n kollega (Bylaes D, E en F). Alvorens met die onderhoude begin is, is elk se skriftelike toestemming op 'n ingeligte toestemmingsbrief verkry (Bylaes A, B en C).

Die empiriese data verkry uit die navorsingstudie word in die vorm van vyf gevallestudies weergegee, saam met die onderhoude van 'n toesighouer en 'n kollega van elk. Die gevallestudies sal kortliks afsonderlik bespreek word in terme van die data verkry van elke respondent, sy toesighouer sowel as van 'n kollega. 'n Evaluerende gevolgtrekking sluit elke gevallestudie af.

Vergelykings, ooreenkomste en verskille tussen die verkreë data, asook temas wat uit die getranskribeerde onderhoude na vore gekom het, sal nie in die gevallestudies bespreek word nie, maar na afloop daarvan. Data word deurgaans met die literatuur in verband gebring.

Terwyl die data van die toesighouers en die kollegas op die psigososiale aspekte van persone met gesiggestremdheid fokus, fokus data van die respondent ook op die gesiggestremdheid as fenomeen.

4.3.1 Biografiese profiel

Tabel 4.1 verskaf 'n biografiese profiel van die persone met gesiggestremdheid.

Tabel 4.1: Biografiese profiel

Naam van Respondent	Ras en taal	Geslag	Ouderdom tans	Ouderdom met diagnose	Hoogste opvoedkundige kwalifikasie	Persentasie sig	Aantal vorige beroepe of betrekkings beklee	Tydperk in huidige posisie	Huidige betrekking
Corrie	Blank en Afrikaans	V	39	25	Matriek	25%	1	4 maande	Ontvangsdame
Marie	Blank en Afrikaans	V	31	26	Matriek	15%	1	1 jaar	Gesondheids-terapeut
Dries	Blank en Afrikaans	M	40	37	NTS 3	20%	7	4 weke	Ontvangs van goedere
Liza	Blank en Afrikaans	V	39	24	N 4	12%	5	5 maande	Agent in Inbelsentrum
Jannie	Blank en Afrikaans	M	22	Baba	St 8	15%	3	2 jaar	Verkoops-koördineerder

University of Pretoria etd – Jansen van Rensburg M E 2006

4.3.2 Gevallestudie – respondent 1

4.3.2.1 Onderhoud met persoon met gesiggestremdheid

- Biografiese inligting

Corrie is 'n blanke Afrikaanssprekende dame, 35 jaar oud en ongetroud. Sy voltooi haar skoolloopbaan aan 'n gewone hoërskool. Daarna skryf sy by die S.G. Louwrens Kollege in ten einde haarself as verpleegkundige te bekwaam, die vervulling van 'n lewensideaal. Weens medikasie wat foutiewelik voorgeskryf is, verloor sy 75% van haar sig. Corrie het ervaar dat haar gesin haar nie ondersteun het gedurende die tyd van haar diagnose en kort daarna nie. Nadat hulle egter die fase van aanvaarding bereik het, verbeter gesinsverhoudings. Corrie werk 10 jaar lank by Telkom, waarna sy medies ongeskik verklaar is. Daarna woon sy feitlik al die kursusse van Optima Kollege by. Alhoewel sy aanvanklik baie negatief teenoor Optima Kollege ingestel was, verander hierdie gesindheid en is sy tans baie positief teenoor die opleiding wat Optima Kollege bied. Corrie is tans vier maande lank werksaam as ontvangsdame by die huidige firma. Dit is nie 'n regstellende pos nie.

- Oorsaak van haar gesiggestremdheid en haar belewenis daarvan

Terwyl Corrie met opleiding besig was, verpleeg sy 'n kind met gevaarlike meningitis. Voorkomende medikasie is aan haar voorgeskryf, wetende dat sy 'n tipe 1 diabeet is. Sy het haar sig totaal verloor, maar ná laserbehandeling het dit tot 25% verbeter, waar dit stabiliseer. Alhoewel Corrie toegelaat is om haar studies te voltooi, kon sy nooit as 'n geregistreerde verpleegkundige werk nie.

Die aanvaarding van die diagnose het nie maklik gekom nie. *...om vir iemand te sê jy kan nie sien nie, is baie swaar. Mense het dit nie verstaan nie*. Sy kon egter by die omstandighede aanpas. *Ek sê niemand, mens kan nie sê jy aanvaar dit nie, want jy kan dit nooit aanvaar nie. Jy moet daarmee saamleef. So, ek begin nou eers begin leer om daarmee saam te leef*. Om die situasie te vererger, het Corrie se ouers nie met haar oor die gesiggestremdheid gepraat nie – hulle was van mening dat dit die situasie sou vererger. In werklikheid het hulle dit vererger deur stil te bly, aangesien die emosies met die jare al hoe meer onderdruk is. *Jy kom maar net eendag tot uitbarsting en dan is dit eintlik amper te laat*.

- Inskakeling by Optima Kollege

Volgens Corrie het haar ouers haar opname by Optima Kollege gereël. *Daar is maar net vir my gesê jy gaan na die Kollege toe.* Haar inskakeling by Optima Kollege is baie negatief beleef. Verder het sy glad nie met die ander studente gemeng nie. Volgens Corrie het sy erg aan depressie gely en sy wou geensins haar samewerking bied nie, selfs nie ten opsigte van die sielkundige of maatskaplike werker nie. *Ek het vir haar gesê hoe ek voel en sy mors haar tyd om verder met my te praat.* Aangesien sy ook nie met haar ouers kon praat nie, het sy regtig met niemand daaroor gepraat nie.

'n Verdere aspek wat Corrie se inskakeling by Optima Kollege belemmer het, is die feit dat daar altyd via haar ouers met haar gepraat is. *Daar is nooit direk met my gepraat nie.* Corrie is totaal gekant teen die situasie waar daar via iemand anders met die persoon met gesiggestremdheid gepraat word. Sy is sterk van mening dat gesprekvoering direk moet geskied.

By Optima Kollege het sy egter vriende ontmoet, veral 'n spesiale vriend, wat 'n kardinale rol in haar motivering tot die lewe speel. *En ek dink hy's die persoon wat my so positief gemaak het. Dis waar ek hom leer ken het. So, ons gaan nou al amper so 'n jaar uit. En ek moet sê, was dit nie daarvoor nie, dink ek sou ek nie gesit het waar ek vandag sit nie.*

Corrie beveel aan dat die kursusse by Optima Kollege, waar moontlik, meer prakties gerig moet wees. *Want hulle gee jou al hierdie inligting, maar dit help nie jy het al die inligting en jy kan dit nie toepas nie. Die praktyk is baie belangrik*. Verder beveel sy aan dat die studente eerder bemagtig moet word om self 'n CV op te stel en werk te soek, as wat daar vir hulle werk gesoek word. Selfmotivering verbeter aanpassing binne die gemeenskap.

Vandag kan Corrie nie uitgepraat raak oor wat die opleiding by Optima Kollege vir haar beteken het nie.

- Werk en werkplek

Corrie werk by Telkom vanaf 1993 tot 2003. Sy beklee sedert Junie 2005 haar huidige betrekking as Ontvangsdame, nou ongeveer vier maande lank. Corrie is aangestel in 'n pos wat nie noodwendig vir 'n persoon met gesiggestremdheid geskep is nie. Sy het wel oor die nodige ondervinding beskik. Selfs in die kort tyd dat Corrie by die firma werksaam is, het hulle reeds haar potensiaal raakgesien en is sy op die *Provincial Employment Equity Committee* van die firma verkies. Hierdie komitee is uit al die rassegroepe saamgestel en hou maandeliks vergadering, *want ons moet kyk waar is daar nog tekortkominge in die sisteem. En dan ook vir bevordering van gestremdes...* Die rol wat Corrie in hierdie komitee vervul, dra by tot die versterking van haar selfbeeld, waardeur haar lewenskwaliteit verhoog.

- Psigososiale aspekte

Gesiggestremdheid word as twee uiterstes gesien: die persoon is òf blind òf siende. Diegene wat soos Corrie steeds 'n mate van sig het, pas nie in een van die kategorieë in nie. *Vir ons as swaksiendes is dit 'n baie moeilike plek om in te val.* Mense verstaan nie altyd dat 'n bril alleen nie gaan help nie. Sy gebruik 'n vergrootglas sowel as die program op haar rekenaar. By die werk skep dit aanvanklik 'n moeilike situasie, maar haar toesighouers en kollegas het gou daarby aangepas.

4.3.2.2 Onderhoud met haar toesighouer

Corrie se toesighouer ervaar haar as 'n persoon wat vinnig leer. Sy moet op hierdie stadium nie net die skakelbord hanteer nie, maar ook die totale ontvangs vir die firma. Die firma het nie gehuiwer om die rekenaar vir Corrie aan te pas of die nodige sagteware te koop nie. Vanaf die toesighouers tot haar kollegas en die skoonmakers is almal baie positief ten opsigte van Corrie. Sy het baie vinnig binne die kantooropset aangepas en al die personeellede leer ken, wat noodsaaklik is in die posisie wat sy beklee. *Sometimes we even forget that she is disabled. Just take her so normal.* Aangesien die werklading in die kantoor baie hoog is, is daar nie juis tyd vir kuier en die deel van persoonlike inligting nie. Aangesien die toesighouer nie bekend is met Optima Kollege nie, kon sy nie 'n aanduiding gee in watter mate die opleiding aldaar tot Corrie se voordeel gestrek het nie.

University of Pretoria etd – Jansen van Rensburg M E 2006

4.3.2.3 Onderhoud met haar kollega

Corrie se kollega praat met groot lof van haar as mens sowel as van haar werkverrigting. Indien sy iets nie weet nie, huiwer sy nie om te vra nie, veral waar dit die prosedures en tegniese deel van die organisasie raak. Die kollega het haar van die begin af onder sy vlerk geneem en vir haar notas gemaak oor die belangrikste inligting waarvan sy kennis moes dra. *If she doesn't understand some of the things, she will ask if she can take a message.* Sy sal dan met hom kontroleer wat die korrekte prosedure is.

Volgens die kollega is die werk by die skakelbord baie frustrerend, *because it's call after call, call after call, call after call. Sometimes, they harass her over the phone.* Soms weier die kliënte om Afrikaans of Engels te praat. Om haar te begelei om beter diens te lewer, het hy haar aan die basiese groetprosedure in Swart tale blootgestel. Geen probleme is nog deur enige kollega of toesighouer ten opsigte van Corrie ervaar nie. Corrie maak geensins misbruik van die feit dat sy gesiggestremd is nie. Alhoewel die kollega nie kennis dra van Optima Kollege en die opleiding wat sy aldaar ondergaan het nie, aanvaar hy dat sy by Optima Kollege van die sagteware van Zoom Text verneem het. *So I think, if she went to Optima, they helped her a lot.*

4.3.2.4 Evaluerende gevolgtrekkings

Vanuit die drie onderhoude blyk dit dat Corrie haar gesiggestremdheid aanvaar het en goed binne die gemeenskap funksioneer. Corrie se aanpassing by die werk word as positief deur haarself, haar toesighouer en haar kollega ervaar. Enkele aanpassings moes deur die werkgewer gedoen word ten einde Corrie in staat te stel om die werk na die beste van haar vermoë te verrig. Sy beklee nie 'n regstellende pos by die werk nie. Sy maak van enkele hulpmiddels gebruik, soos 'n bril, vergrootglas en *Zoom Text* op haar rekenaar. Die toesighouer en die kollega dra nie gedetailleerde kennis van Optima Kollege nie.

4.3.3 Gevallestudie – respondent 2

4.3.3.1 Onderhoud met persoon met gesiggestremdheid

- Biografiese inligting

Marie is 'n blanke Afrikaanssprekende dame, 31 jaar oud en ongetroud. Sy slaag in matriek en werk ses jaar lank as sekretaresse tot en met die ongeluk waarin sy haar sig op die ouderdom van 26 jaar verloor. Sy bekwaam haarself aan die einde van 2004 as Internasionale Gesondheidsterapeut aan die *Complement and Health Centre* te Pretoria. Sy werk al bykans 'n jaar in haar huidige betrekking as masseerterapeut.

- Oorsaak van haar gesiggestremdheid en haar belewenis daarvan

Daar was 'n ontploffing by Marie se werk- en blyplek. Haar woonstel was vyf meter van die ontploffing af. Die ontploffing was vir Marie, sowel as vir haar familie en vriende, 'n baie traumatiese ervaring. *Plofstof het my een oog agterin geskiet.* In die een oog het sy 15% sig, terwyl die ander oog geen sig het nie. Marie ervaar egter dat die sig in die een oog reeds verbeter het. *Want die dokter het gesê hoe meer ek my oog oefen, hoe meer gaan hy beter word.* Volgens die medici sou sy eers ná vyf jaar silhoeëtte begin sien. Binne vyf jaar sien sy reeds meer as silhoeëtte. Marie moes

University of Pretoria etd – Jansen van Rensburg M E 2006

verskeie operasies ondergaan, waarvan die grootste aan haar oë was. Die realiteit van die gesigverlies het baie gou tot Marie deurgedring. *Die dag in die hospitaal toe sê ek vir my suster ek wil met my hande of iets gaan werk. Want ek het besef my oë is nie meer so goed soos wat dit was nie.* Alhoewel die ongeluk verskeie verliese vir Marie ingehou het, toon sy groot dankbaarheid vir wat sy behou het. *Ja, maar ék lewe. So, 'n mens kan darem weer 'n yskas en al daai goeters weer koop.*

- Inskakeling by Optima Kollege

Marie en haar suster het saam die besluit geneem dat sy by Optima Kollege sou inskakel. Bykans 'n jaar nadat haar aansoek by Optima Kollege ingedien is, kon sy haar mobiliteitsopleiding ondergaan. Sy het haar inskakeling by Optima Kollege baie geniet.

- Werk en werkplek

Ná die opleiding by Optima Kollege voltooi Marie 'n tweejaar kursus as Internasionale Gesondheidsterapeut. Sy moet steeds elke jaar twee opvolgkursusse doen. Sy is egter baie positief daarteenoor ingestel en huldig die mening dat sy op hoogte van nuwe terapieë sal wil bly. Marie het self haar CV na haar huidige werkgewer geneem en navraag om 'n betrekking gedoen. Die destydse onderbestuurder was aanvanklik skepties, maar Marie het haar vermoë gou getoon ná haar tydelike aanstelling. Alhoewel sy aanvanklik baie senuweeagtig was, het sy gou in haar nuwe werkplek aangepas. Marie geniet haar werk in so 'n mate dat dit amper soos 'n stokperdjie is.

- Psigososiale aspekte

Marie sien dit as 'n uitdaging om nie met 'n wit kierie te loop nie. *Want my rede is, as ek met 'n stok loop dan is dit soos in ek het iets wat my beskerm, ek hoef nie te kyk nie. Met dit verbeter my oë. Ek glo as ek daai stok gaan hê, gaan my sig net bly soos dit is*. Marie het nie regtig kontak met ander persone met gesiggestremdheid op die dorp waar sy woon nie. Sy is wel bewus van een oom wat saam met haar in die gemeente is. Sy het steeds kontak met 'n vriend wat sy by Optima Kollege leer ken het en wat tans in Bloemfontein woon.

4.3.3.2 Onderhoud met haar toesighouer

Marie verneem by die firma of hulle vir haar werk het. *En toe het ons besluit om haar maar 'n kansie te gee. Ons het altyd masseurs nodig hierso, so. So het ons haar in diens geneem*. Na bykans 'n jaar is die firma nog nie spyt dat hulle haar in diens geneem het nie. *Sy is 'n wonderlike mens. Sy is so positief in die lewe, en ons wens ons kan almal soos sy wees*. Marie word positief deur haar kollegas ervaar. *Almal is baie lief vir haar, van die skoonmaker tot ons. Ons is almal baie lief vir haar en baie beskermend oor haar.*

Marie se werkverrigting word as buitengewoon beskou. Indien die toesighouer haar versoek om na-ure te werk, huiwer sy nie. Sy hou nie daarvan om ledig te wees nie. Marie is nie die firma se eerste kennismaking met 'n persoon met gesiggestremdheid nie. *Ek het al met mense met gesigsgestremdheid hier gewerk wat rêrig hulleself jammer gekry het, die heel tyd, en daaragter weggekruip het. Marie doen dit glad, geheel en al nie.*

Die toesighouer is bewus van die feit dat Marie opleiding by Optima Kollege ondergaan het. Wat die volledige inhoud van die opleiding was, is egter nie bekend nie. Opsommend word Marie soos

University of Pretoria etd – Jansen van Rensburg M E 2006

volg deur haar toesighouer ervaar: *Sy is 'n pragtige persoon, baie goed aangepas, baie selfstandig. Sy doen dinge op haar eie. Ek sien haar gereeld. Sy bly op haar eie in 'n woonstelletjie en sy gaan gereeld op haar eie allenig na die winkels toe en so aan. Sy is vir ons almal 'n inspirasie op die einde van die dag.*

4.3.3.3 Onderhoud met haar kollega

Volgens Marie se kollega werk hulle baie goed saam met haar. Aangesien hulle feitlik altyd vol bespreek is, is kuierkanse beperk tot 'n kansellasie van 'n afspraak. Rustye kom ook nie ooreen nie. Hy is bewus van die feit dat Marie opleiding by Optima Kollege ondergaan het, maar dra nie kennis van die inhoud daarvan nie.

4.3.3.4 Evaluerende gevolgtrekking

Vanuit die drie onderhoude blyk dit dat Marie haar gesiggestremdheid aanvaar het en goed binne die gemeenskap funksioneer. Marie woon in haar eie woonstel en stap werk toe. Marie se aanpassing by die werk word as positief deur haarself, haar toesighouer en haar kollega ervaar. Sy beklee nie 'n regstellende pos nie. Sy maak van enkele hulpmiddels gebruik, soos 'n bril en 'n vergrootglas. Die toesighouer en die kollega dra kennis van Optima Kollege, maar gedetailleerde inligting ontbreek.

4.3.4 Gevallestudie – respondent 3

4.3.4.1 Onderhoud met persoon met gesiggestremdheid

- Biografiese inligting

Dries is 'n blanke Afrikaanssprekende man, 40 jaar oud en getroud. Hy slaag in matriek (N3) aan 'n Hoër Tegniese Skool, waarna hy NTS 3 as elektrisiën aan 'n Tegniese Kollege behaal. Dries is getroud en die vader van twee kinders.

Nadat Dries skool verlaat het, gaan hy weermag toe. Daarna kwalifiseer hy as elektrisiën en werk ongeveer 20 jaar lank by verskeie firmas, onder andere ook vir homself. Op die ouderdom van 37 het Dries 'n breinoperasie ondergaan, waarna hy sy sig verloor het. *Ek het 'n gewas laat afhaal van my brein af en toe't die dokter nie dreinering ingesit nie. Drie dae na my operasie was ek by die huis gewees, volle sig, in al twee oë. En ek was 'n halfuur by die huis, toe wil my kop ontplof as gevolg van vog wat opbou in my brein. Ek's teruggejaag hospitaal toe, dreinering is ingesit en die senuwees is beskadig van my oë.* Gedurende die tyd dat Dries die breinoperasie ondergaan het, beklee hy die pos van Senior Elektrisiën. Aanvanklik is hy herontplooi in die departement waar hy werksaam was, totdat hy medies ongeskik verklaar kon word. *Hulle het my in 'n kantoor gedruk, waar ek amper... los joppetjies maar gedoen het om my net besig te hou... so lank as wat dit hulle gevat het om my te board.* Ná die diagnose was Dries ongeveer drie jaar lank werkloos, waartydens hy opleiding by Optima Kollege ondergaan het. Hy werk tans ongeveer vier weke lank by die huidige firma.

- Oorsaak van sy gesiggestremdheid en sy belewenis daarvan

Dries het 'n breinoperasie ondergaan vir die verwydering van 'n gewas. Dreinering het nie plaasgevind nie en senuwees is onherstelbaar beskadig. Dries het tans ongeveer 20% sig in die een oog. Met die ander oog kan hy slegs baie nabye beweging waarneem. *Soos ek sê, ek is nie 100% blind*

nie, maar ek gaan deur as 'n blinde.

Ná afloop van die operasie en die diagnose was Dries baie negatief teenoor die lewe, veral teenoor die mediese dokter wat die operasie uitgevoer het. *Want ek vat, dis sy skuld dat ek vandag swaksiende is.* Die negatiewe veralgemenings binne die gemeenskap bemoeilik verder die aanpassings wat deur Dries en sy gesinslede gedoen moes word.

- Inskakeling by Optima Kollege

Dries het by vriende van Optima Kollege verneem. Binne 'n jaar nadat Dries die aansoekvorms voltooi het, het hy sy eerste kursus bygewoon. Hy het die rekenaar- en telefoniekursusse voltooi. *Ek is baie positief oor Optima. As hulle enige iets slegs wil sê oor Optima, moet hulle na my toe kom. Ek sal hulle baie vinnig reghelp.* Dries praat met die grootste respek van al die instrukteurs by Optima Kollege. Verder is hy baie uitgesproke oor die positiewe rol wat Optima Kollege in sy aanpassing binne die gemeenskap gespeel het. Hy vertel entoesiasties hoe die hulpmiddels waarvan hy by Optima Kollege geleer het, hom in staat stel om beter binne die gemeenskap te funksioneer. *Hulle het vir jou mobiliteit gegee. Hulle het vir jou onafhanklik gemaak.*

- Werk en werkplek

Dries was ongeveer 20 jaar lank by verskeie firmas werksaam, onder andere het hy op 'n stadium ook sy eie firma gehad. By die laaste firma het hy die betrekking van Senior Elektrisiën beklee. Dit was dus vir hom 'n groot teleurstelling toe hy medies ongeskik vir werk verklaar is. *Ek was natuurlik ook vir drie jaar sonder werk, nadat ek my sig verloor het, maar in daardie tyd was ek by Optima vir opleiding.*

Dries praat met groot lof van die firma wat bereid was om vir 'n persoon met gestremdheid 'n pos te kon skep. *En daarvoor sal ek Firma X baie lank dankbaar wees.* Hy noem dit dat hy sy CV orals ingegee het. *Die meeste van die mense laat weet jou nie eers ons het nie vir jou 'n pos nie. Hulle kyk hom so – o, hy's gesig-gestremd, File 13.* Dit het sy menswees afgebreek.

Dries vertel entoesiasties hoe sy aansoek en aanstelling verloop het. Aanvanklik het Dries slegs vier dae per week gewerk. Op sy versoek werk hy tans elke dag, soms by die ontvangs en vooraf-verpakking van produkte van die firma, waarvoor hy aanvanklik aangestel is. Ander tye help hy met die verkoop van die produkte. *Omdat ek die elektrisiënagtergrond het, kan ek baie mense help.* Dries is tans tydelik aangestel. *Sodra daar 'n permanente pos oopgaan, sal ek in hom aangestel word.* Geen probleme word met toesighouers of kollegas ondervind nie.

- Psigososiale aspekte

Dries doen graag inkopies saam met sy vrou. Wanneer hulle in 'n winkelsentrum is, loop sy vrou aan sy linkerkant, aangesien dit sy siende kant is. Hy loop met sy hand op haar skouer. Sy sal dan aan hom noem dat daar 'n trappie is. *Ek worrie nie op of af nie – dan weet ek ek moet oppas.* Geen omstander sal regtig kan agterkom dat Dries gesiggestremd is nie, tensy die persoon baie naby aan hom verbyloop. Hy het selfs een dag vanaf die middestad van Pretoria na sy woongebied geloop, sonder dat iemand agtergekom het dat hy gesiggestremd is.

In Pretoria kan persone met gestremdhede 'n jaarkaartjie vir busritte teen R74 koop. *Baie dankie aan*

Pretoria Stadsraad. Ons blindes betaal nie op die Pretoria busse nie. Jy kry die jaarkaartjie, jy klim enige plek in Pretoria, soveel kere soos jy wil per dag, op daai bus en ry. Dit dra beslis by tot die mobiliteit van persone met gesiggestremdheid.

Mense veralgemeen maklik. *Hulle sê nie daai persoon het dit gedoen nie, hulle sê die blindes het dit gedoen, of die blinde het dit gedoen. Pasop, daai ... Die blindes het dit gedoen, maar dis 'n persoon wat dit gedoen het, dis nie ek nie. Dis nie daai ander blinde nie, dis daai persoon wat dit gedoen het*. Verder beleef Dries dat persone met gesiggestremdheid se individualiteit en uniekheid misken word.

4.3.4.2 Onderhoud met sy toesighouer

Volgens Dries se toesighouer was hy aanvanklik aangestel om in die afdeling vir ontvangs en voorafverpakking van die produkte te help. Hy is egter beïndruk met Dries se werkverrigting, beide by die verpakking sowel as op die vloer, waar hy soms met verkope help. *He is very enthusiastic. He knows what life, in this case work means to him. He is very helpful and if he doesn't know where something is, he will ask for assistance.* Die toesighouer is bewus van die feit dat Dries opleiding by Optima Kollege ondergaan het. *Ek het hom nie geken voordat hy vir die kursus gegaan het nie, so ek kan nie regtig sê nie. Maar Dries is al meer openlik, meer gelukkig.* Die positiewe belewenis wat die toesighouer ten opsigte van Dries se werkverrigting en aanpassing ervaar, dra beslis daartoe by dat hulle as werkgewer in die toekoms weer daaraan oorweging sal skenk om persone met gesiggestremdheid in diens te neem.

