

Werken met een beperking in horen én zien

Samenvatting van de resultaten van de focusgroepen



Onderzoek

Binnen Deelkracht wordt onderzoek gedaan naar de participatie in het arbeidsproces met een verworven beperking in horen én zien. De vraagstelling van dit onderzoek is:

Welke kansen en knelpunten ervaren mensen met een verworven beperking in horen én zien bij het verkrijgen van werk, het hebben en houden van werk en het stoppen van werk?

Hoe beantwoorden we deze vraag?

Vanuit drie perspectieven:

- mensen met een verworven beperking in horen én zien
- professionals die mensen met een verworven beperking in horen én zien begeleiden bij werk (o.a. jobcoaches en arbeidsdeskundigen)
- (voormalig) werkgevers van mensen met een verworven beperking in horen én zien

Door middel van drie deelonderzoeken:

- literatuurstudie
- focusgroepen
- vragenlijstonderzoek

Deelonderzoek: focusgroepen

In de periode oktober - december 2024 werden vier focusgroepen gehouden:

- 2 groepen met ervaringsdeskundigen (10 deelnemers)
- 1 groep met professionals bijv. jobcoaches (4 deelnemers)
- 1 groep met (voormalige) werkgevers (6 deelnemers)

We analyseerden de uitspraken van deelnemers op drie elementen:

1. Is het een kans of knelpunt?
2. Welke fase van werk: verkrijgen, behouden en/of stoppen?
3. Welke code van het ICF-model? (zie volgende pagina)

Wat is het ICF model?

Het ICF-model (Internationaal classificatie systeem van functioneren, beperking en gezondheid) is een manier om naar een beperking te kijken vanuit meerdere kanten, niet alleen vanuit de aandoening. Het model is ontwikkeld door de World Health Organization en helpt om beter te begrijpen hoe iemand functioneert in het dagelijks leven.

Het idee is dat gezondheid niet alleen gaat over wat er mis is met het lichaam, maar ook over wat iemand wel kan en hoe de omgeving invloed heeft.

Het model bestaat uit meer dan 14.000 codes in vier domeinen:

1. Lichaamsfuncties: hoe het lichaam werkt (bijvoorbeeld bewegen en denken).
2. Lichaamsstructuren: onderdelen van het lichaam (bijvoorbeeld spieren en organen).
3. Activiteiten en participatie: wat iemand doet en hoe iemand meedoet in de samenleving (bijvoorbeeld sporten en werken).
4. Omgevingsfactoren: invloeden van buitenaf (bijvoorbeeld hulpmiddelen en steun van anderen).

Het model bevat ook persoonlijke factoren. Dit zijn kenmerken van de persoon zelf (bijvoorbeeld leeftijd en persoonlijke houding).

Deze domeinen en onderliggende codes zijn gebruikt bij de analyses van de focusgroepen. Door het ICF-model te gebruiken, ligt de focus niet alleen op de beperking in horen én zien, maar ook op het bredere functioneren, wat inzicht oplevert in wat mensen belemmert en juist helpt in hun werk.

Samenvatting resultaten focusgroepen

In totaal zijn 371 kansen en 413 knelpunten gevonden:

- Meeste kansen en knelpunten in domein: Omgevingsfactoren:
 - met veel kansen op het gebied van Steun en Relaties
 - met veel knelpunten op het gebied van Diensten, Systemen en Beleid
- Minste kansen in domein: Lichaamsstructuren en Lichaamsfuncties
- Minste knelpunten in: Persoonlijke factoren
- Veel factoren kwamen voor als kans én knelpunt

Op de volgende pagina's worden per doelgroep ter illustratie een aantal kansen en knelpunten voor het verkrijgen, behouden en stoppen met werk genoemd, ondersteund met uitspraken van de deelnemers.



