

Er is nog een gebrek aan bewustwording

Mensen met een **ZINTUIGLIJKE BEPERKING** staan vaak aan de zijlijn

De arbeidsmarktpositie van mensen die ernstige problemen hebben met horen of zien, kan worden verbeterd door bijvoorbeeld duidelijke communicatie op de werkvloer en praktische aanpassingen van de werkplek. En dat is hard nodig, want wie een (ernstige) zintuiglijke beperking heeft staat nog vaak aan de zijlijn.

TEKST | Hans Klip



“**M**ensen met een zintuiglijke beperking willen vaak graag werken, maar hun arbeidsparticipatie is erg laag. Daarmee gaat het helaas gewoon niet goed. Deze mensen ervaren aanzienlijke drempels in het vinden en behouden van werk. Werkgevers geven aan het belangrijk te vinden om werknemers met een zintuiglijke beperking aan te nemen, maar in de praktijk blijkt dat niet vanzelf te gaan.” Dat zegt onderzoeker Jill Knapen van het in gezondheidszorg gespecialiseerde onderzoeksinstituut

Nivel. Zij is een van de auteurs van de handreiking *Het werkt anders*, die Nivel in het najaar van 2020 publiceerde in

opdracht van het College voor de Rechten van de Mens. Hierin wordt aan de hand van de grootste knelpunten en zes oplossingen (zie kader) aangegeven hoe de arbeidsdeelname van mensen met een auditieve of visuele handicap kan worden bevorderd.

"In ons voorwoord zeggen we dat voor een inclusieve arbeidsmarkt iedereen aan zet is. Alle partijen moeten ervoor openstaan en hun best doen, want er is veel mogelijk." Knapen hoopt met de handreiking hieraan een steentje bij te dragen. "Deze publicatie is echt bedoeld voor een breed publiek."

De groep mensen met een zintuiglijke beperking is omvangrijk. Ongeveer 4,7 procent van de beroepsbevolking heeft visusklachten en ongeveer 3,3 procent een beperking in het horen, heeft het Centraal Bureau voor de Statistiek in 2016 becijferd. Een combinatie van beide komt ook regelmatig voor. In totaal gaat het om ruim achthonderdduizend mensen.

Sneller



Arbeidsdeskundige Michel van Lookeren ondersteunt vanuit zijn eigen Buro Obol al bijna een kwart eeuw mensen met een visuele handicap. Hij wijst erop dat slechts

30 procent van hen betaald werk heeft. "Dat is al jaren een probleem." Van Lookeren is van jongs af aan slechtziend en sinds een paar jaar blind.

De toenemende eisen op de arbeidsmarkt maken de situatie er niet rooskleuriger op. "Veel werkzaamheden worden visueller en sneller. Het handelingstempo van visueel gehandicapten is toch langzamer. Dat merk ik zelf. Ik werk met braille en spraaksoftware en kan het allemaal wel aan, mede door mijn grote ervaring. Maar ik scan niet zo vlug dossiers als arbeidsdeskundigen die kunnen zien."

Toch is er wel het een en ander ten goede veranderd ten opzichte van een paar decennia geleden, merkt Van Lookeren op. "Ik stond er helemaal alleen voor, toen ik op mijn vierentwintigste na het intrekken van mijn uitkering de arbeidsmarkt betrad. Ik wist niet hoe een cv eruit moest zien en wat ik in een sollicitatiegesprek moest vertellen. Nu worden mensen met een zintuiglijke beperking begeleid door UWV en re-integratiebedrijven bij het vinden van werk. Ook zijn er subsidiemogelijkheden."

De coronatijd zorgt voor extra uitdagingen volgens arbeidsdeskundige Ingrid Philippen, die voornamelijk mensen met een auditieve beperking helpt. Zij werkt

"Doven kunnen door mondkapjes niet meer lezen wat er gezegd wordt"

bij Werkpad, het re-integratie-onderdeel van de instellingen Bartiméus en Kentalis. "Veel doven en slechthorenden zouden op zich hun werk nog kunnen doen, maar kunnen door de mondkapjes niet meer horen of lippenlezen wat anderen zeggen. Dat is op te lossen door iedereen doorzichtige schermen te laten dragen. Heel wat werkgevers werken daaraan echter niet mee."

Concentreren



Thuiswerken en online overleg bieden enig soelaas, zegt Philippen. "Onderschat echter niet hoe vermoeiend digitale gesprekken zijn. Daar hebben

gewone medewerkers al last van, maar slecht of niet horen gaat gepaard met een beperking van de energetische belasting. Auditief gehandicapten moeten zich zeker bij online gesprekken enorm concentreren om te kunnen volgen wat er wordt gezegd."

Mensen met een visuele en een auditieve beperking hebben volgens Knapen grotendeels vergelijkbare problemen op de arbeidsmarkt. Zo vinden beide groepen dat de wet- en regelgeving op sociaal terrein onduidelijk is en hebben ze behoefte aan een centraal informatiepunt. Ook is er een gebrek aan kennis en ervaring bij werkgevers.

