



Oogvereniging

Eindrapportage

Project toegang tot werk

7 december 2023

Uitgevoerd door:

De Oogvereniging, in samenwerking met Koninklijke Visio en Bartiméus

Financieel mogelijk gemaakt door:

Bartiméus Fonds en Visio Foundation

Projectteam:

Anneke Berkhout	Projectleider, coördinator arbeidsparticipatie Oogvereniging
Diane Massaar	Projectteam, consultant Bartiméus
Margot Soons	Projectteam, adviseur arbeid Koninklijke Visio

Voorwoord

Hier is dan de eindrapportage van het project toegang tot werk. Met veel plezier heb ik met allerlei spelers in het oogveld samengewerkt en contacten gelegd met werkgevers en werknemers. Soms voelde het als trekken aan een dood paard, sommige conclusies leiden tot verontwaardiging of hebben me verrast. Eén ding is zeker: er is nog veel werk te doen voor werknemers, werkgevers, onderwijs, revalidatie, UWV en politiek om een hogere arbeidsparticipatie van medewerkers die slechtziend of blind zijn te realiseren.

Dit project is tot stand gekomen met financiering van Bartiméus Fonds en Visio Foundation; door de ruimte en het vertrouwen van mijn werkgever de Oogvereniging; de ondersteuning van de begeleidingsgroep en van het projectteam. Heel hartelijk bedankt en veel leesplezier.

Anneke Berkhout, projectleider toegang tot werk

Zaandam, 6 december 2023

Inhoudsopgave

Terminologie	4
Inleiding	5
Enkele highlights.....	7
Hoofdstuk 1. Context: Samenhang met andere projecten	8
1.1 Project ik wil een bijbaan (Bartiméus Fonds, Visio Foundation)	8
1.2 Project inclusieve werkgevers (Visio).....	8
1.3 Project technologie voor inclusie (pilotproject UWV).....	9
1.4 Project VIP-IT: Hogeschool van Amsterdam, Incluvisie, (Bartiméus	9
1.5 Project Onbeperkt ondernemen Bartiméus Fonds, Incluvisie, Stichting	9
1.6 Project Informatie- en Adviespunt Zichtbaar in Werk Visio, Bartiméus,...	10
1.7 Gebruikte bronnen van kennis.....	10
1.8 Begeleidingsgroep en projectteam	11
Hoofdstuk 2. Voorbereidingsfase.....	12
2.1 Verkenning project: juni 2020 tot augustus 2021	12
2.2 Vormgeving projectplan en aanvraag financiering: Augustus 2021 tot....	12
2.2.1 Gesprekken partners.....	12
2.2.2 Werkgeverscontacten	13
Hoofdstuk 3. Uitvoerende fase.....	14
3.1 Onderwijscontacten	14
3.2 Werkgeverscontacten vanuit het netwerk.....	15
Hoofdstuk 4. Onderzoeksfase: werkgevers met inclusie uitingen op internet ...	19
4.1 Doel van het onderzoek.....	19
4.2 Gehanteerde methode.....	19
4.3 Behaalde resultaten.....	19
Hoofdstuk 5. Ervaringen werkgevers waar meerdere medewerkers uit de doelgroep werkzaam zijn	22
5.1 Rabobank	22
5.2 ASR	23
5.3 Gemeente Rotterdam.....	24
5.4 Belastingdienst	25
5.5 De politie	26
5.6 UWV	27
5.7 Ervaringen werkgevers: positieve ervaringen	29
5.8 Ervaringen werkgevers: knelpunten	29

5.9 Ervaringen werkgevers: adviezen	30
5.10 Ervaringen leveranciers	30
5.11 Ervaringen leveranciers: positieve ervaringen	31
5.12 Ervaringen leveranciers; knelpunten	32
5.13 Ervaringen leveranciers: adviezen aan werkgevers.....	33
5.14 Ervaringen medewerkers	33
5.15 Ervaringen medewerkers: positieve ervaringen.....	36
5.16 Ervaringen medewerkers: knelpunten	37
5.17 Ervaringen medewerkers: adviezen aan werkgevers.....	38
5.18 Ervaringen medewerkers: adviezen aan werkzoekenden	39
Hoofdstuk 6. Behaalde resultaten.....	40
6.1 Doelstelling 1	40
6.2 Doelstelling 2	42
6.3 Doelstelling 3	42
Hoofdstuk 7. Conclusies	43
Hoofdstuk 8. Aanbevelingen.....	45
8.1 Aanbevelingen: verspreiden en delen van kennis en informatie.....	45
8.2 Aanbevelingen: bij elkaar brengen van vraag en aanbod	46
8.3 Aanbevelingen: toekennen van werkvoorzieningen door UWV.....	46
8.4 Aanbevelingen aan werknemers	47
8.5 Aanbevelingen aan werkgevers.....	47
8.6 Aanbevelingen: wet- en regelgeving.....	48
Hoofdstuk 9. Afsluitend	50
Bijlage 1. Tips van ervaren werkgevers voor startende werkgevers	51
Bijlage 2. Werkgevers met passende vacatures, op zoek naar medewerkers ...	53

Terminologie

Ter bevordering van de leesbaarheid hanteer ik als terminologie:

Medewerkers: medewerkers met een visuele beperking. Medewerkers die (ernstig) slechtziend of blind zijn.

Toegankelijkheid: kan betrekking hebben op:

- **Digitale toegankelijkheid:** ICT infrastructuur, applicaties, website, intranet.
- **Fysieke toegankelijkheid:** gebouw, koffiemachine, draaideuren, verlichting
- **Sociale toegankelijkheid:** interactie met collega's.

Visio: Koninklijke Visio.

Inleiding

Recent onderzoek laat zien dat meer dan 70% van de medewerkers uit onze doelgroep geen betaald werk heeft. Dit is verbazend als je de geldende richtlijnen bekijkt.

Het college voor de rechten van de mens zegt over gelijkheid op de arbeidsmarkt: De wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte beschermt iedereen met een beperking die belemmeringen ondervindt bij arbeid, zoals bijvoorbeeld bij sollicitaties, opleidingsmogelijkheden en arbeidsvoorwaarden. Werkgevers moeten sollicitanten op basis van de functie-eisen beoordelen. Of iemand een beperking heeft, mag hierbij geen rol spelen. Werkgevers mogen er niet zomaar van uitgaan dat een beperking de sollicitant ongeschikt maakt. Dat moeten zij eerst goed onderzoeken. Alleen als de werknemer wezenlijke taken uit de functie niet kan uitoefenen, ook niet met aanpassingen, mag de werkgever hem of haar afwijzen wegens ongeschiktheid. Ook over de aanpassingen zijn regels vastgelegd. De werknemer moet bijvoorbeeld tijdig aangeven dat hij een aanpassing nodig heeft. Dat hoeft niet direct bij de sollicitatie, maar wel op een moment dat de werkgever de aanpassing zou moeten doen.

Is de aanpassing geschikt en doeltreffend? Dat moet ook bekeken worden. In uitzonderingsgevallen mag de werkgever een aanpassing weigeren. Dan gaat het om een onevenredige belasting, bijvoorbeeld als de kosten te hoog zijn of een aanpassing niet uit te voeren is.

Desondanks zijn we er nog lang niet. Het Sociaal Cultureel Planbureau stelde in 2023 vast dat minder dan 1 op de 5 werkgevers een medewerker met een arbeidsbeperking in dienst heeft.

Ook in 2023 vormt gebrek aan digitale toegankelijkheid van ICT systemen en applicaties een belangrijk struikelblok bij vinden, behouden en jezelf ontwikkelen in een betaalde baan.

In een interview met Marcel Oosterveer, een burgemeester die blind is, in Trouw van 26 juli 2023 lezen we: *Waar we écht tegen aanlopen is dat bepaalde systemen niet toegankelijk zijn voor mensen met een beperking. Stel een inwoner vertoont ernstig verward gedrag en dreigt iemand of zichzelf wat aan te doen. De burgemeester kan in zo'n situatie bepalen of iemand gedwongen moet worden opgenomen. "Maar ik kan de juiste informatie als blinde niet uit het systeem krijgen", zegt Oosterveer. "Ik kan niks aanklikken of beluisteren. Dat is echt een gemis en daar spreken we de ontwikkelaar dan ook op aan. Er moet een manier zijn om dit toegankelijk te maken".*

Ook met de banenafspraken gaat het minder goed dan gehoopt. Medio 2023 zijn van de 125.000 te creëren banen (voor 2026) voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt 72.000 banen gerealiseerd.

Het belang van werk voor de Oogvereniging

De Oogvereniging is de initiator van het project toegang tot werk dat is uitgevoerd in samenwerking met Visio en Bartiméus (gefinancierd door Bartiméus Fonds en Visio Foundation).

De Oogvereniging is de belangenbehartiger van en voor mensen met een oogandoening in Nederland. Naast fysieke en digitale toegankelijkheid (inclusief betalingsverkeer) is betaalde arbeid een van onze speerpunten.

Voorzitter Margot Scheltema zegt in ons magazine OOG van september 2023 het volgende: *"Ik vind werk belangrijk. Iedereen moet mee kunnen doen in de maatschappij. Dat is belangrijk voor je eigenwaarde, je onafhankelijkheid en ook om je nieuwsgierigheid te prikkelen. Met een open geest word je zelf ook beter gezien."*

Onze voorzitter heeft haar sporen op de arbeidsmarkt meer dan verdiend. Naast haar voorzitterschap van de Oogvereniging is ze vicevoorzitter van de raad van commissarissen van De Nederlandsche Bank. In het verleden heeft ze gewerkt voor Shell, was commissaris voor Schiphol, TNT Express, ASR, Rijksmuseum, de Triodos Bank en het CPB.

Enkele highlights

Het project toegang tot werk is uitgevoerd door de Oogvereniging in samenwerking met Visio en Bartiméus.

- Hoe motiveren we werkgevers om duurzame arbeidsplaatsen te bieden;
- Het onderzoeken van knelpunten en oplossingen;
- Vormgeven van een innovatie- en ontwikkelplan.

Vanuit deze doelstellingen zijn gesprekken gevoerd met drie leveranciers, tien werknemers en 34 werkgevers. Er zijn gesprekken gevoerd met werkgevers waar nog geen en waar wel medewerkers uit de doelgroep werken zodat aanpassingen zijn gemaakt. We benaderden werkgevers vanuit ons netwerk en werkgevers met uitingen van inclusie via internet.

We constateerden dat we een veel betere ingang hebben bij werkgevers uit het netwerk dan bij benaderde werkgevers via internet. De bereidheid is groot, het overwinnen van de te nemen hobbels kost tijd. De in dit project verzamelde gegevens, afgerond met een groot aantal aanbevelingen in hoofdstuk 8 vormen de opmaat tot een handreiking aan werkgevers die hen helderheid biedt over wat helpt om de kans van slagen bij het bieden van duurzame arbeidsplaatsen te vergroten.

Hoofdstuk 1. Context: Samenhang met andere projecten

Het project toegang tot werk is gestart onder de naam project grote werkgevers. Aanleiding is het voornemen van brancheorganisatie Vivis (mei 2020) om meer samen te werken op het weerbarstige terrein van betaalde arbeid. De voorbereiding van het project is gestart na indiensttreding van Anneke Berkhout als themacoördinator arbeidsparticipatie (juni 2020). Vanaf de eerste dag heeft de Oogvereniging de samenwerking gezocht met Visio, Bartiméus, het UWV en de leveranciers van (computer) hulpmiddelen.

1.1 Project ik wil een bijbaan (Bartiméus Fonds, Visio Foundation)

Periode: september 2020 tot de zomer van 2022.

Hieraan is door de Oogvereniging een bijdrage geleverd via concretiseren van de opzet, inbrengen van kennis en ervaring vanuit de doelgroep, bekendheid geven aan het project onder jongeren via de kanalen van de Oogvereniging en het interesseren van werkgevers (voor deelname aan het ontbijt in februari 2022). Helaas heeft dit prachtige project dat voor scholieren een broodnodige eerste stap is op weg naar de arbeidsmarkt voor zo ver mij bekend geen structurele opvolging gekregen.

1.2 Project inclusieve werkgevers (Visio)

Periode: november 2021 tot heden.

