

De (moeizame) weg naar werk van doven en slechthorenden:

‘Soms vergeten collega’s dat ik doof ben’

Van de Nederlandse beroepsbevolking heeft 3,3 procent geen werk. Exacte cijfers zijn niet bekend, maar het percentage werklozen onder de anderhalf miljoen mensen met een auditieve beperking is daar een veelvoud van. Waarom vinden doven en slechthorenden zo moeilijk een baan? En wat vraagt het van henzelf, hun werkgever én van hun collega’s om die baan te behouden?

TEKST | Jolanda van den Braak

De hoge werkloosheid onder mensen met een auditieve beperking heeft verschillende oorzaken. Onzekerheid en faalangst onder werkzoekenden. Onwelwillendheid soms ook: ‘Ik heb een Wajong-uitkering, waarom zou ik gaan werken?’ Onwetendheid en angst voor ‘gedoe’ onder werkgevers. Exclusie. Discriminatie. “Natuurlijk zijn niet alle banen geschikt voor iemand die doof of slechthorend is. Maar met het excuus ‘voor deze baan moet je kunnen bellen’ nemen wij geen genoegen als blijkt dat negen collega’s wél kunnen bellen”, zegt Bert van Lith, coördinator bij Werkpad, een organisatie die mensen met een visuele, auditieve of communicatieve beperking ondersteunt op (weg naar) de arbeidsmarkt.

“Mensen met een auditieve beperking worden minder snel aangenomen dan mensen met een andersoortige beperking. Of ze worden aan de kant geschoven”, vertelt Gineke de Witt Huberts, loopbaan-, job- en arbeidscoach bij Jobstap en ervaringsdeskundige. “Ik heb een man begeleid die al vijftien jaar bij een vuilstortplaats werkte, maar bij een reorganisatie werd ontslagen met de mededeling: ‘Jij kunt dit niet meer.’ Terwijl er heel veel oplossingen zijn om hem zijn werk veilig te laten doen. Een trilalarm, lichtsignalen.” “Maar de werkgever moet wel willen”, vult haar collega Leo Bruggeman aan.

Verkenning

De Witt Huberts werd rond haar dertigste slechthorend, waarna haar gehoor steeds verder achteruit ging (laatdoof). Bruggeman is doof geworden door een hersenvliesontsteking toen hij een jaar oud was (vroegdoof).



Op steeds meer plekken in Nederland: koffie bestellen in gebarentaal bij dove barista's.

Met hulp van een logopedist heeft hij toch leren praten. Beiden kunnen een-op-een-gesprekken prima voeren dankzij een hoorapparaat, met liplezen en door goed te kijken naar de mimiek en handgebaren van hun gesprekspartners. Met cliënten communiceren zij veel in gebarentaal.

De Witt Huberts begeleidt mensen die werk hebben, maar uitvallen door hun gehoor: denk aan oorsuizen (tinnitus), laat-doven en plots-doven. Met name degenen die van de ene op de andere dag doof worden, moeten door een pittig proces van afscheid nemen, hun leven opnieuw inrichten, gebarentaal en liplezen leren voordat zij weer aan het werk kunnen. “Het beïnvloedt alle facetten van het leven. Wij werken dan ook met veel andere professionals samen zoals psychologen, maatschappelijk werkers, opvoedondersteuners, woonbegeleiders, loopbaanbegeleiders en arbeidsdeskundigen.” Bruggeman ondersteunt vooral vroeg-dove mensen vanuit een uitkeringssituatie. “Mijn cliënten zijn eraan gewend dat ze niet kunnen horen, maar hebben vaak nog nooit gewerkt. De Wajong-uitkeringen gingen vroeger als zoete broodjes over de toonbank.”