Bij het onderzoek zijn ook enkele verschillen gevonden. Deze zijn meestal het gevolg van factoren die specifiek met de beperking te maken hebben, licht Knapen toe. "Mensen met een auditieve beperking hebben bijvoorbeeld vaak moeilijkheden in de communicatie met horende collega's. Ook lopen zij het risico informele informatie te missen."

Een gebrek aan bewustwording loopt als een rode draad door de handreiking. "De meeste mensen hebben gewoon geen ervaring met het werken met iemand met een zintuiglijke beperking. Dat maakt het voor hen moeilijk om zich in te leven in de ander. Het is daarom belangrijk dat iedereen open staat voor duidelijke communicatie en de personen met de zintuiglijke beperking als uitgangspunt neemt."

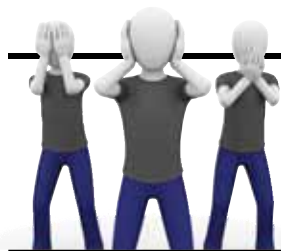
In de handreiking wordt koudwatervrees bij werkge- ➔



Arbeidsdeskundige Michel van Lookeren (Buro Obol)



Ingrid Philippen, arbeidsdeskundige bij Werkpad



Jill Knapen (Nivel)

vers als een van de grootste knelpunten genoemd. Van Lookeren merkt dat zelf ook. "Als ik bij een bedrijf langsga zonder vooraf te hebben gemeld dat ik blind ben, reageren mensen alsof ze water zien branden. Bij werkgevers bestaat nog steeds het beeld dat blinden en slechtzienden thuiszitten. Ik wil hen ervan overtuigen dat werken kan." Er zijn geschikte banen mits er maatwerk wordt toegepast, zegt Van Lookeren. "Een werkgever of P&O'er moet het in iemand zien zitten. Die moet natuurlijk gemotiveerd zijn. Het is verder belangrijk dat de werknemer zelf aangeeft wat hij nodig heeft."

Van Lookeren geeft het voorbeeld van een vrouw die haar werk vanwege onder andere visusklachten niet meer kon doen en op zoek moest naar iets anders. Zij wilde niet thuiszitten en heeft veel via LinkedIn genet-

werkt. "We hebben regelmatig met elkaar gespard. De vrouw heeft nu een baan bij een arbodienst, waarbij ze vooral klanten telefonisch te woord staat. Ze kan met hulpmiddelen prima dit werk doen."

Accepteren



Als mensen op latere leeftijd ernstige problemen met zien krijgen, wordt het wel moeilijk om nog betaald werk te vinden.

"Ik ben daar zelf ook voorzichtig mee, omdat het veel oudere mensen niet goed meer lukt om een nieuwe richting in te slaan. Het gaat er vaak meer om dat mensen hun handicap accepteren en ermee leren omgaan. Daarna kan nog worden gekeken of het met hulpmiddelen mogelijk is geschikt werk uit te oefenen. Hierbij valt bijvoorbeeld te denken aan

PAUL VAN BELZEN (A.S.R.): 'MENSEN HEBBEN NET DAT ZETJE NODIG'

Verzekeringsmaatschappij a.s.r. geeft mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt – bijvoorbeeld vanwege een zintuiglijke beperking – de mogelijkheid om via de Participatiedesk een opdracht binnen de organisatie te vervullen. Paul van Belzen, coördinator van deze desk, licht toe.

Van Belzen komt met een grappig verhaal over een van de 27 mensen die hij momenteel begeleidt. "Deze zeer slechtziende man is bij ons bijna bekender dan onze ceo. Zijn blindengeleidehond heet Cooper en heeft een grote aibaarheidsfactor. Voordat de coronacrisis uitbrak, werd de man vaak met hoi Cooper begroet op kantoor!"

Inclusie, diversiteit en duurzaam werkgeverschap staan volgens Van Belzen hoog in het vaandel bij a.s.r. (behorend tot de top drie van verzekeraars in Nederland, ruim vierduizend medewerkers). "Twee jaar geleden kregen wij hiervoor een prijs van WerkgeversServicepunt Utrecht-Midden. Ook behaalden we in 2020 als eerste verzekeraar de eerste trede op de Prestatieladder Sociaal Ondernemen, een meetinstrument en keurmerk van TNO dat de mate van sociaal ondernemen objectief meet."

Goed teken

Om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt meer kansen te geven, richtte a.s.r. in 2016 de Participatiedesk op. De kandida-



ten die via deze route worden aangenomen, worden binnen de organisatie op tijdelijke functies geplaatst en volgen daarnaast een ontwikkelprogramma met onder meer trainingen. Van Belzen begeleidt iedereen en ook worden jobcoaches van USG Restart ingeschakeld. Na twee tot drie jaar stroomt een groot deel van de mensen uit naar een

bedrijfsonderdeel van a.s.r. en krijgt een vast contract. "Zo'n 95 procent wil niet meer weg. Dat is een goed teken. Mensen zijn dankbaar. Ze hebben net dat zetje nodig."