Idee: gesprekken tot stand brengen tussen CEO's van grote werkgevers en leerlingen en studenten uit onze doelgroep.

Dit directe contact geeft een extra impuls aan het bieden van duurzame arbeidsplaatsen. Door van de gesprekken bijvoorbeeld een podcast te maken, hebben de betrokken studenten een extra leer ervaring en kunnen de resultaten worden verspreid. Er is overleg geweest om elkaar te informeren en de krachten te bundelen. Dit project is na enige vertraging nu in uitvoering.

1.3 Project technologie voor inclusie (pilotproject UWV)

Periode: zomer 2021 tot de zomer van 2023.

Op verzoek van Sensotec (voorheen Lexima Reinecker Vision) heeft de Oogvereniging aan dit project bijgedragen door inbreng van kennis vanuit de ervaringsdeskundigheid en bekendheid geven aan (de resultaten) van het project.

Met waarborging van de onafhankelijkheid vanuit onze rol als belangenbehartiger onderschrijft de Oogvereniging met overtuiging het belang van inzet van technische innovaties voor een hogere arbeidsparticipatie.

Medewerkers (soms laag geletterd) in uitvoerende MBO functies komen meer drempels tegen. Het is een mooie opsteker dat deze pilot aantoont dat een technische innovatie zoals de Orcam de arbeidsparticipatie van bovengenoemde groep medewerkers kan vergroten.

1.4 Project VIP-IT: Hogeschool van Amsterdam, Inluvisie, (Bartiméus Fonds, ministerie VWS)

Periode: november 2022 tot november 2023.

Omscholing naar software ontwikkelaar met baangarantie. De Oogvereniging heeft als een van de achttien partijen het inclusiepact getekend met als bijdrage:

- Inbreng kennis vanuit ervaringsdeskundigheid;
- Via online werkcafé en media Oogvereniging contact leggen met mogelijke deelnemers.

1.5 Project Onbeperkt ondernemen Bartiméus Fonds, Inluvisie, Stichting het gehandicapte kind.

Periode: najaar 2022 tot heden.

Begeleiden mensen met een arbeidsbeperking bij opzet eigen onderneming.

Bijdrage: inbreng kennis doelgroep en bekendheid geven aan het project dat ook in 2024 wordt voortgezet.

1.6 Project Informatie- en Adviespunt Zichtbaar in Werk Visio, Bartiméus, Oogvereniging (ministerie SZW)

Sinds 2019 heeft er overleg plaatsgevonden met het ministerie van SZW over twee belangrijke zaken:

- Opzet van een informatie- en adviespunt voor werkgevers, professionals en werkzoekenden.
- Werkvoorzieningen, zoals computerhulpmiddelen.

Informatie- en adviespunt

Aanleiding voor de opzet van het informatie- en adviespunt: slechte vindbaarheid van informatie over werk in relatie tot visuele beperking.

Resultaat: subsidie voor pilotperiode is toegekend op 13 juli 2023. Visio, Bartiméus en de Oogvereniging werken aan vormgeving website, persoonlijke afhandeling en werkscan.

Werkvoorzieningen

Sinds 2019 is (door sector, UWV, VNG en Divosa) overleg gevoerd met het ministerie van SZW met als insteek de toekenning van werkvoorzieningen aan mensen met een visuele beperking die onder de Participatiewet vallen over te hevelen van gemeentes naar UWV.

Resultaat: op 21 november 2023 is de beoogde wetswijziging van de Participatiewet die dit mogelijk maakt aangenomen in de Eerste Kamer.

Gevolg: per 1 januari 2024 worden werkvoorzieningen aan personen met een visuele beperking toegekend door UWV.

1.7 Gebruikte bronnen van kennis

- Politieke voornemens, maatregelen wet- en regelgeving
- Voorbereidende gesprekken leveranciers, Visio, Bartiméus, UWV
- Ervaringen van werkenden en werkzoekenden via werkcafés Oogvereniging
- Gesprekken begeleidings- en projectteam
- Gesprekken Task Force arbeid
- Gesprekken met studenten (Step Up Study Event)
- Kennis Over Zien en Focusgroep arbeid
- Resultaten recent, relevant onderzoek (Eline Heppe)
- Publicaties politiek
- Bovengenoemde projecten

1.8 Begeleidingsgroep en projectteam

Na toekenning van de subsidie (10 mei 2022) zijn de beoogde leden van de begeleidingsgroep ingelicht over de aanpassing van de projectaanvraag en is getoetst of ik definitief op deelname aan de begeleidingsgroep kon rekenen. Door vervanging en vertrek van medewerkers heeft vorming van de begeleidingsgroep en het projectteam meer tijd gekost dan verwacht. De begeleidingsgroep is drie keer bij elkaar geweest. Tussendoor is er contact geweest met leden van de groep die bestaat uit:

- Luuk Jan Boon – Oogvereniging
- Jaap-Pieter Elenbaas – Bartiméus
- Marcel Janssen - Koninklijke Visio
- Annelies Lichtenberg – Sector
- Roos Hoelen – Inklusie
- Ellen Jacobs – UWV
- Meryem Bakirhan – Rabobank

Projectteam

Voorwaarde om dit project te laten slagen is een nauwe samenwerking tussen Oogvereniging, Visio en Bartiméus, waarin de Oogvereniging niet de partij zal zijn die begeleiding van cliënten en/of matching gaat uitvoeren. Het voltallige projectteam is op 25 oktober 2022 van start gegaan en er is zeventien keer overleg geweest.

Het projectteam bestaat uit:

- Anneke Berkhout, projectleider Oogvereniging
- Margot Soons, lid projectteam en adviseur arbeid Visio Zicht op Werk
- Diane Massaar, lid projectteam en consulent Bartiméus.

Tevens is er regelmatig overleg geweest met Ilse Vasterman (Bartiméus Fonds) en met Sabine Fijnvandraat (Visio Foundation).

Daarnaast is er overleg geweest met de Task Force arbeid en met de leveranciers van hulpmiddelen met als doel elkaar te versterken op het terrein van betaald werk.

Hoofdstuk 2. Voorbereidingsfase

2.1 Verkenning project: juni 2020 tot augustus 2021

Tijdens deze verkennende fase zijn vanuit de Oogvereniging de contacten met Visio, Bartiméus, UWV en met de leveranciers van (computer)hulpmiddelen geïntensiveerd.

Werkgeverscontacten

Er is een start gemaakt met het benaderen van werkgevers en er zijn gesprekken gevoerd met KPN (delen informatie doorgevoerde aanpassingen), Santen (voornemen stageplaats te gaan bieden) en met Capgemini (hulpvraag vanuit Capability netwerk).

2.2 Vormgeving projectplan en aanvraag financiering: Augustus 2021 tot april 2022

2.2.1 Gesprekken partners

Vanuit de beoogde financiers van het project komt het verzoek om samen te werken met organisaties als Ctalents, Randstad Participatie en Inluvisie, die al langere tijd een rol vervullen bij de plaatsing van medewerkers.

Gevoerde gesprekken

Ctalents: 1 februari 2022

Inluvisie: 2 februari 2022 en 16 mei 2022

Randstad Participatie: 4 februari 2022

Inzet partners

Ctalents

We constateren dat we elkaar kunnen versterken op terreinen als het versnellen van toekenning hulpmiddelen, vergroten van bewustzijn van wat wel kan; het pad om bij werkgevers tot plaatsingen te komen effenen, problemen binnen regelgeving aankaarten bij de politiek.

Randstad Participatie

Ons project biedt te weinig toegevoegde waarde voor Randstad Participatie dat al een aanpak heeft ontwikkeld. Randstad Participatie heeft meer werkgevers nodig die open staan voor plaatsen van medewerkers.

Inclusie

Gesprekken bevestigen dat we elkaar kunnen versterken. Kwartiermaker Roos Hoelen maakt deel uit van de begeleidingsgroep.

2.2.2 Werkgeverscontacten

De benadering van werkgevers is voortgezet: Sap, Amplooi, ANWB, Rabobank en Capgemini.

Door SaP is een verzoek om een gesprek niet gehonoreerd. Met Amplooi heeft alleen een kennismakingsgesprek plaatsgevonden.

Rabobank

Vanuit het kennismakingsgesprek heeft de Rabobank (waar circa 25 medewerkers werkzaam zijn) toegezegd om als referentiepartner te willen fungeren.

ANWB

Na enkele gesprekken zegt ANWB toe ervoor te zorgen dat werkplekken toegankelijk gemaakt worden als er een medewerker in dienst komt.

Verzoekt om profielen van werkzoekenden om dan zaken aan te passen.

Capgemini

Vorbereidende gesprekken inclusief informatie uitwisseling met referentiepartner Rabobank hebben plaatsgevonden, deelname aan ons project is toegezegd en in het voorjaar van 2022 is er groot enthousiasme om toe te werken naar duurzame arbeidsplaatsen.

Ondanks de positieve gesprekken ben ik er niet in geslaagd om de voorbereidende fase af te sluiten met twee werkgevers die als deelnemer aan het project duurzame arbeidsplaatsen bieden.

Hoofdstuk 3. Uitvoerende fase

April 2022 (toekenning subsidie) tot november 2023.

Vanuit de constatering dat er een kloof is tussen onderwijs en arbeid zijn contacten met onderwijs gelegd. Bij de benadering van werkgevers is een driesporenbeleid gevoerd.

In de eerste plaats zijn contacten met werkgevers voortgezet vanuit het netwerk van Oogvereniging, Visio of Bartiméus, of doordat de werkgevers ons met een hulpvraag hebben benaderd.

In de tweede plaats is (vanuit de toezegging een klein onderzoek te doen) is een groep werkgevers benaderd vanuit inclusie uitingen op internet.

In de derde plaats zijn werkgevers benaderd waar meerdere medewerkers werkzaam zijn om deze ervaringen als input in de rapportage te kunnen opnemen, zodat werkgevers die nog niet zo ver zijn zich kunnen laten inspireren en hiervan kunnen leren.

3.1 Onderwijscontacten

In het najaar van 2022 constateren de begeleidingsgroep, het projectteam en de voorzitter van de Oogvereniging dat het lastig is om (bij vacatures) werkzoekenden te benaderen en ons een goed beeld te vormen van deze groep. Tijdens het overleg van 3 november 2022 met de voorzitter van de Oogvereniging, financiers en leden van de begeleidingsgroep stellen we vast dat direct contact tussen arbeid en onderwijs toegevoegde waarde biedt.

Bartiméus

1 december 2022: gesprek met directeur onderwijs.

Gevolg van dit kennismakingsgesprek is de versterking van de relatie tussen onderwijs en betaald werk.

10 februari 2023: bijeenkomst ambulante onderwijskundig begeleiders (AOB-ers).

Tijdens deze bijeenkomst is door de projectleider het project toegang tot werk gepresenteerd met als slotvraag: waar zijn de werkzoekenden. Helaas bleek het ook voor deze groep lastig om een concreet antwoord te geven op deze vraag.

Visio

8 november 2022 en 18 januari 2023: gesprekken directeur onderwijs.

Behalve kennismaking en het versterken van de relatie tussen onderwijs en betaald werk kwamen aan bod:

- Toenemende (digitale) toegankelijkheid van het onderwijs.
- De mogelijkheid vanuit het onderwijs onderzoek te doen naar ervaringen omtrent (het vinden en behouden van) betaald werk. Dit laatste stuit op belemmeringen door de AVG.

3.2 Werkgeverscontacten vanuit het netwerk

We hebben de benadering vanuit ons netwerk en gesprekken op verzoek van werkgevers voortgezet: Jumbo, Gemeente Veenendaal, Schiphol, ministerie BZK, VNO NCW, Movares, Coca-Cola, de belastingdienst en V&F Consult.

Verzoeken om gesprekken zijn door Jumbo en door gemeente Veenendaal niet gehonoreerd.

Stichting Nederland onderneemt maatschappelijk

Voeren projecten uit op het snijvlak van arbeidsmarkt en duurzaamheid, motiveren werkgevers tot meer plaatsingen vanuit de banenafpraak.

Opties zoals presenteren van ons project en via de media kanalen van deze stichting bekendheid geven aan succesvolle medewerkers en werkgevers zijn besproken.