4.3.4.3 Onderhoud met sy kollega

Aangesien Dries slegs ongeveer vier weke by die huidige firma werksaam is, is nie baie inligting oor hom aan die kollega bekend nie. Die werkdrukte wat deur die firma gehanteer word, veroorsaak ook dat daar nie regtig kuiertyd is nie. Die betrokke kollega het Dries leer ken as 'n stil en teruggetrokke persoon, met 'n aangename persoonlikheid. Goeie menseverhoudings word deur Dries teenoor kliënte, kollegas en senior personeel gehandhaaf. *Ek en oom Dries kom goed oor die weg. Hy het 'n verskriklike direkte, goeie persoonlikheid.* Dries ry saam met een van die senior personeellede werk toe. Alhoewel Dries vir die kollega vertel het dat hy opleiding by Optima Kollege ondergaan het, dra die kollega nie kennis van die inhoud daarvan of hoe dit hom in staat gestel het om binne die gemeenskap of 'n werksituasie te funksioneer nie.

4.3.4.4 Evaluerende gevolgtrekking

Vanuit die drie onderhoude blyk dit dat Dries sy gesiggestremdheid aanvaar en goed binne die gemeenskap funksioneer. Dries woon by sy gesin en ry saam met sy toesighouer werk toe. Enkele aanpassings moes deur die werkgewer gedoen word ten einde Dries in staat te stel om die werk na die beste van sy vermoë te verrig. Dries se aanpassing by die werk word as positief deur homself, sy toesighouer en sy kollega ervaar.

4.3.5 Gevallestudie – respondent 4

4.3.5.1 Onderhoud met persoon met gesiggestremdheid

- Biografiese inligting

Liza is 'n blanke Afrikaanssprekende vrou, geskei en die moeder van 'n sestienjarige seun. Sy

slaag in matriek aan 'n gewone hoërskool. Liza is geskei van die vader van haar seun, maar skryf dit nie aan haar gesiggestremdheid toe nie. Ander faktore het 'n rol gespeel. Liza voltooi N4 in Kantoorpraktyk te Worcester, terwyl sy later in haar lewe die A+ en M+ aan die *Hatfield Business College* behaal. Liza werk onder andere by stadsbeplanners, Santambank en vir 'n eiendomsagentskap. Sy werk nou bykans 18 maande lank vir die huidige firma, waarvan sy die eerste 13 maande in 'n ander tak was en die afgelope vyf maande as agent in die inbelsentrum van die huidige kantoor.

- Oorsaak van haar gesiggestremdheid en haar belewenis daarvan

Liza is ongeveer 15 jaar gelede met genetiese spierdistrofie gediagnoseer, wat onder andere haar gesiggestremdheid tot gevolg gehad het. Volgens die medici het die agteruitgang van haar sig gestabiliseer. *Hulle meen dis nou finaal op sy ergste, nou gaan net normale veroudering intree.* Sy beleef dit dat haar sig die afgelope jaar verder agteruitgegaan het. Die moontlikheid bestaan steeds dat haar broers of selfs haar seun met spierdistrofie gediagnoseer kan word. Hierdie moontlikheid het gelei tot haar besluit om nie verder kinders te hê nie. *So ek, dis daarna, toe ek weer 'n kind wou gehad het, het ek dit verhoed. Want dis okey vir jouself, jy kan cope daarmee, maar jy wil dit nie vir jou kinders hê nie.*

Volgens Liza het haar ouers aanvanklik die diagnose moeiliker as sy gehanteer. Liza is nie negatief oor die diagnose nie, aangesien dit tog deure vir haar oopgemaak het. Sy was 'n tuisteskepper gedurende die tyd van die diagnose. Sy moes 'n totale beroepsverandering ondergaan.

- Inskakeling by Optima Kollege

Waar het ek van Optima gehoor? Ek dink ek het in die telefoonboek vir die Instituut vir Blindes gesoek of iets. Want ek was moedeloos. Toe gaan sien ek Annetjie. Die betrokke werknemer by Optima Kollege het al die moontlike opsies aan Liza verduidelik, waarna sy besluit het om aanvanklik eers Worcester toe te gaan waar sy sekere kursusse voltooi het. Sy is vol lof vir die opleiding wat sy by Optima Kollege ontvang het. *Ek dink regtig nie hulle hoef terug te staan vir enige ander opleidingsinstansie nie, hoor*.

- Werk en werkplek

Liza het haar beroepsloopbaan begin by Openbare Werke: Grondsake. Daarna het sy eers by Santambank gewerk en toe by Stadsbeplanners. Aangesien haar sig agteruitgegaan het, kon sy nie langer die spesifieke werk doen nie. *So ek moes heeltemal 'n career change doen.* 'n Ruk lank was sy ook eiendomsagent, huisvrou, het spyseniering gedoen en tafeldoeke vir haar broer se besigheid gewas.

Liza het die Telefoniekursus asook N4 in Kantoorpraktyk te Worcester voltooi. By Optima Kollege het sy die Inbelsentrumkursus gedoen, waarna sy 'n betrekking in die Inbelsentrum by die huidige firma aangebied is. Sy moes na 'n ander stad verhuis, waar sy ongeveer 'n jaar werksaam was. Hierdie verskuiwing was vir haar baie moeilik, want *... my hele lewe was hier.* Sy het van 'n pos in Pretoria verneem en aansoek gedoen. *Ek het agterna gehoor die onderhoud waarvoor ek gekom het, was nie vir 'n equity aanstelling nie. Toe was die pos klaar weg. Dit was 'n normale aanstelling en ek het op grond van competency gekry, nie die feit dat ek visueel gestremd is nie. So, dit laat jou goed voel.* Sy beplan om verder te studeer, hetsy in rekenaarprogrammering of in projekbestuur.

Die aanpassing in die huidige betrekking het nie sonder probleme verloop nie. *En ek het begin gefrustreerd raak en gesit en moan by een van my kollegas, tot hy naderhand opgestaan het van sy rekenaar af en by my rekenaar kom sit het waar Zoom Text is, waar ek kan sien wat hy doen. Hy het dit op homself gevat om my op te lei toe. As dit nie daarvoor was nie, het ek seker nou nog gesit en luister*. Hierdie optrede van die kollega het daartoe gelei dat sy ervaar het dat sy 'n bydrae in die kantoor kon lewer.

Vir Liza is dit van die uiterste belang om 'n sukses van haar huidige aanstelling te maak. Toe sy destyds Durban toe is, het sy aan haarself die doelwit gestel om binne 'n jaar terug te wees in Pretoria. Nou het sy weer aan haarself 'n doelwit gestel: *Ek is van plan om die beste agent in daai Call Centre te wees oor ses maande, so hulle's in vir 'n surprise.* Hierdie doelwit is nie net vir haarself nie, maar vir alle persone met gesiggestremdheid. *So, as ek dit nie nou maak nie, wat's die kans dat hul iemand weer daar gaan aanstel wat visueel gestremd is? Dan gaan hulle mos net sê dit het nie gewerk nie. So ek moet eenvoudig, of ek nou wil of nie... As ek nie help om die deure oop te maak vir hierdie mense nie, kan ek die een wees wat môre sonder werk sit.* Liza word baie goed deur haar kollegas en toesighouer aanvaar. Liza is egter van mening dat werkgewers nie weet hoe om persone met gesiggestremdheid binne die werkplek te hanteer nie.

- Psigososiale aspekte

Liza ervaar haar huidige situasie van gesiggestremdheid as tussen die boom en die bas. *Ek meen ek is tussen die twee wêrelde, so ek dink party dae maak dit dit makliker, party dae maak dit dit moeiliker.* 'n Buitestaander sal nie kan sien dat Liza gesiggestremd is nie. Dit veroorsaak dat mense dikwels *aanvallend raak want hulle dink jy... jy gee voor, jy is nie regtig gesiggestremd nie. Dan... Of partykeer verwag mense dinge van jou, wat jy nie kan doen nie en jy wil dit ook nie vir hulle sê nie. Jy weet, as hulle nie weet nie van jou probleem nie. So, dit maak dit moeilik. Dit veroorsaak weer nuwe emosies.*

Liza se omstandighede veroorsaak dat sy tans weer 'n gevoel van depressie ervaar. Sy het reeds vroeër professionele hulp daarvoor ontvang. *Met hierdie Wellness-at-work-program wat ons het, kan jy 'n sielkundige gaan sien en ek het twee sessies by die vrou gehad. Toe trek ek hiernatoe. Maar dit was so 'n gesukkel om by haar uit te kom, dit was moeilik.* Indien sy 'n professionele persoon wil gaan raadpleeg, word sy weer met haar afhanklikheid gekonfronteer. Professionele persone is weinig na-ure beskikbaar vir konsultasie en verder is dit nie altyd moontlik om tyd by die werk af te kry nie. *Mens moet maar net cope...*

Liza huldig die mening dat 'n databasis van hulpbronne beskikbaar moet wees waar werkgewers inligting kan verkry oor praktiese aspekte ten opsigte van persone met gesiggestremdheid, waar persone met gesiggestremdheid verwys kan word vir verdere hulpbronne soos hulpmiddels en die breë gemeenskap inligting kan verkry.

4.3.5.2 Onderhoud met haar toesighouer

Liza hanteer telefoniese navrae van kliënte wat probleme met hul rekenaars en die herstel van wagwoorde ervaar. Sy is baie deeglik in haar dienslewering aan die kliënte. Die probleme wat sy tans ervaar, hang saam met die feit dat sy nog nie al die probleme van die firma se sisteem ken nie. Dit het niks met haar gesiggestremdheid te doen nie. Verder is sy ook baie entoesiasties ten

opsigte van haar werkverrigting. *Attitude and enthusiasm are the most important and she's got both of that.* Volgens Liza se toesighouer vergelyk haar statistiek baie goed met dié van haar kollegas. *If I compare to a normal person, you can actually say that she sometimes does it better.* Liza het versoek om na-ure sowel as gedurende naweke bystandsdiens te lewer. Die toesighouer ken nie werklik Liza se huislike omstandighede nie, maar is bewus van die feit dat sy 'n enkelouer is. Verder is die toesighouer nie bekend met Optima Kollege of die opleiding wat hulle bied nie.

4.3.5.3 Onderhoud met haar kollega

Volgens Liza se kollega beskik sy oor 'n uitgaande persoonlikheid en is baie lief vir haar gesin. Liza handhaaf goeie menseverhoudings. *And she gets along with almost any culture, like the Zulu people, the Afrikaans-speaking, the English-speaking. There is no problem.* Alhoewel daar sagteware op die rekenaars was, moes Liza tot die ontdekking kom dat dit 'n verouderde weergawe was, wat baie probleme veroorsaak het. Die firma het moeite gedoen om die jongste weergawe vir Liza te bekom. Alhoewel Liza aan die kollega vertel het dat sy opleiding in rekenaars en vir die inbelsentrum by Optima Kollege ondergaan het, kan hy egter nie sê hoe sy daarby gebaat het nie.

4.3.5.4 Evaluerende gevolgtrekking

Vanuit die drie onderhoude blyk dit dat Liza haar gesiggestremdheid aanvaar en goed binne die gemeenskap funksioneer. Sy woon saam met haar seun en ry saam met haar vriend werk toe. Liza se aanpassing by die werk word as positief deur haarself, haar toesighouer en haar kollega ervaar. Enkele aanpassings moes deur die werkgewer gedoen word ten einde Liza in staat te stel om die werk na die beste van haar vermoë te verrig. Sy beklee nie 'n regstellende pos nie. Liza maak van enkele hulpmiddels gebruik soos *Zoom Text* en 'n vergrootglas. Die toesighouer en die kollega dra kennis van Optima Kollege, maar gedetailleerde inligting ontbreek.

4.3.6 Gevallestudie – respondent 5

4.3.6.1 Onderhoud met persoon met gesiggestremdheid

- Biografiese inligting

Jannie is 'n blanke Afrikaanssprekende man, 22 jaar oud en ongetroud. Hy het graad 10 (standerd 8) aan die Prinshofskool vir Gesiggestremde Kinders behaal. Hy het skool vanweë konsentrasie-probleme verlaat. Jannie het 'n baie goeie verhouding met sy ouers, veral met sy moeder wat hom ondersteun in alles wat hy doen. Jannie is egter uitgesproke oor die feit dat hy nie van sy ouers afhanklik is of wil wees nie. Gedurende die afgelope paar jaar het sy verhouding met sy broer ook baie verbeter.

- Oorsaak van sy gesiggestremdheid en sy belewenis daarvan

Jannie is blind gebore, waarvan die mediese oorsaak nie vasgestel kon word nie. Deur ketting-gebede van familie en vriende, van Pretoria tot in Kaapstad, het sy sig verbeter totdat hy op die ouderdom van agt maande ongeveer 10 persent sig gehad het. Sy sig het geleidelik met nog vyf persent verbeter, waarna dit gestabiliseer het. Aangesien Jannie met die gesiggestremdheid groot geword het, het hy nie die aanpassingsprobleme wat ander persone het wat eers op 'n latere ouderdom gesiggestremd raak nie. Gedurende sy kinderjare was hy baie skaam oor sy gesig-

gestremdheid, wat tot 'n swak selfbeeld aanleiding gegee het. Depressie het gedurende hierdie tyd na vore gekom, waarvoor hy sielkundige behandeling gekry het.

- Inskakeling by Optima Kollege

Jannie het by Prinshofskool, waar hy 'n leerder was, van Optima Kollege verneem. Hy het self navraag gedoen ten opsigte van die kursusse wat aangebied is. *Ek het self geskakel, maar ek moes obviously my ouers se toestemming kry, want hulle moes die helfte betaal van die navorsingstudies. Maar ek het alles self gedoen*. Volgens Jannie was die inhoud van die kursusse van Optima Kollege baie goed, maar die aanbieders van die kursusse het ook 'n kardinale rol gespeel, soos hy dit stel: *En daar was positiwiteit van die lektor af en die dame was net amazing, die lektor, hoe hulle dit oordra.* Hy erken dat hy nie sou kon aanpas of die druk by die werk kon hanteer, indien hy nie die kursusse by Optima Kollege gedoen het nie.

- Werk en werkplek

Na skoolverlating het Jannie ongeveer ses maande lank by sy vader gewerk. Daarna het hy na Port Elizabeth vertrek, waar hy ongeveer vyf maande lank loodgieterswerk gedoen het. Hy het bedank aangesien hy self vir sy opleiding moes betaal en nie oor die nodige finansies beskik het nie. Hy werk daarna ongeveer twee maande lank as dieselwerktuigkundige, maar om persoonlike redes moes hy bedank en na Pretoria terugkeer, waarna hy met opleiding by Optima Kollege begin het.

Jannie vertel dat hy deur middel van 'n vriend van die pos as skakelbordbeampte by die betrokke firma verneem het, waarna hy aansoek gedoen en die aanstelling gekry het, 'n pos wat hy drie jaar lank beklee het. Die firma het sy potensiaal raakgesien en hom bevorder tot verkoopskoördineerder, 'n betrekking wat hy nou twee jaar lank beklee. Uit sy nieverbale reaksie is dit duidelik dat hy die bevordering positief beleef. Jannie het indiensopleiding ondergaan vir sy huidige betrekking wat nie 'n regstellende pos is nie. Sy werk is altyd op datum. *Ek gee baie om vir my werk en ek pas dit op soos goud. Al sit ek nog vir die volgende vyf jaar in my posisie, ek gee nie om nie.*

Jannie beskou sy direkteur as iemand wat baie goed vir hom is. *Ek sukkel nie met my werksomstandighede nie want ons direkteur is baie goed vir my*. Hy ontvang positiewe terugvoer vir dit wat hy doen. *My bestuurder sê altyd baie dankie as ek iets gedoen het en sy het my gevra om iets te doen. As daar vir ons gevra word vir iets teen 'n sekere datum dit moet klaar wees, sorg ek dat dit klaar is. Dan kry ek erkenning daarvoor*.

- Psigososiale aspekte

Jannie woon alleen in 'n woonstel. *Ek kyk na 'n beter plekkie volgende jaar. Ek gaan nou op verlof in Desember, dan wil ek rondry. Want ek wil nie afvat in die dag vir dit en dan gou af vat om hierso te gaan kyk so 'n plek nie. So ek wag tot ek op verlof is, dan kan ek rondry en kyk*.

4.3.6.2 Onderhoud met sy toesighouer

Volgens Jannie se toesighouer het hy aanvanklik op die skakelbord begin werk. Hy is tans verreweg die gewildste verkoopskoördineerder in die firma. Hy kla nooit en *he always goes the extra mile.* Die betrokke firma skroom nie om uitgawes aan te gaan ten einde Jannie te akkommodeer nie.

Jannie lewer werk van uitstaande gehalte. *He has adapted actually phenomenally. I mean if people met him, they wouldn't even know that he had any type of disability.*

Jannie het reeds verskeie toekennings gewen. Hy is genomineer vir die nasionale verkoopskoördineerder van die jaar *which is a national award and Jannie is definitely a candidate that is very strong in this position.* Sy gesiggestremdheid word in geen situasie as verskoning aangewend nie. Uitstekende menseverhoudings word ten alle tye teenoor toesighouers, kollegas en kliënte gehandhaaf. *I knew he went to college and navorsingstudied but he never told me what it entailed.* Kommentaar kon dus nie gelewer word ten opsigte van die effek van die opleiding by Optima Kollege nie. Die betrokke toesighouer is bewus van die feit dat Jannie alleen in 'n woonstel bly, maar dra nie kennis van sy privaatlewe nie.

4.3.6.3 Onderhoud met sy kollega

Volgens die betrokke kollega kom almal in die kantoor agter wanneer Jannie die dag nie by die werk is nie. *As hy nou soos vandag nie hier is nie, wil almal net weet waar is Jannie. So, hulle kom agter as hy nie hier is nie.* Hy was die betrokke dag by sy ouerhuis, nadat hy die vorige dag saam met sy vriende gaan motorfiets ry het en beseer is.

Volgens die betrokke kollega maak Jannie gebruik van 'n vergrootglas, sowel as 'n groter lettergrootte op die rekenaarskerm. Humor speel 'n positiewe rol in sy lewe. Jannie se gesiggestremdheid word nooit as verskoning in sy werk gebruik nie. Die betrokke kollega is bewus van die feit dat Jannie opleiding by Optima Kollege ondergaan het. *Hy sal net noem, ek het nie soos jy geswot nie – myne was 'n bietjie anderste. En dan sal hy ietsie noem, maar hy maak asof dit normaal is.*

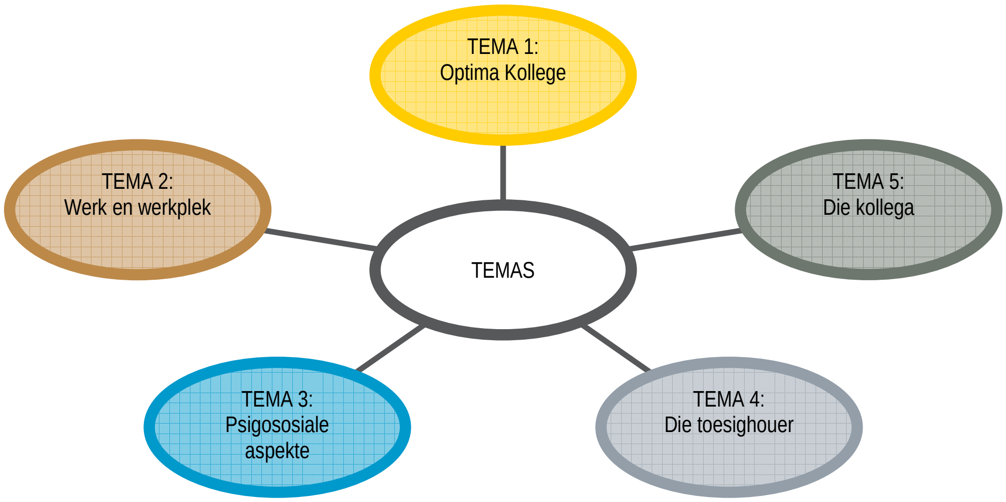
4.3.6.4 Evaluerende gevolgtrekking

Vanuit die drie onderhoude blyk dit dat Jannie sy gesiggestremdheid aanvaar en goed binne die gemeenskap funksioneer. Jannie woon alleen en ry self werk toe. Jannie se aanpassing by die werk word as positief deur homself, sy toesighouer en sy kollega ervaar. Enkele aanpassings moes deur die werkgewer gedoen word ten einde Jannie in staat te stel om die werk na die beste van sy vermoë te verrig. Hy beklee nie 'n regstellende pos nie. Jannie maak van enkele hulpmiddels gebruik, soos 'n groter rekenaarskerm, bril, vergrootglas en bestuursbril. Die toesighouer en kollega dra kennis van Optima Kollege, maar gedetailleerde inligting ontbreek.

4.3.7 Temas en subtemas

Onderhoude is aan die hand van die semigestruktureerde onderhoudskedules gevoer. Hierdie onderhoude is op band opgeneem en getranskribeer. Vyf hooftemas het uit die response van hierdie onderhoude na vore gekom. Verskeie subtemas vorm 'n integrale deel van hierdie hooftemas. Hierdie temas word skematies in Figuur 4.1 voorgestel:

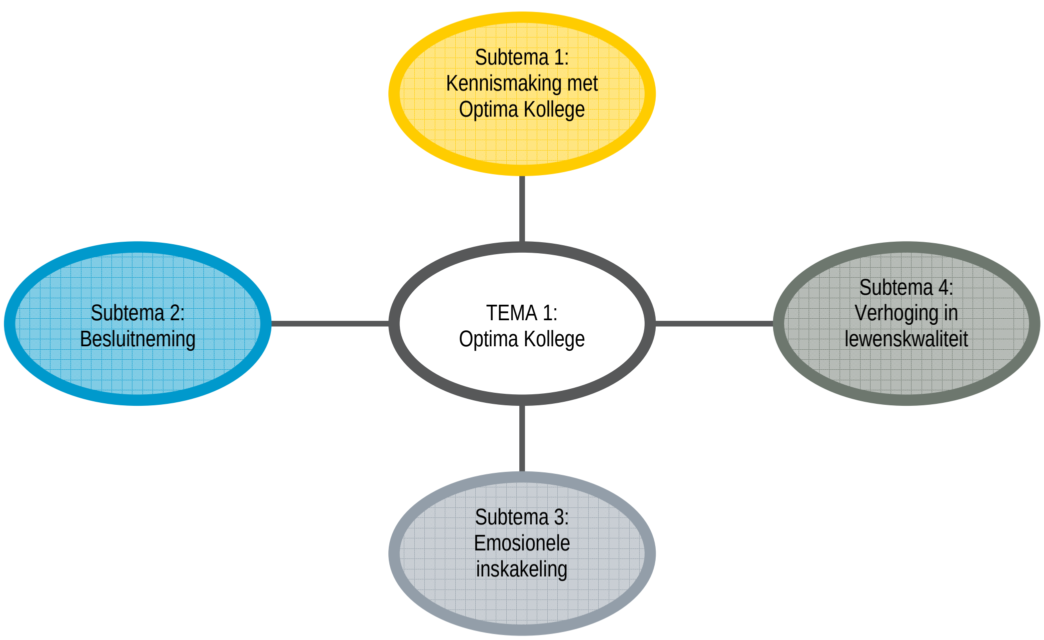
Figuur 4.1: Temas



4.3.7.1 Tema 1: Optima Kollege

Hierdie tema en sy subtemas handel oor die inskakeling by Optima Kollege en die kursusse deur die respondente voltooi. Hierdie tema en subtemas word skematies in Figuur 4.2 voorgestel:

Figuur 4.2: Tema 1 en subtemas



- Subtema 1: Kennismaking met Optima Kollege

Die respondente het by uiteenlopende bronne van Optima Kollege verneem.

> *My ouers het al die dinge gereël... Daar is net vir my gesê jy gaan na die Kollege toe. – Corrie* (Afhanklik van ander se inisiatief)

> *Hulle het uitgevind – vriende van my in die stad het uitgevind van Optima, van die TV-readers en ons het soontoe gegaan. – Dries* (Afhanklik van ander se inisiatief)

Ek het dit by die Ooginstituut, by dr. Koos Roelofse... Daar's 'n vrou wat aan die Lion's Club behoort. Sy het ons dié nommer gegee. En ok 'n vriend van ons – sy werk ook by Netcare of iets in Pretoria. Sy het vir ons verwys na hulle toe. – Marie (Afhanklik van ander se inisiatief)

Waar het ek van Optima gehoor? Ek dink ek het in die telefoonboek vir die Instituut vir Blindes gesoek of iets. – Liza (Eie inisiatief)

Ek het by een van ons onderwysers (van Prinshofskool) gehoor daarvan. – Jannie (Afhanklik van ander se inisiatief)

Die subtemas wat hier na vore kom, is die afhanklikheid van ander se inisiatief. Verder blyk dit dat slegs een respondent eie insiatief gebruik het om inligting ten opsigte van Optima Kollege te bekom.

- Subtema 2: Besluitneming

By vier van die vyf respondente was die keuse vir inskakeling by Optima Kollege deur die respondent self gedoen, soms in samewerking met ander persone.