Ervaringsdeskundigen

Kans voor het behouden van werk – Ondersteuning van collega's:

"Ik heb een vaste collega die mij helpt met alles rondom het regelen van vakantie-uren en dergelijke, omdat die systemen helaas nog niet toegankelijk zijn voor mij. Ik kan daarvoor altijd bij die collega terecht, en dat werkt eigenlijk heel fijn."

Kans voor het verkrijgen van werk – Uiten van behoeften naar anderen:

"Gaandeweg merkte ik steeds meer hoe belangrijk het is om niet alleen te vertellen dat ik dit heb, maar ook om duidelijk aan te geven wat ik nodig heb om goed te kunnen werken."

Knelpunt voor het behouden van werk – Sociale zekerheidsbeleid:

"In die periode was ik echt ontzettend ziek, maar ik stond nog maar op één procent ziekgemeld. Ik dacht: als ik me volledig ziek meld, dan word ik weer gekort."

Knelpunt voor het behouden van werk – Persoonlijke houding:

"In die periode bagatelliseerde ik mijn aandoening eigenlijk een beetje door te zeggen dat het allemaal wel meeviel. Dat ik het wel hoorde en zag, en dat het wel goed zou komen. Daardoor ging ik steeds meer op mijn tenen lopen om alles toch maar bij te kunnen benen."

Professionals

Kans voor alle fases van werk – Werkgelegenheidsdiensten:


"Als wij als professionals beter zichtbaar zijn en samenwerken met gemeenten, kunnen we veel meer bereiken: zij kennen de werkgevers en wij hebben de expertise, dus als we elkaar beter weten te vinden, kunnen we echt het verschil maken."

Kans voor het behouden van werk – Ondersteuning bij werk:

"Ik denk dat het heel belangrijk is dat de werkomgeving optimaal wordt ingericht, door goed te kijken naar wat iemand nodig heeft. Niet alleen bij de start, maar ook om het werk vol te kunnen houden op de lange termijn."

Knelpunt voor het verkrijgen van werk – Wet en regelgeving:

"Wet- en regelgeving is vaak een wirwar, waardoor werkgevers niet precies weten waar ze recht op hebben. Ze willen mensen graag een kans bieden, maar vragen zich af of er regelingen of compensatiemiddelen bestaan, wanneer iemand bijvoorbeeld wat langzamer werkt. Die onduidelijkheid, samen met alle formulieren en administratieve rompslomp, zoals zij het zelf ook noemen, wordt denk ik echt als een knelpunt ervaren."



Professionals

Knelpunt voor het stoppen met werk – Financiële consequenties:

'Als je kostwinner bent, arbeidsongeschikt raakt en terugvalt naar zeventig procent van je salaris, dan ga je er fors op achteruit. Dat is voor veel mensen een schrikbeeld in het hele proces, omdat je wel kunt vaststellen dat het niet meer gaat en dat je aan het eind van je latijn bent, maar je daarnaast ook een normaal privéleven wilt blijven leiden. En juist dát komt onder druk te staan, wanneer je moet rondkomen van slechts zeventig procent van je laatstverdiende loon.'



Werkgevers

Kans voor het verkrijgen van werk – Aangepaste apparatuur:

"En waar wij ons vooral op hebben gefocust is het zorgen dat diegene aangepaste apparatuur heeft, en dat is eigenlijk vrij eenvoudig te organiseren."

Kans voor alle fases van werk – Houding van de organisatie:

"Ik denk dat het heel belangrijk is dat je een organisatie hebt die bewust uitspreekt dat ze zich hier samen voor willen inzetten, juist omdat je die hobbels met elkaar moet leren nemen."

Knelpunt voor het behouden van werk – Sociale zekerheidsbeleid:

"Je wilt iets goeds doen, maar loopt tegen regels aan en hebt niet de materiële en financiële mogelijkheden".

Knelpunt voor het behouden van werk – Technologie en producten voor werk:

"Wij hebben een elektronisch systeem. Dat is zo omslachtig met alle knopjes en dingetjes. Het is gewoon niet werkbaar. Dat kost de medewerker gewoon heel veel tijd."