Movares

Vanuit contact met de Oogvereniging over verkeersveiligheid zijn we in gesprek gegaan om de bereidheid voor duurzame plaatsingen te verkennen.

Movares is bezig een HR manager aan te trekken om het diversiteitsbeleid vorm te geven. We bespreken of vacatures adviseurs, engineers passend zijn. En de opties om medewerkers in kantoorfuncties te plaatsen of een adviseur toegankelijkheid aan te nemen vanuit de doelgroep.

Toezegging: presenteren project en mogelijke aanpassingen aan een grotere groep binnen Movares. Als voorbereiding hierop is door de projectleider een bijdrage geleverd aan de bijeenkomst 'Ben jij oké' (april 2023) met als thema inclusief werkgeverschap.

Capgemini

Het enthousiasme na het gesprek met referentiepartner Rabobank heeft nog niet geleid tot duurzame plaatsingen. In oktober 2022 maakt Capgemini kenbaar dat verdere stappen m.b.t. medewerkers uit de doelgroep wachten op een beslissing omtrent de vormgeving van D&I.

Coca-Cola

Benadert de Oogvereniging met het verzoek om ondersteuning.

Doel vanuit werkgroep toegankelijkheid: zorgen dat er meer mensen met een beperking bij Coca-Cola komen werken.

Na kennismakingsgesprekken en een werkbezoek komt het voornemen van Coca-Cola om vacatures (sales, planner) open te stellen te vroeg en kiest ervoor eerst de toegankelijkheid te realiseren.

We vergroten de kennis (van ICT) via een informatief webinar van Babbage en Rabobank en een gesprek waarin Rabobank de gemaakte keuzes toelicht.

Coca-Cola blijft enthousiast en moet concluderen dat het antwoord op een internationaal verzoek voor installatie screenreader lang op zich laat wachten. Op 19 juli jl. is duidelijk geworden dat er op nationaal niveau akkoord is voor installeren screenreader. Medio september heeft Coca-Cola laten weten dat de eerste stap zal zijn om de werkplek van een medewerker die al bij deze werkgever in dienst is te voorzien van een screenreader. Daarna volgen verdere stappen.

Belastingdienst

Verzoekt om hulp bij invulling extra ICT vacatures.

Provincie Friesland

Na een ontmoeting tijdens de ledendag van de Oogvereniging waar duidelijk werd aangegeven dat deze werkgever graag meer medewerkers een duurzame arbeidsplaats biedt, zijn kennismakingsgesprekken gevoerd met de gedeputeerde, de HR-manager en een medewerker. De opgedane ervaring en doorgevoerde aanpassingen zijn toegelicht. Mogelijkheden besproken om meer bekendheid te geven aan vacatures.

Stroomopwaarts

Na een ontmoeting op een seminar Randstad Participatie zijn tijdens een werkbezoek mogelijkheden van medewerkers (ook op uitvoerende functies bisw of nieuw beschut) en de extra belemmeringen voor deze groep aan de orde geweest.

Contact is gelegd zodat Stroomopwaarts meer houvast heeft bij de begeleiding van medewerkers uit de doelgroep.

Santen

Er kwam opnieuw een verzoek om de vacature te verspreiden voor de derde stagiair en intussen heeft Santen laten weten dat momenteel geen stageplaats is ingevuld.

Randstad Participatie

In april 2023 legt de voorzitter van de Oogvereniging contact met de directeur van Randstad, waarna op 17 mei 2023 een kennismakingsgesprek volgt tussen Randstad, Randstad Participatie en de Oogvereniging.

Vervolgens ben ik op 8 juni aanwezig geweest op het seminar dichtbij de arbeidsmarkt. Vanuit uitvoerend niveau werd ik in augustus benaderd met het verzoek om hulp bij invulling van vacatures (ASR, KPN) en zijn deze vacatures onder de doelgroep verspreid.

Tenslotte heeft op 6 september een vervolggesprek plaatsgevonden met de manager Randstad Participatie waarin we mogelijkheden elkaar te versterken bij de invulling van vacatures hebben verkend. Ook in dit gesprek blijkt dat het beperkte zicht op de groep werkzoekenden een belemmering vormt.

Triodos

De voorzitter van de Oogvereniging legt contact en voert in maart een oriënterend gesprek met de managing director van Triodos Nederland.

In vervolg hierop heeft op 4 december een verkennend gesprek plaatsgevonden tussen Oogvereniging, HRM en D&I van Triodos.

ANWB

Na herhaald verzoek om informatie over de stand van zaken blijkt dat beide contactpersonen zijn vertrokken. Bij afronding van dit rapport is het niet gelukt contact te leggen met de nieuwe manager D&I.

V&F Consult

Eind oktober is de passende vacature van filmanalist (scoren geluidsfragmenten) door Margot (lid projectteam) gedeeld, waarna een kennismakingsgesprek heeft plaatsgevonden en we van harte toezeggen de vacature binnen de doelgroep te verspreiden.

Pernu (detacheringsbureau banenafspraken)

Verzoekt begin november 2023 om de vacature audiospecialist bij de politie binnen de doelgroep te verspreiden. Nadat we op 2 november kennis gemaakt hebben op de bijeenkomst bij de provincie Gelderland is onze medewerking van harte toegezegd.

Provincie Gelderland

Tijdens de startbijeenkomst maand van de 1000 voorbeelden op 2 november 2023 is een presentatie gegeven over loopbaan, genomen hobbels en gebruikte hulpmiddelen om aan het werk te kunnen blijven.

VNO NCW

Op 26 oktober 2023 is contact gelegd met dhr. Vonhof, voorzitter MKB Nederland, door het aanbieden van de petitie na de campagne Wij Willen Werken.

Op 2 november is contact gelegd met commissaris banenafspraken Aart van der Gaag (tijdens de startbijeenkomst bij provincie Gelderland).

Deze kanalen gaan behulpzaam zijn om meer bekendheid te geven aan arbeidsmogelijkheden en realistische portretten van medewerkers en datgene wat zij tegen komen tijdens hun loopbaan.

Slachtofferhulp

Nadat het contact is gelegd door Bartiméus (lid projectteam Diane) vond tijdens het overleg van het projectteam op 8 november 2023 een inspirerend kennismakingsgesprek plaats met twee medewerkers van Slachtofferhulp.

Deze werkgever gaat vacatures op het hoofdkantoor in Utrecht vervullen met medewerkers uit de doelgroep. Contact omtrent ICT en nodige aanpassingen is gelegd. Werkbezoek aan het hoofdkantoor vindt op 7 december plaats.

Voornemen is om in tweede instantie ook de toegankelijkheid voor vrijwilligers te realiseren.

Hoofdstuk 4. Onderzoeksfase: werkgevers met inclusie uitingen op internet

4.1 Doel van het onderzoek

Kern van het project toegang tot werk is om meer werkgevers te motiveren om daadwerkelijk duurzame arbeidsplaatsen te bieden aan slechtziende en blinde medewerkers. Omdat de praktijk laat zien dat op dit moment een gering aantal werkgevers een actief beleid voeren gericht op deze doelgroep, is het doel van het onderzoek om werkgevers te selecteren die we als kansrijk beschouwen om via gerichte gesprekken zodanige commitment te genereren dat deze werkgevers arbeidsplaatsen aan slechtziende en blinde medewerkers gaan bieden.

Het onderzoek stond gepland in de uitvoeringsfase van het project met een beperkte looptijd van drie maanden.

4.2 Gehanteerde methode

Als basis voor het selecteren van werkgevers om een kansrijk gesprek te voeren is het aanwezige materiaal over werkgevers op internet gebruikt (vacatures, bedrijfspresentaties, missie, visie, beleid).

De opzet was een voorselectie via internet, gevolgd door een korte vragenlijst om op basis van de antwoorden de werkgevers voor kansrijke gesprekken te selecteren. Toen het projectteam na vele pogingen moest vaststellen dat het niet gelukt is om een slechtziende of blinde stagiair voor de uitvoering te vinden, is het beperkte onderzoek door de projectleider gedaan. Voorts kregen we de beschikking over een door leverancier Babbage samengesteld overzicht van geselecteerde werkgevers met inclusie uitingen op internet. Het projectteam heeft vanuit deze lijst een selectie gemaakt van werkgevers. Deze werkgevers hebben op 2 mei 2023 per email uitleg gehad over het project met het verzoek via Microsoft Forms enkele vragen te beantwoorden en aan te geven of zij open staan voor een verkennend gesprek.

4.3 Behaalde resultaten

Benaderde werkgevers met uiting van inclusie op website

De benaderde werkgevers waren afkomstig uit: onderwijs, overheid, zorginstellingen, sport organisaties, werkgeversorganisaties en adviesbureaus.

Totaal benaderd: 41

Geen reactie / geen gesprek tot stand gekomen: 34

Gesprek afgewezen: 2

Gesprek gevoerd: 5

Gevoerde gesprekken

Hogeschool en Universiteit van Amsterdam kwartiermaker Participatie banenafpraak

Datum: 19 juni 2023

Bij HVA en UVA zijn 23 ambassadeurs participatie. Afspraak tijdens dit kennismakingsgesprek is dat een uitnodiging volgt om in het najaar van 2023 de mogelijkheden van medewerkers toe te lichten voor deze ambassadeurs.

Ministerie van BZK, Team Diversiteit en Inclusie

Datum: 27 september 2023

In september 2022 vond al een gesprek plaats met een medewerker die intussen op beleidsniveau werkzaam is.

Werkwijze: helpen met creëren van functies (duurzaam plaatsen van mensen uit het doelgroepenregister en reguliere functies laten vervullen door medewerkers uit het doelgroepenregister). Onlangs is een slechtziende medewerker gestart binnen het recruitment team. Heeft onlangs geleerd non visueel te werken. Dat lukt niet altijd, met name doordat de spraak traag reageert.

Ervaren struikelblokken

- Veel programma's zijn niet compatible voor spraak.
- Het reserveringssysteem (ontvangst bezoekers) is niet toegankelijk.
- Ingewikkelde Excel lijsten werken niet voor de slechtziende medewerker die onlangs is aangenomen.

Bij de gesprekspartners is onbekend wie men in dergelijke situaties kan inzetten als sparringpartner. Voor deze werkgever kan uitwisselen van ervaringen met andere werkgevers een groot voordeel zijn.

NPO recruiter

Datum: 4 oktober 2023

Inclusie en diversiteit zijn voor NPO belangrijk. NPO heeft een hoofdkantoorfunctie, maakt zelf geen programma's. Functies zijn vooral op HBO- en WO-niveau.

NPO biedt mensen met een arbeidsbeperking bij voorkeur gewone vaste banen.

Er werken al mensen met een arbeidsbeperking; enkele dove en slechthorende mensen en iemand die rolstoelgebruiker is.

Aantal mensen met beperking circa 10.

Aantal medewerkers circa 500.

Soms kan gebruik gemaakt worden van werkervaringsplaatsen.

Vacaturehouders zien vaak problemen. Er zijn diverse bijeenkomsten geweest om draagvlak en begrip voor inclusie te verbeteren.

NPO voelt meer voor de benadering om tijd en energie te investeren om na te gaan of ICT toegankelijk is als zich een sollicitant meldt.

Er zijn openstaande vacatures (marketing communicatie, project- en officemanager)

Pro Rail projectleider inclusieve werving en selectie

Datum: 25 oktober 2023

Missie: Pro Rail staat open voor iedereen, ongeacht beperking.

Via aanname op een reguliere vacature.

Uitzonderingen maakt men voor 4 fte: een jaar iemand plaatsen die we in de business kunnen zetten, vooruitlopend op vacatures en/of op afdelingen met grote twijfels.

Pro Rail werkt bij voorkeur vanuit de kandidaat en verwijst naar de website voor openstaande vacatures.

Hoofdstuk 5. Ervaringen werkgevers waar meerdere medewerkers uit de doelgroep werkzaam zijn

Periode: medio augustus tot medio november 2023

Gekozen ingang: de leverancier die de werkplekaanpassingen verzorgt.

Vanuit de contacten van de leverancier zijn in deze periode gesprekken gevoerd met leverancier, werkgever en in dienst zijnde medewerkers.

