

*Consensus in Beeld:
Een Delphi-studie naar barrières die
mensen met een visuele beperking
ervaren op de Nederlandse arbeidsmarkt*



*Driven (voorheen ZG in Beeld), samenwerking tussen Kennis over Zien
en de Vrije Universiteit Amsterdam*

*Auteurs: Katharina Diehl, Chris van Klaveren, Ilja Cornelisz, Nino de Ponti,
& Eline Heppe*

Versie 2 - September 2025



○ **Inhoud**

Aanleiding en onderzoeksvraag	3
Opzet van de studie	4
• Participanten	5
• Leeswijzer	5
Samenvatting resultaten	6
• Algemene Resultaten	6
• Thema 1: Algemene situatie op de arbeidsmarkt	6
• