

“HYBRIDE WERKEN IS DÉ OPLOSSING VOOR MENSEN MET SLECHTHORENDHEID”

Jaarlijks wordt in de derde week van november, tijdens de Week van de Werkstress, stilgestaan bij de toenemende werkdruk en het toenemende aantal burn-outs in Nederland. De huidige arbeidsmarktkrapte en individualisering dragen eraan bij dat de ervaren werkdruk toeneemt. Hybride werken wordt door vele als een oplossing gezien om de werkdruk te verlagen en is sinds de coronapandemie ook niet meer weg te denken in de maatschappij. Nadeel van hybride werken is dat het een bijdrage levert aan de toenemende individualisering en de afstand tot collega's en de werkvloer vergroot. Terwijl nu juist (ver)binding met collega's en het gevoel om ergens bij te horen een belangrijke factor is om het werkplezier te verhogen. Voor mensen met slechthorendheid kan het effect hiervan nu juist nog sterker zijn. Is hybride werken daarom een vloek of een zegen voor mensen met slechthorendheid? Daarom de stelling 'Hybride werken is dé oplossing voor mensen met slechthorendheid'. Drie professionals wagen zich aan deze stelling.



Carmen de Jonge

Voorzitter NVAB

"Dé slechthorende bestaat niet. Er zijn veel slechthorenden die het heerlijk vinden om rustig thuis te werken en klussen geconcentreerd af te maken, afgewisseld met het collegiale contact op de werkvloer, waar ze juist de hectiek van ontmoeten en vergaderen kunnen opzoeken. Tegelijkertijd zijn er ook mensen die liever altijd die stiltewerkplek opzoeken. Of de keuze helemaal niet hebben om thuis te werken, omdat ze bijvoorbeeld op de bus rijden of in de fabriek werken.

We weten dat er zo'n 1 miljoen mensen zijn dat een gehoorverlies heeft tussen de 25 dB en 35dB en zo'n 260.000 die daar net boven zitten. Dat is juist de groep waarbij de impact van het gehoorverlies op het functioneren nog wel eens wordt onderschat. Niet in de laatste plaats door hen zelf. Vermoeidheid, hoofdpijn of concentratieverlies wordt zeker niet altijd in relatie gebracht met dat gehoorverlies en mensen gaan hier dan ook verschillend mee om. Daarom: dé slechthorende bestaat niet. Tegelijkertijd is het wel van belang dat leidinggevend, en ook werkenden zelf, zich beseffen wat ervoor nodig is om vitaal te blijven, ofwel *fit for the job*.

Uiteraard zit dat in de inzet van de nodige hulpmiddelen, waarbij er vaak meer mogelijkheden blijken te zijn dan vooraf gedacht. Meer nog zit het in het besef dat je samen ook moet nadenken over wat goed voor je welbevinden is en daar ook de ruimte voor nemen en krijgen. Dus aan de werkenden: breng onder woorden wat voor jou goed werkt, vraag aan collega's of ze er rekening mee willen houden en neem op tijd de beslissing om in een rustige ruimte te werken. Dat vergt soms moed om over een drempel heen te stappen, maar maak het kenbaar, ook in groepen. Dan is het voor anderen ook duidelijk dat je zo beter mee kunt doen in overleggen en onderlinge communicatie. En aan werkgevers: ben er alert op dat dé slechthorende niet bestaat, net zoals dé werknemer niet bestaat. Sterker: ik denk dat voor alle werknemers geldt dat ze soms veel en soms wat minder geluidsprikkels om zich heen willen hebben. Dat maakt dus dat we dé slechthorende niet in een apart vakje moeten willen plaatsen en vooral naar huis moeten sturen, omdat dat beter zou zijn. Nee het lijkt mij beter om open en transparant te communiceren: wat werkt wel, wat werkt niet voor jou. Dat zal meer zijn dan het wel of niet thuiswerken of op een stilteplek, maar ook of de radio liever uitgezet wordt en of het telefoongesprek ergens anders kan plaatsvinden om meer rust te bewaren. Met dat begrip, en natuurlijk de juiste hulpmiddelen, komen we een heel eind."



Charlotte Geelen

Klinisch arbeidsgeneeskundige, gespecialiseerd in gehoor en werk, AMC

“De slechthorenden die ik als klinisch arbeidsgeneeskundige (gespecialiseerd in gehoor en werk), samen met de klinisch fysicus audioloog en medisch maatschappelijk werkende spreek, denken hier wisselend over. Dat heeft deels te maken met (technische) randvoorwaarden, maar ook met de ernst van hun verlies, hun werkomstandigheden en de regelmogelijkheden. Denk hierbij aan het verdelen van de (thuis)werkuren over de dag en week.