Gesprekken met werkgevers zijn gevoerd met de werknemer die verantwoordelijk is voor ondersteuning van de bedoelde medewerkers die hieraan vorm geven vanuit de volgende functies: manager inclusive support desk, participatiedesk, arbo coördinator werkplek- en applicatiebeheerder, applicatiebeheerder kantoorautomatisering, adviseur expert passende voorzieningen en adviseur banenafspraken.

5.1 Rabobank

Aantal medewerkers: 25, waarvan 5 blind

Vormgeving ondersteuning

De inclusive support desk (ISD) is ontstaan vanuit de services alleen beschikbaar voor de directies binnen Rabobank.

Uitgangspunt: het level van dienstverlening aan klanten leveren we ook aan de medewerkers.

Doelgroep: medewerkers met visuele, auditieve beperkingen en neurodiversiteit.

Doel: realiseren van de toegankelijkheid van werkplekken:

- De medewerker heeft zo min mogelijk last van de visuele beperking.
- Geïmplementeerd naast de reguliere processen.
- Medewerkers ISD zijn van andere taken gevrijwaard.
- Er is een lijn vanuit de ISD naar recruitment.
- Aantal gebruikers: circa 100.
- Ondersteuning is IT gerelateerd: beantwoorden vragen, oplossen knelpunten.
- Inrichting werkplek met juiste ICT aanpassing.
- Vraagbaak voor medewerker en leidinggevende rondom ICT en toegankelijkheid applicaties

- Voorbeelden ondersteuning:
 - Tweede laptop beschikbaar stellen om thuis te kunnen werken.
 - Beschikbaar stellen zwaardere laptop (geschikt voor gebruik screenreader en mogelijke speciale applicaties).
 - Permanente pas voor beveiligingspoortjes (langer open om medewerker en hond door te laten).

Leverancier en screenreader

Rabobank sloot met de leverancier een all-in contract en heeft gekozen voor het gebruik van één screenreader (NVDA).

5.2 ASR

Aantal medewerkers: 4

Vormgeving ondersteuning

De Participatiedesk ontstond na komst P-wet op verzoek van de directeur. Biedt ondersteuning aan mensen die in het doelgroepenregister staan.

Na een proefplaatsing en drie contracten stromen medewerkers uit, bij voorkeur binnen ASR. Mensen starten op variabele functies, ondersteund door de Participatiedesk. De Participatiedesk ondersteunt ook de leidinggevendenden die de medewerkers binnen ASR begeleiden. De ervaringen zijn in het algemeen positief.

Intussen zijn enkele medewerkers die blind zijn in dienst voor onbepaalde tijd. Door zaken zoals onbekendheid met de mogelijkheden (braille leesregels), zijn veel werkgevers huiverig om mensen uit onze doelgroep in dienst te nemen.

Bij een reactie op vacature van een persoon die blind of slechtziend is en niet in het doelgroepenregister staat, komen mensen via Participatiedesk bij een gewone recruiter. Dan is indiensttreding ook geen probleem, alleen zonder de volledige ondersteuning (begeleiding) vanuit de Participatiedesk.

Leverancier en screenreaders

ASR sloot met de leverancier een contract. Medewerkers kunnen blijven werken met de hulpmiddelen die voor hen bekend zijn. ASR past systemen aan op de hulpmiddelen waar de medewerker aan gewend is.

5.3 Gemeente Rotterdam

Aantal medewerkers: circa 20, door alle concerns heen; stadsontwikkeling, werk en inkomen, wijkteam.

De eerste medewerker verwachtte dat er qua vergroting iets geregeld zou zijn en kwam bedrogen uit. Aanvankelijk werd zij na haar verzoek om een laptop met vergroting van het kastje naar de muur gestuurd. Na zeven maanden was de medewerker zo wanhopig dat ze het probleem aankaartte bij haar leidinggevende die het probleem opschaalde. Toen is het opgelost. Door deze medewerker en een andere medewerker is aan de werkgever voorgesteld om te zorgen voor een structurele oplossing binnen een contract met een leverancier. De projectleider die is aangesteld adviseerde een onderzoek naar de toegankelijkheid van werkplekken. Daarvoor is de huidige leverancier ingeschakeld en er is bij de gemeente een expert passende voorzieningen aangesteld.

Na haar start ontstond er een sneeuwbaaleffect. Veel mensen zijn bezig met toegankelijkheid, maar weten dit niet altijd van elkaar.

De expert passende voorzieningen zorgt ervoor dat mensen zich verbinden en maakt zich er sterk voor dat inkoop aan de voorkant toegankelijkheidseisen meeneemt in het pakket van eisen. Hierover zijn concrete afspraken gemaakt met inkoop. Tevens is bij HR aanhangig gemaakt dat het downloaden van loonstroken (ADP) ontoegankelijk is.

Doelgroep: Medewerkers in reguliere functies. Banenafsprakenbeleid loopt via Rotterdam inclusief. Er is wel contact om te leren van elkaar, voor kennisoverdracht.

De expert passende voorzieningen biedt ondersteuning via applicaties zoals NVDA, Dragon, preventieve software (pauzesoftware), activeren van installeren op afstand, verplichte training door de leverancier. Tevens zorgt zij voor het toevoegen van de medewerker aan een speciaal gebruikersoverleg en Teamskanaal.

Rotterdam is bezig met het inrichten van een teststraat aangepaste hardware. Als iemand een tool nodig heeft kan de medewerker na arbo-advies iets uitproberen en evalueren. Er is een test team gevormd van NVDA- en Dragongebruikers bij de overgang naar nieuw ICT systeem.

Begeleiding is intensiever bij overgang naar een nieuwe laptop.

Kosten

Kosten zoals die van Speak See worden gezien als een investering in interne dienstverlening. Bij zaken rondom toegankelijkheid en voorzieningen voor individuele medewerkers maakt Rotterdam gebruik van voorzieningen via UWV.

Leverancier en screenreaders

De leverancier doet functioneel en technisch beheer van NVDA en Dragon en is aanwezig bij het gebruikersoverleg.

5.4 Belastingdienst

Aantal medewerkers: 9 mensen zijn blind, 108 medewerkers zijn slechtziend.

Voor deze groep medewerkers is aangepaste hard- en software beschikbaar gesteld, variërend van alleen een grotere monitor zodat men met de vergroting in Windows het werk kan doen, tot screenreaders, gespecialiseerde vergrotingsprogramma's en braille leesregels.

Vanuit de banenafpraak zijn in 2023 circa 6 medewerkers die slechtziend of blind zijn binnengekomen. Daarnaast zijn er in 2023 nog twee medewerkers buiten de banenafpraak om aangenomen bij de Belastingdienst.

De arbo-coördinator biedt ondersteuning aan deze groep. Op de eerste werkdag regelt deze de screenreader, leesregel, groot beeldscherm, inzet van een trainer en is het aanspreekpunt voor de leverancier. Individuele aanpassingen in bijvoorbeeld functie of takenpakket zijn afhankelijk van de betrokken managers. Aanpassingen op de werkplek, zoals verlichting, doet de facilitaire dienst.

Doelgroep

Naast medewerkers die zelf solliciteren op reguliere functies, geeft de belastingdienst invulling aan de banenafpraak via Talent Werkt!. Ambitie is om een groepje medewerkers bij Talent Werkt! te laten starten om ervaring op te doen en door te stromen naar een directie.

Reden: ondanks dat leidinggevenden training ontvangen om draagvlak te creëren, vinden ze het lastig om mensen met een visuele beperking te plaatsen. Men kiest dan eerder voor mensen met bijvoorbeeld autisme.

Wat het lastig maakt is dat mensen met een visuele beperking soms jaren thuis zitten. De ervaring is dat medewerkers die slechtziend zijn makkelijker aan het werk komen dan medewerkers die blind zijn.

Kosten

De belastingdienst draagt de kosten voor braille leesregels (zonder tussenkomst van UWV). Bij overige individuele aanpassingen (verlichting) is niet altijd duidelijk wie de kosten voor zijn rekening neemt.

Leverancier en screenreaders

Er is een contract met een leverancier, waarin leveren, testen, implementeren, trainingen en ondersteuning bij storingen is opgenomen. Samenwerking met de leverancier (snel, kundig, flexibel bij storingen) verloopt goed. Nu maken medewerkers nog gebruik van Jaws, Supernova en Fusion. Bij nieuwe architectuur van de werkplek zal de belastingdienst in 2025 een keuze maken. Er zal geen beperking zijn van het aantal uren training.

5.5 De politie

Aantal medewerkers: Er zijn circa 40 medewerkers in dienst met een dusdanige visus beperking dat zij afhankelijk zijn van hulpmiddelen.

Er is een speciale dienst binnen ICT in ontwikkeling, waarbij we per eenheid een centraal loket inrichten dat het aanspreekpunt zal zijn voor gebruikers als zich specifieke vragen voordoen. Deze dienst beheert de softwarepakketten en bekijkt of nieuwe applicaties voldoen aan de WCAG richtlijnen en bestaande applicaties zoveel mogelijk aan deze eisen zijn aan te passen.

Er zijn zowel generieke functies die ingevuld worden, zoals call centre medewerker(ster) en administratieve ondersteuners, als maatwerk functies, audiospecialisten en dergelijke. De politie is eerlijk over wat niet kan.

Bij 112 in Driebergen lukt het niet. Op het algemene nummer werken zeven medewerkers. 90% van dit werk kun je doen, 10% niet. Dat is geen probleem als is vastgelegd dat men binnen het team afsprekt dat de medewerker bepaalde vragen aan een collega kan door spelen.

Banenaafspraak

De politie werkt hard aan de zogenoemde blauwe baan (verlengde banenaafspraak), dat een organisatie onderdeel geworden is met budget.

Doelstelling: langdurige, duurzame inzet voor de doelgroep die afstand heeft tot de arbeidsmarkt. Als eerste stap gaat de politie reeds werkzame inhuurmedewerkers duurzame arbeidsplaatsen binnen de politie bieden. De tweede stap is actieve werving van nieuwe medewerkers uit deze doelgroep, waar ook de medewerkers uit onze doelgroep toe behoren.

We bekijken bestaande functies en gecreëerde functies in afstemming met het landelijk functiewaarderinghuis om te zien of taken vanuit verschillende functies tot een loonovereenkomst kunnen komen.

Kosten

Dit is per situatie anders. De werkplek is standaard. Hulpsoftware wordt door de politie ingekocht en beheerd. Kosten worden meestal gedekt door de werkgever.

Leverancier en screenreaders

Met de leverancier is een contract gesloten voor drie jaar.

Het uitgangspunt is een standaard werkplek met een aantal hulpsoftwarepakketten, waaronder Fusion. Keus is gemaakt voor Fusion. We gaan kijken of het mogelijk is om dit uit te breiden met Supernova. Hardware wordt door het UWV op persoon verstrekt voor werk en studie, dus deze keuze ligt bij de gebruiker. Als deze van onze voorkeur afwijkt kan het werkend krijgen extra tijd kosten.

Voor telefonie kan men (naast de gebruikelijke Samsung) gebruik maken van een iPhone waarbij de toegankelijkheid van een hoger niveau is.

5.6 UWV

Aantal medewerkers: 35 (UWV heeft 45 licenties)

Medewerkers klantenservice, adviseurs werk, administratief medewerkers, communicatie en HRM.

De arbo-coördinator (applicatiebeheerder werkplekken) die ook ondersteuning biedt aan medewerkers die wegens ziekte uitvallen, heeft als speciale taak om te zorgen voor inrichting van de werkplek vanaf aanneming van de medewerker en is het aanspreekpunt voor de leverancier.

De arbo-coördinator weet aan welke applicaties de leverancier veel tijd moet besteden en welke interne applicaties ontoegankelijk zijn. Aan Legacy-applicaties (waarvan sommige door de helft van de UWV medewerkers worden gebruikt) is zoveel gesleuteld dat die nauwelijks aan te passen zijn.

Belangrijk om aan te haken bij aanbesteding en eisen rondom toegankelijkheid toe te voegen en intern de WCAG richtlijn te hanteren.