Ek weet, my sussie en ek. Want ons het saam besluit. – Marie (Gesamentlike besluitneming)

Toe sê ek, maar dan moet ék hiernatoe kom. – Dries (Eie besluitneming)

En toe gaan sien ek Annetjie (by Optima Kollege). – Liza (Eie besluitneming)

Toe het ek hulle (Optima Kollege) gebel en was ek op 'n waglys gesit. – Jannie (Eie besluitneming)

Corrie se ouers het egter haar opname gereël en haar slegs in kennis gestel, wat nie positief deur haar beleef is nie.

My ouers het al die dinge gereël. So, ek was nooit rerig heeltemal ten volle bewus van... presies wat aangaan nie. – Corrie (Ander se besluitneming)

Eie besluitneming ten opsigte van inskakeling by die opleiding van Optima Kollege het 'n groter rol gespeel as gesamentlike of ander se besluitneming.

- Subtema 3: Emosionele inskakeling

Inskakeling by Optima Kollege is aanvanklik met uiteenlopende emosionele belewenisse deur die respondente ervaar.

Ek het baie sleg ingeskakel... – Corrie (Negatiewe belewenis)

Ek het dit eintlik baie geniet... – Marie (Positiewe belewenis)

Baie positief. Ek is baie positief oor Optima. As hulle enige iets sleg wil sê oor Optima, moet hulle na my toe kom. Ek sal hulle baie vinnig reghelp. – Dries (Positiewe belewenis)

Nerve-recking. – Jannie

> *Dit was baie baie erg, want ek is baie na aan my ouers, veral my ma. – Jannie*
> *Dit was bietjie erg want ek was in die koshuis by Optima, so dit was ook meer selfstandig vir my. – Jannie*
> (Stresvolle belewenis, afhanklikheid van ouers)

By terugskoue is al die respondente oortuig dat die positiewe inskakeling by Optima Kollege 'n besliste rol in hul positiewe inskakeling binne die werkplek en gemeenskap gespeel het.

- Subtema 4: Verhoging in lewenskwaliteit

Die doel van rehabilitasiedienste word soos volg in *A National Health Plan for South Africa* (1994:52) gestel: *to improve the quality of life of all people, according to international standards, to allow for their total integration into society in a dignified and productive manner, as near as possible to their communities*. Die opleiding van Optima Kollege voldoen aan hierdie vereiste.

Wanneer die kurrikulum van Optima Kollege met dié van *The National Council for the Blind of Ireland* (2005:1) vergelyk word, is dit duidelik dat dit baie goed met vaardigheids- en opleidingsprogramme in ontwikkelde lande ooreenstem. Vier van die vyf persone met gesiggestremdheid was baie positief ten opsigte van die inhoud van die opleiding by Optima Kollege. Marie was nie noodwendig negatief nie, aangesien sy reeds positief teenoor die opleiding was voordat sy begin het. Daarom kon sy ervaar dat sy nie veel by Optima Kollege geleer het nie.

> *Ek moet sê, wat dit betref het Optima baie gedoen. – Corrie* (Dankbaarheid)

> *... maar Optima het vir jou alles gegee. – Dries* (Dankbaarheid)

> *Ek dink regtig nie hulle hoef terug te staan vir enige ander opleidingsinstansie nie, hoor. – Liza* (Erkentlikheid)

> *En ek dink dit is 'n briljante kursus wat Optima aanbied. Alle lof aan hulle vir die kursus. – Jannie* (Erkentlikheid en dankbaarheid)

Mattmüller (1978:64) huldig die mening dat die individuele behoeftes van persone met gesiggestremdheid egter in rehabilitasie opgevolg moet word. Die bywoning van die kursusse deur die respondente by Optima Kollege het gewissel van een tot sewe kursusse, oor 'n tydperk van meer as 12 jaar. In aansluiting by bogenoemde aanbeveling ten opsigte van individuele behoeftes, het persone met gesiggestremdheid geselekteerde opleiding bygewoon.

> *Ek het die gewone Mobiliteit gedoen, Braille en Rehabilitasie in daai tyd, en toe't ek Telefonie gedoen. En dan het ek ook al die Rekenaarkursusse verlede jaar gedoen. – Corrie* (Tevredenheid, onafhanklikheid, dankbaarheid, erkenning)

> *Net daai mobiliteitskursus. – Marie*
> *Ek het probeer. Hulle kon nie my braille leer nie. Dit wou net nie ingaan nie. – Marie*
> *Maar toe sê ek vir hulle hulle moet my naam opsit vir die computor kursus, en toe gaan ek mos vir hierdie terapie. Hulle bel my so... Hulle het my omtrent drie keer gebel, toe sê ek vir hulle hulle moet my naam maar onder sit... – Marie* (Onafhanklikheid, objektiwiteit, erkenning, dankbaarheid)

University of Pretoria etd – Jansen van Rensburg M E 2006

> *Ek het die computer kursus gedoen by Optima. – Dries*
> *En dan het ek die Telefoniekursus gedoen. Skakelbordoperateur. – Dries*
> *Ek was besig met die Call Centre-kursus, toe kry ek die werk hier by Firma X. – Dries* (Selftevredenheid, onafhanklikheid, bekwaamheid)

> *Die Call Centre Learnership waarop ek was, ek beveel dit vir almal aan, hoor. Ek het my basiese rekenaar opleiding mos nou in Worcester gekry, die Telefoniekursus wat ek gedoen het in Worcester en die Call Centrekursus wat ek gedoen het by Optima. – Liza* (Selftevredenheid, dankbaarheid)

> *Wel ek moet sê, as ek nie die computer-kursus gedoen het wat ek gedoen het by Optima nie, sou ek definitief nie kon aanpas by die werk nie, want ek kon dan nie getik het nie. Ek het 'n tikkursus ook gehad by Optima. So, ek dink as dit nie vir dit was nie, sou ek glad nie kon gecope het nie. – Jannie* (Objektitwiteit, bemagtiging)

Navorsing (De l'Aune *et al.,* 1999:281) bewys dat rehabilitasie persone met gesiggestremdheid in staat stel om selfvertroue te ontwikkel ten einde hulself aan nuwe areas bloot te stel. Voor rehabilitasie het 44% van die respondente vertel dat hulle weekliks tydskrifte, koerante of boeke lees. Na die rehabilitasie het dit tot 72,2% verhoog.

Die opleiding wat Optima Kollege bied, verhoog die selfvertroue en selfbeeld van die kursusgangers en dus ook hul lewenskwaliteit. Dit word bevestig uit die belewenisse van tevredenheid, onafhanklikheid, dankbaarheid, erkenning, bekwaamheid en bemagtiging wat deur die persone met gesiggestremdheid ervaar is.

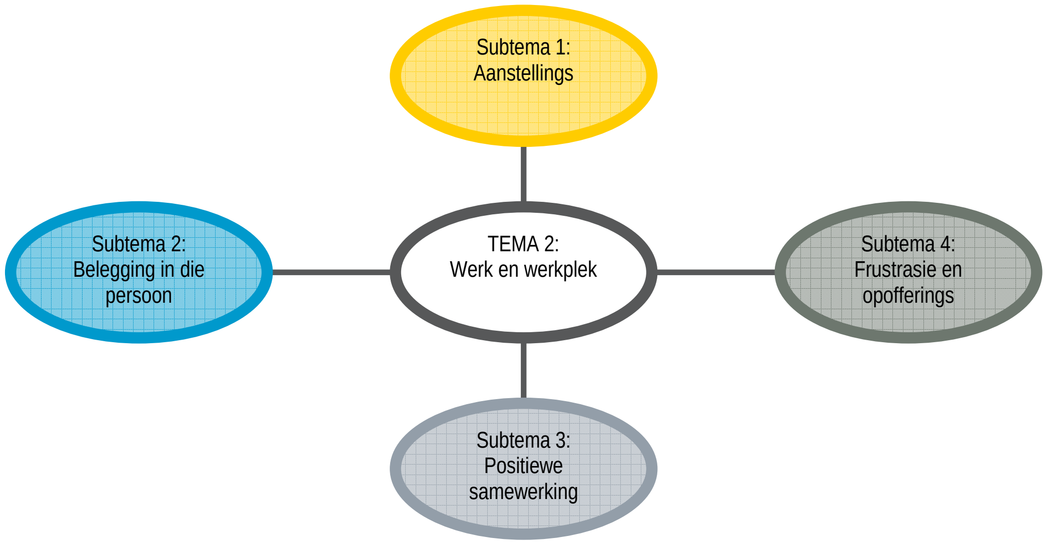
Samevattend kan daar gesê word dat alhoewel insiatief ten einde inligting rakende Optima Kollege te bekom, nie noodwendig by die persone met gesiggestremdheid berus het nie, besluitneming ten opsigte van inskakeling hoofsaaklik deur hulle geneem is. Selfbeeldverhoging het na aanleiding van die opleiding plaasgevind, wat optimale inskakeling in die werkplek sowel as in die gemeenskap verseker.

4.3.7.2 Tema 2: Werk en werkplek

Hierdie tema handel oor die werk en die werkplek, soos vanuit die oogpunt van die persone met gesiggestremdheid gesien. Hierdie tema en subtemas word skematies in Figuur 4.3 voorgestel:

University of Pretoria etd – Jansen van Rensburg M E 2006

Figuur 4.3: Tema 2 en subtemas



- Subtema 1: Aanstellings

Nie een van die persone met gesiggestremdheid kon ná die diagnose van gesiggestremdheid in hulle betrekkings aanbly nie. Die Gewysigde Wet op Arbeidsverhoudings (Wet 42 van 1996) bepaal dat die werkgewer alles binne sy vermoë moet doen ten einde die werknemer in diens te hou, voordat ontslag mag realiseer. In teenstelling met wat deur hierdie Wet bepaal word, is twee van die respondente medies ongeskik vir werk verklaar en moes hulle hul betrekkings ontruim. Hierdie optrede stem ooreen met die bevinding van Esterhuizen & Van der Burgh (1982:8) dat 85% van hul respondente van betrekking moes verwissel as gevolg van hul blindheid.

> *Ja, ons is "retrench" as gevolg van ons gestremdheid. Hulle het nie kans gesien om ons langer in diens te neem nie. – Corrie* (Diskriminasie)

> *Hulle het my in 'n kantoor gedruk, waar ek amper... los joppietjies maar gedoen het om my net besig te hou... so lank as wat dit hulle gevat het om my te "board". – Dries* (Vernedering)

Jeppsson-Grassman (1989:122) huldig die mening dat die grootte van 'n firma 'n bepalende rol in die behoud van 'n betrekking speel. Diegene wat vir mediumgrootte firmas werksaam was, het in 'n groter mate hul betrekkings behou as diegene wat in ander firmas werksaam was. Die persone met gesiggestremdheid in hierdie navorsingstudie wat hul betrekkings verloor het, was onderskeidelik vir Telkom en 'n stadsraad werksaam.

Slegs Dries is tans in 'n pos vir persone met gestremdheid aangestel, 'n pos wat spesiaal vir hom geskep is, nadat hy die firma om 'n betrekking genader het.

> *Toe sê hy nee hy sal, hy maak vir my 'n pos. Hy skep vir my 'n pos. Hy het nie 'n pos nie, hy skep vir my 'n pos. – Dries* (Tegemoetkomendheid)

Die ander persone met gesiggestremdheid is almal op grond van hul opleiding en bekwaamheid in bestaande betrekkings aangestel.

University of Pretoria etd – Jansen van Rensburg M E 2006

> *Nie noodwendig nie. Hulle het mense met ervaring gesoek en ek was ongelukkig die enigste een wat dit gehad het. – Corrie* (Onsekerheid, lae selfbeeld)

> *Ek het agterna gehoor die onderhoud waarvoor ek gekom het, was nie vir 'n "equity" aanstelling nie. Toe was die pos klaar weg. Dit was 'n normale aanstelling en ek het op grond van "competency" gekry, nie die feit dat ek visueel gestremd is nie. – Liza* (Verhoging van selfbeeld)

> *Ek het eers as ontvangs gewerk by ons vorige kantore en ja, ek het drie jaar daar gewerk, toe word ek bevorder na ons saleskantoor. – Jannie* (Tevredenheid)

Die tydperk van aanstellings van persone met gesiggestremdheid wissel van vier weke tot twee jaar, alhoewel Liza sowel as Jannie reeds langer vir hul huidige firmas werk en bevordering ontvang het. Marie en Dries se aanstellings is steeds tydelik, aangesien daar nog nie permanente poste beskikbaar is nie.

> *Ek is tydelik.. Maar ook tydelik permanent. Sodra daar 'n permanente pos oopgaan, sal ek in hom aangestel word. – Dries* (Hoop)

Slegs Jannie werk tans in 'n beroep wat nie tradisioneel vir 'n persoon met gestremdheid bedoel is nie. Hy werk as verkoopskoördineerder. Wild & Wolffe (1985:75) het in hul navorsing bevind dat 19,7% van hul respondente administratiewe beroepe gekies het. Corrie werk as agent in 'n inbelsentrum en Marie as ontvangsdame, tesame met die hantering van die skakelbord. Volgens navorsing deur Esterhuizen & Van der Burgh (1982:7) werk bykans 'n derde van hul respondente in telefoniese beroepe. Liza werk ook as agent in 'n inbelsentrum waar sy telefoniese navrae hanteer. Dries werk by die ontvangs en voorafverpakking van goedere in 'n ysterware-afdelingswinkel. Volgens Nagaoka *et al.*, (1997:294) word onder andere die beroep van masseur vir meer as 300 jaar lank hoofsaaklik deur die blinde en swaksiende persone beoefen. Marie werk as masseerterapeut. Dit blyk dus dat vier uit die vyf persone met gesiggestremdheid steeds in tradisioneel *blinde* beroepe werksaam is.

Ten spyte van wetgewing vind diskriminasie steeds plaas. Aan die ander kant bestaan die moontlikheid tog dat werkgewers poste vir persone met gestremdheid kan skep, aangesien sommige van die persone met gesiggestremdheid gevra het dat hulle in permanente poste aangestel sal word. Van die ander respondente ervaar wel reeds dat hulle weens hul bekwaamheid en positiewe ingesteldheid aanstellings verkry het.

- Subtema 2: Belegging in die persoon

Van Lierop (2001:11) het ondervind dat werkgewers dikwels huiwerig is om persone met gesiggestremdheid in diens te neem, aangesien hulle probleme voorsien met die aanpassings wat gedoen moet word, sowel as met die verskaffing van tegniese hulpmiddels. Tog is daar in die huidige navorsingstudie juis die teendeel ondervind. In drie van die gevalle is enorme bedrae geld bestee ten einde die persone met gesiggestremdheid in staat te stel om 'n beter kwaliteit diens aan die firma of organisasie te lewer.

Die firma het vir my die sagteware van Zoom Text 8.3 gekoop en ook my rekenaarskerm vergroot. – Corrie (Belegging in werknemer)

'n Baie groot aanpassing. Hulle het plek gemaak vir 'n blinde. En daarvoor sal ek Firma X baie lank dankbaar wees. – Dries (Tegemoetkomendheid)

Toe hulle ons aangestel het, het hulle vir almal als gekoop wat ons gevra het. Maar van daar af, nou, sit ons 'n bietjie vas. Jy weet, daar's nie vordering nou verder nie. Nou's ek op die punt waar ek "stand-by" wil werk, en daarvoor het ek Zoom Text nodig op 'n rekenaar. Ek het gelukkig 'n "laptop" by die huis, wat ek gebring het en daar het my senior my gehelp. Hy het gesorg dat hulle al die sagteware oplaai. – Liza (Tegemoetkomendheid, aanpassing)

Die maatskappy het vir my 'n groter skerm gekoop, computerskerm, hulle het vir my 'n vergrootglas gekoop om deur die "directory", ons boek wat ons hotelle het – informasie, daai tipe van ding te kon lees. Hulle het vir my 'n bestuursbril gekoop, wat hulle nie nodig gehad het om te doen nie. Hulle het dit vir my gekoop, wat R15 000 was. – Jannie (Belegging in werknemer)

Die bereidwilligheid van werkgewers om geld te belê in die verbetering van die werksomstandighede van persone met gesiggestremdheid word met dankbaarheid aangeprys.

- Subtema 3: Positiewe samewerking

'n Gebrek aan kennis dra by tot vooroordele. Esterhuizen & Van der Burgh (1982:8) het bevind dat slegs 5% van die respondente verklaar dat hul nie met hulle werkgewers oor die weg kom nie. Die bevindinge van die huidige navorsingstudie sluit hierby aan, waar al vyf die persone met gesiggestremdheid verklaar het dat daar goeie verhoudings by die werkplek bestaan.

Goed, ja ons kom goed oor die weg. – Marie
Toe't hulle my ingevat en toe dink ek hulle het almal gedink, o hoe gaan sy regkom? Toe wys ek vir hulle. – Marie (Positiwiteit, deursettingsvermoë)

Nee, soos ek sê: ek is baie positief teenoor hulle. Ek het net die dag toe ek na Sampie toe gekom het vir die onderhoud, het ek hier voor ingekom, en 'n kollega, op hierdie stadium 'n kollega, op daardie stadium was sy nou nog net 'n kassiere voor, gevra waar is Sampie se kantoor. Toe sê sy vir my: Da! Toe sê ek vir haar: 'Skuus, ek is gesiggestremd. Ek kan nie sien nie. Toe sê sy: Haai. Toe't sy my gevat na Sampie se kantoor toe. En toe sy terugkom by die "till" waar sy werk, toe sê sy vir die medekassier: Haai, daai meneer kan nie mooi sien nie. Vandag is sy 'n kollega van my. En ons lag nou nog lekker oor die storie wat sy vir my gesê het: Da! – Dries (Positiwiteit, humor, kollegialiteit)

Eerste plek wantrou hulle jou. O.K. Dan, as hulle sien jy wil graag probeer, dan is dit asof hulle half... Jy kry twee – jy kry die wat dink jy het nie 'n reg om dit te doen nie, om te probeer om vooruit te gaan, om te probeer... 'n kenner te wees en te sê maar ek het ook 'n opinie nie; party wil nie hê jy moet 'n opinie hê nie. En dan kry jy die anderkant wat jou respekteer en dit erken en jou dan behandel op hulle gelyke. – Liza (Aanvanklike wantroue, gelyke behandeling deur sommiges)

University of Pretoria etd – Jansen van Rensburg M E 2006

> *So, my kommunikasie met my kollegas is baie goed. Met my bestuurder ook baie goed. Ek sal haar bel as ek nie kan inkom nie, vir haar laat weet as ek persoonlike probleme het, ek sal nie net nie daarvan praat nie, ek is eerlik. Ek het baie goeie kommunikasie met my bestuurder. Ek glo nie daar is 'n probleem daarso nie. – Jannie* (Eerlike en goeie kommunikasie)

De Kock (2002:84) het bevind dat die positiewe reaksie van werkgewers en kollegas hoofsaaklik op twee bene berus: eerstens op hul kennis van persone met gesiggestremdheid en tweedens op die houding van persone met gesiggestremdheid teenoor hul eie gestremdheid. In die huidige navorsingstudie is bevind dat die persone met gesiggestremdheid se verhoudings met hul toesighouers en kollegas verbeter het namate hulle beter leer ken is. Die voordele van die verspreiding van inligting oor gesiggestremdheid kan dus nie oorbeklemtoon word nie.

> *... ek dink nie die mense is baie ingelig nie. – Marie* (Oningeligtheid)

> *En... toe vra hy vir my hoe gaan ek aanpas hier en wat dink ek wat kan ek doen en als. En toe't ek vir hom gesê. Toe sê hy nee hy sal, hy maak vir my 'n pos. – Dries* (Aanvaarbaarheid)

> *... want toe ek hier begin het, het niemand geweet wat om met my te maak nie. – Liza*
> *'n Mens moet 'n plek hê waar jy gemaklik kan vra: maar hoe gaan hierdie blinde persoon met my trappe "cope" by die werk? Gaan hierdie persoon nie val nie? Gaan hierdie persoon nie mors waar hy sit en eet nie. Hulle moet daardie ongemaklike goedjies kan vra, sonder om ongemaklik te kan voel, dan gaan daar meer deure oopgaan. – Liza* (Openhartigheid)

Alhoewel die persoon met gesiggestremdheid dikwels vanweë onkunde met wantroue bejeën word, dra positiwiteit, humor en deursettingsvermoë by tot oop kommunikasiekanale en positiewe kollegiale verhoudings.

- Subtema 4: Frustrasie en opofferings

Die persone met gesiggestremdheid ervaar dat hul soms 'n bietjie langer neem om dieselfde werk as hul kollegas uit te voer. Dit skep egter nie vir hulle probleme nie, aangesien die toesighouers en die kollegas dit so aanvaar.

> *Dit vat van my bietjie tyd om voor te berei, dis hoekom ek in die oggende bietjie vroeër kom om reg te wees vir my kliënte. Ek vat bietjie langer as die ander. – Marie* (Bereidheid tot opoffering)

> *Sjoe, ek werk maar bietjie stadiger, ek werk bietjie langer. Ek werk meeste van die tyd na vyf, want my werk is, ons moet 'n sekere hoeveelheid werk doen op 'n dag. So my werk is bietjie stadiger, ek werk maar 'n ekstra uur of twee in. So dis maar al aanpassing wat ek maak. – Jannie* (Bereidheid tot opoffering)

Lettergrootte van dokumente speel by al die respondente 'n rol. *Zoom Text*, 'n sagtewareprogram vergroot die lettergrootte op die rekenaar. Verder word toesighouers en kollegas versoek om groot en duidelik te skryf.

> *Hulle vergeet partykeer, soos dokumente of iets wat vir jou gestuur word en jy gee dit in gewone skrif. Alhoewel, Nadia maak myne nou altyd in grootdruk, maar sulke klein dingetjies wat baie keer... "Just check*

University of Pretoria etd – Jansen van Rensburg M E 2006

> *for me that.." En ja, weet jy, ek kan dit nie sien nie, dit is te klein, of... Hulle is nogal geneig om dit partykeer te vergeet. – Corrie* (Frustrasie)

> *Nie rêrig juis nie, net partykeer as ek, as al die terapeute besig is en daar kom 'n kliënt bo. Die strokie kan ek nou nie self lees nie, maar dan sê ek vir die kliënt, ag asseblief, ek kan nie sien nie, wat se "treatment" gaan jy vat vandag? – Marie* (Frustrasie)

Sagteware, of eerder die gebrek aan goed funksionerende sagteware, veroorsaak dikwels frustrasie by die persone met gesiggestremdheid.

> *Maar al Firma X se rekenaars het nog nie JAWS op nie, so ek kan nog nie tik nie. Maar as hulle rekenaars JAWS op het, kan ek tik en my eie "bar codes" druk wat ek ook op die goed sit. – Dries* (Frustrasie)

> *Sagteware met hul goed wat vir my probleme gee, maak dat ek stadiger werk as die volgende ou. Maar stadig maar seker sorteer dit ook uit. Hierdie nuwe bestuurder wat ek nou het, L doen baie om my te help. Hy gaan uit sy pad uit, waar die vorige ene, dit het op dowe ore geval. Ek moet 'n bietjie harder werk, ek moet 'n bietjie meer insit as die volgende ou. Maar ek dink die probleme wat ek ondervind, is meer uit onkunde op die veld waarin ek is, as my gesiggestremdheid. Die sagtewareprobleme sorteer uit, so op die ou einde sal dit heeltemal reg wees. – Liza* (Opofferings, frustrasie)

> *Die "issues" wat ek hier het, met enkele individue in daai Call Centre, sou ek sê is rassisme, en my persoonlikheid. Dit het niks te doen met my gesiggestremdheid nie. – Liza* (Frustrasie)

Uit die navorsingstudie blyk dit dat toesighouers en kollegas soms vergeet dat die persone met gesiggestremdheid nie dieselfde mate van sig as hulle het nie, vanweë hul normale optrede. Dit word egter nie as negatief deur die persone met gesiggestremdheid ervaar nie, maar eerder as humoristies.

> *Hulle vergeet partykeer, soos dokumente of iets wat vir jou gestuur word en jy gee dit in gewone skrif. Alhoewel Nadia maak myne nou altyd in grootdruk, maar sulke klein dingetjies wat baiekeer... "Just check for me that.." En ja, weet jy, ek kan dit nie sien nie, dit is te klein, of... Hulle is nogal geneig om dit partykeer te vergeet. – Corrie* (Frustrasie)

> *90% van die mense of 100% van die mense hier weet ek is gesiggestremd. Party van hulle vergeet dit so nou en dan. Gister vra ek weer vir iemand: "pine shelving", waar is dit? Dan sê hulle vir my: Daar! – Dries* (Frustrasie)

Opofferings wat deur persone met gesiggestremdheid gedoen moet word, is onder andere die hantering van langer werksure. Frustrasie wat ervaar word, hang dikwels saam met die feit dat die persone met gesiggestremdheid so normaal funksioneer dat hul kollegas vergeet dat hulle nie oor normale sig beskik nie. Kollegas huiwer egter nie om toegewings vir hulle te maak nie.

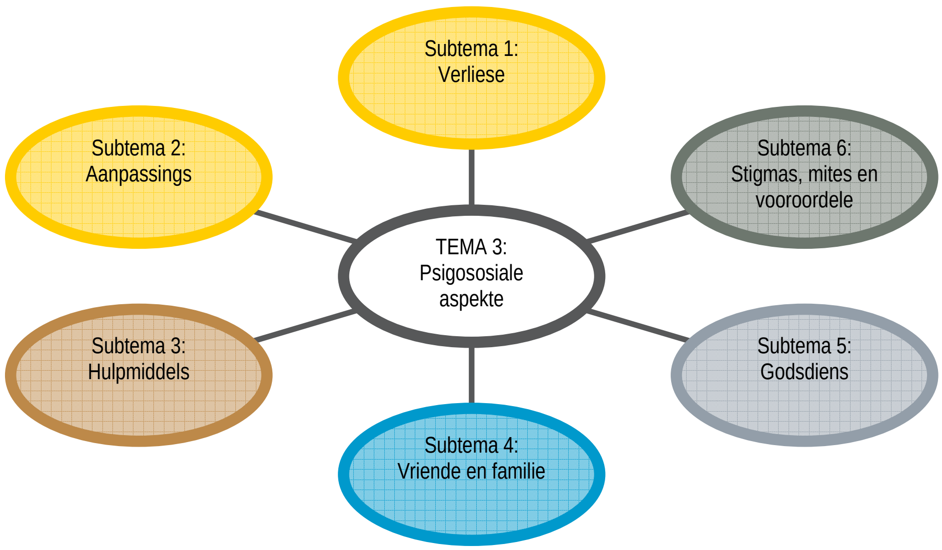
Samevattend kan daar gesê word dat hoop deur al die persone met gesiggestremdheid ervaar word. Verder is hulle dankbaar vir die belegging wat werkgewers in terme van verskaffing van hulpmiddels maak. Oop kommunikasiekanale dra tot positiewe kollegiale verhoudings by. Langer

werksure is 'n opoffering wat deur die persone met gesiggestremdheid gemaak word. Frustrasie word ervaar vanweë kollegas wat soms vergeet dat persone met gesiggestremdheid nie oor normale sigvermoë beskik nie.

4.3.7.3 Tema 3: Psigososiale aspekte

Hierdie tema handel oor die psigososiale aspekte soos deur persone met gesiggestremdheid ervaar. Hierdie tema en subtemas word skematies in Figuur 4.4 voorgestel:

Figuur 4.4: Tema 3 en subtemas



- Subtema 1: Verliese

Die verlies aan sig is nie die enigste verlies wat persone met gesiggestremdheid ervaar nie. Verskeie ander verliese realiseer in die proses, waarvan die verlies aan onafhanklikheid sekerlik die grootste effek op hul lewe het.

Hierdie onafhanklikheid word soos volg deur Maqbool (1988:1) beskryf:

> *(Independence) implies their ability to perform daily chores, indoors and outdoors without the assistance of a sighted person. However, it does not exclude the use of white cane, modified household gadgets, specialised educational equipment, and suitable aids for holding a job. Furthermore it also signifies the power of thinking and acting with freedom, and being economically self-reliant.*

> *So ek probeer so min as moontlik afhanklik van ander wees. – Corrie* (Strewe na onafhanklikheid)

> *Ek moet ander vra om my rond te ry en het dan hierdeur 'n groot deel van my vryheid verloor. – Marie* (Afhanklikheid)

> *Ek kan nie self bestuur nie. Ek moet 'n vergrootglas gebruik en moet 'n kopseerpil drink, want ek kry permanent kopsere. Ek moet mense vra vir hulp oor klein dingetjies. – Liza* (Afhanklikheid)

> *Ek kan hom nie met sy skoolwerk help soos ek moet nie, as hy 'n probleem het nie. Ek moet ander mense vra om dit te doen, want ek kan soveel met 'n vergrootglas na 'n wiskunde handboek sit en kyk. – Liza*

University of Pretoria etd – Jansen van Rensburg M E 2006

> *Jy kan nie jou kind die hulp gee wat jy wil nie. Jy kan nie. Jy móét staat maak op ander mense om jou te help. – Liza*
> *Jy weet, jy raak opstandig. Jy sal klaar kom sonder hulp. Seker nie almal nie, ek weet nie. – Liza*
> *Persoonlik? Ek dink ek ly aan depressie, om eerlik met jou te wees, hoor. Op hierdie stadium. Ek slaap nie, ek moet pille drink om te slaap. – Liza* (Afhanklikheid, magteloosheid, ontoereikendheid, opstandigheid, depressiwiteit)

Jannie ervaar onafhanklikheid nie soos die ander nie, aangesien hy met sy gesiggestremdheid groot geword het, terwyl die ander respondente almal eers in hul volwasse lewe gesiggestremd geraak het.

Dries het tesame met die sigverlies, ook twee van sy ander sintuie verloor.

> *Nee, ek het... Ek moes baie aanpassings maak, want drie van my sintuie is weg. Ek kan nie sien nie, ek kan nie ruik nie, ek kan nie proe nie. As gevolg van die gewas. Hulle het my... Met die gewas uithaal het hulle my reuk heeltemal vernietig omtrent. En ongelukkig omtrent 80% van my smaak is reuk. Wat ek op hierdie stadium proe, is soet, sout. En dan, die enigste koeldrank wat ek kan drink, wat vir my na iets proe, is 'n Coke. Want toe ek in die hospitaal was, het my broer vir my een keer 'n dag 'n blikkie Coke gebring. Dis al koeldrank. Ek het nou vir die dag vir my vrou Cream Soda gekoop – dis soet water met gas in. – Dries* (Veelvoudige verliese)

In die ontploffing het Marie al haar aardse besittings verloor, van meubels tot klere. Sy is egter baie dankbaar vir die feit dat sy lewe.

> *Wat van al my goedjies wat ek versamel het al die jare? Want ek het alles gehad. Dit het alles in die bloute ingeskiet. Ek het nie eers onderklere gehad nie. – Marie*
> *Ja, maar ék lewe. So 'n mens kan darem weer 'n yskas en al daai goeters weer koop. – Marie* (Veelvoudige verliese)

Slegs Corrie woon steeds by haar ouers. Sy is egter van mening dat Optima Kollege se opleiding so goed was, dat sy ewe goed alleen kon gewoon het. Sy ry per bus in stad toe en stap dan enkele blokke na haar werk. Marie stap werk toe, Dries ry saam met sy toesighouer, terwyl Liza se vriend haar by die werk aflaai. Jannie stap, ry fiets of met sy motor. Marie en Jannie bly alleen in hul onderskeie woonstelle, terwyl Dries en Liza by hul gesinne woon.

> *By my ouers. – Corrie* (Afhanklikheid)

> *Ek bly alleen, ja. – Marie* (Onafhanklikheid)

> *My gesin moes aanpas om met my saam te lewe. So dit is 'n baie, baie groot aanpassing. Want ewe skielik is daar 'n blinde in die huis. – Dries* (Aanpassing, afhanklikheid)

> *... omdat my vriend my in die oggende by die werk kom aflaai – want ek moet seweuur begin werk. So ek moet twee busse kry om hier te kom. So ek moet of halfses in die oggende al op die eerste bus klim, al*

> *vroeër as dit, ons ry nou sesuur by die huis. Maar ek sal ten minste so vyfuur by die huis moet ry, loop om genoeg busse te kry om betyds hier te kan wees. So nou kom laai hy my af. – Liza* (Afhanklikheid)

> *Ja, ek bly in my eie plekkie. Dis verskriklik lekker. Ek bly twee blokke onder my werk. So, ek kan loop, ek kan fietsry, dis verskriklik lekker, dis gemaklik. – Jannie* (Onafhanklikheid)

Slegs Marie en Jannie woon onafhanklik in hul onderskeie woonstelle. Die ander persone met gesiggestremdheid is gedeeltelik afhanklik van gesinslede vir verblyf en vervoer.

Veelvoudige verliese word dus deur die persone met gesiggestremdheid ervaar, waarvan die verlies aan onafhanklikheid sekerlik die grootste is.

- Subtema 2: Aanpassings

Aanpassing word in die *Nuwe Woordeboek vir Maatskaplike Werk* (1995:1) gedefinieer as *die Wederkerige proses tussen individu en omgewing om mekaar te akkommodeer om sodoende toereikende passing tussen menslike behoeftes en omgewingshulpbronne te bewerkstellig*. Dit is dus onvermydelik dat die persoon met gesiggestremdheid, sowel as sy gesinslede, aanpassings moet doen.

> *Weet jy, daar is nie regtig aanpassings gemaak nie. Hulle het net 'n groter TV gekry. Wat hulle wel gedoen het, is met goeters skuif. As ek nie kan sien nie, as dit miskien 'n donker vertrek is, dan het hulle vir my gesê... geskuif. Maar hulle nie rerig vreeslik veranderinge aan die huis self gebring nie, dat dit vir my moeilik is om dit te doen nie. En ek moet sê die kleintjies, my broer en susters se kinders, weet nou al ek kan nie sien nie. So, hulle het almal so basies groot geword en hulle verstaan dit en hulle is baie hulpvaardig. Dis nie 'n probleem nie. – Corrie* (Aanpassings, begrip, samewerking, liefde)

> *Ek het dit goed ervaar, ek vra net. As ek nie vra nie, sal ek nêrens kom... As ek nie regkom nie... En almal wat saam met my werk – hulle weet. En van die kliënte ook. As ek hulle ontvang, gaan net deur die konsultasiekaart. Vir party sê ek ek kan nie sien nie. Maar party mense kan nie eens agterkom ek kan nie juis sien nie. – Marie*
> *Nie regtig nie, want my ma en sussie bly hier, so hulle ken almal en die mense ken my, maar ek ken hul nie. Maar toe ek alleen... Dit was 'n groot uitdaging vir my, want dit was 'n bang gevoel, aanpassing. Hoe ek gaan regkom die eerste en... Die eerste maand en toe sien ek, OK, ek kan dit doen. Toe's my ma heeltyd by my en toe gaan my ma vir 'n operasie. Toe's ek heeltemal alleen. En toe kan sy nie eens my help met die banksake, "shopping", niks nie. Toe's ek heeltemal alleen. Toe sien ek, as ek my mond weer oopmaak, help mense my. – Marie* (Aanvaarding, begrip, onsekerheid, uitdaging)

> *Ek moes aanpas om met die lewe saam te werk. My gesin moes aanpas om met my saam te lewe. So dit is 'n baie, baie groot aanpassing. Want ewe skielik is daar 'n blinde in die huis. – Dries*
> *Dit vat ongelukkig baie lank om my kinders te leer om nie goed op die vloer neer te sit nie. Want baie keer sit hulle 'n glas wat deurskynend is, op die vloer – ek kan hom nie sien nie. Hulle sit 'n wit koppie op die vloer neer – ek kan hom nie sien nie. My vloere is wit in die huis. – Dries*
> *Dis 'n geweldige groot aanpassing. Om van 'n siende, volsiende na 'n gesiggestremde of blinde te gaan. – Dries* (Aanpassing, deursettingsvermoë)

Ná verlies van sig, moet aanpassings deur die persoon met gesiggestremdheid, sowel as die

gesinslede gedoen word. Hierdie aanpassings gaan nie sonder liefdevolle opofferings gepaard nie, maar met deursettingsvermoë. Dit verhoog die selfvertroue, selfaanvaarding en selfbeeld van die persone met gesiggestremdheid.

- Subtema 3: Hulpmiddels

Volgens Rowland (1975:2) benut 'n persoon met gesiggestremdheid *oor die 300 hulpmiddels wat hom in staat stel om te werk en te speel, om huis te hou en koers te hou*. Hierdie hulpmiddels vertolk 'n onontbeerlike rol in die lewe van persone met gesiggestremdheid.

> *Corrie: Bril, vergrootglas, groter TV, Zoom Text 8.3 en braille. Sy het 'n stok gehad wat uit haar hand gesteel is.*
>
> *Marie: Vergrootglas. Sy het probeer om braille te leer, maar kon dit nie bemagtig nie.*
>
> *Dries: Pratende horlosie, pratende rekenaar (JAWS), pratende selfoon en twee groottes TV-readers.*
>
> *Liza: Vergrootglas en Zoom Text.*
>
> *Jannie: Groter rekenaarskerm, vergrootglas, bestuursbril en 'n gewone bril.*

Rowland (1975:2) verduidelik dat braille 'n proses van lees is, waar klein verhewe knoppies op papier die verskillende letters uitbeeld. Dit is nie 'n maklike proses om braille aan te leer nie. Marie sê dat sy probeer het om braille te leer. Sy kon egter nie daarin slaag nie, aangesien sy te hard op die papier gedruk het. Whitcher (1999:388) vertel dat Nederland en Switzerland alle bedrae op geldnote in braille aandui. In Suid-Afrika word braille ook op die nuwe geldnote gedruk. Dries en Marie bevestig egter albei dat hierdie braille nie effektief is nie aangesien dit met die gebruik van die geldnote verweer. 'n Ander wyse waarop note uitgeken kan word, is met 'n metaalstafie, verkrygbaar by Optima Kollege, wat die lengte van die note meet.

Die gebruik van gidshonde word om verskeie redes ingeperk (Whitcher, 1999:387). Slegs blinde persone kan werklik van hierdie honde gebruik maak, aangesien die hond en die persoon met gedeeltelike gesiggestremdheid mekaar nie gaan verstaan nie.

> *Die hond sien 'n paal, daar. Dan loop hy tot by die paal. Ek sien 'n paal 'n entjie en dan swaai ek uit. Ons gaan mekaar nie verstaan nie. – Marie*

Al die respondente maak in mindere of meerdere mate van hulpmiddels gebruik, waarvan *Zoom Text* op die rekenaar en 'n vergrootglas die meeste benut word.

- Subtema 4: Vriende en familie as bron van negatiewe en positiewe belewenisse

Volgens Mattmüller (1978:64) word die gestremde se verhoudings dikwels deur simpatie, self-bejammering en vooroordele gekenmerk. Vriendskappe kan ook vir persone met gesig-gestremdheid 'n positiewe of negatiewe effek hê. Hierdie effek is ook nie altyd afhanklik van die gesindheid van die persone met gesiggestremdheid self nie, maar kan 'n verskeidenheid van oor-sake hê. Maqbool (1988:3) gaan verder deur te konstateer dat die persoon met gesig-

gestremdheid dikwels vanweë 'n gebrek aan selfvertroue huiwerig is om kontak met vreemde persone te maak, sowel as om nuwe omgewings te ontdek. Dikwels ervaar persone met gesig-gestremdheid baie negatiwiteit en moet nuwe vriendskapsbande opgebou word.

> *En jy kan met enige gesigsgestremde persoon wat siende vriende het, kan jy gaan vra. Almal gaan vir jou sê, jy verloor jou siende vriende. Die wat oorbly is waarlik die wat jou vriende is in die lewe. So ja, ek het deur die jare maar self weer bevriend geraak met gesigsgestremde mense. – Corrie* (Verlies)

> *Van my vriende het my soos 'n sak warm patats gelos, goeie vriende, wat ek gedink het is goeie vriende, het my soos 'n sak warm patats gelos. – Dries*
> *Ek het 'n ander vriend – ek het hom R21 000 geleen. As ek hom nie bel nie, bel hy my nie. – Dries* (Verlies, verwyte)

> *Weet jy hoe bang is... mans vir daardie verantwoordelikheid wat jy inhou? Jy kry twee tipe "dates" – die een wat dadelik met jou wil trou en dink jy is 'n poppie wat die bank wil sit en "pamper" en jy gaan "weak" wees en jy gaan alles doen wat hy sê soos hy dit wil hê, aantrek wat hy wil hê, by die huis doen wat hy wil hê, want hy's bereid om vir jou te sorg en alles. Jy bly net die pion wat hy kan rondskuif. Hy wil na jou kyk. Ek weet nie hoeveel vrouens daar buite wil dit nog hê nie... En dan kry jy die een wat bang is vir die verant-woordelikheid. – Liza* (Negatiewe belewenis)

Vriende word nie net verloor nie, maar gee ook aanleiding tot blootstelling, verwyte en skuld-gevoelens, dus negatiewe belewenisse. Daar is egter ook die positiewe sy, waar vriendskaps-bande van die vriende se kant af oor jare steeds in stand gehou word.

> *Ja, ons is so 'n groep vriende van vier wat baie dinge saam doen, ten spyte daarvan dat ons stokblind is, kom ons oor die weg. Ons is nie afhanklik van ander nie. – Corrie* (Positiewe belewenis van kameraadskap, onafhanklikheid)

> *Hulle (haar vriende) het my aanvaar, dieselfde. – Marie*
> *My vriende... was "actually" baie nader aan my. – Marie* (Aanvaarding, vriendskap)

> *Dis vir my baie lekker en dis my beste vriend en ons kom verskriklik goed oor die weg en ons kan grappe maak oor my oë. Ek het 'n bynaam by sy ouers, so hulle noem my ou Mollie. As ek daar kom dan voel ek al klaar welkom. En dis vir my verskriklik lekker om daar te kuier... – Jannie*
> *Ek het baie vriende en hulle almal is "great". – Jannie* (Positiewe belewenis van gedeelde humor, aanvaarding)

Hegte vriendskapsbande word by Optima Kollege gesluit. Verskeie van die respondente het steeds kontak met vriende wat hulle by Optima Kollege ontmoet het.

> *Ek het nog met hulle almal kontak. – Corrie* (Blywende vriendskap)

> *En die vriende wat ek daar gemaak het, het ek... Ek was mos verloof aan die een ou daar. Ek en hy't mekaar ontmoet, toe breek ons op en nou's ons weer vriende. – Marie* (Blywende vriendskap)

> *Ek het drie van die vriende nog daarso, wat ek nog in kontak mee daarso is. – Jannie*
> *Ek het 'n "amazing" vriendinnetjie gehad by Optima, sy het my gehelp met die studies... Want as dit nie vir haar was nie sou ek nie deurgekom het nie. – Jannie* (Blywende vriendskap, ondersteuning)

Familie en gesinslede is 'n verdere bron van ondersteuning, maar soms is die ondersteuning minder positief. Corrie en Liza se gesinslede was en is tans steeds minder ondersteunend. Beide sou dit graag anders wou gehad het.

> *Ek het ok nie die ondersteuning gehad om eerlik te wees... My ouers het nie daaroor gepraat nie, want hulle het gevoel praat hulle daaroor, dan, jy weet, dan vererger dit die omstandighede. – Corrie* (Gebrek aan ondersteuning, wanbegrip)

> *Maar omdat hy..., môre bel ek en sê, soos vandag, wil jy nie Jaco se rapport vir my gaan haal nie? Dan vang dit hom op 'n slegte oomblik en dan maak dit... En dit is hy, dit is my boetie wat op 'n stadium saam met my gebly het, dis my ouers, almal in my lewe, behalwe my eks-man, ek moet sê, maar "okey". Dis nou "besides the point". Die meeste mense… Die oomblik as hulle weet jy's... Hulle is baie maklik om bitsig te wees. …Jy pla my! Of om woedebuie teenoor jou uit te haal. Jy weet, hulle laat jou voel jy is 'n las. Hulle laat jou weet. – Liza* (Verwerping, verlies)

In Marie en Dries se onderskeie situasies het hul gesinslede baie vir hulle beteken.

> *Dit was erg vir hulle. Ek dink hulle het dit erger gevat as ek.. Ek het dit vinniger aanvaar. – Marie*
> *Maar na die ongeluk, was ons (die gesinslede) "actually" almal meer, baie nader aan mekaar. – Marie* (Aanvaarding, hegte familiebande)

> *My gesin moes aanpas om met my saam te lewe. So dit is 'n baie, baie groot aanpassing. Want ewe skielik is daar 'n blinde in die huis. – Dries*
> *In die aande as ek moet gaan bad, het my broer vir my badwater ingetap, en dan't hy vir my gesê: kom ek gaan help jou dat jy kan gaan bad. Dit was natuurlik die lekkerste tyd van die dag, as my broer my badkamer toe vat om te gaan bad. – Dries* (Aanpassing, aanvaarding, dankbaarheid, blydskap)

Jannie het ervaar dat sy ouers baie vir hom beteken, daarom wou hy hulle nie teleurstel nie.

> *Dit was baie, baie erg, want ek is baie na aan my ouers, veral my ma. – Jannie*
> *Ek het geweet as ek nie gaan deurkom nie dan..., jy weet, dis druk op my want as ek dit gaan druip gaan ek my ma'le teleurstel. – Jannie* (Drang om te presteer, waak teen teleurstelling)

Onderlinge verhoudings met vriende en familie gee aanleiding tot negatiewe en positiewe belewenisse soos verwerping, verlies, wanbegrip en verwyte, maar ook van aanvaarding, liefde en positiewe belewenis van kameraadskap.

- Subtema 5: Godsdiens as positiewe en/of negatiewe belewenis

Godsdiens is 'n besliste bron van ondersteuning sowel as van verwerping vir persone met gesiggestremdheid. Dries huiwer nie om te sê dat hy in die Here glo nie.

University of Pretoria etd – Jansen van Rensburg M E 2006

> *Ek glo in die Here... Want ek glo, die liewe Vader sal... as ek weer moet sien, sal Hy my help om te sien. Niemand anders nie. – Dries* (Hoop)

Hierdie geloof beskerm hom egter nie teen teleurstelling deur medegelowiges nie.

> *Ek het die Woensdagoggend my predikant laat weet, ek't gesê ek soek hom langs my bed. En as ek nie daai geloof gehad het nie... het ek nie eers gegaan vir die operasie nie. – Dries*
> *Ongelukkig, moet ek sê... dis die eerste en laaste keer wat ek hom gesien het, is voor die operasie. – Dries*
> *Op daai stadium het ek uit my eie uit die kerk (in die vorige dorp) verskeie kere gebel en gesê ek is 'n gesiggestremde. Ek wil asseblief baie graag kerk toe gaan, of een van hulle, hetsy gemeentelede, hetsy kerkraad, my nie asseblief kan kom optel nie – dat ek moet kerk toe gaan. – Dries* (Teleurstelling)

Geen reaksie was egter van die predikant, kerkraad of gemeentelede ontvang nie. Ná die operasie het Dries se geloof in God intenser geword. Tans skakel hy en sy gesin by 'n gemeente in waar hulle aanddienste bywoon aangesien hy tans Sondagoggende werk.

Jannie het as baba egter die teendeel beleef van wat Dries ervaar het. Sy ouers het eers na drie maande uitgevind dat hy blind is en ongelooflike ondersteuning vanuit hul kerkverband gekry.

> *Deur kettinggebed, ons het familie in die Kaap en Port Elizabeth wat pastore is, en die hele AGS van Pretoria tot en met Johannesburg, Kaapstad, Durban orals, het vir my gebid. – Jannie* (Ondersteuning)

Die positiewe effek van godsdiens is dikwels die enigste kant wat genoem word. In hierdie navorsingstudie word dit as hoop en ondersteuning ervaar. Uit bogenoemde is dit duidelik dat dit egter ook 'n negatiewe effek in 'n persoon se lewe kan hê, soos teleurstelling en verwerping. Die onbetrokkenheid of verwerping kan verskeie oorsake hê soos distansiëring, vooroordeel, stigmas, maar moontlik ook 'n wanbegrip van hoe om teenoor persone met gesiggestremdheid op te tree.

- Subtema 6: Stigmas, mites en vooroordele

Die siening bestaan dikwels dat persone met gesiggestremdheid verstandelik minder ontwikkeld is. Uit navorsing (VNBW, 1993a:14) blyk dit dat 55% van die respondente in die betrokke navorsing-studie hierdie mening toegedaan is. Dit is een van die vooroordele waarmee die respondente vanuit die gemeenskap gekonfronteer word.

> *En dis ongelukkig, mense is, gaan van die veronderstelling uit, as jy nie kan sien nie, kan jy ook nie dink nie. So mense wil altyd vir jou dink en vir jou 'n besluit neem, wat nie reg is nie. Dit is 'n ding wat rerig, gestremde mense, veral ons gesigsgestremdes, is nogal baie vatbaar vir sulke dinge. – Corrie*
> *Weet jy, 'n mens voel minderwaardig. Jy weet 'n mens voel jy beteken nie rerig iets nie. Mense sien jou, jy is daar, maar mense sien jou nie, so jy voel dat jou gestremdheid is 'n mate, dit strem jou in 'n mate want mense dink omdat jy hulle nie kan sien nie, kan jy hulle nou nie verstaan nie. Dit laat 'n mens nogal nie lekker voel nie. – Corrie* (Frustrasie, stigmatisering, minderwaardigheid, hartseer)

> *Kan nie dink nie. Wat kan hy doen? Wat kan hy...? Jy kan hom stuur om op die hoek gaan staan met die gebakte handjie. Want hy kan nie sien nie, hy kan niks doen nie. Jy kan nie vir hom 'n werk gee nie. – Dries* (Minderwaardigheid, wanhoop)

University of Pretoria etd – Jansen van Rensburg M E 2006

> *Ja, dis wat ek sê: party mense dink jy mag nie 'n opinie hê nie. Dit gebeur by die huis ook. Jy weet die mense om jou, familie... Hulle sal vóór jou sit en praat oor wat gaan jý doen. Hulle dink jy... is nie 'n grootmens nie, jy is nie volwasse nie. – Liza* (Magteloosheid, vernedering)

Daar is die verdere stigma van aanmerkings wat mense in die gemeenskap maak, uit onkunde ten opsigte van watter gevolge dit vir persone met gesiggestremdheid inhou. Helen Keller (in Scott, 1997:6) skryf: *It is not the blindness but the attitudes of the seeing to the blind which is the hardest to bear*. Dikwels word persone met gesiggestremdheid bejammer, aangestaar en soms selfs as minder-waardig en met minagting behandel. Al hierdie aspekte dra tot 'n negatiewe belewenis van die self by.