Is iemand klaar voor de arbeidsmarkt, dan verdienen nog heel wat zaken de aandacht, zoals opties voor een proefplaatsing of detachering, wet- en regelgeving, financiële tegemoetkomingen, voorzieningen, hulpmiddelen, werkplekaanpassingen. En last but not least: de samenwerking met de nieuwe collega's. “Het informeren van collega's is heel belangrijk”, zegt Van Lith van Werkpad. “Zij staan straks naast de dove of slechtho-



rende werknemer op de werkvloer, zij moeten zich aanpassen. In het licht gaan zitten, zodat hun gezicht goed zichtbaar is, niet met volle mond praten, niet roepen over langere afstanden. Het lijken kleinigheden, maar dit is de hele dag door aan de orde. Sommigen vinden dat best een gedoe.” Bruggeman: “Wij geven samen met de cliënt een presentatie: dit ben ik, dit kun je van mij verwachten, hier moet je rekening mee houden, dit heb ik van je nodig. Dat is spannend. En ook als lijkt dat het goed opgepikt wordt, zie je na verloop van tijd toch dat collega’s het vergeten. Het ebt weg. Of ze hebben er geen zin meer in.”

“Het sociale aspect is en blijft een moeizaam verhaal”, weet ook De Witt Huberts. “Je mist van alles als je niet goed hoort. Veel informatie wordt tussen de bedrijven door uitgewisseld, waardoor doven en slechthorenden zich eenzaam en buitengesloten kunnen voelen. Dat zij zich in de pauze vaak terugtrekken om tot rust te komen, even de oren af te doen, helpt ook al niet; het wordt verkeerd geïnterpreteerd. Het is echt lastig om aanslui-

ting te vinden. Zelf heb ik er een gewoonte van gemaakt om wat vaker bij collega’s binnen te lopen voor een een-op-een-gesprek, zodat we elkaar toch wat beter leren kennen.”

Sociale zaken

“Een traject kan alleen succesvol zijn als de inzet en aanpassing van twee kanten komt”, benadrukt arbeidsdeskundige Ingrid Philippen van Werkpad (horend met een hbo-opleiding Nederlandse Gebarentaal). “Van de werkvloer en van de persoon zelf. Maar in de praktijk komen mijn cliënten lang niet altijd over de brug. De meesten zijn niet zo zelfredzaam, hebben een laag zelfbeeld en blijven liever op de achtergrond. Daardoor is het soms best lastig een match te maken. Zo vond ik leuk werk voor een jonge vrouw bij een chocoladefabriek. De werkgever was enthousiast en organiseerde een gebarentaalquiz om het contact tussen haar en haar collega’s te stimuleren. Maar ze was zeer introvert, er kwam niets van de grond. Nu doet ze vrijwilligerswerk; →



Ingrid Philippen: ‘Een traject kan alleen succesvol zijn als de inzet van twee kanten komt’

zo hoop ik haar uit haar isolement, uit haar schulp te krijgen. Ze moet zich gaan aanpassen, anders lukt het echt niet.”

Introvert of niet, acceptatie – allereerst door de persoon zelf – is een belangrijk onderdeel van élk begeleidings-traject. “Stel je voor dat je al twintig, dertig jaar een fijne baan hebt”, schetst Philippen. “Je bent docent met een enorm hart voor de leerlingen, maar kunt de hectiek in het klaslokaal niet meer aan. Je moet je functie stukje bij beetje of ineens opgeven vanwege je gehoor. Dat is vreselijk, dat knaagt aan je identiteit. En dan zijn er ook nog werkgevers en collega’s die echt niet begrijpen dat die nieuwe vloerbedekking die speciaal voor jou is neergelegd voor een betere akoestiek niet voldoende is. Ga er maar aan staan.”