UWV heeft 23.000 medewerkers, verdeeld over veertien divisies met verschillende applicaties. In het contract met de leverancier volgt onderzoek binnen UWV onder enkele afdelingen waar het merendeel van de medewerkers werkt met als vragen:

- Waar zijn de best passende functies?
- Met welke (toegankelijke) applicaties werkt men?

Bij de service desk hebben slechtziende en blinde medewerkers een VIP label. Daarnaast is de groep onbepaald opgericht. Medewerkers met een beperking kunnen bij die groep horen.

Medewerkers hebben geen flexplek, maar een eigen werkplek.

Binnen locatie Groningen is een blok met werkplekken + buddies voor slechtziende en blinde medewerkers. De buddy is de eerste helpdesk. Daarna kunnen medewerkers voor ICT zaken terecht bij de arbo-coördinator.

Etage nummers zijn van blauw zwart gemaakt.

Doelgroep

Medewerkers in reguliere functies en vanuit de banenafspraken.

Er zijn target afspraken vanuit de RVB. Per divisie verschilt de bereidheid sterk. Sommige team managers proberen juist wel of niet medewerkers te werven.

Drie personen vanuit D&I binnen HR zorgen voor de banenafpraak met als taakverdeling:

- Acquisitie en aanname;
- Opleiden werkbegeleiders (de Harry trainer, interne jobcoach);
- Belasting en belastbaarheid bij indiensttreding.

Aantal gerealiseerde plaatsingen binnen UWV van medewerkers is nog beperkt. Onlangs zijn twee medewerkers gestart bij UWV. De groep is klein. Van de zeventig plaatsingen volgens de banenafpraak zijn er twee met een visusbeperking gestart.

Kosten

Gaat vooral om de kosten van de licenties: bijzondere voorzieningen.

Licenties vallen onder D&I. Er is een extra potje voor licenties gecreëerd, die de licentiedesk bewaakt.

Leverancier en screenreaders

De leverancier verzorgt de aanpassingen conform het bestaande contract dat licenties, Fusion en uren (nieuwe medewerker, trainen medewerker en maken van maatwerk) omvat.

KPN doet het technisch beheer en UWV het functioneel beheer.

Doordat UWV werkplekken van KPN afneemt, moet alles zo standaard mogelijk zijn. Via de leverancier neemt UWV Fusion, Jaws en Zoomtext af.

NVDA is niet toegestaan (open source, privacy).

Supernova is afgefallen: ongeschikt voor een Citrix omgeving.

5.7 Ervaringen werkgevers: positieve ervaringen

- Alles werkend krijgen, zodat de medewerker happy is geeft veel voldoening.
- Werkplekinrichting is beter gestructureerd, loopt soepeler.
- Langlopende contracten werken goed.
- Beter overzicht over welke applicaties (on)toegankelijk zijn.
- Meer afstemming tussen verschillende ICT afdelingen.
- Beter regelen van zaken aan de voorkant (testteam) werpt vruchten af.
- Meer commitment rond digitale toegankelijkheid.
- Binnen aanbesteding worden vaker eisen gesteld rondom toegankelijkheid.
- Intern hanteren van de WCAG richtlijn.
- Bij verloop in het personeelsbestand zijn medewerkers een stabiele factor met toegevoegde waarde.
- Audiospecialisten politie worden regelmatig benaderd om nog eens kritisch te luisteren naar een opname waar anderen niet verder komen.
- Toewijzen van een buddy aan een medewerker.
- Door de manier waarop de medewerker met de slechtheid om gaat is het voor niemand een probleem. Feit dat de medewerker ondanks slechte zicht door keihard werken gewoon deel kan zijn van haar team en haar werk volledig kan doen.
- Als manager deelnemen aan een dag bij Visio of Bartiméus om te ervaren wat slecht zicht betekent.

5.8 Ervaringen werkgevers: knelpunten

- Maatwerk is lastig te realiseren (samenwerking afdelingen).
- Cultuurverandering richting maatwerk loopt moeizaam.
- Veel mensen moeten elkaar blijven vinden.
- Missers die blijven ontstaan.
- Eerst mensen aannemen dan zien waar het schip strandt.
- Soms is een functie technisch haalbaar (zeven applicaties) en rijst de vraag moet de afdeling het willen.
- Toegankelijkheid van applicaties.
- Systemen voor de medewerker werkend houden.
- Legacy-applicaties die ontoegankelijk zijn en door de helft van de medewerkers worden gebruikt.
- Regelgeving rond ICT is geen core-business voor de werkgever.
- Beperkte flexibiliteit en maatwerk: door splitsing technisch en functioneel beheer van werkplekken.
- Weinig besef van ernstige gevolgen van falende software.
- Vanuit aanbesteding kiest ICT een bepaalde laptop die te licht is voor de software die we gebruiken. Aanpassing (andere laptop) kost veel tijd.

- Doordat Teams en Zoomtext conflicteren kan de medewerker die slechtziend is alleen via de telefoon met teams werken.
- Te weinig besef dat medewerker door eventuele uitval van de reguliere laptop niet meer kan werken en een tweede laptop nodig heeft om zaken te testen.
- Inwerkperiode duurt langer.
- Vraag of de medewerker huidige functie kan blijven vervullen als het zicht nog minder wordt.
- Drempels bij aanname mensen met beperkingen mede door angst voor het onbekende. Vragen als: wat houdt het in; wat moet je regelen; waar moet je; waar kun je terecht.
- Regelen van zaken rondom medewerkers met verschillende uitkeringsachtergronden (Wajong, P-wet) kost relatief veel tijd: loonwaardebepalingen, vragen over netto salaris naast bedrag UWV, gesprekken UWV en jobcoaches.
- Werkzoekenden: potentie op de arbeidsmarkt is niet in beeld.
- Bij meets en greets (inclusief Onbeperkt aan de slag) treft de werkgever zelden medewerkers uit onze doelgroep.

5.9 Ervaringen werkgevers: adviezen

- Sta ervoor open.
- Maak budget vrij (neem extra kosten op in begroting).
- Zorg dat zaken op orde zijn voor je mensen in dienst neemt. Goede voorbereiding, wat is daarvoor nodig, wat investeren, wie nemen we aan.
- Loop het gebouw door zodat helder is waar aanpassingen nodig zijn (contrast, verlichting).
- Geef de functionaris die aanpassingen moet regelen eigen budget.
- Geef organisator carte blanche om spullen te bestellen en zaken te regelen.
- Creëer een functie van probleemoplosser, troubleshooter.
- Zorg voor vaste aanspreekpunten voor de medewerkers.
- Start met het aanbieden van stageplaatsen.

5.10 Ervaringen leveranciers

Er zijn gesprekken gevoerd met Optelec, Babbage en Sensotec: de drie leveranciers die zijn gecontracteerd door UWV om hulpmiddelen te mogen leveren.

Verschillen tussen werkgevers in de doorgevoerde aanpassingen

Grote werkgevers: er is een apart onderdeel, men beperkt de keuze voor hulpmiddelen.

Kleinere werkgevers: passen werkplekken aan op individuele basis.

Organisaties beginnen met aanbieden meerdere hulpmiddelen. Contractpartijen zijn daar vanaf gestapt of ermee bezig (beperken de keuze).

Opties:

- In één keer de keuze maken.
- Zodra de medewerker problemen heeft die de werkgever herkent als niet oplosbaar, vraagt de werkgever de medewerker om over te stappen.
- Voorlichtingsdag verzorgen om uniformiteit te stimuleren.

Contracten

Contracten kunnen verschillen. Ze omvatten vaak alleen software en dienstverlening. Soms omvatten ze leveren, testen, implementeren en trainingen ook bij storingen.

Contact werkgever en leverancier

Belangrijk: contact tussen de leverancier en bevoegde ICT-mensen met technische kennis en inzicht. De contactpersoon van werkgever met de leverancier heeft affiniteit met de gebruikers.

Zorg voor regelmatige voorlichting en demo's aan alle betrokkenen, inclusief simulatiebrillen.

Werkzoekenden: beeld en vindbaarheid

- Wetgeving stimuleert niet: te lang proberen leidt tot uitkeringsverlies.
- Weinig gemeentes spannen zich in voor ondersteuning van deze doelgroep.
- Mensen lijken genoeg te nemen met een uitkering.
- Mogelijk is de doelgroep minder gekwalificeerd.
- Beleid UWV (binnen stage verstrekken we geen voorzieningen) is een belemmering. Studenten hebben vaak sterk verouderde hulpmiddelen.
- Mensen zijn gehospitaliseerd: alles moet aangedragen worden. Voorbeeld: hond uitlaten tussen de middag is een probleem.
- Moeite met acceptatie: reizen, taststok, non-visueel werken, braille gebruiken.
- Training vaardigheden gebeurt op een te laag niveau; niet aanleren van het concept: gebruik geen cd met sneltoetsen, maar leg uit hoe het lint werkt zodat mensen zelf dingen kunnen opzoeken.

5.11 Ervaringen leveranciers: positieve ervaringen

- Na aanvankelijke scepsis valt het enorm mee. Dat wat iemand kan had men niet verwacht, is niet zo ingewikkeld.
- Mooi als mensen doorstromen.
- Motivatie intrinsiek: omdat wij een aantrekkelijke werkgever willen zijn.

- Feit dat de werkgever zich zorgen maakt over welbevinden van arbo-medewerkers: wij gaan zorgen dat iemand zich kan ontplooien en maken daar geld, tijd en mensen voor vrij.
- Pragmatische samenwerking rondom werkplekken: medewerkers of servicedesk bellen zelf; we gaan het regelen.

5.12 Ervaringen leveranciers; knelpunten

- Onbekendheid bij werkgevers dat zaken gefinancierd worden.
- Traject met financiering voorzieningen en het inwerken (helemaal up en running zijn) kosten tijd.
- Systemen zijn soms ontoegankelijk, ondanks de mogelijkheid van scripting.
- Geld, tijd, energie zijn maatgevend. Er is bijvoorbeeld geen ruimte voor speciale Arbo werkplekken.
- Wens aan de voorkant om slechtziende en blinde medewerkers binnen te halen, terwijl qua communicatie, voorzieningen en lokale kantoren niets is voorbereid. Gevolg: medewerker kan na indiensttreding niet aan het werk.
- Arbo werkplekken kosten qua techniek veel meer tijd dan de reguliere werkplekken. Ondanks dat een werkgever bijvoorbeeld 250 Arbo plekken heeft, staan gebruikers van deze Arbo werkplekken achteraan in de rij.
- Feit dat deze groep bij de werkgever een sluitstuk blijft dat kan leiden tot een stop op aannames van mensen uit deze doelgroep.

UWV

- Toekenning van voorzieningen duurt te lang.
- Aanvraag: intentieverklaring of contract voor minimaal 6 maanden.
- Feit dat je update screenreader moet aanvragen.
- Aanvragen training voor NVDA, terwijl UWV NVDA niet betaald had, stuitte op problemen.
- Generieke voorzieningen mogen niet meer, verstrekken voorzieningen op basis van BSN leidt tot extra kosten.
- Grote verschillen tussen arbeidsdeskundigen bij beoordeling van aanpassingen (te duur).

5.13 Ervaringen leveranciers: adviezen aan werkgevers

- Procedures aan de ICT-kant goed regelen en borgen.
- Zeker richting een externe ICT beheerder.
- Besef dat extra tijd nodig is voor inrichten laptop, telefoon, werken met applicaties.
- Richt voor aanvang een Participatiedesk, speciale unit, in die kan ondersteunen, ook bij doorstromen.
- Steek je licht op bij een andere ervaren werkgever en zoek vervolgens contact met een leverancier.
- Beoordeel iemand altijd op zijn expertise. Deze medewerker is niet de blinde of slechtziende medewerker, maar een goed gekwalificeerde medewerker die slechtziend of blind is.

5.14 Ervaringen medewerkers

Tussen medio augustus en medio november 2023 zijn gesprekken gevoerd met tien medewerkers, werkzaam bij: ASR, belastingdienst, gemeente Rotterdam, politie, UWV en Rabobank.

Enkele gegevens

- Leeftijd varieert van eind 20 tot eind 50.
- De helft van de medewerkers is blind, de andere helft is slechtziend (zicht tussen 10 en 20%) en bij enkelen is de oogaandoening progressief.
- Lengte dienstverband varieerde van onlangs begonnen tot 26 jaar.