> *Dis ook 'n ding – 90% van die, nee 95% van die mense diskrimineer teen ons. In alle opsigte. Hulle dink jy is blind, jy kan niks doen nie. Ek kan jou my CV gee, kyk my CV en daar staan gesiggestremdheid – pasop hierdie ou is blind – hy kan nie werk nie. Dit het my afgebreek. – Dries*
> *Ek het vanmôre vir iemand gesê: ek en blindes is ongelukkig in dié posisie, 90 of 100% van die siende mense, sê: hel, daai ou is blind, ek gaan hom lekker verneuk met geld. Nie net dit nie. Hier binnekant, weet... besef daai mense hoe seer maak hulle jou? – Dries* (Diskriminasie, afbrekendheid, smart)

> *Ja, ek dink jy sal dit altyd kry. Ek het... dit gebeur met jonger mense, ek sal praat van tieners en daai ouderdom, is wat aanmerkings sal maak oor my oë omdat ek... die probleem van my oogkondisie is my oë kan nie fokus op een punt nie. – Jannie* (Vernedering)

Negatiewe opmerkings vanuit die gemeenskap het 'n negatiewe effek op die ontwikkeling van die selfbeeld van persone met gesiggestremdheid. Dit is afbrekend en laat hulle minderwaardig voel.

Smith (1996:146) noem dat daar 'n vooroordeel in die gemeenskap bestaan as sou persone met gesiggestremdheid 'n groter geneigdheid tot siekteverlof as ander werknemers vertoon. Uit hierdie navorsingstudie blyk dit egter nie die geval te wees nie. Alhoewel Liza dit nie pertinent sê nie, is dit duidelik dat haar werk haar erns is.

> *Maar jy sien, dit is hoekom dit vir my so ernstig is om 'n sukses hier te maak. Van die agt wat hier aangestel is, het ek eerste die "gap" gekry om iets te bewys. Dis nie dat ek dink ek het meer vermoëns as wat S en L wat in Durban is, het nie. Verseker nie, ek is seker hulle is altwee slimmer as wat ek is. Maar ek het ten minste my een voet aan die anderkant van die draad. Ek kan. Ek weet ook watter frustrasies hulle het. "Come hell or high waters", saam gaan ek vir hulle sleep, "somewhere along the line". Jy weet, so wie gaan hulle help, as ek dit nie doen nie. Ons is nou by hierdie firma, ons het nou werk nou is ons tevrede. – Liza* (Vasberadenheid, werk-etiek, motivering)

Corrie en Jannie is uitgesproke oor die feit dat hulle nie onnodig afwesig is nie.

> *Inteendeel moet ek sê dat gesigsgestremdes, en omdat ek in..., in die omstandighede waarin ek gewerk het, was ons almal basies gesigsgestremd, is daai mense nogal geneig om te sorg dat hulle by die werk is. Jy kan kyk, gesigsgestremdes kom nie sommer af nie en meeste van die tyd is hulle by die werk, tensy hulle situasie van so 'n aard is dat jy nou rerig waar nie kan nie. En ek meen, as ek myself vat, wat siekverlof aanbetref, dis regtig absoluut so as ek in die hospitaal beland, bly ek van die werk af weg. Of soos*

> *Donderdag toe ek siek geword het, en toe hulle my huis toe gestuur het. Maar dis ander omstandighede, dit het niks met my gesiggestremdheid te doen nie. – Corrie* (Toegewydheid, betroubaarheid)

> *Ek vat baie min af by die werk, eintlik nooit. Ek is baie min siek. As ek siek is, sorg ek dat ek al my papierwerk op datum het. – Jannie* (Toegewydheid, betroubaarheid)

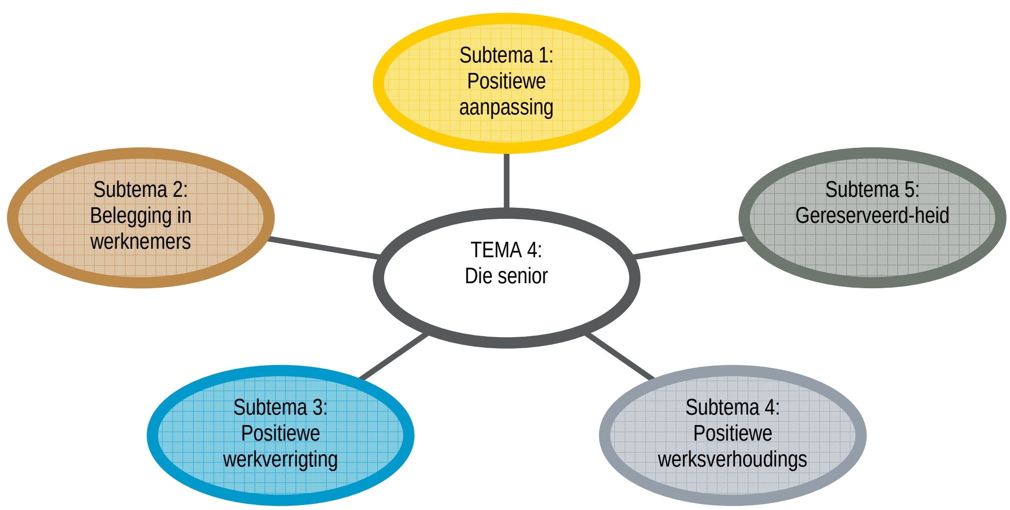
Vooroordele ten opsigte van siekteverlof en die produktiwiteit van persone met gesiggestremdheid blyk egter die teenoorgestelde uitwerking op persone met gesiggestremdheid te hê. Vanuit die navorsingstudie is dit duidelik dat siekteverlof slegs in uiterste situasies geneem word. Wat produktiwiteit betref, blyk dieselfde, en in sommige gevalle is hul produktiwiteit hoër as dié van siende kollegas.

Samevattend kan daar dus gesê word alhoewel negatiewe vooroordele vanuit die gemeenskap 'n afbrekende effek op persone met gesiggestremdheid het, dit blyk dat die gestremdheid die respondente eerder tot 'n hoër toewyding ten opsigte van hul betrekking inspireer.

4.3.7.4 Tema 4: Die toesighouer

Die toesighouer speel 'n kardinale rol binne die werkplek ten opsigte van die aanpassing van persone met gesiggestremdheid (De Kock, 2002:84). Hierdie tema en subtemas word skematies in Figuur 4.5 voorgestel:

Figuur 4.5: Tema 4 en subtemas



- Subtema 1: Positiewe aanpassing

The importance of promoting acceptance in the workplace cannot be understated (Lehr & Brown, 1993:418). Oor die algemeen word die aanpassing van die respondente baie positief deur die toesighouers ervaar.

> *I find her being a fast learner, very sweet. But sometimes she gets uptight, because she works with a lot of people. A lot of people come there. But I think as time goes on, and through the counseling of us telling her but... There are a lot of people. They come with different attitudes. They come with different problems. You*

University of Pretoria etd – Jansen van Rensburg M E 2006

just have to stay calm. Now, I think she's now coping very well. – TM (Corrie) (Waardering vir persoon met gesiggestremdheid)

Ag nee, sy het dadelik ingeval. Daar was absoluut geen probleme nie. Sy het haar eie "cubicle" waarin sy werk en daar rangskik sy maar die goedjies soos sy dit wil hê. Maar daar is rêrig geen probleme nie. – LF (Marie)
Sy is 'n wonderlike mens. Sy is so positief in die lewe, en ons wens ons kan almal soos sy wees. So, dis die groot deel hoekom ons gesê het sy kan maar hier werk. Nadat ons haar ontmoet het, het ons net gesien watter lieflike persoon sy het en sy is eintlik ideaal vir die werk as masseur, want sy het 'n baie kalmerende geaardheid. – LF (Marie) (Lofbetuiging)

He is very enthusiastic. He knows what life, in this case work, means to him. He is very helpful and if he doesn't know where something is, he will ask for assistance. – AF (Dries) (Aanvaarbaarheid)

She asks a lot of questions which is very good for her, she's learning, because she hasn't been in this environment before, she is learning a lot. She is very enthusiastic and I always say to them if you've got the enthusiasm and attitude forget about the skills because you can learn it. Attitude and enthusiasm are the most important and she's got both of that. With that she has actually skilled herself to such a level that… She is quite good at what she does. – LN (Liza) (Aanprysing)

He has adapted actually phenomenally. – JM (Jannie)
There is never a problem. He always goes the extra mile. – JM (Jannie)
He may take a little bit longer, but he is exceptionally thorough. – JM (Jannie) (Lofbetuiging)

'n Positiewe en entoesiastiese gesindheid lei tot 'n verbeterde aanpassing van persone met gesiggestremdheid by die werkplek. Verder beleef toesighouers dit dat die persone met gesiggestremdheid leergierig, toegewyd, deeglik en kalm in hul houding teenoor die werkplek is.

- Subtema 2: Belegging in werknemers

In teenstelling met wat verskeie skrywers (Van Lierop, 2001:11; Tillsley, 2005) noem, skroom die werkgewers nie om onkoste aan te gaan ten einde die persone met gesiggestremdheid te akkommodeer nie. 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 vergrotingsagteware, –hardeware en/of 'n aangepaste rekenaar of 'n braillerekenaar. In hierdie navorsingstudie is laasgenoemde uitgangspunt bevestig, naamlik dat werkgewers meestal nie huiwer om uitgawes aan te gaan ten einde persone met gesiggestremdheid te akkommodeer nie. Slegs Corrie ervaar dit dat die staatsinstelling vir wie sy tien jaar lank gewerk het, nie bereid was om aanpassings te doen nie, waarna sy 'n skeidingspakket ontvang het.

I think we have equipped her with a lot of things, like our system. – TM (Corrie) (Tevredenheid)

Ek dink op die einde van die dag het sy meer by ons aangepas as ons by haar. Die personeel help daar maar daarso om dan die kwitansies vir haar te lees en vir haar te sê wie se kliënt dit is en wat sy moet doen. – LF (Marie) (Hulpvaardigheid)

University of Pretoria etd – Jansen van Rensburg M E 2006

> *Liza has become a call centre agent and M, we moved into a back office because he is more blind as oppose to Liza. She can still see and doesn't use the same tool that he does. Her tool is more compatible to our system. His tool is not compatible to our systems. She uses Zoom Text which enlarges the screen, it's sort of a magnifying glass. – LN (Liza)* (Aanpasbaarheid)

Verskeie aanpassings word van die werkgewer se kant gemaak, tot voordeel van persone met gesiggestremdheid.

> *That was overruled, so quite recently she asked me and I got permission to do that so she brought the laptop in and it is been sorted out and upgraded. And we loaded the software. She also do stand-by over the weekends and after hours. – LN (Liza)* (Begrip, behulpsaamheid)

> *Yes, when he went to... for sales-coordinator we obtained a big screen for him, we obtained something for him that will help him to see better. – JM (Jannie)*
> *I think it is also very fortunate that the company bought him a set of glasses that enables him to drive. Which cost the company a lot of money but he is the type of person they would put the effort in because he gives all his best all the time. – JM (Jannie)* (Behulpsaamheid, offervaardigheid)

Volgens die toesighouers word daar nie gehuiwer om in persone met gesiggestremdheid te belê deur begrip en behulpsaamheid te toon sowel as deur die aankoop van die nodige hulpmiddels nie.

- Subtema 3: Positiewe werkverrigting

Die vooroordeel bestaan dat persone met gesiggestremdheid se produktiwiteit laer as die van siende persone is. Tydens 'n ondersoek bevind die VNBW (1993a:13) dat dit nie die geval is nie. In 'n volgende ondersoek kom die VNBW (1993b: 25) tot die gevolgtrekking dat werkgewers in 95% van die gevalle tevrede is met die produktiwiteit van werknemers met gesiggestremdheid. In werklikheid is dit baie hoër as die verwagte produktiwiteit. Hierdie navorsing van die VNBW word deur navorsing in Ierland ondersteun (*The National Council for the Blind in Ireland,* 2005). Die huidige navorsingstudie bewys ook dat die vooroordeel ongeregverdig is.

> *She must be able to help people, and I think she is doing that very well. And answering the board – we don't have any complaints. I think she answer it promptly within three or four rings. She's always on time, take the lunch and come back on time. I think she's just doing it professionally. – TM (Corrie)* (Aanprysing van professionaliteit, stiptelikheid)

> *Sy is altyd bereid om te werk. Sy hou nie daarvan om niks te doen nie. As jy vir haar vra om na-ure te werk, is sy meer as bereid. Sy is baie goed. Die kliënte wat al by haar was, het net lof vir haar masserings en ons is rêrig baie, baie gelukkig. Op die stadium is sy net tydelik. Ek wens daar was 'n pos vir haar, om haar permanent aan te stel. Eendag miskien. – LF (Marie)*
> *Haar produktiwiteit is baie hoog. Sy masseer net soveel of meer as my ander masseurs. En sy gebruik dit glad nie as 'n verskoning nie. Marie is... ek het al met mense met gesigsgestremdheid hier gewerk wat rêrig hulleself jammer gekry het die heel tyd en daaragter weggekruip het. Marie doen dit glad, geheel en al nie. – LF (Marie)* (Waardering vir bereidwilligheid, produktiwiteit)

University of Pretoria etd – Jansen van Rensburg M E 2006

> *He can't help a customer fully. C's motto is, it doesn't matter if you are on this side of the building or that side of the building, you must know what happens on both sides of the building. It will take a little bit longer to get things because he doesn't know the whole shop, yet. But he is a fast learner. – AF (Dries)* (Begrip, waardering vir leervermoë)

> *She is very productive and I am so happy with her work, especially her targets. And when she gets a call she tries to resolve it first time. Her stats are excellent for a person with her disability. Her stats are actually very, very good. If I compare to a normal person's you can actually say that she sometimes does it better. – LN (Liza)* (Aanprysing van produktiwiteit)

> *Considering that he's got a disability, his work is outstanding, by far the most popular coordinator in the office. When the clients phone they request to speak to Juan. You will never meet a more helpful person than Juan. If they need anything in this office they ask Juan. He has already won a couple of awards and he is legible for a big award that comes up at the end of the year, which is the sales-coordinator of the year – which is a national award and Juan is definitely a candidate that is very strong in this position. – JM (Jannie)* (Aanprysing van produktiwiteit en talent)

Uit die ondersoek deur die VNBW (1993b:6) blyk dit dat bevordering, vanweë 'n verskeidenheid redes, nie maklik realiseer nie. Een van die redes is dat die persoon met gesiggestremdheid doen waarvoor hy opgelei is. Jannie bewys egter dat hy oor die potensiaal beskik om nuwe vaardighede aan te leer en verkry dan ook bevordering.

> *He then did an outstanding job in that division and then we had a position come available for a sales-coordinator, which he applied for and we thought it was the optimum time for him to grow as a person. So he was then put into that position and he has done exceptionally well. – JM (Jannie)* (Erkenning van uitsonderlikheid)

'n Positiewe houding teenoor die werk speel 'n baie groot rol in die totale aanpassing van persone met gesiggestremdheid. Van Lierop (2001:133) bevind dat *Een betere werkhouding is grotendeels herkenbaar door de inzet, motivatie en concentratie van deze werknemers. Bovedien kan daarbij sprake zijn van een hogere arbeidsproductiviteit.* Volgens hierdie navorsingstudie maak persone met gesiggestremdheid ook geensins misbruik van hul gestremdheid nie.

> *No, I think the disability plays no role at all. She fits in very well. She is doing everything. – TM (Corrie)* (Aanprysing van positiewe ingesteldheid)

> *No, she doesn't. I think she actually, she is very fair and honest. – LN (Liza)* (Aanprysing van eerlikheid, positiewe ingesteldheid)

> *But I have never heard him say I can't do that because I've got a disability. – JM (Jannie)* (Aanprysing van positiewe ingesteldheid, bereidwilligheid)

Die toesighouers ervaar beslis dat persone met gesiggestremdheid hul werk gewillig en met 'n positiewe ingesteldheid verrig. Stiptelikheid, gewilligheid en professionele optrede is verdere kenmerke van gedrag wat deur persone met gesiggestremdheid getoon word.

- Subtema 4: Positiewe werksverhoudings

Verskeie navorsingstudies (VNBW, 1993a:25; VNBW, 1993b:5) in Nederland neem 'n positiewe gesindheid waar by kollegas en toesighouers teenoor die persone met gesiggestremdheid.

> *As she grasp her work, she's doing it very well and no one is complaining. From the senior personnel, down to the staff. Everyone is happy. – TM (Corrie)* (Tevredenheid)

> *Almal is baie lief vir haar, van die skoonmaker tot ons. Ons is almal baie lief vir haar en baie beskermend oor haar. – LF (Marie)* (Toegeneentheid)

> *All positive. I have seen a change in their behaviour, they've become more positive. He actually motivates and inspires his colleagues. – AF (Dries)* (Bewondering)

> *I don't think there is a perception in the office that she is blind and therefore treat her with care. She is a normal person and they respect her in that way. – LN (Liza)* (Aanvaarding)

> *He has an outstanding relationship with his colleagues. – JM (Jannie)* (Aanprysing)

Slegs positiewe gesindhede word dus deur persone met gesiggestremdheid geopenbaar.

In die navorsing in Nederland (VNBW, 1993a:22) is bevind dat, indien die persone met gesiggestremdheid die besigheid sou verlaat, 88% van die respondente of 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. Wanneer 'n positiewe ervaring van 'n persoon met gesiggestremdheid in die werkplek ondervind word, baan dit die weg dat daar in die toekoms weer oorweging daaraan geskenk sal word om persone met gesiggestremdheid in diens te neem. Ook in die huidige navorsingstudie is die ervaring van die persone met gesiggestremdheid so positief, dat verskeie toesighouers nie sal huiwer om in die toekoms weer persone met gesiggestremdheid aan te stel nie.

Marie se toesighouer het in die verlede reeds ervaring van persone met gesiggestremdheid gehad, wat nie so positief soos die huidige ervaring was nie. Sy sou graag vir Marie in 'n permanente pos wou aanstel sodra 'n pos beskikbaar sou wees. Dieselfde geld vir Dries wat tans ook slegs tydelik aangestel is.

> *We will be open to other employees and since she had shown us that this disability doesn't stop her to do anything that any other person can do. – TM (Corrie)* (Positief ten opsigte van ander aanstellings)

> *And I would never hesitate to employ another person if I have another Jannie. I just want to say if I could have ten Jannies, I would have them all. – JM (Jannie)* (Positief ten opsigte van ander aanstellings)

Die positiewe verhoudings wat geopenbaar word, sowel as die wyse waarop respondente hul werk verrig, gee daartoe aanleiding dat werkgewers bereid is om in die toekoms weer persone met gesiggestremdheid in diens te neem.

- Subtema 5: Gereserveerdheid

Dit blyk dat persone met gesiggestremdheid óf nie oor hul persoonlike omstandighede praat nie óf dat daar nie geleentheid tydens werksure is om daaroor te praat nie. Dries en Corrie se toesighouers dra nie regtig kennis van hulle persoonlike lewens nie. Slegs Marie se toesighouer beskik oor beperkte inligting oor haar persoonlike lewe.

> *Sy is 'n pragtige persoon, baie goed aangepas, baie selfstandig. Sy doen dinge op haar eie. Ek sien haar gereeld. Sy bly op haar eie in 'n woonstelletjie en sy gaan gereeld op haar eie allenig na die winkels toe en so aan. Sy is vir ons almal 'n inspirasie op die einde van die dag. – LF (Marie)* (Kennis van selfstandigheid)

> *I just know that she's got a son and it's herself. I think her responsibilities are quite a lot; because teenagers are not very easy to deal with, and especially for normal people, for someone like her, I could imagine. I think financially, sometimes she has a problem. I think everybody does. – LN (Liza)* (Beperkte inligting)

> *I don't know. He would never really tell us. – JM (Jannie)* (Onsekerheid)

Soos met die persoonlike omstandighede, dra die toesighouers nie werklik kennis van die opleiding wat die persone met gesiggestremdheid by Optima Kollege ondergaan het nie. Corrie se toesighouer dra geen kennis van haar opleiding by Optima Kollege nie. Tydens die onderhoude kon beperkte inligting ten opsigte van Optima Kollege wel aan die toesighouers oorgedra word.

> *Sy het vir ons gesê toe sy aansoek gedoen het. – LF (Marie)* (Ingelig)

> *Ek het hom nie geken voordat hy vir die kursus gegaan het nie. – AF (Dries)* (Oningelig)

> *Not at all. She asked me the other day if I wouldn't mind doing this interview. So I was going to ask you what the college do in terms of courses for this kind of people? – LN (Liza)* (Onsekerheid)

> *I knew he went to college and navorsingstudied but he never told me what it entailed. – JM (Jannie)* (Oningelig)

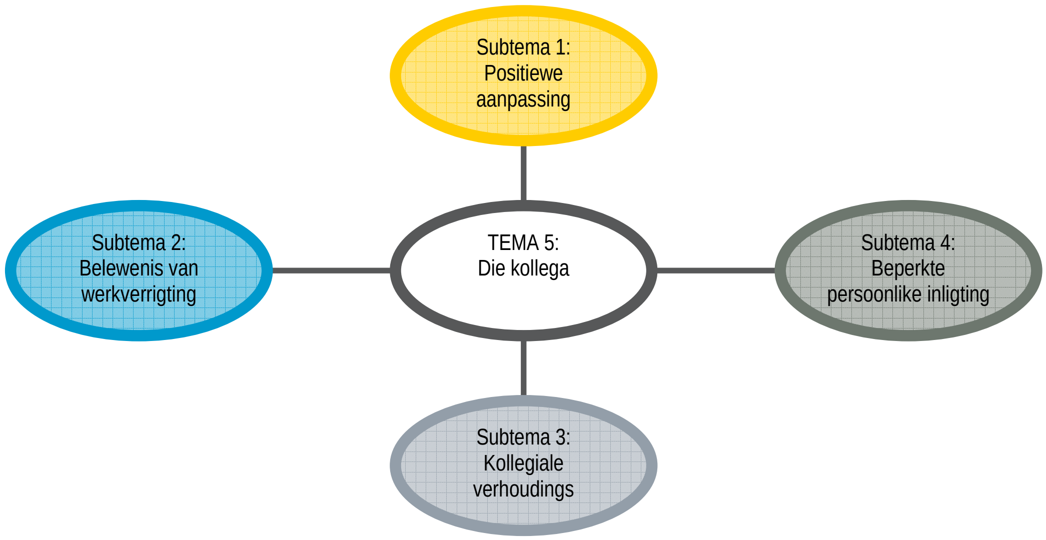
Oor die algemeen is die persone met gesiggestremdheid baie gereserveerd ten opsigte van hul persoonlike lewens, asook die opleiding wat hulle by Optima Kollege ondergaan het. Die rede daarvoor kon nie tydens die navorsingstudie vasgestel word nie. Liza beveel aan dat daar 'n organisasie behoort te wees wat met die oordra van inligting behulpsaam kan wees.

Samevattend kan daar gesê word dat die respondente 'n positiewe gesindheid in die aanpassing by die werkplek openbaar. Hierdie positiewe gesindheid veroorsaak dat werkgewers nie huiwer om in die werknemers te belê deur die nodige hulpmiddels aan te koop, of selfs in die toekoms weer persone met gesiggestremdheid aan te stel nie. Aangesien persone met gesiggestremdheid baie gereserveerd ten opsigte van hul persoonlike lewens is, is dit nodig dat inligting oor gesiggestremdheid in die gemeenskap beskikbaar gestel moet word.

4.3.7.5 Tema 5: Die kollega

Die kollega se ervaring van persone met gesiggestremdheid is 'n volgende tema wat uit die onderhoude na vore kom. Hierdie tema en subtemas word skematies in Figuur 4.6 voorgestel:

Figuur 4.6: Tema 5 en subtemas



- Subtema 1: Positiewe aanpassing

Van Lierop (2001:41) huldig die mening dat kollegas 'n kardinale rol in die herintegrasie van persone met gesiggestremdheid in die werkplek speel. Verder ervaar sy dat persone met gesiggestremdheid egter dikwels met agterdog bejeën word. Wanneer die nuwe kollega leer ken word, vervaag hierdie agterdog. Oor die algemeen ervaar die kollegas dat die persone met gesiggestremdheid gou binne die nuwe werkplek aangepas het. Nie een van die persone met gesiggestremdheid huiwer om te vra indien hul iets nie weet nie.

> *What she normally does, if she's got a problem, she'll give me a call, then I'll try and go and assist her where I can. But now, she's like 100%. – MM (Corrie)*
> *What I can say, is like she's the one who said that they need to get Zoom Text. It's the first time we've seen Zoom Text actually. – MM (Corrie)* (Positief oor aanpassing)

> *Ek meen hy was 'n... die eerste keer soos ek hom gesien het. Hy was 'n baie stil en teruggetrokke mens. Hy was nog nuut en ek dink dis omdat hy nog niemand geken het nie. En na die tyd, omdat hy nou met tannie Yvonne begin praat het, dat... toe hy nou op die vloer begin werk het, het ek hom nou beter leer ken. Hy is nogal van my punt af, is hy 'n baie skerp persoon vir my. Hy werk goed met kliënte, en ek meen met die bietjie probleme en dinge wat hy het, kan ek nie eintlik sê hy het 'n probleem nie. – DO (Dries)* (Positief oor aanpassing)

> *Hy het verskriklik vinnig aangepas, baie baie vinnig. Eintlik vinniger as die mense wat jy outomaties sal aanneem, hulle weet van beter. – MK (Jannie)* (Positief oor aanpassing)

Liza se kollega was bewus van die frustrasies wat sy aanvanklik ervaar het totdat die firma die rekenaar waarop sy moes werk, sowel as die sagteware, opgegradeer het.

