



Wij maken werk van

"doven en werk"

Cijfers

Aan de bevestigingen voor het dossier Werk deden maar liefst 87 dove werknemers mee, 24 dove werkzoekenden en 43 arbeidsbemiddelingsdienstmedewerkers vanuit heel Vlaanderen. Slechts 1/4 van de dove werknemers heeft minstens één dove collega.

Doof op je cv?

Bij veel respondenten blijkt hier een grote onzekerheid of onenigheid over te zijn. Fevlado stelt voor dat iemands doof-zijn geen plaats moet hebben op zijn/haar cv of brief. We vinden wel dat een dove werkzoekende zijn/haar arbeidshandicap duidelijk en eerlijk moet kaderen naar de werkgever toe tijdens het sollicitatiegesprek, wat de meeste respondenten ook zelf al aangeven.

Communicatie op het werk

Hoewel geslaagde en toegankelijke communicatie op de werkvloer essentieel is, is er o.a. een groot gebrek aan (afstands)tolken en tolkuren bij sollicitaties en beroepsopleidingen. Meer dan 3/4 van de dove werknemers ervaart communicatieproblemen op het werk. Fevlado zal lobbyen voor meer toegankelijkheid in horende werkomgevingen en meer mogelijkheden voor het creëren van dove (gebarentalige) werkomgevingen.

Nood aan vorming

Uit ons dossier blijkt dat alle actoren nood hebben aan vorming. Bovenal werkgevers, horende collega's en diensten moeten doofbewuster worden: hun kennis over VGT, dovencultuur, tolkgebruik, enz. laat te vaak te wensen over. Voor doven zijn veelal rechtsbewustzijn- en assertiviteitstrainingen nodig. Dat alles zal zorgen voor meer toegankelijkheid, begeleiding op maat en gelijkwaardigheid op de arbeidsmarkt.

Discriminatie blijft probleem

Arbeidsdiscriminatie is bij wet verboden. Toch wordt de grote meerderheid van de dove respondenten er nog altijd mee geconfronteerd, vooral op een indirecte manier. Zo was meer dan vier op tien dove werknemers al het slachtoffer van discriminatie op grond van zijn doof-zijn. Meer dan de helft van de dove werknemers heeft het gevoel minder kans te maken op promotie dan hun horende collega's.

Klachtenprocedure

Veel dove werkzoekenden blijken niet geneigd te zijn een klacht neer te leggen bij problemen of discriminatie. Dat komt vooral door angst voor de gevolgen, onwetendheid over hun rechten (2/3 van de dove werknemers geeft dit zelf aan), en de vaak omslachtige procedure. Hoewel dove werknemers zich bewuster lijken van hun rechten en ze de meerwaarde van een officiële klacht eerder wel inzien, ligt de meldingsgraad ook bij hen veeleer laag. De manieren om een klacht neer te leggen zijn bovendien onvoldoende toegankelijk. Zo wordt VGT zelden als eerste optie aangeboden. Wij zullen dit probleem aankaarten en opvolgen.

Evaluatie van de dienstverlening

De dove respondenten zijn niet tevreden over de Vlaamse dienstverlening. De grootste knelpunten voor de diensten zijn een gebrek aan doofbewustzijn, expertise over doof-zijn en toegankelijkheid.

Wij zetten in op...

een volledig toegankelijk en op cultureel-linguïstische principes gestoeld onderwijslandschap, volledig toegankelijke beroepsopleidingen en stages, een evenwaardig sollicitatieproces, de structurele inzet van redelijke aanpassingen, een volwaardige arbeidsdeelname voor doven, en een toegankelijke dienstverlening mét expertise. Dit alles zullen we ondernemen i.s.m. de overheid en de diensten.

Wij maken werk van...

toegankelijke sensibiliseringscampagnes voor alle betrokkenen om doof-zijn als verrijking op de arbeidsmarkt in de schijnwerpers te zetten. Positieve verhalen en beeldvorming moeten niet langer de uitzondering zijn, maar de norm, opdat doven hun arbeidspotentieel eindelijk ten volle zullen kunnen ontplooiën vanuit hun eigenheid en talenten.

In de toekomst...

zullen we ons naast dove werkzoekenden, dove werknemers en dienstverleners ook toespitsen op dove zelfstandigen, werkgevers en horende collega's. Hun meningen en ervaringen zijn ook heel belangrijk.