



De pilot

In het oorspronkelijke pilotplan van sociale ondernemer Maak BV, technologie-ontwikkelaar Arkite, leverancier Lexima-Reinecker en professionals van UWV, Bartimeus en Koninklijke Visio stelden deze partijen voor om een Human Interface Mate (HIM) en een voorleesbril (E-sight of Orcam) in te zetten. Deze combinatie zou personen met een visuele beperking moeten helpen bij het maken van veiligheidsvesten met LED-lampjes. Door wisselingen in projectteam en door moeilijkheden met het vinden van geschikte werknemers is het projectplan aangepast. De HIM is niet ingezet. De pilot heeft zich uiteindelijk op de voorleesbril toegespitst die is ingezet bij twee personen met een visuele beperking: een werknemer in Enkhuizen die onder meer onderhoud op begraafplaatsen uitvoert en een werknemer die in een begeleid wonen-voorziening werkt. In deze beschrijving richten we ons op de inzet van de Orcam in de context van de begeleid wonen-voorziening.

In deze begeleid wonen-voorziening werkt Monique.¹ Monique heeft vijf procent zicht en ziet over de hele breedte van haar zicht wazig. Ze rondde de opleiding tot woonhulp af. Al tijdens haar opleiding liep ze stage bij de begeleid wonen-voorziening van Visio. Op het moment van ons onderzoek heeft Monique een vast contract voor 20 uur in de week en doet ze veel verschillende taken, zoals was sorteren, was opruimen en bewoners naar hun dagbesteding brengen.

Belangrijke lessen

1. Voor een succesvolle implementatie is het belangrijk dat veel verschillende betrokkenen (in deze pilot werkgever, opleiding, ouders, naasten, technologieontwikkelaar) samenwerken
2. Het kan lonen om technologie relatief snel op de werkvloer in te zetten in plaats van een lange aanlooptijd/voorbereiding aan te houden
3. Het zoeken van een werkplek bij een technologie zou een efficiënte manier kunnen zijn om de mogelijkheden van technologie voor mensen met een beperking optimaal te benutten

De technologie



De Orcam MyEye (zie afbeelding) is een draagbare, intelligente camera die is ontworpen voor mensen die blind, slechtziend of laaggeletterd zijn. De camera en de luidspreker worden gedragen op een 'gewone' bril. Door middel van een ingebouwde speaker worden geprinte en digitale teksten voorgelezen aan de drager, wanneer deze de betreffende tekst aanwijst. De Orcam is tevens in staat gezichten te herkennen en objecten te identificeren.



Het theoretisch einddoel en mechanisme

Met de inzet van Orcam hoopten de projectpartners een aantal einddoelen te bereiken:

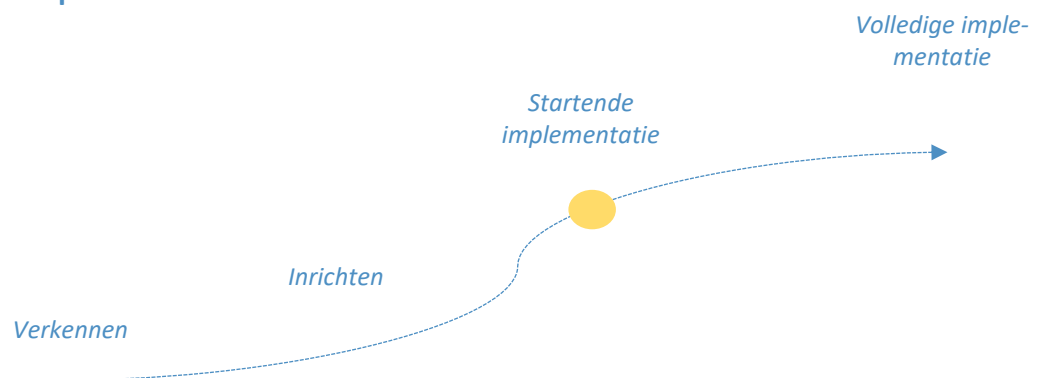
- Personen met een visuele beperking die eerst niet konden werken, kunnen dat nu wel; daardoor kunnen zij beschikbare werkplekken opvullen. De projectpartners zien vooral kansen als het gaat om werk buiten een kantooromgeving. De projectpartners stellen dat er al relatief veel geregeld en beschikbaar is voor personen met een visuele beperking die in een kantooromgeving werken en dus veel op computerschermen moeten kijken, maar dat er nog weinig mogelijk is voor personen met een visuele beperking die graag andersoortige werkzaamheden willen doen.
- Personen met een visuele beperking die afscheid hebben genomen van de arbeidsmarkt worden gemotiveerd om weer aan het werk te gaan. De projectpartners stellen dat veel personen met een visuele beperking door teleurstellende ervaringen niet meer gemotiveerd zijn om naar werk te zoeken. Zij hopen dat de positieve effecten die de Orcam heeft, invloed zullen hebben op de manier waarop deze personen naar hun eigen mogelijkheden kijken.

¹ Monique is een gefingeerde naam

- Personen met een visuele beperking ervaren **meer sociaal welzijn**. Voor mensen die al werken, kan de Orcam ervoor zorgen dat zij andere of meer taken uit kunnen voeren. Dit leidt tot meer werkplezier, meer maatschappelijke betrokkenheid, een versterkt gevoel van gezondheid en minder vermoeidheid.

Samengevat richt de pilot zich dus zowel op het aan het werk krijgen van personen met een visuele beperking als op het verbeteren van de werkervaring van mensen die al werk hebben.

Fase van implementatie²



Binnen deze pilot is er na de valse start gekozen om zo snel mogelijk te zoeken naar een werkplek om de technologie in te zetten. De technologie was al bestaand en functioneerde goed waardoor de focus kon liggen op de werkplek. Dit heeft er echter wel voor gezorgd dat er minder tijd is geweest om de organisatie voor te bereiden, om de medewerkers te trainen en om steun vanuit de werkvloer te regelen voor de inzet van de technologie. Dit heeft echter niet geleid tot een verminderd succesvolle implementatie.



Implementatie – de knelpunten

Tijdens het onderzoek zijn de volgende knelpunten naar voren gekomen:

- **Stigmatisering** – er lijkt sprake te zijn van enige stigmatisering. De Orcam wordt zichtbaar gedragen en op het moment van het bezoek aan de pilot las de Orcam de tekst hardop voor, hoorbaar voor omstanders. De gebruiker geeft aan dat dit ervoor zorgt dat ze de Orcam het liefst niet draagt in de openbare ruimte.
- **Leercurve** – om op een later moment energie over te houden aan het werken met Orcam, moet de werknemer in eerste instantie energie investeren in het leren werken met Orcam. Tijdens een van de onderzoeksactiviteiten is genoemd dat het belangrijk is om hier rekening mee te houden. De gebruiker in de pilot vertelt ons dat ze na het werken ook nu nog vaak erg moe is. Bereidheid om te leren en motivatie om met de technologie te werken worden als belangrijke factoren voor het succesvol aanleren genoemd.
- **Verwachtingen** – het gebruik van de Orcam zou de verwachting kunnen wekken dat de drager op een vergelijkbare manier functioneert als werknemers zonder visuele beperking. De betrokkenen vinden dat deze verwachtingen moeten worden gemanaged en een belangrijke terugkerende leervraag is dan ook; hoe zorg je ervoor dat mensen op de werkvloer het gebruik van technologie ter ondersteuning van werkzaamheden volledig accepteren?

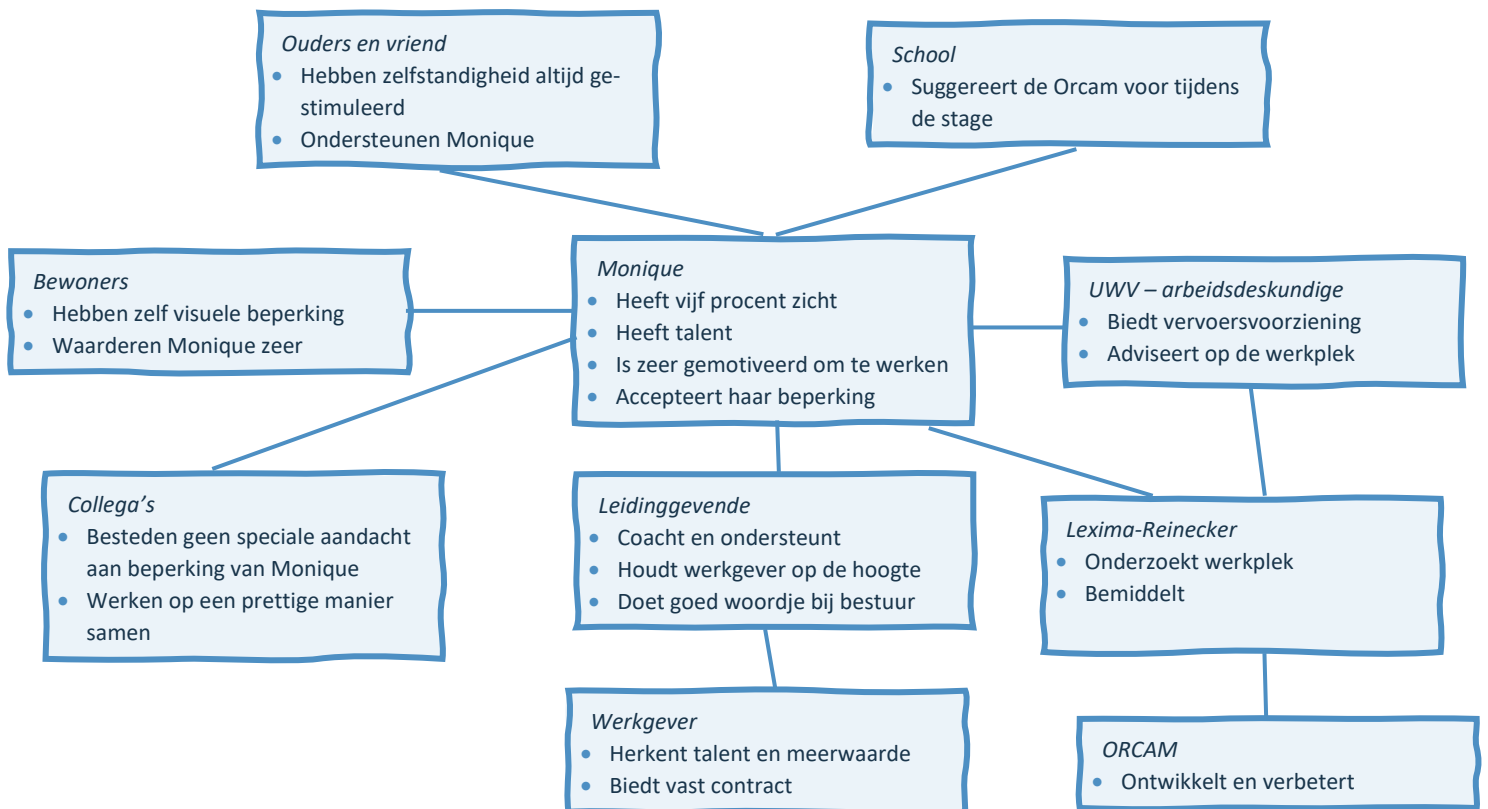
² Naar Bertram, Blase, Fixen, 2015



Implementatie – de succesfactoren

De casus van Monique is een mooi voorbeeld van hoe technologie bij kan dragen aan duurzaam werk. Maar dat gaat niet zomaar. We identificeerden de volgende succesfactoren:

- *De match tussen Monique en de werkplek.* Monique is volgens de leidinggevende een onmisbare kracht. Het feit dat haar stagecontract is omgezet naar een vast contract is daar een uiting van. Doordat de bewoners in de voorziening waar Monique werkt ook een visuele beperking hebben, kan Monique goed inschatten wat zij nodig hebben en zijn de bewoners het gewend om te gaan met mensen met een visuele beperking. Ook zonder de Orcam is de match tussen de kennis en kunde van Monique, en de eisen van de werkplek goed. Maar de Orcam heeft wel een bijdrage geleverd. Monique kan meer taken uitvoeren en dat heeft haar meerwaarde op de werkvloer vergroot.
- *Het netwerk rond Monique is solide en werkt goed samen.* Bij de plaatsing, begeleiding en het kunnen vasthouden van het werk is een groot aantal actoren betrokken. Deze actoren hebben allen hun eigen bijdrage en werken bovendien goed samen. Het netwerk zorgt er samen voor dat er een klimaat ontstaat waarin Monique haar talent kan laten zien. Hieronder geven we het netwerk weer.