Niet loslaten

We kunnen gelukkig positief afsluiten. Want de inzet van een gespecialiseerde arbeidsdeskundige en ervaringsdeskundige loopbaan- en jobcoach werpt vruchten af. De Witt Huberts geeft een mooi voorbeeld: “Ik begeleidde ooit een vrouw die solliciteerde als kinderleidster. Ze had niet op haar cv gezet dat ze doof is en werd uitgenodigd. Vooraf belde ik met de werkgever om aan te geven dat ik als tolk bij het gesprek aanwezig zou zijn. Die reageerde niet enthousiast. Toen heb ik gezegd: ‘Jullie hebben haar



Leo Bruggeman en Gineke de Witt Huberts (Jobstap): ‘Het sociale aspect is en blijft een moeizaam verhaal; het is echt lastig om aansluiting te vinden’

zelf geselecteerd, dus ze verdient een kans. Ga de ervaring maar aan.’ En wat denk je? Aangenomen! Dat is best bijzonder, want je kunt je allerlei mitsen en maren voorstellen bij een dove kinderleidster. Maar als jobcoach focussen wij altijd op de oplossingen en talenten. Mensen met een auditieve beperking compenseren bijvoorbeeld heel goed met hun ogen. Ze zien meer en werken vaak super geconcentreerd en hard.” “Bovendien laten we niet los”, zegt Bruggeman. “Sommige mensen hebben aan een halfjaar ondersteuning genoeg, anderen hebben zes keer een halfjaar nodig, bij een

GROEIEND PROBLEEM

We worden ouder, moeten langer werken en een groot deel van met name de jongere generaties heeft veelvuldig blootgestaan aan hoge muziekdecibellen. Ergo: het aantal mensen met een auditieve beperking groeit. Wat kun je als werkgever, collega of arbeidsdeskundige doen (en beter laten) om hen te ondersteunen naar en op de werkvloer?



INFORMEER naar de mogelijkheden van een proefplaatsing, voordelen en regelingen, hulpmiddelen (uwv.nl → voorzieningen) of detachering (vanuit de werkgever).



MAAK WERK van een duurzame plaatsing. Zorg dat er niet alleen de eerste periode iemand is voor de dove of slechthorende collega, maar ook daarna, voor verdere ondersteuning. Schakel een jobcoach in.



PROBEER goed te articuleren, maar ga niet schreeuwen. Harder praten

helpt niet.



CHECK of iemand je begrepen heeft. Ga daar niet zomaar van uit.



BLIJF NIET stug bellen, maar stuur een mailtje of WhatsApp.



KIJK OP www.gebarenchallenge.nl en leer stap voor stap vijfhonderd gebaren uit de Nederlandse Gebarentaal.



ZEG NIET: ‘Je hoeft niet bij dit overleg te zijn, hoor. We sturen je de notulen wel op’, maar schakel een gebaren- of schrijftolk in. Daar zijn voorzienin-

gen voor (uwv.nl → tolkvoorziening).



VERDIEP JE verder in de doelgroep, de uitdagingen, kansen en mogelijkheden. Kijk op:
www.doof.nl
www.stichting-ctalents.nl (met blog van Debbie de Saedeleer)
www.ggmd.nl
www.jobstap.nl
www.werkpad.nl

enkeling blijven we langer in beeld. We doen wat nodig is. Ik had een cliënt die het liefst tot 13 uur in bed lag, niets wilde doen. Ik zei tegen hem: 'Je hoort erbij, ga toch lekker werken.' Hij was niet meteen enthousiast, kwam vaak te laat of meldde zich ziek. Toen heb ik hem heel duidelijk uitgelegd wat de consequenties zijn, dat

zijn collega's het dan voor hem moeten opknappen. Daardoor realiseerde hij zich dat hij deel uitmaakt van een team, dat hij er echt bij hoort. Nu heeft hij een contract voor onbepaalde tijd. Het is mooi dat steeds meer werkgevers, werknemers en arboartsen ons weten te vinden."