De medewerkers vervulden de volgende functies

- Medewerker schade afhandeling verzekeraar
- Stafondersteuner
- Klantadviseur uitkeringen
- Matcher (werknemers afstand tot arbeidsmarkt)
- Adviseur digitale toegankelijkheid
- Keten portfolio manager generieke kantoorautomatisering
- Programma manager gebiedsondersteuning.

Begeleiding was niet altijd aanwezig. Soms via interne jobcoach, soms inzet op deelterrein van Visio of Bartiméus.

Waarom kozen de medewerkers voor deze werkgever

- Twee medewerkers kregen hier de kans na een moeizame start (via proefplaatsing, garantiebaan naar reguliere baan)
- Ontmoeting en klik met jobcoach op banenmarkt
- Contact gelegd via uitzendbureau
- Vanuit Zuid Afrika voor deze werkgever geronseld
- Wilde niet werkloos zijn
- Werkgever is in mijn woonplaats
- Getipt door voormalig manager die zelfde overstap maakte
- Grote werkgever in de buurt leek kansrijk
- Na 150 sollicitaties was dit de eerste werkgever die de medewerker in dienst wilde nemen

Opvallend is dat het feit dat er al aanpassingen zijn voor deze groep medewerkers bij de keuze geen rol lijkt te hebben gespeeld.

Aanpassingen

- Gebouw
- Koffieapparaat: wordt soms wel, soms niet toegankelijk gemaakt.
- Liften: etages worden soms wel, soms niet uitgesproken.
- Autorisatie gebruik van pasje voor bredere poortjes (geen draaideur).

Werkplek

- Doorgaans hebben medewerkers geen flexplek, maar een vaste werkplek.
- Vanwege gebruik leesregel, grote monitor, de verlichting, rustige plek, (extra schoonmaak) voor de geleidehond.
- Extra eigen bureau (gebruik braille printer) op tweede werklocatie.

Takenpakket

- Afgestemd op de kwaliteiten van de medewerker.
- Werkzaam in duo functie.
- Soms krijgt de medewerker hulp van een collega: fysieke post, herkennen foto's bij schade afhandeling, bewerken presentaties, grote excel sheets.
- Taak geschrapt omdat applicatie ontoegankelijk is.
- Taak geschrapt vanwege achteruitgang zicht (zelfstandig uitvoeren klantbezoeken).

Werktempo

- Soms mag dat lager zijn, o.a. tijdens inwerkperiode.
- Medewerker krijgt extra inwerktijd om zaken onder de knie te krijgen: leren kennen van gebouw, systemen en collega's.
- Geen aanpassingen, medewerker is geneigd tot over compenseren.

Werktijden

- Uren of over 5 dagen verdeeld, of juist met een vrije tussendag.
- Na vijf jaar thuis zitten doorgegroeid via 20 uur naar 32 uur.
- Door achteruitgang van zicht terug gegaan in uren.

Werving- en selectie

- Assessments: Bij noodzaak hiervan stuiten medewerkers op ontoegankelijkheid. Zonder hulp van collega niet leesbaar. Kijktests moeten uitvoeren onder tijdsdruk.
- Soms is de vacaturewebsite van organisaties (bijvoorbeeld www.werkenbij....nl) matig toegankelijk.

Verkennen routes

- Vaak zelf, bijvoorbeeld met hulp van collega of buddy. Soms met inzet Visio of Bartiméus.
- Bij meeting op onbekende plek spreekt de medewerker af dat collega de medewerker op een bekende plek ophaalt.

Vervoer

Soms gebruik van woon-werk taxivervoer.

Aanpassingen bij achteruitgang van zicht

Toen er gedurende het dienstverband bij een medewerker sprake was van een dreigende burn-out, hebben de volgende zaken enorm geholpen om te zorgen dat de medewerker kon blijven werken:

- Werktijden aanpassen
- Enkele dagen thuiswerken
- Inzetten vervoersvoorziening
- Werkplek qua licht aanpassen
- Ogen rust geven (scherm uit tijdens online overleg)
- Krijgen van erkenning terwijl de medewerker de taststok is gaan gebruiken
- Manager gaf ruimte om in werktijd revalidatie te doen

Structurele oplossing

In één organisatie is het goed regelen van zaken in gang gezet doordat (na een periode van vier jaar met grote problemen) medewerkers hebben gepleit voor een structurele oplossing, verder strekkend dan ICT, ook vast aanspreekpunt.

Werkzoekenden: beeld en vindbaarheid

- Onzekerheid en trekken en duwen om zaken voor elkaar te krijgen vormen belemmering om aan het werk te gaan.
- Onzekerheid of werkgevers wel software kunnen bieden. Kan ik telefoon en computer combineren, wat is er mogelijk?
- Onwetendheid dat er ook nog van alles kan als ik blind zou zijn.
- Angst kan leiden tot niet solliciteren.
- Groot deel: energie is niet toereikend: gezin, slechtziend, volledig aan het werk.
- Veel mensen willen wel, zijn nog aan het schakelen tussen zien en leren omgaan met slechtziendheid.
- Poortwachterstraject is tekort. Revalidatie bij een visuele beperking is een langdurig traject: rouwverwerking; revalidatie (aanleren nieuwe vaardigheden); inslijpen zodat ze je energie opleveren.

5.15 Ervaringen medewerkers: positieve ervaringen

- Een bedrijfsonderdeel dat de werkplekaanpassing regelt, aanspreekpunt is en de medewerker ondersteunt, zodat de toegankelijkheid van de ICT geregeld is en de medewerker direct aan het werk kan, oogst veel waardering.
- Feit dat de medewerker bij indiensttreding niets rond hulpmiddelen en screenreader zelf hoeft te regelen is een warm bad.
- Gelijk kunnen bellen met de mensen die de ICT regelen, werkt goed.
- Handig dat de servicedesk als de medewerker belt direct kan zien dat deze medewerker een zogenaamde VIP klant is, welke hulpmiddelen (leesregel, screenreader, tweede laptop om te testen) de medewerker gebruikt en bekend is waarmee ICT rekening moet houden om te kunnen blijven werken.
- Er is een goede helpdesk, goed contact met de leverancier.
- Nadat de medewerker als eerste in dienst kwam zijn er nu vijftien gebruikers van NVDA.
- Snelle levering van apparatuur.
- Randvoorwaarden: tijd en plaats onafhankelijk werken (laptop).
- Beschikbaar stellen voorzieningen thuis en op het werk (leesregel met 80 cellen).
- Makkelijk verkrijgen van taxivervoer.
- Fijn om naar de centrale onboardingdag te gaan samen met een nieuwe collega die ervaring heeft met blinden en slechtzienden.
- Leuk team. Daarom blijft deze medewerker bij de werkgever werken.
- Soepele manier waarop de medewerker is opgenomen in het team en binnen de cultuur en ervaart gewoon mee te kunnen doen.
- Samenwerking met de collega's, coach, teamleider.

- Er is nooit moeilijk over gedaan behalve de vraag of iets speciaals nodig is vanwege de slechtheid.

5.16 Ervaringen medewerkers: knelpunten

- Bureaucratie, zowel in relatie tot het niet kunnen zien, als in relatie tot het werk.
- Regelen aanpassingen (grote iPhone) was in het verleden lastig.
- Zelf moeten organiseren van het leren werken met Webbex, nieuwe portfolio tool.
- Aanne mens met visuele beperking komt vooral door binnenkomst via een garantiebaan. Een van deze medewerkers werd ondanks master ingeschaald als mbo'er, is vertrokken naar andere werkgever.
- Iemand met genoeg bevoegdheden moet doorlopend (bij elke ICT vernieuwing) aandacht blijven vragen voor toegankelijkheid en noodzakelijke aanpassingen voor mensen met een visuele beperking.
- Er is alleen een Teamsgroep van medewerkers waar zelden iets gebeurt.
- ICT, toegankelijkheid en training.
- Koffie automaat is niet te bedienen.
- Tools die matig toegankelijk zijn.
- Ondanks dat de werkgever belang hecht aan toegankelijkheid, is het telefoonprogramma, Microsoft Dynamics backoffice en het roosterprogramma ontoegankelijk.
- Interne ontoegankelijkheid van tooling die nu wordt aangeschaft.
- Wijze van uren schrijven is ontoegankelijk. Vooral nodig voor halfjaar rapportage aan de Tweede Kamer.
- Aanpak digitale toegankelijkheid stagneert.
- Ontoegankelijkheid van nieuwe tools.
- Bij oude applicaties (roosters) is bij vervanging de eis voor toegankelijkheid nog niet meegenomen.
- Overgang naar nieuwe ICT werkomgeving verloopt wat stroef. Nog niets getest.
- Medewerkers hebben recht op twee uur training. Medewerker heeft meer nodig om non-visueel te gaan werken. Binnen het contract met de leverancier is twee uur training te weinig.
- Tickets ICT: bij afhandeling krijgt een vaker gemeld probleem een hogere prioriteit. Vanuit visuele beperking sta je achteraan, doordat meldingen vaak eenmalig zijn.
- Mensen van de service desk weten niet dat de medewerker die hen benadert slechtheid is.

Vooroordelen

- Onbekend maakt onbemind (leidt tot aannemen dat medewerkers dingen niet kunnen doen).
- Aanvankelijk krijg je het gezonde vertrouwen niet mee.
- Als jij een fout maakt is de reactie: zie je wel.
- Gaat het goed, krijg je te maken met jaloezie.
- Idee dat een blinde programmeur geen goede programmeur kan zijn.
- Bij interne sollicitatie worden afgewezen.
- Discriminatie.
- Er alleen voor staan.
- Lastig dat de medewerker alles zelf moet uitvinden.
- Op je strepen moeten staan om snel hulp te krijgen bij wisselen van laptop.
- Het ontbreken van een netwerk van medewerkers om ervaringen te delen en samen naar oplossingen te zoeken.
- Behoeftte aan rolmodellen in een vergelijkbare, hogere functie.

5.17 Ervaringen medewerkers: adviezen aan werkgevers

- Ga in gesprek met een ervaringsdeskundige, benader de Oogvereniging, het UWV, laat je vooraf informeren over mogelijke aanpassingen.
- Commitment hebben met het faciliteren van medewerkers met een visuele beperking.
- Sta open voor wat nodig is, voor het oplossen van problemen, niet meteen het als moeilijk zien.
- Open in gesprek gaan met een mogelijke medewerker.
- Kijk buiten de kaders, wees flexibel.
- Biedt leidinggevenden en directie de mogelijkheid om te ervaren (via Visio of Bartiméus) wat een visuele beperking betekent.
- Sluit een contract met een leverancier inclusief levering, scripting, training, hulp bij storingen.
- De werkgever en de medewerker moeten het samen doen.
- De medewerker moet goed aangeven wat hij/zij nodig heeft; zelf gaan informeren of applicaties toegankelijk zijn, er al andere mensen mee werken die blind zijn.
- Medewerkers tijd geven om uit te zoeken of zaken toegankelijk zijn.
- Besef dat zaken meer energie kosten, wat mensen niet altijd toegeven.
- Zet proefplaatsing in om zaken werkend te krijgen.
- Rekening houden met het takenpakket. Ga samen op zoek naar wat mogelijk is. Het is een verrijking van de organisatie.
- Uitvinden waar de medewerker goed in is en dat benutten.
- Goede hulpmiddelen, een helpdesk voor software en zorgen voor goede trainingen.
- Een coach waarbij de medewerker stoom kan afblazen.

- Vaker een voortgangsgesprek om goed te monitoren.