Nieuwe codes

Soms bevatte het ICF model geen geschikte code voor een uitspraak van een deelnemer. Daarvoor zijn in totaal 35 nieuwe codes toegevoegd. Deze codes geven inzicht in specifieke kansen en knelpunten ervaren rondom werken met een beperking in horen én zien.

Rouw:

De emotionele reactie op verlies van gezondheid, werk of identiteit. Bijvoorbeeld als het verlies in zicht/gehoor ervoor zorgt dat werk aangepast moet worden of beëindigd. Het omvat gevoelens van verdriet, pijn en het proces van aanpassing aan een nieuwe levens- en werksituatie.

Behoeftte om zichzelf te bewijzen:

De sterke interne motivatie zichzelf te bewijzen, vaak met neiging tot overcompensatie om te laten zien dat je volwaardig kunt meedraaien op de werkvloer.

Thuiswerken:

Het uitvoeren van werk vanuit de thuissituatie in plaats van op de fysieke werkplek.

Openheid:

Bewust informatie delen of verzwijgen over de eigen beperking in horen én zien binnen (werkgerelateerde) interacties.

Steun van anderen met een beperking in horen én zien:

De emotionele en sociale steun die ontstaat wanneer mensen met een beperking in horen en zien contact hebben met anderen die vergelijkbare ervaringen delen (alleen werkgerelateerd).

Samenwerking tussen diensten/ondersteuningsinstanties:

Gezamenlijke afstemming over taken, verantwoordelijkheden en begeleiding, zodat alle betrokken organisaties dezelfde richting in werken en de ondersteuning in het werkproces beter op elkaar aansluit.

Baanvereisten:

De specifieke eisen, voorwaarden en werkvormen die een functie met zich meebrengt, zoals vergadervormen, groepsactiviteiten of interactief werken.

Zelfstandig werken:

De mogelijkheid om werkactiviteiten zelfstandig uit te voeren, zonder directe begeleiding of voortdurende ondersteuning.



Mogelijke oplossingen

Tot slot zijn in de focusgroepen ook eerste ideeën voor mogelijke oplossingen aangedragen om werken voor mensen met een beperking in horen én zien makkelijker te maken. Hieronder enkele voorbeelden.

Opleidingsprogramma specifiek voor een beperking in horen én zien

"Alles wat te maken heeft met doofblindheid zou in één pakket moeten worden opgenomen. Dus alles wat we vandaag hebben besproken, zoals het proces rondom het stoppen met werk, de benodigde hulpmiddelen en de manier waarop je omgaat met doofblinde mensen; het zou allemaal in zo'n pakket moeten zitten, dat zou echt ideaal zijn."

Ervaringsdeskundige

Samenwerking tussen organisaties en instanties

"Samenwerken van professionals met bijvoorbeeld de gemeente, die op haar beurt veel werkgevers in haar netwerk heeft, waardoor ik zeker kansen zie om nog intensiever samen te werken en zo alles echt goed voor elkaar te krijgen."

Professional

Werkgevers informeren

"Een belangrijk knelpunt is dat er bij werkgevers nog veel onwetendheid bestaat - zeker bij verworven doofblindheid - waardoor er op meerdere vlakken kennis ontbreekt over wat mensen uiteindelijk nog wél kunnen bieden."

Professional

"Het is belangrijk om de onwetendheid weg te nemen (...) en dit soort dingen uit te leggen"

Professional

Aan de hand van de resultaten uit de drie deelonderzoeken zal door ervaringsdeskundigen, professionals en onderzoekers verder nagedacht worden over oplossingen. Deze zullen vanaf 2027 worden uitgewerkt.

Meer informatie?

[Participatie in het arbeidsproces met een verworven beperking in horen én zien](#) - Deelkracht