

Iedereen aan het werk. Echt iedereen?

Tegen 2029 wil België een werkgelegenheidsgraad van 80 % halen. Vandaag zitten we op 72,8 %¹. Om dit doel te halen, zet de Arizona-regering onder meer in op de re-integratie van langdurig zieken en de afschaffing van werkloosheidsuitkeringen na twee jaar.

"Maar wat met personen met een handicap?", vragen organisaties die personen met een visuele of auditieve handicap vertegenwoordigen zich af. Waarom is er zo weinig politieke wil om inclusief werk écht te ondersteunen? Want personen met een handicap... Ja, zij willen werken! Ze willen financieel zelfstandig zijn, een sociaal leven opbouwen. Maar ze botsen nog te vaak op obstakels en discriminatie.

De realiteit is hard: amper 4 op de 10 personen met een handicap² hebben een job. In de privésector vertegenwoordigen ze 0,23 %³ van alle werknemers. In de publieke sector 1,36 %, en zelfs daar worden de quota, die al bijna 20 jaar gelden, niet gehaald. Sommigen werken in maatwerkbedrijven, in de non-profitsector of als zelfstandige. De rest zoekt werk, maar wordt vaak uitgesloten van de arbeidsmarkt door hun handicap.

Wij begeleiden en rekruteren mensen die blind, slechtziend, doof, slechthorend of doofblind zijn. We kennen hun talenten, hun motivatie, hun doorzettingsvermogen en loyaliteit.

Toch horen we vaak dat ze worden afgewezen, zonder zelfs maar de kans te krijgen om hun vaardigheden te tonen. Waarom? Omdat werkgevers schrik hebben: schrik om fouten te maken, voor de hoge kosten, voor grote aanpassingen. Die angst komt meestal voort uit onwetendheid, niet uit onwil.

Onze begeleidingsdiensten tonen dat een aangepaste werkplek, een aangepaste werkomgeving, gerichte opleiding en ondersteuning het verschil maken. Een slechtziende receptionist, een dove laborante, een blinde jurist of een slechthorende elektricien? Met redelijke aanpassingen zijn zij net zo efficiënt als

¹ Statbel

² Studie Koning Boudewijnstichting 2024

³ Studie van HR-expert Acerta Consult op basis van reële cijfers van 407.000 werknemers in dienst bij meer dan 29.300 werkgevers.

hun collega's. En die aanpassingen zijn meestal eenvoudig en betaalbaar: vergrotingssoftware, een schermuitleesprogramma, een brailleleesregel, een gebarentolk op cruciale momenten, wat flexibiliteit in de organisatie, een opleiding op maat, sensibilisering op de werkvloer... Er bestaan bovendien ondersteuningsmaatregelen om dit financieel mogelijk te maken. En wij helpen ook met de administratie.

Een persoon met een handicap aanwerven is een strategische keuze. Je erkent dat talent vele vormen kent, dat atypische parcours innovatie brengen, dat verschillen je team verrijken. Je toont dat je staat voor gelijkheid, respect en openheid.

Dus aan jou, werkgever, HR-verantwoordelijke, zaakvoerder van een kleine of grote onderneming: open de deur. Stel de juiste vragen. Laat vooroordelen los. Geef een échte kans. Want iemand met een handicap aanwerven is geen liefdadigheid. Het is een slimme investering. Je haalt talent, veerkracht en creativiteit binnen. Je bouwt mee aan een rechtvaardigere, sterkere en menselijkere arbeidsmarkt.

Of je nu een kandidaat met een handicap ontmoet, of als een van je medewerkers zicht of gehoor verliest: neem contact op met een handicapspecifieke begeleidingsdienst.

Politieke steun voor inclusieve tewerkstelling is een investering in de economie én in rechtvaardigheid. Het is een manier om talent te herwaardenen en werkloosheidsvallen te vermijden. Het ondersteunen van gespecialiseerde diensten die visuele en auditieve handicaps écht begrijpen, zou een kernmaatregel moeten zijn in elk economisch relanceplan. Maar wat zien we? In 2020 schrapte Vlaanderen de subsidies voor handicapspecifieke begeleidingsdiensten (onder andere voor personen met een sensorische handicap). In maatwerkbedrijven krijgen dove werknemers amper nog ondersteuning van de overheid, tenzij ze een diploma hebben. Alsof een diploma het gehoor herstelt.

Terwijl loopbanen langer worden, terwijl steeds meer mensen een handicap hebben of zullen krijgen, terwijl visuele en auditieve handicaps vaak pas na je vijftigste opduiken... zou het versterken van begeleidingsdiensten een strategische, langetermijninvestering moeten zijn. Alles daarbuiten is kortetermijndenken.

Onze diensten kennen de noden van personen met een sensorische handicap door en door. Wij zijn het best geplaatst om werkgevers en werknemers te begeleiden met technische en financiële hulpmiddelen, administratieve ondersteuning en advies.

Professionele inclusie van personen met een visuele en/of auditieve handicap? Dat is ons werk. Nu is het aan jullie. We vragen geen mooie woorden meer, maar daden: geef talent een kans!

Open brief ondertekend door Brailleliga vzw en Info-Sourds de Bruxelles mee ondertekend door: Anna Timmerman vzw - APEDAF - Les Ateliers de l'Avenir - Blindenzorg Licht en Liefde - Centre Comprendre et Parler - Doofblind Vlaanderen - Fondation I see - Sint-Rafaëlinstituut vzw - Symfoon - Vereniging van Blinden en Slechtzienden - VeBeS vzw