De werknemer: feedback en resultaten

De Orcam heeft ervoor gezorgd dat Monique **meer taken kan uitvoeren**. Denk dan aan naamplaatjes lezen, ontbijt klaarzetten en kleding kunnen sorteren Dit heeft eraan bijgedragen dat Monique een **vast contract** heeft gekregen. Maar dat is niet alles. Monique heeft meer **zelfvertrouwen** gekregen en is aan het eind van de dag **minder moe** dan vroeger. Ook is ze **leergieriger** geworden. Dit heeft ervoor gezorgd dat zich ook nieuwe taken heeft aangeleerd waar de Orcam niet nodig is.

Er zijn ook enkele aandachtspunten:

- Monique wil de Orcam liever niet in het **openbaar**, bijvoorbeeld in de supermarkt, op. Ze vindt het een onprettig idee dat vreemden kunnen meeluisteren met wat de Orcam opleest. Dit maakt haar minder onafhankelijk dan ze zou willen. Ze is hierdoor aangewezen op een vervoersvoorziening.
- Goed gebruik van de Orcam is niet eenvoudig. Monique is geneigd om erg ver voorover te buigen als ze het naamplaatje van een T-shirt dat op tafel ligt wil lezen. Dat komt haar werkhouding niet ten goede.



Mogelijkheden tot opschaling

De pilot laat zien dat technologie een doorslaggevende factor kan zijn in het duurzaam laten participeren van personen met een visuele beperking. Tegelijkertijd laat het ook zien dat succes afhangt van een groot aantal ongelijksoortige randvoorwaarden, zoals de samenwerking rond Monique, de aansluiting tussen de kenmerken van de bewoners en Monique en de persoonlijkheidskenmerken van Monique zelf. Met andere woorden: het succes van de Orcam hangt af van een groot aantal randvoorwaarden. De volgende stap is om met deze randvoorwaarden te variëren. Hoe doet de Orcam het in een zorgomgeving waar de patiënten geen visuele beperking hebben? Kan de Orcam ook ingezet worden bij werknemers die nog minder stevig in hun schoenen staan?

Het onderzoek

De pilots in het kader van de Challenge 'Technologie voor Inclusie', geïnitieerd door de Coalitie voor Technologie en Inclusie, zijn in de periode april 2019 tot en met maart 2020 gemonitord en ondersteund door het Athena Instituut en Regioplan Beleidsonderzoek. Het onderzoek was ingericht als actieonderzoek, wat betekende dat er niet alleen op afstand werd gemonitord en onderzocht, maar ook werd meegedacht en geadviseerd. Het actieonderzoek bestond uit drie delen: leren binnen, leren tussen en leren van de pilots. Het leerproces binnen de pilots is ondersteund door dagbezoeken, het opstellen en bijhouden van een dynamische leeragenda, outcome mapping-sessies en meerdere interviews en formele en informele overleggen met de pilots. Om te leren tussen de pilots zijn twee praktijksessies georganiseerd en werd er gebruikgemaakt van een online platform. Zo konden pilots elkaar op de hoogte houden van de behaalde successen en (overwonnen) barrières. Om te leren van de pilots zijn een aantal praktijksessies, een werksessie op de dag van de inclusieve arbeid en een werksessie met CTI-leden georganiseerd. Het onderzoek is begeleid door een begeleidingscommissie.

Het projectteam bestond uit Barbara Regeer, Teun Zuiderent-Jerak en Mike Grijseels (Athena Instituut) en Yannick Bleeker en Mats Gorter (Regioplan Beleidsonderzoek). UWV subsidienummers voor het onderzoek zijn K1841a en K1841b.



Contactgegevens:

Athena Instituut, Vrije Universiteit

Dr. Teun Zuiderent-Jerak
teun.zuiderent-jerak@vu.nl
020 - 5987031

Regioplan

Yannick Bleeker, MSc
yannick.bleeker@regioplan.nl
020 - 5315394

RegioPlan
Jollemanhof 18
1019 GW Amsterdam
T +31(0)20 531 53 15
www.regioplan.nl