Debbie de Saedeleer, Adviseur Dagelijkse Bankzaken bij Rabobank Utrecht:

'Als ik moeite voor collega's doe, doen zij het voor mij'

"Ik solliciteerde weleens op een functie, waarna ik gebeld werd voor een telefonisch sollicitatiegesprek. Dan liep het direct spaak, want dan moest ik meteen zeggen wat ik niet kon: bellen. Maar dat ik een van de werkzaamheden niet kan, betekent toch niet dat ik op alle onderdelen slecht scoor? Ik heb twee masters op zak, allebei cum laude, maar mijn huidige werkgever is de enige die me heeft uitgenodigd en het wilde proberen.

Ik was heel zenuwachtig toen ik hier begon. Ik zag mijn collega's en dacht: ze praten zo veel en ik versta ze niet. En ze lachen zo veel, maar ik weet niet waarom. Wat moet ik nou? Ik heb flink geïnvesteerd in de band met hen. Ik ben een biertje met ze gaan drinken, al wist ik dat ik in het café nauwelijks met ze kon praten. Ik moest steeds zeggen: 'Sorry, ik doe mijn best, maar ik versta je niet.' Toch was dit belangrijk. Als je collega's zien dat je moeite voor hen doet, doen zij dat ook voor jou."

Durven

"Rabobank stond en staat open voor werknemers met een beperking. Via Ctalents, detacheerder voor mensen met een zintuiglijke beperking, ben ik er op gesprek gegaan. Ik moest me wel over mijn trots heen zetten. Al die jaren had ik het alleen gedaan. Ik heb mijn diploma's behaald, ik heb die scripties geschreven, dus ik wilde ook zelf een baan vinden. Maar dat lukte niet, ik moest capituleren. Sinds ik hier werk, ligt de bal weer bij mij. Het is aan mij om me te bewijzen en door te groeien. Dat gaat me goed af. Mijn doofheid is geen obstakel en mijn werkgever is heel blij met me. Ik heb een cochleair implantaat, ben een getrainde luisteraar, ik kan liplezen en heb veel geoefend op mijn uitspraak. Bovendien ben ik goed in begrijpend lezen en onthoud ik veel. Ook heb ik een slimme manier van werken

ontwikkeld. Op mijn computer staan altijd verschillende databanken open zodat ik snel veel kan opzoeken voor klanten.

Ik heb veel face-to-face-contact met klanten.

Soms zijn mensen in hun tas aan het rommelen en kijken ze me niet aan. Ik heb geleerd om dan te zeggen dat ik doof ben.

Eerst durfde ik dat niet. Ik

heb vaak genoeg meegemaakt dat mensen me benaderden alsof ik ook een mentale beperking heb. Dat ondermijnt je zelfvertrouwen."



Samenwerken

"De samenwerking met mijn collega's verloopt heel goed. Ik kan zelf niet met klanten bellen, maar als dat nodig is, vraag ik een collega om dat namens mij te doen. Ik gooi het dan niet zomaar over de schutting, maar zoek vooraf alles uit.

Onze samenwerking vraagt om openheid. Ik moet aankaarten wat ik wel en niet kan. En dat blijven herhalen. Soms vergeten collega's dat ik doof ben. Dan roep ik drie, vier keer hun naam. 'Ja ja, ik hoor je wel, zeg het maar.' Waarna ik nog eens moet uitleggen: 'Ik wéét dat je me kunt horen, maar ik kan niet zien dat je ook lúístert.'

Tijdens een teamvergadering valt het ze wel op dat ik stiller ben, omdat ik niet alles kan volgen. Ik hoor dat iemand het woord neemt, maar heb tijd nodig om te ontdekken waar het geluid vandaan komt. In die tijd mis ik weleens wat. Maar het is voor hen en mij geen big deal als ik om herhaling moet vragen. Ik vind het juist fijn dat iedereen normaal doet. Tegelijkertijd zijn mijn collega's alerter geworden op doof- en slechthorendheid. Ze hebben het eerder in de gaten als er een klant met een auditieve beperking aan de balie staat. Dat is mooi. Zo werkt diversiteit op de werkvloer positief uit op onze dienstverlening."