5.18 Ervaringen medewerkers: adviezen aan werkzoekenden

- Besef dat er meer kan dan je soms denkt.
- Ga niet bij de pakken neerzitten, blijf ook na diverse proefplaatsingen volhouden.
- Ga niet aan jezelf twijfelen als het eens niet lukt.
- Blijf optimistisch.
- Presenteren wat je te bieden hebt in relatie tot de baan die je graag wilt hebben.
- Zet je beperking niet zo centraal.
- Begin met wat jij komt brengen en niet met ik ben slechtziend.
- Houd zelf de regie in handen.
- Ga niet in de verdediging.
- Laat je niet tegenhouden door vooroordelen van anderen.
- Vat het vergeten van je beperking op als compliment.
- Bereid je goed voor.
- Wees flexibel (switchen van pakket, bereidheid om daarin te investeren).
- Wees open en duidelijk naar collega's wat je van hen nodig hebt om je werk te kunnen doen en te kunnen samenwerken.
- Wees niet bang om dingen te vragen.
- Zet je leidinggevende in om dingen rondom jouw visuele beperking voor elkaar te krijgen.
- Blijf doorlopend energie inzetten om je werk te organiseren.
- Bied aan dat je zelf nagaat of de programma's die de werkgever gebruikt toegankelijk zijn; of dat bekend is dat mensen die slechtziend of blind zijn ermee werken.
- Zorg dat je schermleessoftware goed beheerst.
- Leer onderzoeken hoe je creatieve oplossingen vindt via ongebaande paden.
- Besef dat je heel graag moet willen, een hele lange adem nodig hebt, overal zelf achteraan moet gaan, reuze inventief moet zijn.
- Taken uitwisselen, niet te perfectionistisch zijn.
- Zoek vanaf het begin de balans om een burn-out te voorkomen.
- Probeer werk te vinden bij de overheid. Daar heb je meer kans van slagen.

Hoofdstuk 6. Behaalde resultaten

De drie doelstellingen opgenomen in dit project zijn in verschillende mate gerealiseerd. De volgende resultaten zijn bereikt.

6.1 Doelstelling 1

Bedrijven en organisaties interesseren en motiveren om mensen met een visuele beperking succesvol en duurzaam (d.w.z. langer dan één jaar) te plaatsen (motiveren van tien bedrijven om gemiddeld twee à drie medewerkers te plaatsen).

Benaderde werkgevers

Werkgevers vanuit netwerk of op basis van verzoek om ondersteuning: 28

Werkgevers vanuit inclusie-uitingen via internet: 41

Werkgevers met meerdere medewerkers: 6

Totaal aantal benaderde werkgevers: 75

Gesprekken met werkgevers

Gesprekken met werkgevers vanuit netwerk of op verzoek werkgever: 23

Gesprekken met werkgevers uiting van inclusie op internet: 5

Gesprekken met werkgevers waar meerdere medewerkers werken: 6

Totaal aantal gevoerde gesprekken: 34

Behaalde resultaten vanuit gesprekken met werkgevers vanuit netwerk of op basis van verzoek om ondersteuning

Benaderde werkgevers: 28

Verzoek om gesprek niet gehonoreerd: 4

Contract gestopt na positief voornemen: 2

Gesprek staat gepland: 1

Gesprek, informatie over aanpassingen gedeeld: 3

Eén of meerdere positieve kennismakingsgesprekken plaatsgevonden: 8

Stageplaatsen of vacatures beschikbaar, vormgeving D&I: 10

Behaalde resultaten vanuit gesprekken met werkgevers met een inclusie-uiting op internet

Benaderde werkgevers met inclusie-uiting op internet: 41

Geen reactie ontvangen: 35

Na reactie verzoek om gesprek niet gehonoreerd: 1

Werkgevers waarmee gesprekken zijn gevoerd, positief: 5

Concluderend

Eenzijds stellen we vast dat het binnen dit project niet is gelukt om medewerkers bij werkgevers in dienst te laten treden. Anderzijds zijn we er zeker in geslaagd om werkgevers te motiveren om duurzame plaatsingen te gaan realiseren.

Het is bemoedigend dat we met 23 van de 28 benaderde werkgevers vanuit het netwerk in gesprek geweest zijn.

- Allereerst zijn relaties gelegd of verstevigd (voorzitter MKB Nederland, stichting Nederland onderneemt maatschappelijk, onderdeel banenafspraken van ministerie BZK).
- Een werkgever als Santen is na de geboden ondersteuning bij het bieden van twee stageplaatsen goed voorbereid op de invulling van concrete vacatures.
- Provincie Friesland (waar al enkele medewerkers in dienst zijn) geeft, evenals de ICT-poot van de belastingdienst, met nadruk aan dat zij meer vacatures door deze groep medewerkers willen laten vervullen.
- Randstad Participatie is op zoek naar kandidaten voor de invulling van vacatures bij KPN en ASR.
- Pernu zoekt kandidaten voor de vacature van audiospecialist bij de politie.
- V&F Consult biedt passende vacatures voor film analisten waarbij het werk vanuit huis kan worden gedaan.
- De situatie bij Capgemini, Coca-Cola en Slachtofferhulp ziet er veelbelovend uit.
- Bij Capgemini en Coca-Cola wordt hard gewerkt om te zorgen dat de organisatie er klaar voor is vacatures in te vullen.
- Tenslotte is het concrete voornemen bij Slachtofferhulp om meerdere vacatures voor klantcontactmedewerker op het hoofdkantoor in Utrecht door medewerkers uit onze doelgroep te laten vervullen.

De benadering van werkgevers op basis van inclusie uitingen op internet heeft minder opgeleverd.

Allereerst is slechts met 5 van de 41 benaderde werkgevers een gesprek tot stand gekomen. De gesprekken met NPO, Pro Rail en BzK D&I hebben niet tot concrete vervolgstappen geleid. De gesprekken met de Hogeschool en Universiteit van Amsterdam hebben de toezegging opgeleverd een datum te plannen voor een presentatie aan een groep ambassadeurs participatie (breder draagvlak).

6.2 Doelstelling 2

Starten van onderzoek naar de mogelijkheden en knelpunten bij bedrijven en organisaties voor het plaatsen van blinden en slechtziende medewerkers.

Om het zicht hierop te vergroten zijn zes werkgevers waar meerdere medewerkers werkzaam zijn benaderd: Rabobank, ASR, Belastingdienst, politie, gemeente Rotterdam, UWV.

Het resultaat van deze gesprekken is dat kennis en informatie van ervaren werkgevers gebundeld is in dit rapport en beschikbaar is voor andere werkgevers.

Zoals blijkt uit de voorgaande hoofdstukken zijn zowel de positieve ervaringen als de bestaande knelpunten benoemd.

6.3 Doelstelling 3

Op basis van dit onderzoek een innovatie- en ontwikkeltraject opzetten om knelpunten aan te pakken en te komen tot een duurzame oplossing.

Hieraan is invulling gegeven in de vorm van een groot aantal aanbevelingen afkomstig uit de gesprekken met werkgevers, leveranciers en werknemers. Deze aanbevelingen zijn opgenomen in hoofdstuk 8 van dit rapport.

Hoofdstuk 7. Conclusies

Gedurende de uitvoering van het project toegang tot werk is informatie verzameld uit contacten met werkgevers, werknemers, werkzoekenden, mensen die niet of niet meer actief op zoek zijn naar betaald werk en uit gesprekken met professionals. Ik noem de belangrijkste conclusies.

- Motiveren van werkgevers om duurzame arbeidsplaatsen te bieden is kansrijker bij werkgevers vanuit het netwerk dan bij het benaderen van willekeurige werkgevers via inclusie-uitingen op internet.
- Motiveren van werkgevers voor het bieden van duurzame arbeidsplaatsen verloopt sneller naar aanleiding van contacten met sollicitanten of verzoeken van reeds in dienst zijnde medewerkers (werkgevers vragen soms om profielen; alle adviseurs arbeid werken vanuit cliënten waarbij men een werkgever zoekt).
- Binnen D&I beleid vragen veel groepen om aandacht. Doordat de groep medewerkers met een visuele beperking klein en onbekend is, heeft deze groep pas prioriteit nadat meerdere medewerkers bij de werkgever in dienst genomen zijn.
- Voor werkgevers waar nog geen medewerkers werken die slechtziend of blind zijn is het lastig om pro actief de deur open te zetten. Veel koud watervrees: kan iemand volledig functioneren, haalt de medewerker de productie wel, dat kunnen we er niet bij hebben qua tijd aandacht.
- Werkgevers zijn onbekend met instellingen als Visio, Bartiméus en met verstrekking van voorzieningen en computeraanpassingen.
- Begeleiding van medewerkers uit de doelgroep (ook degenen met een SW-indicatie of behorend tot de groep van de banenafpraak) verloopt vaak moeizaam door gebrek aan kennis (mogelijkheden) en onbekendheid waar de werkgever terecht kan voor ondersteuning.
- De praktische realisten die de insteek kiezen: we gaan het gewoon proberen zijn een belangrijke factor bij de kans van slagen.
- Open zijn over je visuele beperking en zelf alert zijn op de werking van aanpassingen binnen jouw ICT omgeving is voor de medewerker de sleutel tot succes.
- Functie van expert passende voorzieningen biedt toegevoegde waarde in een grote organisatie.
- Digitale toegankelijkheid is een bij alle werkgevers terugkerend belangrijk knelpunt.
- Doordat financiering ontbreekt voor begeleiding van jongeren van school naar werk bestaat er (binnen Visio en Bartiméus) een ongewenste kloof tussen onderwijs en arbeid.
- Werving, specifiek gericht op slechtziende en blinde medewerkers wordt niet toegepast door de in dit project betrokken werkgevers.

- Voor de gesproken werknemers is het feit dat zaken geregeld zijn onbekend en geen reden om bij deze werkgevers te solliciteren.
- Er is geen platform voor werkzoekenden en werkgevers.
- Er zijn geen goede verspreidingskanalen voor geschikte vacatures. Rondsturen aan een lijst van geselecteerde e-mailadressen is op dit moment de enige mogelijkheid.

Conclusies werkzoekenden, mensen zonder betaald werk

- Medewerkers krijgen niet altijd de nodige ondersteuning, begeleiding en aanpassing.
- Niet iedereen die dat wil (deels onzichtbare groep) werkt.
- Studenten. Voor hen ontbreekt begeleiding van onderwijs naar werk.
- Jongeren. Zitten mogelijk na eerste baan thuis.
- Mensen die thuiszitten omdat ze niet durven te solliciteren vanwege angst om te worden afgewezen.
- Nuggers. Voor hen worden werkfit trajecten niet betaald.
- IVA. Mensen die vanwege later ontstane of progressieve oogaandoening een (IVA) uitkering ontvangen.

Hoofdstuk 8. Aanbevelingen

Op basis van de opgehaalde informatie vanuit alle gelegde contacten gedurende dit project zijn diverse zaken aan het licht gekomen die aandacht verdienen of vragen om verder te worden onderzocht. In het afsluitende hoofdstuk van de eindrapportage van het project toegang tot werk doe ik de volgende aanbevelingen.

8.1 Aanbevelingen: verspreiden en delen van kennis en informatie

- Verspreiding van kennis en informatie is nodig als tegenwicht tegen de bestaande onbekendheid, leidend tot koudwatervrees, voortbestaan van vooroordelen en een te lage arbeidsparticipatie.
- Zorg voor een centrale, goed vindbare plek waar werkgevers, werknemers, werkzoekenden, professionals en ouders informatie kunnen vinden over werken met een visuele beperking.
- Laten zien dat het kan.
- Volhouden, beweging op gang brengen.
- Delen van realistische portretten van succesvolle werknemers.
- Inzetten van werkgevers waar meerdere slechtziende en blinde medewerkers werken als ambassadeur naar andere werkgevers (per sector een werkgever als voorbeeld).
- Uitwisseling ervaringen tussen adviseurs arbeid Visio en Bartiméus werkpad:
 - Welk deel van de groep werkzoekenden heb je in beeld.
 - Wie biedt hen trajecten.
 - Hoe staat de vlag ervoor.
 - Wat weet jij van jongeren waarvan de begeleiding is afgerond.
- Bekendheid geven aan informatie vanuit recent onderzoek rondom werk.
- Organiseren van / deelname aan regelmatig terugkerende voorlichtingsbijeenkomsten.
 - Voor Arbodiensten, bedrijfsartsen, met goede uitleg over hoe medewerkers met een (toenemende) oogaandoening betaald werk kunnen blijven doen.
- Creëren van een platform voor uitwisseling van ervaringen tussen werkgevers onderling.
- Zorgen voor een platform waar werkzoekenden en werknemers informatie met elkaar kunnen delen.
- Ervaringen van succesvolle werknemers bekendheid geven.