> *Also the software she was using, at the beginning. It was an older version. So it gave her some problems, like it was hanging, etc. Because of the memory problems on the PC. So we had to sit down and get the upgraded version. – SL (Liza)* (Probleemoplossing)

Die kollegas ervaar deurgaans dat persone met gesiggestremdheid met 'n positiewe gesindheid in die werkplek aangepas het. Verder is persone met gesiggestremdheid dankbaar vir die hulpmiddels wat die onderskeie werkgewers tot hulle beskikking gestel het.

- Subtema 2: Belewenis van werkverrigting

Volgens Smith (1996:146) word die foutiewe aanname dikwels gemaak dat persone met gesiggestremdheid se produktiwiteit en teenwoordigheid by die werk swakker as dié van hul siende kollegas is. In hierdie navorsingstudie word geen probleme ondervind ten opsigte van produktiwiteit of 'n negatiewe houding teenoor die werk of werkplek nie.

> *For her, I can say, working at a switchboard is frustrating, because it's call after call, call after call, call after call. – MM (Corrie)* (Begrip vir frustrasie)

> *Nee, die probleem is net om te lees, maar om die massering te doen, nee dis nie probleem nie. – FS (Marie)* (Begrip vir gesiggestremdheid)

> *Once before they got here, we had some mixed reactions, the colleagues – how are they going to cope? ...So, at this moment she settled in and she is performing very well. I'm sure there is their ups and downs in the beginning. But they definitely changed their minds after seeing her performance. – SL (Liza)* (Bewondering vir vermoë)

> *O nee, ek dink almal dink hy is normaal, daar is niks fout met hom nie. Dis net as hulle hom vra om iets te doen en hy het 'n probleem, dan sal hy miskien sê skryf net vir my bietjie groter ek kan nie sien nie en dan is dit 'n grappie en dan is dit oor en verby. Maar almal het aangepas by hoe Jannie werk. As ons iets moet e-mail dan is sy e-mail miskien bietjie groter. As ons briefies op sy tafel moet los met boodskappe dan weet ons, ons moenie klein skryf nie, jy skryf maar bietjie groter. Anders gryp hy die vergrootglas en as hy nog nie kan sien nie dan sal hy jou vra. – MK (Jannie)* (Bereidheid tot aanpassing)

Liza ervaar beslis dat die toesighouers en kollegas aanvanklik nie geweet het wat om met haar te doen of wat hulle van haar kon verwag nie. Nadat haar kollega haar onder sy vlerk geneem en by haar gaan sit en werk het, kan haar toesighouer nou dieselfde produktiwiteit van haar as van haar kollegas verwag. Dries se kollega dra nie kennis van enige aanpassings wat die firma moes maak ten einde hom te akkommodeer nie.

Die kollegas hanteer die aanpassings wat die persone met gesiggestremdheid by die werkplek moes maak met die nodige begrip en tegemoetkomenheid.

- Subtema 3: Kollegiale verhoudings

Esterhuizen & Van der Burgh (1982:8) ervaar, soos die werkgewers, dat die verhoudings met kollegas besonder goed blyk te wees, aangesien 99% van die respondente in hul navorsing te kenne gegee het dat hulle goed met hul kollegas oor die weg kom. Verder is daar ervaar dat die

University of Pretoria etd – Jansen van Rensburg M E 2006

respondente 'n positiewe gesindheid teenoor hul kollegas uitleef en hulself beslis nie isoleer nie. In die huidige navorsingstudie ondervind kollegas geen probleme in hul samewerking met persone met gesiggestremdheid nie.

> *They don't have any problems (in samewerking nie). – MM (Corrie)* (Positief)
>
> *Ons werk baie mooi. – FS (Marie)* (Positief)
>
> *She gets along with almost any culture, like the Zulu people, the Afrikaans-speaking, the English-speaking. There is no problem. – SL (Liza)* (Positief)
>
> *Hy is rêrig een van die min mense wat as jy vanaand twaalfuur 'n probleem het, is Jannie een van daai mense wat sal sorg dat hy jou kan help. – MK (Jannie)*
> *Maar ja, hy is ook altyd, hy sal my altyd op hoogte van sake hou soos byvoorbeeld hy gaan nou weer vir sy oogtoetse, soos nou net onlangs het hulle per ongeluk sy bril uit sy kar uit gesteel, die bril wat hulle (die werkgewer) nou vir hom gekoop het om mee te bestuur. – MK (Jannie)* (Positief)

Soos in die geval van die eerste vier persone met gesiggestremdheid, ervaar Dries se kollega dat hy positiewe kollegiale verhoudings handhaaf. Dieselfde gesindheid word ook teenoor toesig-houers en kliënte geopenbaar.

- Subtema 4: Beperkte persoonlike inligting

Soos in die geval met die toesighouers, is beperkte inligting oor die persoonlike lewe en aanpassing van persone met gesiggestremdheid aan die kollegas bekend.

> *Nee, want ons afdae, hulle is nie dieselfde nie. As ek af is, dan sy's hierso by die werk. Maar nou vanmiddag, ons was saam, sy was op pad na die slaghuis, dan, sy het mooi geloop. – FS (Marie)* (Beperkte inligting)
>
> *She loves her family. – SL (Liza)*
> *Another thing, when she works for a long time on the PC, she sometimes complains of headaches. I take her medication for her. – SL (Liza)* (Beperkte inligting)
>
> *Ek moet sê Jannie is 'n ekstrovert. Dis nogal vir my snaaks, ek, want ek sou gedink het hy sal eers bietjie wil wegsteek wat fout is en dan sal hy... Maar tog nie. Hy gaan aan soos 'n normale mens en hy het hope vriende, soos ek kan verstaan. – MK (Jannie)*
> *Die paar keer wat ons nou al afgegaan het na die Pick 'n Pay hieronder, ek kan nie sien dat hy enigsins 'n probleem het nie. Hy sal miskien bietjie langer vat om te besluit wat hy wil hê – omdat hy dalk nie kan sien wat die prys is nie. 'n Mens sal dink hy kies en keur dalk maar net. Dis nie vir hom 'n groot aanpassing nie. – MK (Jannie)* (Minder beperkte inligting)

Corrie en Dries se kollegas dra nie werklik kennis van hul persoonlike lewens nie.

Aangesien Dries se kollega kennis dra van die opleiding wat hy by Optima Kollege ondergaan het, is hy sterk oortuig daarvan dat die opleiding 'n besliste bydrae tot Dries se verbeterde aanpassing

binne die gemeenskap gelewer het.

> *It's the first time we've seen Zoom Text actually. And seems like she used to work with the Zoom Text before she came to the Organization. So I think, if she went to Optima, they helped her a lot. – MM (Corrie)* (Beperkte inligting)

> *Nog nie, want ons is altyd vol bespreek hierso. – FS (Marie)* (Geen inligting)

> *Hy't my bietjie daarvan vertel, van die kursusse wat hy ondergaan het. – DO (Dries)* (Beperkte inligting)

> *Lisa told me it is a college for the blind. – SL (Liza)*
> *She did some training, Call Centre, typing on a computer. – SL (Liza)* (Beperkte inligting)

> *Hy het al aan my genoem, maar ek moet eerlik wees hy het nie gesê wat se opleiding, daai tipe van ding nie. – MK (Jannie)* (Beperkte inligting)

Samevattend kan daar gesê word dat slegs beperkte inligting ten opsigte van persoonlike lewens en opleiding by Optima Kollege aan kollegas bekend is. Die gereserveerdheid ten opsigte van persoonlike lewens van persone met gesiggestremdheid wat by die toesighouers bemerk is, is dus ook hier van toepassing.

4.4 Analisering en ontleding van temas en subtemas

4.4.1 Tema 1: Optima Kollege

Die data verkry in Tema 1 handel hoofsaaklik oor Optima Kollege. Daar bestaan geen twyfel dat die inskakeling by Optima Kollege tot voordeel van al die persone met gesiggestremdheid gestrek het nie. Alhoewel almal nie ewe positief ingeskakel het nie, was die opleiding waardevol. 'n Verskeidenheid kursusse is deur die persone met gesiggestremdheid bygewoon.

Die volgende subtemas is geïdentifiseer:

- **Subtema 1: Kennismaking met Optima Kollege**. Hierdie kennismaking geskied op eie inisiatief van die persone met gesiggestremdheid of afhanklik van ander se inisiatief.
- **Subtema 2: Besluitneming**. Persone met gesiggestremdheid neem hoofsaaklik self die besluit ten opsigte van inskakeling.
- **Subtema 3: Emosionele inskakeling**. Die persone met gesiggestremdheid huldig almal die mening dat hul positiewe inskakeling by Optima Kollege tot hul positiewe aanpassing binne die gemeenskap bygedra het.
- **Subtema 4: Verhoging van lewenskwaliteit**. Die persone met gesiggestremdheid ervaar dit dat hul inskakeling by Optima Kollege bygedra het tot 'n verbeterde selfbeeld en lewenskwaliteit.

Daar kan tot die gevolgtrekking gekom word dat inskakeling by Optima Kollege tot 'n beter lewenskwaliteit bygedra het.

University of Pretoria etd – Jansen van Rensburg M E 2006

4.4.2 Tema 2: Werk en Werkplek

Die werk en werkplek is die volgende tema wat uit die onderhoude na vore kom. Nie een van die persone met gesiggestremdheid kon ná die diagnose van gesiggestremdheid in hulle poste aanbly nie. Huidige betrekkings wissel van vier weke tot twee jaar, maar vyf jaar by dieselfde firma.

Die volgende subtemas is geïdentifiseer:

- **Subtema 1: Aanstellings**. Ten spyte van die wetgewing vind diskriminasie en afdankings steeds plaas. Sommige persone met gesiggestremdheid ervaar dit egter dat hulle hul aanstellings vanweë bekwaamheid kon kry.
- **Subtema 2: Belegging in die persoon**. Die bereidwilligheid van werkgewers om in persone met gesiggestremdheid te belê, word met dankbaarheid gewaardeer.
- **Subtema 3: Positiewe samewerking**. Alhoewel persone met gesiggestremdheid dikwels met wantroue bejeën word, dra 'n positiewe lewensuitkyk by tot verbeterde kollegiale verhoudings.
- **Subtema 4: Frustrasie en opofferings**. Persone met gesiggestremdheid skroom nie om langer ure te werk ten einde dieselfde produktiwiteit as hul kollegas te toon nie. Die grootste frustrasie wat ervaar word, is die feit dat kollegas dikwels van die gesiggestremdheid vergeet, wat tog eintlik in die guns van die persoon met gesiggestremdheid tel.

Daar kan tot die gevolgtrekking gekom word dat al die persone met gesiggestremdheid positiewe ervarings van die werkplek beleef.

4.4.3 Tema 3: Psigososiale aspekte

Psigososiale aspekte, wat die kern van die navorsingstudie is, is die volgende hooftema wat na vore kom. Elke persoon met gesiggestremdheid beleef dit op sy eie unieke wyse, maar toon tog ook ooreenkomste met die ander persone met gesiggestremdheid.

Die volgende subtemas is geïdentifiseer:

- **Subtema 1: Verliese**. 'n Verskeidenheid verliese word deur die persone met gesiggestremdheid ervaar, die grootste dié van onafhanklikheid.
- **Subtema 2: Aanpassings**. Aanpassings word deur die persone met gesiggestremdheid sowel as deur hul gesinslede gedoen. Hierdie liefdevolle opofferings dra by tot die verbeterde selfbelewing van die persoon met gesiggestremdheid.
- **Subtema 3: Hulpmiddels**. Al die persone met gesiggestremdheid maak in mindere of meerdere mate van hulpmiddels gebruik, waarvan *Zoom Text* en 'n vergrootglas die meeste benut word.
- **Subtema 4: Vriende en familie as bron van negatiewe en/of positiewe belewenis**. Vriende word soms verloor, maar die waarde van liefdevolle ondersteuning van vriende en familie kan nie onderskat word nie.

- **Subtema 5: Godsdiens as bron van positiewe en/of negatiewe belewenis.** God vorm die anker van die bestaan van sommige persone met gesiggestremdheid, terwyl medegelowiges soms tot ’n negatiewe godsdiensbelewing bydra.
- **Subtema 6: Stigmas, mites en vooroordele**. Negatiewe houdings vanuit die gemeenskap toon ’n afbrekende effek, wat die persone met gesiggestremdheid minderwaardig laat voel.

Daar kan tot die gevolgtrekking gekom word dat psigososiale aspekte positiewe en negatiewe gevolge vir persone met gesiggestremdheid inhou.

4.4.4 Tema 4: Die toesighouer

Onderhoude is ook met ’n toesighouer van elk van die vyf persone met gesiggestremdheid aan die hand van ’n semigestruktureerde onderhoudskedule gevoer. Vier van die vyf toesighouers was Engelssprekend, wat die onderhoudvoering effens bemoeilik het, aangesien die onderhoudskedule in Afrikaans opgestel is. Aangesien weinig inligting ten opsigte van Optima Kollege aan toesighouers bekend was, is oorsigtelike inligting ten opsigte van Optima Kollege aan die toesighouers oorgedra.

Die volgende subtemas is geïdentifiseer:

- **Subtema 1: Positiewe aanpassing.** ’n Positiewe gesindheid van persone met gesiggestremdheid lei tot ’n positiewe aanpassing binne die werkplek.
- **Subtema 2: Belegging in werknemers.** Werkgewers huiwer nie om finansieel deur middel van hulpmiddels in persone met gesiggestremdheid te belê nie.
- **Subtema 3: Positiewe werkverrigting.** Sonder uitsondering word positiewe werkverrigting van die persone met gesiggestremdheid ervaar.
- **Subtema 4: Positiewe werksverhoudings.** Uitstaande positiewe interpersoonlike verhoudings word deur die persone met gesiggestremdheid geopenbaar.
- **Subtema 5: Gereserveerdheid.** Weer eens is die persone met gesiggestremdheid, soos in die geval met die toesighouers, gereserveerd ten opsigte van hul persoonlike lewens sowel as oor hul opleiding by Optima Kollege.

Daar kan tot die gevolgtrekking gekom word dat die toesighouers deurgaans ’n positiewe ervaring van die persone met gesiggestremdheid het.

4.4.5 Tema 5: Die kollega

Onderhoude is ook aan die hand van ’n semigesturuktureerde onderhoudskedule met ’n kollega van elk van die vyf persone met gesiggestremdheid gevoer.

Die volgende subtemas is geïdentifiseer:

- **Subtema 1: Positiewe aanpassing.** Kollegas ervaar deurgaans ’n positiewe aanpassing by die persone met gesiggestremdheid.
- **Subtema 2: Belewenis van werkverrigting**. Kollegas ervaar deurgaans ’n positiewe gesindheid in werkverrigting deur die persone met gesiggestremdheid.

University of Pretoria etd – Jansen van Rensburg M E 2006

- **Subtema 3: Kollegiale verhoudings**. Goeie interpersoonlike verhoudings word deur die persone met gesiggestremdheid geopenbaar.
- **Subtema 4: Beperkte persoonlike inligting**. Soos in die geval by die toesighouers, beskik die kollegas oor beperkte persoonlike inligting ten opsigte van die persone met gesiggestremdheid.

Daar kan tot die gevolgtrekking gekom word dat die kollegas deurgaans 'n positiewe ervaring van die persone met gesiggestremdheid het.

4.5 Samevatting

In hierdie hoofstuk is die navorsingsbevindinge weergegee. 'n Biografiese profiel van die persone met gesiggestremdheid is deur kort gevallestudies opgevolg, waarna temas en subtemas, voortspruitend uit die onderhoude, gevoer aan die hand van semigestruktureerde onderhoudskedules, bespreek en met die literatuur vergelyk is.

'n Verskeidenheid psigososiale aspekte word deur persone met gesiggestremdheid ervaar. Beide die toesighouers sowel as die kollegas ervaar 'n positiewe gesindheid by die persone met gesiggestremdheid ten opsigte van die aanpassing in die gemeenskap, maar ook die werkplek. 'n Gereserveerdheid word egter bespeur ten opsigte van persone met gesiggestremdheid se persoonlike lewe, wat opleiding by Optima Kollege insluit. Dit blyk egter dat opleiding by Optima Kollege beslis tot 'n verbeterde psigososiale aanpassing van persone met gesiggestremdheid bydra.

University of Pretoria etd – Jansen van Rensburg M E 2006

HOOFSTUK 5
SAMEVATTING, GEVOLGTREKKINGS EN AANBEVELINGS

5.1 Inleiding

Na aanleiding van 'n navorsingstudie rakende persone met gesiggestremdheid wat in Nederland onderneem is, het 'n behoefte ontstaan om soortgelyke navorsing in Suid-Afrika te onderneem. Hierdie behoefte gee aanleiding tot die huidige navorsingstudie rakende die psigososiale aspekte, soos deur persone met gesiggestremdheid binne die werkplek ervaar, na afloop van mobiliteits-opleiding by Optima Kollege.

In hoofstuk 1 is die motivering vir die keuse van die onderwerp, die aktualiteit van die probleem, die probleemstelling en die doel van die ondersoek bespreek. Ten einde 'n geheelbeeld van die navorsingstudie te verkry, is 'n volledige uiteensetting van die voorgenome navorsingsmetodologie gebied.

In hoofstuk 2 is op gesiggestremdheid as fenomeen gefokus. Aandag is aan grade sowel as omvang van gesiggestremdheid verleen. Verder is aandag aan die anatomie van die oog verleen, asook die sewe grootste oorsake van gesiggestremdheid in Suid-Afrika. Rehabilitasie van persone met gesiggestremdheid sluit die heropname in die arbeidsveld in. Daarna is aandag verleen aan die psigososiale aspekte van persone met gesiggestremdheid, sowel as die hulpmiddels wat deur hulle gebruik word.

In hoofstuk 3 is aandag verleen aan onder andere die volgende: wetgewing, die noodsaaklikheid van opleiding en beroepskeuses, die SANRB en Optima Kollege, maar ook die werkplek, wat die toesighouer, kollega en aanpassing van persone met gesiggestremdheid binne die werkplek insluit. Ten slotte is daar gefokus op maatskaplikewerkhulpverlening. Hoofstukke 2 en 3 vorm die teoretiese verwysingsraamwerk vir hierdie navorsingstudie.

In hoofstuk 4 is aandag verleen aan die ontwerp en uitvoering van die empiriese ondersoek en interpretasie van die data. Hoofstuk 5 fokus op die mate waarop die aanvanklike doelstelling en doelwitte bereik is. Daar word verder beoog om tot sekere gevolgtrekkings te kom en sinvolle aan-bevelings te maak voortspruitende uit die navorsingstudie.

5.2 Doelstelling en doelwitte van die studie

5.2.1 Doelstelling

Die doelstelling van hierdie navorsingstudie was soos volg geformuleer:

- om die psigososiale aspekte van persone met gesiggestremdheid binne die werkplek, wat mobiliteitsopleiding te Optima Kollege ondergaan het, te ondersoek.

'n Volledige kennisbasis is verkry ten opsigte van die genoemde doelstelling uit die literatuurstudie sowel as uit onderhoude met kundiges. Die doelstelling van die navorsingstudie is ten volle bereik aangesien die psigososiale aspekte van persone met gesiggestremdheid binne die werkplek na mobiliteitsopleiding by Optima Kollege ondersoek is.

5.2.2 Doelwitte

Sekere doelwitte is aan die begin van die navorsingstudie gestel. Die navorser het aandag aan die onderskeie doelwitte verleen, waardeur gepoog is om die doelstelling van die navorsingstudie te bereik. Die doelwitte van die navorsingstudie sal vervolgens afsonderlik genoem en bespreek word:

- *Om 'n teoretiese raamwerk van die psigososiale aspekte van persone met gesiggestremdheid binne die werkplek na mobiliteitsopleiding by Optima Kollege deur middel van 'n literatuurstudie en konsultasie met kundiges saam te stel*.

Hierdie doelwit is bereik deurdat die navorser met behulp van 'n literatuurstudie en konsultasie met kundiges, inligting ingesamel en 'n kennisraamwerk oor bogenoemde aspekte opgebou het. Hierdie inligting is onderskeidelik in hoofstukke 2 en 3 uiteengesit.

- *Om deur middel van 'n empiriese ondersoek die psigososiale aspekte van persone met gesiggestremdheid binne die werkplek na mobiliteitsopleiding by Optima Kollege, te ondersoek*

'n Empiriese ondersoek is deur middel van 'n kollektiewe gevallestudie uitgevoer. Vyf persone met gesiggestremdheid is as respondente geïdentifiseer, tesame met 'n toesighouer en 'n kollega per respondent. Die literatuurstudie het die navorser in staat gestel om semigestruktureerde onderhoudskedules op te stel, aan die hand waarvan 'n empiriese ondersoek gedoen en data ingesamel is. Hierdeur was die navorser in staat gestel om sentrale temas met subtemas te onttrek en dit met mekaar te vergelyk. Hierdie data is in hoofstuk 4 weergegee. Die doelwit is bereik aangesien die data wat ingewin is, al die aspekte van die doelwit gedek het.

- *Om gevolgtrekkings en aanbevelings te maak vir beter aanpassing binne die werkplek van persone met gesiggestremdheid na aanleiding van die teoretiese raamwerk en empiriese studie*

Na afloop van die verwerking van die data uit die empiriese ondersoek verkry, kan nou in hierdie hoofstuk tot sekere gevolgtrekkings gekom en aanbevelings gedoen word. Aan hierdie doelwit word in huidige hoofstuk voldoen.

Die doelstelling en doelwitte van die navorsingstudie is dus ten volle bereik.

5.3 Navorsingsvraag

Aangesien die navorsingstudie binne die kwalitatiewe benadering is, is die volgende navorsingsvraag geformuleer ten einde die navorsingsbenadering, soort navorsing en navorsingsontwerp te bepaal:

- Watter psigososiale aspekte word deur persone met gesiggestremdheid binne die werkplek ondervind en wat is die uitgangspunt van die toesighouers en die kollegas daaromtrent?

Die navorsingsvraag is ten volle beantwoord aangesien die empiriese data wat deur middel van die kollektiewe gevallestudies ingewin is, duidelike psigososiale aspekte van persone met gesig-

University of Pretoria etd – Jansen van Rensburg M E 2006

gestremdheid binne die werkplek uitgelig het, sowel as die uitgangspunt van die toesighouers en die kollegas rondom die belewenis van hierdie aspekte deur die persone met gesiggestremdheid. Verder het die beantwoording van hierdie navorsingsvraag, ook die navorser in staat gestel om tot sekere gevolgtrekkings te kom en aanbevelings te doen.

5.4 Samevatting van die navorsingsresultate

Die navorsingsresultate van die empiriese studie kan in die volgende hooftemas saamgevat word:

- Die persone met gesiggestremdheid ervaar dat die opleiding wat hulle by Optima Kollege ondergaan het, tot 'n verbeterde psigososiale aanpassing bygedra het.

- Die persone met gesiggestremdheid ervaar dat die toesighouers en die kollegas positief teenoor hulle ingestel is en dat werkgewers nie huiwer om aanpassings te maak ten einde persone met gesiggestremdheid te akkommodeer nie.

- Die persone met gesiggestremdheid ervaar veelvuldige verliese en aanpassings binne die werkplek sowel as die gemeenskap, maar hulpmiddels, vriende en familie stel hulle in staat om hierdie verliese en aanpassings te kan hanteer.

- Toesighouers ervaar 'n positiewe ingesteldheid van persone met gesiggestremdheid teenoor die werkplek. 'n Mate van gereserveerdheid word egter ten opsigte van persone met gesiggestremdheid se persoonlike lewens ervaar.

- Kollegas, net soos die toesighouers, ervaar 'n positiewe ingesteldheid van persone met gesiggestremdheid teenoor die werk en werkplek. Positiewe kollegiale verhoudings bestaan. 'n Mate van gereserveerdheid word ook deur die kollegas ten opsigte van persone met gesiggestremdheid se persoonlike lewens ervaar.

Navorsingsresultate was deurgaans met die literatuur in verband gebring. Ooreenstemmings en afwykings is aangedui in die bespreking van die empiriese gegewens.

5.5 Gevolgtrekkings

Vanuit die inligting wat uit die studie na vore gekom het, kon die navorser tot sekere gevolgtrekkings kom.

Die doelstelling en doelwitte wat vir die navorsingstudie geformuleer is, is bereik. 'n Empiriese ondersoek na die psigososiale aspekte van persone met gesiggestremdheid binne die werkplek, sowel as die toesighouers en kollegas se belewenis van die persone met gesiggestremdheid binne die werkplek, is suksesvol uitgevoer deurdat 'n kollektiewe gevallestudie as data-insamelingsmetode tydens individuele onderhoude benut is.

Die doel van rehabilitasiedienste is om 'n **verhoging in lewenskwaliteit** van persone met gesiggestremdheid daar te stel. Al vyf die persone met gesiggestremdheid het positiewe groei in hul selfbeeld ervaar. Dit word bevestig uit die belewenis en gewaarwording van trots, dankbaarheid, erkenning, bekwaamheid en bemagtiging wat deur die persone met gesiggestremdheid ervaar is.

