

Samenvatting

van het rapport 'Handreiking om de arbeidsparticipatie van mensen met een visuele of auditieve beperking te bevorderen' van het College voor de Rechten van de Mens

Problemen met het vinden en behouden van werk

Mensen met een zintuiglijke beperking hebben problemen met het vinden en behouden van werk

Ondanks de lage arbeidsparticipatie van mensen met een auditieve of visuele beperking in Nederland, willen veel mensen met een zintuiglijke beperking wel graag (meer) werken. Het geeft hen financiële zekerheid en zelfstandigheid, maar ook zingeving, plezier en sociale contacten. Bevordering van hun arbeidsparticipatie draagt bij aan de naleving van het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap, dat tot doel heeft de positie van mensen met een beperking te verbeteren. In Nederland houdt het College voor de Rechten van de Mens toezicht op de naleving en implementatie van dit verdrag.

Reactie van Werkpad en Bartiméus

Bij Werkpad en Bartiméus herkennen we dit. Werken is zoveel meer dan alleen je brood verdienen: een bijdrage leveren, leuke collega's, zinvol bezig zijn, dat is belangrijk voor iedereen. Om dit goed te kunnen doen, bieden we bij Werkpad onze klanten ook een assessment om te kijken naar persoonlijkheid, capaciteiten, interesses en visuele mogelijkheden. Samen met de klant kijken naar wat er wel mogelijk is en goed bij iemand past, zodat iemand ook duurzaam aan de slag kan.

Wijze van onderzoek

Het College voor de Rechten van de Mens heeft onderzoeksbureau Nivel gevraagd meer inzicht te geven in de knelpunten die mensen met een zintuiglijke beperking ervaren op het terrein van werk en na te gaan wat mogelijke oplossingen zijn om hun arbeidsparticipatie te bevorderen. Dit hebben we onderzocht middels een quick scan van de literatuur, twee focusgroepen met mensen met een visuele of auditieve beperking en interviews met experts op uiteenlopende terreinen van (technologie en) arbeidsparticipatie. Van het onderzoeksteam maakten twee ervaringsdeskundigen deel uit en de resultaten zijn voorgelegd aan de klankbordgroep van het College en verwerkt in deze handreiking.

Zes oplossingen om meer mensen met een zintuiglijke beperking aan het werk te krijgen

Werken met een zintuiglijke beperking kan worden bevorderd door:

1. aanpassingen wet- en regelgeving.
2. betere bemiddeling en informatievoorziening.
3. alternatieve sollicitatietrajecten.
4. betere voorbereiding op de arbeidsmarkt.

5. verbetering van de communicatie.
6. aanpassingen van de werkomstandigheden.

Reactie van Werkpad en Bartiméus

We geven praktische tips en handvatten voor onder meer werkgevers, collega's, mensen met een zintuiglijke beperking, en iedereen die samenwerkt met mensen met een beperking

De invoering van de participatiewet en het doelgroepenregister hebben het er voor de doelgroep niet eenvoudiger gemaakt. Werkgevers hebben zich verplicht om mensen uit het doelgroepenregister aan te nemen. Onze doelgroep zit daar niet vanzelfsprekend in. Mensen zonder toegang tot dit register, maar wel met ernstige belemmeringen, zijn concurrent van mensen met dezelfde belemmering maar wel toegang tot het register. Zij delven alleen op grond hiervan al het onderspit. Dat is ontzettend jammer.

Hetzelfde geldt voor meer regels: afhankelijk van je uitkering/wet waar je onder valt, wordt de werkgever wel of niet gecompenseerd wanneer je niet in staat bent 100% productie te leveren. Dat leidt tot rare situaties: mensen met een contract van 50% van de uren die toch 100% werken, zodat ze hun productie halen. Dat zou opgelost moeten worden in wetgeving.

Knelpunten

De acht grootste knelpunten die mensen met een zintuiglijke beperking tegenkomen bij het vinden en behouden van werk zijn:

1. onduidelijke wet- en regelgeving.
2. moeite met het vinden van goede informatie en bemiddeling betreffende arbeidsparticipatie.
3. koudwatervrees bij werkgevers.
4. het bespreekbaar maken van de beperking.
5. communicatie op het werk.
6. niet geheel passende functie.
7. nietpassende werkplek.
8. vermoeidheid op het werk.

Reactie van Werkpad en Bartiméus

Voorheen was het helder dat het UWV mensen naar werk begeleidde of liet begeleiden. Met de komst van de participatiewet is de gemeente aan zet. We zien dat de kennis en expertise bij de gemeentes achterblijft en mensen met een zintuiglijke beperking niet de ondersteuning krijgen die ze nodig hebben.

Communicatie is bijna bij alle punten het sleutelwoord. Je hoeft niet te lang over je beperking te spreken, maar je moet je werkgevers en collega's wel duidelijk maken wat je nodig hebt om goed te kunnen functioneren. Dat is iets waar we veel aandacht aan besteden. Ook aan de communicatie op de werkvloer, die minder vanzelfsprekend gaat dan wat men mogelijk doorgaans gewent is.

Jobcarving is een veel gebruikte methodiek om mensen met een visuele beperking te begeleiden. Een aantal taken in een functiebeschrijving kunnen

mogelijk met minder visus slecht worden uitgevoerd. Deze taken worden dan overgenomen door collega's. Zoals bijvoorbeeld postverdeling op de afdelingssecretariaat, een visueel beperkte collega kan in ruil daarvoor extra notuleren.

Het is ook goed om iedereen van de voordelen te overtuigen: een opgeruimde werkplek, zodat een slechtziende alles goed weet terug te vinden, daar heeft iedereen profijt van.

Technologie

Technologie kan ondersteunen bij het zoeken, vinden en behouden van werk. Mensen met een zintuiglijke beperking ervaren belemmeringen bij het vinden en zoeken van werk, vitaliteit, ontwikkeling en mobiliteit. Technologie kan hen hierbij ondersteunen, bijvoorbeeld door taakondersteuning en eHealth.

Reactie van Werkpad en Bartiméus

Op het gebied van technologie liggen zeker mogelijkheden. Werkpad heeft mogen participeren in een project van de Coalitie voor Inclusie, met veel andere samenwerkingspartijen. Het gebruik van een Orcam-bril leverde bijvoorbeeld mooie resultaten in het aanleren van nieuwe vaardigheden.