8.2 Aanbevelingen: bij elkaar brengen van vraag en aanbod

- Zorgen voor een platform waar werkenden en werkzoekenden elkaar kunnen vinden.
- Werkgevers een eenvoudige manier bieden om vacatures binnen de doelgroep te verspreiden.
- Werkzoekenden een goed platform bieden om vacatures te vinden en hun CV achter te laten.
- Werkenden een goed platform bieden om ervaringen te delen en werkgerelateerde vragen te kunnen stellen aan elkaar.
- Mijns inziens is het Informatie- en Adviespunt Zichtbaar in Werk hiervoor de aangewezen plaats.

8.3 Aanbevelingen: toekennen van werkvoorzieningen door UWV

Vervoersvoorziening

Laat de voorwaarde van een jaarcontract vervallen bij het toekennen van deze voorziening.

Training

Faciliteer structureel een aantal trainingsuren zodat elke medewerker per jaar training kan inzetten bij een upgrade, bij toekenning van een nieuwe voorziening, bij gebruik van andere of nieuwe (bedrijfs)applicaties in combinatie met een screenreader (denk ook aan teams, zoom, Webex).

Technische innovaties

Ruimhartig toekennen van nieuwe producten of software (technologische innovaties). Alleen door innovaties op de werkplek te gebruiken ervaren we op welke manier technische innovaties kunnen bijdragen aan vinden en behouden van betaald werk.

Aanvraagprocedure

Vereenvoudig de aanvraagprocedure van reparatie, update screenreader naar versturen van een email met offerte.

Voorfinancieren

In ere herstellen van de voorfinanciering van voorzieningen door de werkgever voorafgaand aan afhandeling van de aanvraag door UWV. Stel heldere kaders om misbruik te voorkomen.

Werkplekonderzoeken en voorzieningen voor aanvang dienstverband

Verruim de regelgeving zo dat financiering van een werkplekonderzoek en noodzakelijke werkvoorzieningen kunnen worden toegekend voordat de medewerker en werkgever de arbeidsovereenkomst hebben ondertekend.

Proefplaatsingen en stages

Verruim de verstrekking van voorzieningen tijdens stages en gedurende proefplaatsingen.

Zelfstandige ondernemers met een visuele beperking

Verruim de mogelijkheden voor het toekennen van werkvoorzieningen aan deze (kleine) ondernemers om zelf aan het werk te kunnen blijven en om werkplekken voor medewerkers in te richten.

8.4 Aanbevelingen aan werknemers

- Vergroot de digitale vaardigheden en de mogelijkheden om oplossingsgericht te denken.
- Geef training op conceptniveau (leg het lint, helpfunctie uit zodat mensen leren zelf dingen op te zoeken).
- Beperk training niet tot het aanleren van sneltoetsen.
- Hanteer in training van slechtzijende en blinde mensen een theoretisch model waarin het leren om alternatieven te zoeken, oplossingsgericht te denken, creatief te zoeken naar hoe het wel kan, centraal staat.

8.5 Aanbevelingen aan werkgevers

- Vraag via het UWV een bedrijfsinclusieve analyse aan.
- Benoem in grote organisaties een expert passende voorzieningen met bevoegdheid om te verbinden, afspraken te maken met inkoop, HR en ICT.
- Stel een functionaris met genoeg bevoegdheden aan die doorlopend (bij elke ICT vernieuwing) aandacht vestigt op toegankelijkheid en noodzakelijke aanpassingen voor medewerkers met een visuele beperking.
- Zorg dat ICT bij meldingen kan zien dat de melder speciale voorzieningen gebruikt, een Arbo werkplek heeft.
- Vorm een testteam voor digitale toegankelijkheid binnen de organisatie.
- Vorm een actief netwerk waarin medewerkers met (visuele) beperkingen met elkaar kunnen sparren, ervaring kunnen uitwisselen.
- Vul niet zelf in wat jij denkt dat de medewerker wel en niet kan: vraag het altijd aan de medewerker. Besef dat omstandigheden (vermoeidheid,

verlichting) kunnen veroorzaken dat je niet altijd kunt verwachten dat de medewerker elke dag precies hetzelfde kan.

8.6 Aanbevelingen: wet- en regelgeving

Het is van groot belang dat we vanuit de organisaties in het oogveld belemmeringen in wet- en regelgeving aan de orde stellen in de lobby naar de politiek.

Digitale toegankelijkheid

Maak een speerpunt van digitale toegankelijkheid van onderwijs- en bedrijfsapplicaties voor leerlingen en werknemers. De achterblijvende (in het onderwijs toenemende) digitale toegankelijkheid is niet in lijn met het VN-verdrag handicap.

Stel in aanbestedingen het opnemen van eisen omtrent digitale toegankelijkheid van applicaties, websites en rapportages verplicht.

Financiering

Verbeteren van de financiering van begeleiding van leerlingen van onderwijs naar werk.

Proefplaatsingen

- Maak het inzetten van proefplaatsingen makkelijker.
- Bied de optie om deze langer te laten duren (bijvoorbeeld 4 maanden).
- Maak meerdere proefplaatsingen bij verschillende werkgevers mogelijk.
- Schrap de voorwaarde dat de betrokkene een uitkering van het UWV moet hebben, zodat ook een niet uitkeringsgerechtigde in aanmerking komt voor een proefplaatsing.
- Zorg dat het voor gemeentes financieel aantrekkelijk wordt om niet uitkeringsgerechtigden te begeleiden naar betaald werk.

WIA

- Voorkom dat bij (ontstaan van) een oogaandoening de betrokken werknemer eerst moet uitvallen (ziektewet, WIA) om in het circuit van ondersteunings- en begeleidingsmogelijkheden te komen.
- Stimuleer werkhervatting nadat de WIA is toegekend.
- Voorkom toekenning van een lagere WIA-uitkering als er na werkhervatting opnieuw sprake is van uitval door (toename van) de oogaandoening die aanleiding was voor toekenning WIA.
- Verminder angst voor verlies van inkomen door duidelijke informatie over wat mensen met een WIA-uitkering mogen bij verdienen.

- Verleng de poortwachtersperiode naar drie jaar (laatste jaar gefinancierd door overheid) in geval van (toename van) een structurele beperking gedurende het dienstverband.

Hoofdstuk 9. Afsluitend

Na alle knelpunten, adviezen en aanbevelingen wil ik aan het eind van deze rapportage de aandacht vestigen op twee cruciale onderwerpen.

Zorgwekkend:

Er is geen goede financiering voor begeleiding van leerlingen van onderwijs naar werk. Dat bevordert de kloof tussen onderwijs en werk en leidt ertoe dat leerlingen voor wie deze ondersteuning nodig is, hierop geen aanspraak kunnen maken en mogelijk niet aan het werk gaan.

Bemoedigend:

De ruimere arbeidsmogelijkheden binnen de wetgeving.

Wajong 2022: gaat uit van het reguliere loon en niet van de grondslag, zodat deze Wajongers als zij werken meer over houden.

IVA: binnen Sijmpel Switchen in de participatieketen loopt er een proef voor terugkeer naar de arbeidsmarkt vanuit de IVA.

De verwachting is dat de krapte op de arbeidsmarkt structureel zal zijn. Ik sluit deze rapportage af met de overtuiging dat naast het wegnemen van vooroordelen, optimale toekenning van hulpmiddelen, verplicht stellen van digitale toegankelijkheid, goede financiering en aanpassing in wet- en regelgeving deze krapte ons gaat helpen.

De huidige krapte, de noodzaak langer door te werken vanwege de hogere AOW-leeftijd, de hoge kosten van ziekteverzuim en de toenemende aandacht voor duurzame inzetbaarheid, zullen aanleiding zijn tot een kentering in het denken over mogelijkheden. Alleen als we met elkaar kijken wat er wel kan en wat werknemers die met een beperking in dienst komen of door (toename van) een beperking dreigen uit te vallen wel kunnen bijdragen nemen we de medewerkers serieus en zullen we erin slagen om de arbeidsparticipatie van slechtziende en blinde medewerkers te vergroten.

Het project toegang tot werk heeft een grote hoeveelheid informatie opgeleverd. De eerste concrete vervolgstap die we nemen is het opstellen van een heldere handreiking voor werkgevers: waarin we vermelden wat een goede aanpak is om de kans van slagen te vergroten bij het bieden van duurzame arbeidsplaatsen. Deze handreiking verdient maximale bekendheid. Dat gaat lukken door de handreiking een prominente plaats te geven op de website van het Informatie- en Adviespunt Zichtbaar in Werk (www.zichtbaarinwerk.nl).

Bijlage 1. Tips van ervaren werkgevers voor startende werkgevers

Tips uit gesprekken met startende werkgevers (Capgemini, Coca-Cola) en met een ervaren werkgever (Rabobank)

Gespreksdata: februari 2022 en juli 2023.

Toegankelijkheid

- Kies een leverancier, en ga ermee in gesprek.
- Haal kennis op van internet en bij de leverancier.
- Schakel de gekozen leverancier in bij:
 - Beoordelen van centrale applicaties qua toegankelijkheid.
 - Ondersteuning bij maken keuze screenreader.

Maken keuze screenreader

- Kies voor één screenreader die niet conflicteert met kantoornetwerken.
- Doe dit samen met beveiliging van werkgever en leverancier screenreaders.
- Benoem risico's zo zorgvuldig mogelijk om beveiliging te overtuigen.
- Zet als escape tijdelijk gebruik van een screenreader in om exacte ins en outs te leren kennen.
- Vul per pakket een gemaakt formulier in per pakket zaken beantwoorden.
- Schat risico zo laag mogelijk in.
- Bepaal wie technisch owner wordt.
- Leg contact met UWV
- Spreek met UWV af: dit is ons standaard pakket.
- Benut collectieve aanvragen (werkplekonderzoeken) en persoonlijke aanvragen (individuele voorzieningen).
- Zorg dat ICT voorrang geeft aan problemen die vanuit medewerkers worden gemeld.

Contractvorm

Sluit contract af voor het te verwachten aantal medewerkers met:

- Pakket + variaties en updates.
- Ondersteuning bij fouten (na updates).
- Training bij eerste gebruik en na updates screenreader of nodige applicatie.

Uitwisseling tussen werknemers

Vorm een netwerk van werknemers met een (visuele) beperking dat op gezette tijden bij elkaar komt.

Bijlage 2. Werkgevers met passende vacatures, op zoek naar medewerkers

Randstad Participatie

Leerwerktraject KPN

Functie: Leerwerktraject van een jaar voor Servicedesk medewerker mbo 3 of 4

Invulling vacatures via Randstad Participatie.

Contactpersoon: Mick de Vries en Camille Heusinkveld , adviseur participatie & jobcoach

Voor vragen: participatie.west@randstadrisemart.nl

Belastingdienst

Vacatures: ICT specialisten

Invulling vacatures via de Belastingdienst.

Bel of mail voor vragen: Bart Aarsen, teamleider IT medewerkers (06 18 60 65 61 of btm.aarsen@belastingdienst.nl)

Vacatures banenafpraak (mensen met vermelding in het doelgroepenregister)

Invulling mogelijke vacatures in de loop van 2024 via Talent Werkt! (onderdeel van de Belastingdienst).

Bel of mail voor vragen: Henriette van Weenum van der Zande, adviseur TalentWerkt! (06 18 60 37 78 of hj.van.der.zande@belastingdienst.nl)

Pernu

Pernu heeft verschillende vacatures binnen de Rijksoverheid, de politie en de commerciële dienstverlening. Het actuele aanbod is te vinden op onze website www.pernu.nl/alle-vacatures.

Open sollicitaties zijn altijd welkom, ook voor de functie van Audiospecialist bij de politie.

Bel of mail voor vragen: Iris de Vilder, HR Recruiter (06 81 38 77 65 of iris.devilder@pernu.nl)

Provincie Fryslân

Biedt maatwerk binnen reguliere functie of naar het zoeken van een passende opdracht.

Bel of mail voor vragen: Provincie Fryslân, provincie@fryslan.frl, Bieneke Veuger-Kohler (Afdeling HR, tel: 058 292 5925)