University of Pretoria etd – Jansen van Rensburg M E 2006

Navorser kom tot die gevolgtrekking dat die persone met gesiggestremdheid in die huidige navorsingstudie 'n positiewe groei in lewenskwaliteit ervaar, na afloop van opleiding by Optima Kollege.

In die verlede was sekere beroepe **hoofsaaklik deur persone met gesiggestremdheid beoefen**, soos administratiewe werk, skakelbordoperateurs en masseurterapeute. In die huidige navorsingstudie beklee slegs een van die vyf persone met gesiggestremdheid 'n betrekking wat nie tradisioneel deur persone met gesiggestremdheid beklee is nie. Alhoewel wetgewing groter werkgewers verplig om regstellende aksie toe te pas deur persone met gestremdhede in diens te neem, realiseer dit nie na wense nie. *Navorser kom tot die gevolgtrekking dat werkgewers steeds huiwerig is om persone met gesiggestremdheid in diens te neem.*

Van Lierop (2001:11) ondervind dat werkgewers huiwerig is om persone met gesiggestremdheid in diens te neem, aangesien hulle probleme voorsien met die aanpassings wat gedoen moet word, sowel as met die verskaffing van tegniese hulpmiddels. In die huidige navorsingstudie was drie van die vyf werkgewers **bereidwillig om geld te belê in die verbetering van die werksomstandighede van die persone met gesiggestremdheid** wat in hul diens is. By die ander twee persone met gesiggestremdheid is die betrekkings van so 'n aard dat dit uitgevoer kan word, sonder dat tegniese hulpmiddels aangepas moes word. *Navorser kom tot die gevolgtrekking dat werkgewers nie huiwer om finansieel in persone met gesiggestremdheid as werknemers te belê nie.*

'n Gebrek aan kennis dra tot vooroordele by. Esterhuizen & Van der Burgh (1982:8) bevind dat goeie verhoudings in die werkplek by 95% van hul respondente bestaan. In die huidige navorsingstudie ervaar al vyftien die respondente dat goeie verhoudings binne die werkplek gehandhaaf word, met én deur die persone met gesiggestremdheid. 'n Persoon met gesiggestremdheid wat as nuwe werknemer in diens geneem word, word dikwels met **wantroue en agterdog** bejeën. Wanneer onkunde deur kennis van die gesiggestremdheid uit die weg geruim word, verander wantroue en agterdog in goeie kollegiale verhoudings. *Navorser kom tot die gevolgtrekking dat negatiewe kollegiale verhoudings nie noodwendig deur die gestremdheid veroorsaak word nie, maar aan ander persoonlike faktore toegeskryf kan word.*

Verskeie **verliese** word deur persone met gesiggestremdheid ervaar. In die huidige navorsingstudie ervaar persone met gesiggestremdheid veelvoudige verliese, van alle aardse besittings tot die verlies van twee bykomende sintuie. Die verlies wat egter die grootste impak op hul lewens toon, is dié van onafhanklikheid. Direk na diagnose het twee van die persone met gesiggestremdheid totale afhanklikheid van ander persone ervaar, selfs in die uitvoering van alledaagse aktiwiteite soos bad, aantrek en vervoer. Al vyf die persone met gesiggestremdheid huldig die mening dat die opleiding wat hulle by Optima Kollege ontvang het, in 'n groot mate tot die herstel van hul onafhanklikheid bygedra het. Hierdie opleiding het ook tot rehabilitasie bygedra, sowel as die geloof in hulself om weer 'n betrekking te kan vervul. *Navorser kom tot die gevolgtrekking dat opleiding by Optima Kollege bydra tot 'n verbeterde aanpassing binne die gemeenskap.*

Aanpassings moet deur die persone met gesiggestremdheid, maar ook ander mense in hul nabye omgewing gedoen word. Liefdevolle opofferings deur geliefdes, deursettingsvermoë, maar ook **hulpmiddels** vergemaklik hierdie aanpassings. Volgens Rowland (1975:2) bestaan daar meer as

300 hulpmiddels wat persone met gesiggestremdheid in staat stel om in die gemeenskap te funksioneer. In die huidige navorsingstudie maak al die persone met gesiggestremdheid in 'n mindere of meerdere mate van hulpmiddels gebruik, waarvan 'n vergrootglas en *Zoom Text* op die rekenaar die meeste benut word. *Navorser kom tot die gevolgtrekking dat inligting rakende hierdie hulpmiddels bemark behoort te word deur diegene wat met persone met gesiggestremdheid in aanraking kom.*

Interpersoonlike verhoudings gee aanleiding tot positiewe belewenisse soos aanvaarding, liefde en kameraadskap, maar ook negatiewe belewenisse van verwerping, verlies, wanbegrip en verwyte. Negatiewe opmerkings en spot het 'n afbrekende effek en laat persone met gesiggestremdheid minderwaardig voel. In die huidige navorsingstudie ervaar die persone met gesiggestremdheid beide hierdie belewenisse in 'n mindere of meerdere mate. Wanneer positiewe verhoudings gehandhaaf word, stel dit die persoon met gesiggestremdheid in staat om sy situasie met meer gemak te kan hanteer.

Die mening word dikwels gehuldig dat **produktiwiteit van persone met gesiggestremdheid** swak is, dat hulle dikwels afwesig van die werkplek is en nie kan dink nie. Daarom gebeur dit soms dat kommunikasie deur ander persone geskied, en nie direk met die persoon met gesiggestremdheid self nie. Hierdie navorsingstudie het getoon dat al drie hierdie stellings ongegrond is. Beide die toesighouers, sowel as die kollegas, noem dat die persone met gesiggestremdheid se produktiwiteit selfs hoër as dié van hul siende kollegas is. Siekteverlof word net geneem wanneer dit werklik noodsaaklik is. Die belewenis van die toesighouers van die persone met gesiggestremdheid is so positief, dat hulle in die toekoms nie sal huiwer om weer persone met gesiggestremdheid aan te stel nie. *Weer eens kom die navorser tot die gevolgtrekking dat inligting rakende persone met gesiggestremdheid meer vryelik in die gemeenskap beskikbaar moet wees, ten einde onkundige houdings teenoor persone met gesiggestremdheid uit die weg te ruim.*

Beide die toesighouers, sowel as die kollegas, **toon 'n gebrek aan kennis rakende die persoonlike lewens van die persone met gesiggestremdheid, sowel as die opleiding wat die persone met gesiggestremdheid by Optima Kollege ondergaan het**. Dit blyk dat die persone met gesiggestremdheid 'n mate van gereserveerdheid ten opsigte van hul privaat lewens openbaar. Dit kan toegeskryf word aan die feit dat die betrokke persone nog nie so lank in hul huidige betrekkings werksaam is nie, maar ook aan die werksdrukte wat in al die onderskeie werkplekke ervaar word. Gedetailleerde inligting rakende die opleiding by Optima Kollege ontbreek by al die toesighouers en kollegas. *Navorser kom tot die gevolgtrekking dat die persone met gesiggestremdheid hul opleiding by Optima Kollege as normale opleiding beleef en nie noodwendig daarvan melding maak nie.*

Navorser maak die algemene gevolgtrekking dat die **opleiding by Optima Kollege beslis tot 'n verbeterde psigososiale aanpassing van persone met gesiggestremdheid** bygedra het. Die psigososiale aspekte binne die werkplek wat in die huidige navorsingstudie na vore gekom het, kon beter deur die persone met gesiggestremdheid hanteer word na afloop van opleiding by Optima Kollege.

5.6 Aanbevelings

In die lig van bogenoemde navorsingsresultate wil die navorser graag die volgende aanbevelings

University of Pretoria etd – Jansen van Rensburg M E 2006

doen ten opsigte van mikro, makro en meso-vlakke:

5.6.1 Mikrovlak

- Alle persone wat met gesiggestremdheid gediagnoseer word, behoort mobiliteits- en beroepsopleiding te ondergaan. Optima Kollege kan 'n leidende rol hierin speel.

- Wanneer met 'n persoon met gesiggestremdheid gekommunikeer word, is dit van kardinale belang dat kommunikasie direk met die persoon self sal geskied en nie deur ander persone nie.

5.6.2 Makrovlak

- Maatskaplike werkers behoort tydens basiese en verdere opleiding meer blootgestel te word aan persone met gestremdhede ten einde kennis in te win om 'n beter ondersteuningsdiens aan sulke persone te kan bied. Hier kan opleidingsinstansies 'n leidende rol speel.

- Alle werkgewers moet verder gemotiveer word om persone met gesiggestremdheid in diens te neem. Hier kan die SANRB sowel as Optima Kollege 'n leidende rol speel, asook die openbare media, deur middel van publikasie van artikels rakende persone met gesiggestremdheid.

5.6.3 Mesovlak

- Optima Kollege kan die opleiding wat aangebied word, wyer in die gemeenskap bemark.

- Optima Kollege behoort voort te gaan met die opleiding wat aangebied word, aangesien die voortvloeisel van opleiding positief deur persone met gesiggestremdheid, as oud-studente van Optima Kollege, ervaar is.

- Die wyer beskikbaarstelling van inligting rakende persone met gesiggestremdheid kan 'n bydrae lewer dat vrese en vooroordele van persone in die gemeenskap uit die weg geruim word. 'n Inligtingpamflet kan deur Optima Kollege opgestel en versprei word.

5.7 Samevatting

Die belangrikheid van tersiêre opleiding vir persone met gesiggestremdheid kan nie genoeg beklemtoon word nie. Persone met gesiggestremdheid wat opleiding by Optima Kollege ondergaan het, huldig die mening dat Optima Kollege 'n noodsaaklike rol vertolk in die verskaffing van hierdie opleiding. Hierdie opleiding het hulle in staat gestel om beter in die gemeenskap sowel as binne die werkplek aan te pas.

University of Pretoria etd – Jansen van Rensburg M E 2006

BRONVERWYSINGS

- *6 Causes of blindness in South Africa: 60 Years of combating avoidable blindness*. 2004. Pretoria: South African National Council for the Blind.
- *Antwoorde oor u vrae oor Astigmatisme.* [Sa]. American Optometric Association: [Sn].
- *Antwoorde oor u vrae oor Hiperopie.* [Sa]. American Optometric Association: [Sn].
- *Antwoorde oor u vrae oor Katarak.* [Sa]. American Optometric Association: [Sn].
- *Antwoorde oor u vrae oor Miopie.* [Sa]. American Optometric Association: [Sn].
- *Antwoorde oor u vrae oor Presbiopie.* [Sa]. American Optometric Association: [Sn].
- Apte, R.S., Scheufele, T.A. & Blomquist, P.H. 2001. Etiology of Blindness in an Urban Community Hospital Setting. *American Academy of Ophthalmology and Otolaryngology,* 108(4):693-696.
- Babbie, E. 1998. 8th Ed. *The Practice of Social Research*. Belmont: Wadsworth Publishing Company.
- Barnes, C. 1996. Visual impairment and disability. In Hales, G. (Redakteur) *Beyond disability.* London: SAGE Publications.
- *Basic anatomy of the eye.* [Sa]. Bureau for the prevention of blindness. [Si:sn].
- Berg, B.L. 1998. 3rd Ed. *Qualitative Research Methods for the Social Sciences.* Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- Blignaut, E. 1994. 'n Suksesverhaal. Herman Jordaan, 'n blinde fisioterapeut. *Rehabilitasie in S.A.*, Junie:7-9.
- Brende, J.O. 1993. A 12-step recovery program for victims of traumatic events. In Wilson, J.P. & Raphael, B. (Redakteur) *International handbook of traumatic stress syndromes*. New York: Plenum Press.
- Buch, H., Vinding, T., la Cour, M., Appleyard, M., Jensen, G.B. & Nielsen, N.V. 2004. Prevalence and causes of visual impairment and blindness among 9980 Scandinavian adults. *American Academy of Ophthalmology and Otolaryngology,* 11(1):53-61.
- Bureau sets new record. 2004. *Imfama*, 44(3):17.
- Carbonatto, C.L. 2003. Konsultasie met Senior Dosent, Departement Maatskaplike Werk, Fakulteit Geesteswetenskappe, Universiteit van Pretoria. [Transkripsie]. 5 Maart. Pretoria.

- Campbell, L. 1996. A global view: personal reflections on rehabilitation practice worldwide. *The British Journal of Visual Impairment,* 14(3):1-7. [O]. Beskikbaar: http://www.visugate.biz/bjvi/aut1996/aut1996.html Toegang op 2005/01/09

- Chou, S.L., Misajon, R.A., Gallo, J. & Keeffe, J. E. 2003. Measurement of indirect costs for people with vision impairment, *Clinical and epidemiological,* 31:336-340.

- Congdon, N.G., Friedman, D.S. & Lietman, T. 2003. Important Causes of Visual Impairment in the World Today. *JAMA,* 290(15):2057-2060.

- Coulson, N., Goldstein, S. & Ntuli, A. 1998. *Promoting Health in South Africa, an Action Manual.* Sandton: Heinemann Higher and Further Education (Pty) Ltd.

- De I'Aune, W.R., Williams, M.D. & Welsch, R.L. 1999. Outcome assessment of the rehabilitation of the visually impaired. *Journal of Rehabilitation Research and Development,* 36(4):273-293.

- De Kock, H.C. 2002. *Adapting to the work environment by the recently visually impaired.* Pretoria: University of Pretoria. (Mini-verhandeling).

- De Vos, A.S. (Redakteur), Strydom, H., Fouché, C.B. & Delport, C.S.L. 2002. 2nd Ed. *Research at Grass Roots for the social sciences and human service professions.* Pretoria: Van Schaik Publishers.

- De Vos, A.S. 2002. 2nd Ed. Combined quantitative and qualitative approach. In De Vos, A.S. (Redakteur), Strydom, H., Fouché, C.B. & Delport, C.S.L. *Research at Grass Roots Roots for the social sciences and human service professions.* Pretoria: Van Schaik Publishers.

- De Vos, A.S. 2002. 2nd Ed. Programme evaluation. In De Vos, A.S. (Redakteur), Strydom, H., Fouché, C.B. & Delport, C.S.L. *Research at Grass Roots Roots for the social sciences and human service professions.* Pretoria: Van Schaik Publishers.

- DIE GRONDWET VAN DIE REPUBLIEK VAN SUID-AFRIKA, 1996 (Wet 108 van 1996). Pretoria: Typeface Media.

- Everson, J.M. & Goodall, D. 1991. School-to-work transition for youth who are both deaf and blind. *ASHA,* 33:45-47.

- Fouché, C.B. 2002. 2nd Ed. Problem formulation. In De Vos, A.S. (Redakteur), Strydom, H., Fouché, C.B. & Delport, C.S.L. *Research at Grass Roots Roots for the social sciences and human service professions.* Pretoria: Van Schaik Publishers.

- Fouché, C.B. 2002. 2nd Ed. Research Strategies. In De Vos, A.S. (Redakteur), Strydom, H., Fouché, C.B. & Delport, C.S.L. *Research at Grass Roots Roots for the social*

sciences and human service professions. Pretoria: Van Schaik Publishers.

- Fouché, C.B. & Delport, C.S.L. 2002. 2nd Ed. Introduction to the research process. In De Vos, A.S. (Redakteur), Strydom, H., Fouché, C.B. & Delport, C.S.L. *Research at Grass Roots Roots for the social sciences and human service professions.* Pretoria: Van Schaik Publishers.

- Foundation course for people with visual impairment. *The National Council for the Blind in Ireland.* [O]. Beskikbaar: http://www.ncbi.ie/information/leaflets/foundation_course.php Toegang op 2005/01/09

- Frankhauser, F. 1978. Electronic aids for the visually handicapped and the blind. In Gloor, B. & Brückner, R. (Redakteurs) *Rehabilitation of the visually disabled and the blind at different ages*. Vienna: Hans Hubert Publishers.

- Fraser, S., Asaria, R. & Kon, C. 2001. *Eye know how.* London: BMJ Publishing Group.

- French, S. 1996. The attitudes of health professionals toward disabled people. In Hales, G. (Redakteur) *Beyond disability.* London: SAGE Publications.

- Frith, P., Gray, R., MacLennan, S. & Ambler, P. 1994. *The eye in clinical practice.* Boston: Blackwell Scientific Publications.

- Gloor, B. & Brückner, R. 1978. *Rehabilitation of the visually disabled and the blind at different ages*. Vienna: Hans Hubert Publishers.

- Greeff, M. 2002. 2nd Ed. Information collection: Interviewing. In De Vos, A.S. (Redakteur), Strydom, H., Fouché, C.B. & Delport, C.S.L. *Research at Grass Roots Roots for the social sciences and human service professions.* Pretoria: Van Schaik Publishers.

- Grinnell, R.M. 1997. 5th Ed. *Social Work Research & Evaluation: Quantitative and Qualitative Approaches.* Illinois: F.E. Peacock Publishers, Inc.

- Hadley, A. 1983. Assertive skills training for the blind: A study by Ann Gibbert. *Imfama,* 23(3):5-7.

- Haines, H. 1992. Vocational training and occupational rehabilitation in the Federal Republic of Germany. *Rehabilitasie in S.A.*, 123-127.

- Hales, G. 1996. *Beyond disability.* London: SAGE Publications.

- Harvey, P.T. 2003. Common eye diseases of elderly people: identifying and treating causes of vision loss. *Gerontology,* 49(1):1-11.

University of Pretoria etd – Jansen van Rensburg M E 2006

- Hugo, S.R. 2003. Konsultasie met Voorsitter van die Skool vir Sosiale Wetenskappe. Fakulteit Geesteswetenskappe. Universiteit van Pretoria. [Transkripsie]. 5 Maart. Pretoria.
- Inde, K. 1988. Didn't we almost have it all? *Second General Assembly of the World Blind Union.* 18– 24 September, Madrid.
- Jeppsson-Grassman, E. 1989. Employment changes of recently visually impaired, young or middle-aged adults in the Swedish labour market. *International disability studies,* 11(3):121-126.
- Kerlinger, F.N. & Lee, H.B. 2000. 4th Ed. *Foundations of behavioral research*. Wadsworth: Thomson Learning.
- Kotze, G.J. 1992. Die heraanpassing van gestremde persone in die gemeenskap en die bydrae wat die werkgewer kan lewer. *Rehabilitasie in S.A.* Desember:119-122.
- Lehr, D.H. & Brown, F. (Redakteurs) 1993. *People with Disabilities who challenge the system*. Baltimore: Paul H Brookes Publishing Co.
- Mattmüller, T. 1978. Rehabilitation of the adult who recently became blind. In Gloor, B. & Brückner, R. (Redakteurs) *Rehabilitation of the visually disabled and the blind at different ages*. Vienna: Hans Hubert Publishers.
- Maqbool, S. 1988. Socio-psychological obstacles to the independence of blind persons. *Second General Assembly of the World Blind Union.* 18–24 September, Madrid.
- McHendrick, B. 2000. Optima College turn around. *Imfama,* 40(6):6-7.
- McMillan, J.H. & Schumacher, S. 2001. 6th Ed. *Research in Education. A Conceptual introduction.* New York: Longman.
- Mouton, J. 2001. How to succeed in your Master's and Doctorial Studies. A South African Guide and Resource Book. Pretoria: Van Schaik Publishers.
- Murray, A.J. 1986. Werkgeleenthede vir die gestremde. *Nasionale Simposium 1986, Vol 32. Gestremdheid in die Republiek van Suid-Afrika*. November.
- Nagaoka, H., Kurokawa, T. & Pauly, M.E. 1997. Work environment of blind computer specialists in Japan. *Disability and rehabilitation*, 19(7):293-296.
- Naude, L. & Delport, C.S.L. 2004. The integration of disabled people into the open labour market: a social work perspective. *Social Work / Maatskaplike Werk*, 40(3):272-283.

- Neuman, W.L. 1997. 3rd Ed. *Social Research Methods: Qualitative and quantitative approaches*. Boston: Allyn and Bacon.
- Nijhuis, F. 2003. Konsultasie met Hoogleraar, Universiteit van Maastricht, Nederland. [Transkripsie]. 5 Maart. Pretoria.
- *Nuwe Woordeboek vir Maatskaplike Werk*. 1995. Kaapstad: Vaktaalkomitee vir Maatskaplike Werk.
- *Optima College: Vision, mission, symbol, culture and outcomes*. Pretoria: Optima Kollege. [Sa].
- *Optima College Prospectus.* Pretoria: Optima Kollege. [Sa].
- Phillips, C.P. 1997. *'n Voorligtingsprogram vir gesiggestremde studente aan die Optima Kollege Pretoria*. Pretoria: Universiteit van Pretoria. (Verhandeling).
- Prinsloo, E.O. 1986. *Rehabilitasie van die volwasse gestremde*. Nasionale Simposium 1986, Vol 32. Gestremdheid in die Republiek van Suid-Afrika. November.
- Rowland, W. 1975. Die blinde, soos aan ons onbekend. *Die vyfde konferensie oor die onderwys van gesiggestremdes.* 23-26 Junie, Pretoria.
- Rowland, W. 1982. *Die houding van die publiek teenoor die blindes.* Die Suid-Afrikaanse Nasionale Raad vir Blindes, Pretoria.
- Rowland, W. 2003. In South African National Council for the Blind. 2003. *Biennial Report 2002/2003.* Pretoria.
- RSA MINISTRY OF WELFARE AND POPULATION DEVELOPMENT. [Sa]. Oorerflike oogafwykings en u. Pretoria: Retinitis Pigmentosa (RP) Stigting van Suid-Afrika.
- RSA MINISTRY OF WELFARE AND POPULATION DEVELOPMENT. 1977. White Paper for Social Welfare. Notice 1108 of 1977. *Government Gazette,* 386:18166. Pretoria: 8 August 1977.
- RSA MINISTRY OF WELFARE AND POPULATION DEVELOPMENT. 1997. White Paper on Integrated National Disability Strategy. Notice unknown of 1997. *Government Gazette*, Pretoria: November 1997. [O]. Beskikbaar: http://www.info.gov.za/whitepapers/1997/disability.htm Toegang op 2005/01/09
- Ryke, E.H. 2001. *Dienslewering aan mense met fisiese gestremdhede.* MWK421. Potchefstroom: Potchefstroomse Universiteit vir Christelike Hoër Onderwys, Departement Maatskaplike Werk.

- Schoeman, H. 2003. Konsultasie met Direkteur: Optima Kollege, Suid-Afrikaanse Nasionale Raad vir Blindes. [Transkripsie]. 5 Maart. Pretoria.
- Schoeman, H. 2004. Konsultasie met Direkteur: Optima Kollege. [Transkripsie]. 2 Desember. Pretoria.
- Scott, S. 1997. *Attitudes to and of Blind People.* Die Suid-Afrikaanse Nasionale Raad vir Blindes, Pretoria.
- Seyffert, M. 1997. *Die ervaring van stres deur die huweliksmaat van die gesiggestremde persoon*. Pretoria: Universiteit van Pretoria. (Mini-verhandeling).
- Simon, J.W. & Kaw, P. 2001. Commonly Missed Diagnoses in the Childhood Eye Examination. *American Family Physician,* 64(4):623–628.
- Smith, B. 1996. Working choices. In Hales, G. (Redakteur) *Beyond disability.* London: SAGE Publications.
- Sonneheerdt, national center for visually impaired and blind. [Sa]. *A good eye for service.* Ermelo, Nederland.
- Sonneheerdt. 2003. *Sonneheerdt Internationaal*. [O]. Beskikbaar:
  www.sonneheerdt.nl
  Toegang op 2003/05/17
- South African Blind Workers Organisation: *Response to the consultative paper 01 released by the National Department of Education*, 30 August 1999. [O]. Beskikbaar:
  http://www.sabwo.org.ca/speceduc.htm
  Toegang op 2003/05/17
- South African Blind Workers Organisation. *Annual report 1 April 2001 – 31 March 2002*. [O]. Beskikbaar:
  http://www.sabwo.org.za/anreport.htm
  Toegang op 2003/05/17
- South African celebrates World Sight Day. *Department of Health*. 9 October 2002. [O]. Beskikbaar:
  http://www.gov.za
  Toegang op 2005/01/09
- South African National Council for the Blind. 2003. *Biennial Report 2002/2003.* Pretoria.
- South African National Council for the Blind. *Our services*. [O]. Beskikbaar:
  http://www.sancb.org.za
  Toegang op 2003/05/17

University of Pretoria etd – Jansen van Rensburg M E 2006

- South African Blind Workers Organisation. *Read about us.* [O]. Beskikbaar: http://www.sabwo.org.za/brochure.htm Toegang op 2003/05/17

- Stark, S. 2005. Konsultasie met Oogkundige in Privaatpraktyk. [Transkripsie]. 8 Maart. Vereeniging.

- Strydom, H. 2002a. 2nd Ed. Ethical aspects of research in the social sciences and human service professions. In De Vos, A.S. (Redakteur), Strydom, H., Fouché, C.B. & Delport, C.S.L. *Research at Grass Roots Roots for the social sciences and human service professions.* Pretoria: Van Schaik Publishers.

- Strydom, H. 2002b. 2nd Ed. Information collection: participant observation. In De Vos, A.S. (Redakteur), Strydom, H., Fouché, C.B. & Delport, C.S.L. *Research at Grass Roots Roots for the social sciences and human service professions.* Pretoria: Van Schaik Publishers.