Van Belzen heeft de laatste jaren meerdere mensen met een visuele beperking begeleid, van wie er twee onlangs zijn uitgestroomd. Hun belangrijkste taak

4,7 procent van de beroepsbevolking heeft visusklachten, 3,3 procent een hoorbeperking

spraak- en vergrotingsprogramma's op de computer en een filterbril."

Daarnaast is er een grote groep mensen die al vanaf hun jeugd slechtziend of blind zijn. Van Lookeren pleit voor meer aandacht voor de voorbereiding op de arbeidsmarkt. "Voor hen moet je momenteel met een loep zoeken naar geschikte vakantie- en bijbaantjes, waarmee ze werknemersvaardigheden kunnen leren. Gelukkig komen daarmee steeds meer projecten bij gespecialiseerde organisaties."

Eenvoudig

Ook mensen met een gehoorschade kunnen nog veel beroepen uitoefenen, vertelt Ingrid Philippen. Het draait in haar werk eigenlijk steeds om hetzelfde: een oplossing zoeken voor waar een auditief beperkte medewer-

MEER INFORMATIE

over visuele en auditieve beperkingen en werk?

Kijk dan op:
www.nivel.nl
www.obol.nl
www.werktopad.nl
www.asr.nl

ker tegenaan loopt. "Hoe kan bijvoorbeeld het geluid zo worden gefilterd dat werken haalbaar is? Dat varieert bijvoorbeeld bij slechthorendheid en hyperacusis, de overgevoeligheid voor geluid."

Philippen begeleidt een jongere die al vroeg in zijn leven bijna niet meer kon horen, maar toch zonder hulpmiddelen een hogere technische opleiding heeft afgerond. "Heel knap. Alleen waren de in de technische branche vaak voorkomende brainstormsessies niet te doen voor hem. Door kennis over de inzet van een schrijftolk kon de jongere meedoen aan het werkproces. Zo is het voor beide partijen win-win. Het is vaak geen onwil van de werkgever maar onwetendheid. Deze werkgever had nog nooit van een schrijftolk gehoord, terwijl er eigenlijk geen eenvoudigere oplossing is."

Werkgevers vragen zich vaak af wat ze zelf moeten doen en wat bij een zorgverzekeraar thuishoort. "Ik kan als gespecialiseerde arbeidsdeskundige duidelijkheid over dergelijke facetten bieden." Een sleutelvoorwaarde voor het succes van een traject is dat de inzet en aanpassing van twee kanten komt. Philippen merkt dat het eigen functiehuis van de werkgever voor starheid zorgt. "Je kunt bij mensen met een auditieve en ook een visuele beperking beter denken aan taken in plaats van functies. Daarmee zet je kansen en mogelijkheden centraal."

Communicatiecheck



Philippen raadt andere arbeidsdeskundigen aan om bij het eerste gesprek met iemand met een zintuiglijke beperking eerst een communicatiecheck te doen. "Hoor en zie je mij goed? Moet ik anders gaan zitten? Vraag voorafgaand aan het gesprek ook of je klant een gebaren- of schrijftolk nodig heeft. Daarmee geef je een begripvol gevoel af."

Van Lookeren besluit met een andere tip. "Overleg met specialisten bij een arbeidsdeskundig onderzoek. Ik kom wel eens onderzoeken tegen waarbij een andere baan wordt aanbevolen, terwijl ik denk dat er met hulpmiddelen nog mogelijkheden in de eigen functie waren geweest."

is om klanten te bellen van wie de gegevens niet compleet zijn. "De gesprekken gaan goed; deze mensen zijn communicatief erg vaardig." Hierbij maken zij gebruik van brailregels. Dat levert volgens Van Belzen wel een probleem op bij de registratie van gegevens. "Ons systeem is gebaseerd op mensen die kunnen zien, waardoor ze alle codes uit hun hoofd moeten leren. We zoeken hiervoor een oplossing."

Vertrouwensband

Soms lukt een traject niet. Zoals bij een jongeman die volledig blind is. "Hij bleek bang te zijn om te telefoneren en dat hield 85 procent van zijn werk in. Hij gaf het aanvankelijk niet echt toe, omdat hij graag bij ons wilde werken. Uiteindelijk hebben we in goed overleg besloten om niet verder te gaan."

Voordat Van Belzen verantwoordelijk werd voor de Participatiedesk, gaf hij leiding aan een team waarin een vrijwel dove administratief medewerker zat. Zij werkte met gebarentaal en liplezen en had geen hulpmiddelen. "Het enige wat ze van mij nodig had, was duidelijk articuleren en een goede vertrouwensband. De medewerker vroeg me af en toe mee te gaan naar een bespreking op kantoor, zodat ik kon vertellen wat er gezegd werd. Bij grote evenementen kon zij altijd een beroep doen op een gebarentolk." Recent heeft een vrouw met een ernstige gehoorbeperking gesolliciteerd, die grote moeite heeft met liplezen op het beeldscherm. Lastig in coronatijd, zegt Van Belzen. "Ze zal voor het sollicitatiegesprek een tolk moeten regelen, want we kunnen nu niet op kantoor afspreken."