Als je niet hoeft te reizen in een rumoerige trein, kan dat energie schelen. Dat is ook het geval wanneer je thuis in een hele rustige ruimte kunt werken zonder achtergrondrumoer, versus een drukke kantoorruimte op je werk. Het valt of staat daarbij ook nog met de vergaderdiscipline van de collega's/gesprekpartners, zeker als je met alle deelnemers in één ruimte zit. Dit kan vermoeiend zijn voor de slechthorende. Vanuit huis deelnemen aan een vergaderen kan dan een optie zijn, waarbij een goed werkende bluetooth-verbinding tussen het hoortoestel en de computer of telefoon extra voordelen kan bieden. Het nadeel van beeldbellen is dan weer dat niet iedereen in beeld is, waardoor je als slechthorende het ondersteunende lipbeeld kan missen, dat bij een fysiek overleg wel te zien is. Ook kan de geluidskwaliteit tegenvallen door bijvoorbeeld slechte microfoons, een slechte verbinding en/of achtergrondrumoer. Het risico is dan dat de slechthorende die thuis meedoet via beeldbellen niet goed kan horen wat zijn of haar collega's zeggen.

Kortom, bovenstaande factoren kunnen ertoe leiden dat dat slechthorenden het thuiswerken een zegen vinden, anderen vinden het juist een vloek. Dat geldt overigens ook voor normaalhorenden.”

Annemie Webers

Directeur Career & Live, Voorzitter Community Mentale Gezondheid OVAL

“In een wereld waar hybride werken de nieuwe norm wordt, rijst de prangende vraag: brengt deze revolutie voor mensen met slechthorendheid zegeningen of vloeken? De discussie hierover is allesbehalve saai. Hybride werken kan dé oplossing voor mensen met slechthorendheid zijn, mits we denken vanuit het perspectief van een kudde olifanten.

Laten we beginnen met een radicale paradigmaverschuiving van kantoor naar hybride werken en daarmee samenhangend de noodzakelijke paradigma shift - van 'ik' naar 'wij'. William Wawoe (docent VU) spreekt in deze context over de grondwetten van werk (competentie, autonomie én verbinding). Hij stelt dat werk een collectieve inspanning is. Vergelijk het met een kudde olifanten, waarin het draait om het welzijn van de hele groep, niet het individu. Dit impliceert dat leren en groeien cruciaal is en autonomie pas toegekend wordt wanneer verbondenheid en groei zijn bevorderd. Het draait niet om 'ik', maar om 'wij'. Om er te zijn voor de hele kudde, inclusief nieuwkomers en degenen die extra steun nodig hebben. Hybride werken biedt slechthorenden zowel voordelen als obstakels. Ze kunnen hun werkomgeving aanpassen, geluiden tot een minimum beperken en vertrouwen op schriftelijke communicatie om de werkdruk te verlichten. Stel je voor dat je ontsnapt aan het kantoorlawaai en thuis in alle rust kunt werken. Dat klinkt als een zegen. Of kijk naar de nieuwe vergaderwerkelijkheid: hybride vergaderen. Dat biedt met de juiste technische middelen een prachtige kans voor slechthorenden.

Echter, hybride werken heeft valkuilen. Fysieke afstand kan een gevoel van isolement creëren. Voor slechthorenden betekent het missen van spontane koffiemachinegesprekken een directe impact op hun betrokkenheid. Terwijl collega's snel ideeën uitwisselen, moeten zij hun toelichting nemen tot e-mails en videovergaderingen, wat tijdrovender is. Stel je voor dat een slechthorende medewerker op kantoor dringend een vraag aan een collega wil stellen. In een traditionele setting zou dat simpelweg een kort gesprek vereisen. Bij hybride werken moeten ze een virtuele afspraak regelen, e-mails sturen of appen. Dit kan de communicatie vertragen en, ironisch genoeg, de werkdruk verhogen.

De conclusie is nu kraakhelder. Het kan zeker een zegen zijn, mits we denken vanuit het perspectief van de kudde olifanten. Jij bent onderdeel van de kudde, die functioneert als een vangnet, geen hangmat. Werk is meer dan je eigen activiteit, dat is ook zorgen voor de rest van de kudde. Vanuit de collega's, het team, de leidinggevende en de organisatie, zoals technologische ondersteuning en heldere communicatieregels. Organisaties dienen extra inzet te tonen om sociale interactie en betrokkenheid te waarborgen, en te voorkomen dat slechthorende medewerkers zich buitengesloten voelen. Kortom, hybride werken biedt nieuwe kansen voor slechthorenden, maar het vergt slimme aanpassingen en actieve deelname om de uitdagingen het hoofd te bieden. Dit prikkelende vraagstuk verdient alle aandacht van iedereen, met als doel de hele en inclusieve kudde te laten overleven op korte, maar vooral op lange termijn.”