- Strydom, H . 2002c. 2nd Ed. The pilot study. In De Vos, A.S. (Redakteur), Strydom, H., Fouché, C.B. & Delport, C.S.L. *Research at Grass Roots Roots for the social sciences and human service professions.* Pretoria: Van Schaik Publishers.

- Strydom, H. & Venter, L. 2002. 2nd Ed. Sampling and sampling methods. In De Vos, A.S. (Redakteur), Strydom, H., Fouché, C.B. & Delport, C.S.L. *Research at Grass Roots Roots for the social sciences and human service professions.* Pretoria: Van Schaik Publishers.

- Suid-Afrika 1994. *A National Health Plan for South Africa*. Pretoria.

- Suid-Afrika. 2000. Departement van Gesondheid. *National Rehabilitation Policy*. November, GPS.

- Suid-Afrika. 2000. *National Rehabilitation Policy*. Pretoria

- Suid-Afrikaanse Nasionale Raad vir Blindes. 1993. *Afdeling: Opleiding en Indiensplasing inligtingstuk.* Pretoria.

- Szlyk, J.P., Fishman, G.A., Aslan, R.J. & Grover, S. 1998. Legal blindness and employment in patient with juvenile-onset macular dystrophies or achromatopsia. *Retina, the journal of retinal and vitreous diseases,* 18(4):360-367.

- Ter Haar, H. 2003. "Visit to South Africa". Nuusbrief. [O]. Beskikbaar: http://www.sonneheerdt.nl/engels/newsletter.html Toegang op 2003/05/17

- The Eye Diseases Prevalence Research Group. 2004. Causes and Prevalence of Visual Impairment among Adults in the United States. *Archives of Ophthalmology,*

122(4):477-485.

- The Right to Sight Campaign. 2000. *Imfama,* 40(3):10-11.

- Tillsley, C. 1997. Gaining access to employment opportunities. *The British Journal of Visual Impairment,* 15(2). [O]. Beskikbaar: http://www.visugate.biz/bjvi/may1997/may1997.html Toegang op 2005/01/09

- Understanding Diabetic Retinopathy. *The National Council for the Blind of Ireland*. 2005. [O]. Beskikbaar: http://www.ncbi.ie/information/eye_conditions/diabetic_retinopathy.php Toegang op 2005/01/09

- Understanding Glaucoma. *The National Council for the Blind of Ireland*. 2005. [O]. Beskikbaar: http://www.ncbi.ie/information/eye_conditions/glaucoma.php Toegang op 2005/01/09

- Understanding Cataracts. *The National Council for the Blind of Ireland*. 2005. [O]. Beskikbaar: http://www.ncbi.ie/information/eye_conditions/cataracts.php Toegang op 2005/01/09

- Uys, R. 1991. Die gestremde as werknemer in die beskermde arbeidsmark. *Maatskaplike Werk/Social Work,* 27(2):199-207.

- Van der Eijk, H.C. 2003. Konsultasie met Direkteur van Sonneheerdt, Nasionale Kollege vir die blinde en gesiggestremde, Ermelo, Nederland. [Transkripsie]. 5 Maart. Pretoria.

- Van Lierop, B.A.G. 2001. *Reïntegratie na scholing: De brug tussen arbeidsongeschiktheid en arbeidsparticipatie.* Maastricht: Universiteit van Maastricht. (Gepubliseerde Proefskrif).

- Van Lierop, B. 2003. Konsultasie met Dosent, Departement Gesondheid en Arbeid, Universiteit van Maastricht, Nederland en verteenwoordiger van Die Europees Platform voor Vocational Rehabilitation, Nederland, Universiteit van Pretoria. [Transkripsie]. 5 Maart. Pretoria.

- Vaughan, D., Asbury, T. & Riordan-Eva, P. 1999. 15th Ed. *General Ophthalmology.* Connecticut: Appleton & Lange.

- Vereniging het Nederlandse Blinden- en Slechtziendenwezen. 1993a. *Ervaringsonderzoek: Een onderzoek onder werkgevers naar de inzetbaarheid en het functioneren van visueel gehandicapten in de reguliere arbeidsmarkt*. Utrecht: Euro Pers Producties B.V.

- Vereniging het Nederlandse Blinden- en Slechtziendenwezen. 1993b. *Attitude-onderzoek: Een onderzoek onder werkgevers naar hun attitude ten opzichte van het inzetten van visueel gehandicapten in reguliere arbeidssituaties.* Utrecht: Euro Pers Producties B.V.

- *Verklarende Handwoordeboek van die Afrikaanse Taal. (HAT).* 1994. 3de Uitgawe. Midrand: Perskor Uitgewery.

- Wagner. J. 2005. *Ready for the Challenge*. [O]. Beskikbaar: http://www.sancb.org.za/news.html Toegang op 2005/03/25

- Weith, L.M., VanNewKirk, M.R., McCarty, C.A. & Taylor, H.R. 2000. Age-specific causes of bilateral visual impairment. *Archives of Ophthalmology,* 118(2):264-269.

- Wet op Beroepsgesondheid en Veiligheid, 1993 (Wet No. 85 van 1993. *Staatskoerant No. 1158,* Staatsdrukker.

- Whitcher, J.P. 1999. 15th Ed. Blindness. In Vaughan, D., Asbury, T. & Riordan-Eva, P. *General Ophthalmology.* Connecticut: Appleton & Lange.

- Wilson, J.P. & Raphael, B. 1993. *International handbook of traumatic stress syndromes.* New York: Plenum Press.

University of Pretoria etd – Jansen van Rensburg M E 2006

BYLAE A: TOESTEMMINGSBRIEF VIR RESPONDENT

Naam van Respondent ______________________________
Datum ____________________

Hoofnavorser

Me Marié Jansen van Rensburg
Lotusstraat 10, Arconpark, Vereeniging, 1939
Posbus 391, Vereeniging, 1930
083 778 3160
Optima Kollege, 012 346 1171

INGELIGTE TOESTEMMING

1. ***Onderwerp van die studie:*** Psigososiale aanpassing van persone met gesiggestremdheid binne die werkplek.

2. ***Doel van die studie:*** Die doel van hierdie studie sal wees om die psigososiale aanpassing van persone met gesiggestremdheid na werksmobiliteitsopleiding by Optima Kollege binne die werkplek te ondersoek.

3. ***Prosedures:*** Daar sal 'n semi-gestruktureerde onderhoud met my gevoer word wat spesifieke vrae sal insluit. Hierdie vrae sal verband hou met die psigososiale aanpassing binne my werkplek. Die navorser sal notas maak terwyl die onderhoud gevoer word. Die onderhoud sal op band opgeneem word en getranskribeer word deur persone besig met werksmobiliteitsopleiding by Optima Kollege, vir verdere ontleding. Daar sal ook 'n onderhoud met een van my supervisors en een van my kollegas gevoer word, rakende die psigososiale aanpassing binne die werkplek. Die onderhoud sal ongeveer een tot twee uur duur. Verder sal die onderhoud gevoer word op 'n tydstip wat vir my gemaklik en aanvaarbaar is. Die onderhoud sal geen nadele vir my werk of bevordering inhou nie. Dit is bloot vir navorsingsdoeleindes.

4. ***Risiko's en moontlike ongemak:*** Daar is geen bekende mediese risiko's of ongemaklikhede rakende hierdie studie nie. Ek is bewus van die feit dat ek wel moeg kan word tydens die onderhoud. Die onderhoud sal geen nadele vir my werk of bevordering inhou nie. Dit is bloot vir navorsingsdoeleindes.

5. ***Voordele:*** Ek verstaan dat daar geen direkte voordeel vir my in hierdie projek is nie. Tog sal die resultate in die toekoms 'n bydrae kan lewer in die begrip van die psigososiale aanpassing van persone met gesiggestremdheid binne die werkplek.

6. ***Regte van Respondent:*** Ek mag ter enige tyd my deelname aan die projek staak.

7. ***Vertroulikheid:*** 'n Bandopname sal van die onderhoud gemaak word ten einde presies weer te gee wat ek tydens die onderhoud gesê het. Die opname sal slegs deur die navorser geluister word, sowel as die persoon by Optima Kollege wat die transkribering sal doen. Aangesien ek van die begin van die onderhoud 'n skuilnaam mag gebruik, sal my identiteit sover moontlik beskerm word. Die resultate van die studie mag in wetenskaplike tydskrifte gepubliseer of op professionele konferensies aangebied word, maar my identiteit sal nie bekend gemaak word nie, tensy versoek deur die wet.

8. ***Indien ek enige vrae of bekommernisse het, kan ek die volgende nommer enige tyd van die dag of nag skakel: 083 778 3160***

Ek verstaan my regte as 'n navorsingsrespondent en ek verleen vrywillig toestemming tot deelname aan hierdie studie. Ek verstaan waaroor die studie gaan en hoe en waarom dit gedoen word. Ek sal 'n getekende kopié van hierdie toestemmingsvorm ontvang.

______________________________ ______________________________
Handtekening van Respondent Datum

____
Handtekening van Navorser

University of Pretoria etd – Jansen van Rensburg M E 2006

BYLAE B: TOESTEMMINGSBRIEF VIR KOLLEGA

Naam van Respondent ____________________________________

Datum _____________________

Hoofnavorser

Me Marié Jansen van Rensburg
Lotusstraat 10, Arconpark, Vereeniging, 1939
Posbus 391, Vereeniging, 1930
083 778 3160
Optima Kollege, 012 346 1171

INGELIGTE TOESTEMMING

1. ***Onderwerp van die studie:*** Psigososiale aanpassing van persone met gesiggestremdheid binne die werkplek.

2. ***Doel van die studie:*** Die doel van hierdie studie sal wees om die psigososiale aanpassing van persone met gesiggestremdheid na werksmobiliteitsopleiding by Optima Kollege binne die werkplek te ondersoek.

3. ***Prosedures:*** Daar sal 'n semi-gestruktureerde onderhoud met my gevoer word wat spesifieke vrae sal insluit. Hierdie vrae sal verband hou met die psigososiale aanpassing van 'n persoon met gesiggestremdheid binne die werkplek. Die navorser sal notas maak terwyl die onderhoud gevoer word. Die onderhoud sal op band opgeneem word en getranskribeer word deur persone besig met werksmobiliteitsopleiding by Optima Kollege, vir verdere ontleding. Die onderhoud sal ongeveer een uur duur. Verder sal die onderhoud gevoer word op 'n tydstip wat vir my gemaklik en aanvaarbaar is. Die onderhoud sal geen nadele vir my werk of bevordering inhou nie. Dit is bloot vir navorsingsdoeleindes.

4. ***Risiko's en moontlike ongemak:*** Daar is geen bekende mediese risiko's of ongemaklikhede rakende hierdie studie nie. Ek is bewus van die feit dat ek wel moeg kan word tydens die onderhoud. Die onderhoud sal geen nadele vir my werk of bevordering inhou nie. Dit is bloot vir navorsingsdoeleindes.

5. ***Voordele:*** Ek verstaan dat daar geen direkte voordeel vir my in hierdie projek is nie. Tog sal die resultate in die toekoms 'n bydrae kan lewer in die begrip van die psigososiale aanpassing van persone met gesiggestremdheid binne die werkplek.

6. ***Regte van Respondent:*** Ek mag ter enige tyd my deelname aan die projek staak.

7. ***Vertroulikheid:*** 'n Bandopname sal van die onderhoud gemaak word ten einde presies weer te gee wat ek tydens die onderhoud gesê het. Die opname sal slegs deur die navorser geluister word, sowel as die persoon by Optima Kollege wat die transkribering sal doen. Aangesien ek van die begin van die onderhoud 'n skuilnaam mag gebruik, sal my identiteit sover moontlik beskerm word. Die resultate van die studie mag in wetenskaplike tydskrifte gepubliseer of op professionele konferensies aangebied word, maar my identiteit sal nie bekend gemaak word nie, tensy versoek deur die wet.

8. ***Indien ek enige vrae of bekommernisse het, kan ek die volgende nommer enige tyd van die dag of nag skakel: 083 778 3160***

Ek verstaan my regte as 'n navorsingsrespondent en ek verleen vrywillig toestemming tot deelname aan hierdie studie. Ek verstaan waaroor die studie gaan en hoe en waarom dit gedoen word. Ek sal 'n getekende kopié van hierdie toestemmingsvorm ontvang.

______________________________ ______________________________

Handtekening van Respondent Datum

____

Handtekening van Navorser

University of Pretoria etd – Jansen van Rensburg M E 2006

BYLAE C: TOESTEMMINGSBRIEF VIR SUPERVISOR

Naam van Respondent ______________________________
Datum ____________________

Hoofnavorser

Me Marié Jansen van Rensburg
Lotusstraat 10, Arconpark, Vereeniging, 1939
Posbus 391, Vereeniging, 1930
083 778 3160
Optima Kollege, 012 346 1171

INGELIGTE TOESTEMMING

1. ***Onderwerp van die studie:*** Psigososiale aanpassing van persone met gesiggestremdheid binne die werkplek.
2. ***Doel van die studie:*** Die doel van hierdie studie sal wees om die psigososiale aanpassing van persone met gesiggestremdheid na werksmobiliteitsopleiding by Optima Kollege binne die werkplek te ondersoek.
3. ***Prosedures:*** Daar sal 'n semi-gestruktureerde onderhoud met my gevoer word wat spesifieke vrae sal insluit. Hierdie vrae sal verband hou met die psigososiale aanpassing van 'n persoon met gesiggestremdheid binne die werkplek, waarvan ek die supervisor is. Die navorser sal notas maak terwyl die onderhoud gevoer word. Die onderhoud sal op band opgeneem word en getranskribeer word deur persone besig met werksmobiliteitsopleiding by Optima Kollege, vir verdere ontleding. Die onderhoud sal ongeveer een uur duur. Verder sal die onderhoud gevoer word op 'n tydstip wat vir my gemaklik en aanvaarbaar is. Die onderhoud sal geen nadele vir my of die persoon met gesiggestremdheid se werk of bevordering inhou nie. Dit is bloot vir navorsingsdoeleindes.
4. ***Risiko's en moontlike ongemak:*** Daar is geen bekende mediese risiko's of ongemaklikhede rakende hierdie studie nie. Ek is bewus van die feit dat ek wel moeg kan word tydens die onderhoud. Die onderhoud sal geen nadele vir my of die persoon met gesiggestremdheid se werk of bevordering inhou nie. Dit is bloot vir navorsingsdoeleindes.
5. ***Voordele:*** Ek verstaan dat daar geen direkte voordeel vir my in hierdie projek is nie. Tog sal die resultate in die toekoms 'n bydrae kan lewer in die begrip van die psigososiale aanpassing van persone met gesiggestremdheid binne die werkplek.
6. ***Regte van Respondent:*** Ek mag ter enige tyd my deelname aan die projek staak.
7. ***Vertroulikheid:*** 'n Bandopname sal van die onderhoud gemaak word ten einde presies weer te gee wat ek tydens die onderhoud gesê het. Die opname sal slegs deur die navorser geluister word, sowel as die persoon by Optima Kollege wat die transkribering sal doen. Aangesien ek van die begin van die onderhoud 'n skuilnaam mag gebruik, sal my identiteit sover moontlik beskerm word. Die resultate van die studie mag in wetenskaplike tydskrifte gepubliseer of op professionele konferensies aangebied word, maar my identiteit sal nie bekend gemaak word nie, tensy versoek deur die wet.

8. ***Indien ek enige vrae of bekommernisse het, kan ek die volgende nommer enige tyd van die dag of nag skakel: 083 778 3160***

Ek verstaan my regte as 'n navorsingsrespondent en ek verleen vrywillig toestemming tot deelname aan hierdie studie. Ek verstaan waaroor die studie gaan en hoe en waarom dit gedoen word. Ek sal 'n getekende kopié van hierdie toestemmingsvorm ontvang.

______________________________ ______________________________
Handtekening van Respondent Datum

____
Handtekening van Navorser

University of Pretoria etd – Jansen van Rensburg M E 2006

BYLAE D: SEMIGESTRUKTUREERDE ONDERHOUDSKEDULE VIR RESPONDENT

PERSOON MET GESIGGESTREMDHEID
Deel 1
Biografiese Inligting

1. Ras
2. Geslag
3. Ouderdom
4. Hoogste opvoedkundige kwalifikasie
5. Mate van gesiggestremdheid – algeheel blind of swaksiende
6. Ouderdom met diagnose van gesiggestremdheid
7. Vorige beroepe of betrekkings beklee
8. Tydperk in huidige posisie
9. Posbenaming

Deel 2

1. Vertel my meer van die oorsaak van jou gesiggestremdheid.
2. Vertel my hoe jy jou gesiggestremdheid ervaar het, soos die aanpassing in die gesin en binne die werkplek.
3. Vertel my van jou opleiding voor die diagnose van gesiggestremdheid.
4. Vertel my waar jy van Optima Kollege gehoor het.
5. Vertel my hoe jy jou inskakeling by Optima Kollege ervaar het.
6. Vertel my van die aanstelling in jou huidige posisie by die werk.
7. Vertel my van die aanpassing wat jy in jou werk ervaar ten opsigte van jou posisie en take wat jy moet vervul.
8. Vertel my van die aanpassing wat jy met kollegas en supervisors ervaar.
9. Vertel my van die probleme buite die werkplek, soos in die gemeenskap en binne jou huisgesin en vriendekring.
10. Vertel my hoe jou opleiding by Optima Kollege jou toegerus het om die huidige posisie aan te spreek.

EINDE VAN ONDERHOUD
BAIE DANKIE VIR JOU DEELNAME
****

University of Pretoria etd – Jansen van Rensburg M E 2006

BYLAE E: SEMIGESTRUKTUREERDE ONDERHOUDSKEDULE VIR SUPERVISOR

VAN PERSOON MET GESIGGESTREMDHEID

1. Vertel my meer van meneer/mevrou …….
2. Vertel my van die aanpassing wat meneer/mevrou ……. binne die werkplek ervaar.
3. Vertel my hoe jy sy/haar werkverrigting beleef.
4. Vertel my hoe hy/sy deur haar kollegas en ander seniors ervaar word.
5. Vertel my in watter mate sy/haar gesiggestremdheid sy/haar totale aanpassing binne die gemeenskap beïnvloed.
6. In watter mate ervaar jy dat die opleiding wat hy/sy by Optima Kollege ondergaan het, hom/haar in staat stel om beter binne die werkplek aan te pas.

EINDE VAN ONDERHOUD
BAIE DANKIE VIR JOU DEELNAME
****

University of Pretoria etd – Jansen van Rensburg M E 2006

BYLAE F: SEMIGESTRUKTUREERDE ONDERHOUDSKEDULE VIR KOLLEGA VAN PERSOON MET GESIGGESTREMDHEID

1. Vertel my meer van meneer/mevrou …….
2. Vertel my van die aanpassing wat meneer/mevrou ……. binne die werkplek ervaar.
3. Vertel my hoe jy sy/haar werkverrigting beleef.
4. Vertel my hoe hy/sy deur haar ander kollegas ervaar word.
5. Vertel my in watter mate sy/haar gesiggestremdheid sy/haar totale aanpassing binne die gemeenskap beïnvloed.
6. In watter mate ervaar jy dat die opleiding wat hy/sy by Optima Kollege ondergaan het, hom/haar in staat stel om beter binne die werkplek aan te pas.

EINDE VAN ONDERHOUD
BAIE DANKIE VIR JOU DEELNAME
****

University of Pretoria etd – Jansen van Rensburg M E 2006

BYLAE G: VERSOEK TOT TOESTEMMING

Marié Jansen van Rensburg

Lotusstraat 10
Arconpark
Vereeniging
1930

Posbus 391
Vereeniging
1930

016 428 2086 (T)
016 428 5125 (F)
083 778 3160
ats@webmail.co.za

7 Julie 2003

Die Uitvoerende Direkteur
Suid-Afrikaanse Nasionale Raad vir Blindes
Posbus 11149
Hatfield
0028

Vir Aandag: Dr Henoch Schoeman

Geagte dr Henoch

Graag versoek ek hiermee die toestemming van Optima Sentrum en u by name, vir die onderneming van die voorgenome studie soos ooreengekom met die samesprekings op 5 Maart 2003 tussen al die belanghebbendes van Universiteite van Pretoria en Maastricht.

Die Navorsingsonderwerp is:

AANPASSING VAN DIE PERSOON MET GESIGGESTREMDHEID BINNE DIE WERKPLEK: 'N MAATSKAPLIKEWERKPERSPEKTIEF

U is welkom om my te kontak indien enige vrae bestaan.

Marié Jansen van Rensburg
083-778-3160

University of Pretoria etd – Jansen van Rensburg M E 2006

BYLAE H: TOESTEMMING VERLEEN DEUR OPTIMA KOLLEGE

O·P·T·I·M·A
Kollege

a bridge to new beginnings

22 Julie 2003

Mev Marié Jansen van Rensburg
Posbus 391
Vereeniging, 1930

Geagte Mev Jansen van Rensburg

NAVORSING: AANPASSING VAN DIE PERSOON MET GESIGGESTREMDHEID BINNE DIE WERKPLEK – 'N MAATSKAPLIKE WERK-PERSPEKTIEF

Die Suid-Afrikaanse Nasionale Raad vir Blindes (SANRB) het kennis geneem van u voorgenome Meesters graad studie aan die Universiteit van Pretoria, en wil hiermee bevestig dat, na ons mening, bogenoemde onderwerp uiters relevant tot die behoefte in die veld is.

Die SANRB sal u daarom so ver moontlik moreel en logisties ondersteun en sien uit na u bevindings en aanbevelings na die voltooiing van die studie.

Ons het verder kennis geneem van die feit dat die studie in medewerking met die Universiteit van Maastricht in Nederland onderneem word. Die internasionale perspektief behoort beslis by te dra tot die waarde van die studie.

U word sukses toegewens.

Die uwe

per William Rowland
UITVOERENDE DIREKTEUR

P O Box 11149, Hatfield 0028, Pretoria, South Africa | +27 12 346-1171 | optima@sancb.org.za
514 White Street, Baileys Muckleneuk, Pretoria | +27 12 346-1149 | www.sancb.org.za

NPO 001-422

University of Pretoria etd – Jansen van Rensburg M E 2006

BYLAE I: VERSOEK TOT TOESTEMMING

Marié Jansen van Rensburg

Lotusstraat 10
Arconpark
Vereeniging
1930

Posbus 391
Vereeniging
1930

016 428 2086 (T)
016 428 5125 (F)
083 778 3160
ats@webmail.co.za

12 August 2005

Dr Henoch Schoeman
SA National Council for the Blind
PO Box 11149
Hatfield
0028

Dr Henoch Schoeman

REQUEST FOR UTILISING STUDENTS OF OPTIMA COLLEGE

I hereby request the SANCB for utilising recent and former students in the proposed research.

1. SUBJECT

Psychosocial implications within the workplace of visually impaired people: a social work perspective.

2. GOAL OF THE RESEARCH

The goal of the research will be to determine the psychosocial aspects within the workplace of visually impaired people, who underwent mobility training at Optima College.

3. PROCEDURE THAT WILL BE FOLLOWED

Two former students will be needed to test the semi-structured interview schedule, where after the schedule will be altered, if necessary for the pilot test, where five respondents will be needed. Written permission will be granted from the respondents (former students) to co-operate in the proposed research. Written permission will also be granted from the respondents to record the semi-structured interviews, which will be transcribed by recent students of Optima College. These transcribed interviews will be analyzed by the researcher, getting themes and process them.

4. UTILISATION OF OPTIMA COLLEGE

At least seven former students of Optima College will be utilised as respondents in the pilot test for the proposed research, two for testing the semi-structured interview schedule and five for the pilot test. The criteria for the respondents for the pilot test will be as follows:

- five visually impaired persons who underwent work mobility training at Optima College between January 1993 till December 2003;
- both sexes;
- between 20 and 40 years;
- Afrikaans as language;
- Residing in Gauteng, Mpumalanga, North West Province and the Free State;
- One supervisor at the workplace of each of the five visually impaired persons;
- One colleague at the workplace of each of the five visually impaired persons.

The recent students at Optima College will be use to transcribe the taped interviews, as part of their mobility training.

University of Pretoria etd – Jansen van Rensburg M E 2006

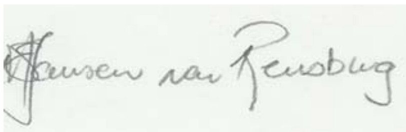
5. AIMS TO BE REACHED

The study aims to reach the following goals:

- to describe visually impairment
- to describe the psychosocial implications within the workplace of visually impaired persons after mobility training at Optima College
- to make recommendations regarding the psychosocial implications within the workplace of visually impaired persons.

Your co-operation will be highly appreciated.

Sincerely yours



Mrs ME JANSEN VAN RENSBURG

University of Pretoria etd – Jansen van Rensburg M E 2006

BYLAE J: TOESTEMMING VERLEEN DEUR OPTIMA KOLLEGE

South African National Council for the Blind

30 September 2005

Ms Marié Jansen van Rensburg
PO Box 44
Arconpark
1937

Dear Ms Jansen van Rensburg

PERMISSION TO INCLUDE BLIND AND PARTIALLY SIGHTED INDIVIDUALS IN MASTERS STUDY

Herewith we grant you permission to use the students of Optima College, training division of the SA National Council for the Blind in your research study. We trust that all information about these individuals will be treated confidentially.

We wish you success with this study and we look forward to receive a copy of the MA study and the research that has been done.

Regards,

Madalein Greyling
Vocational Training Coordinator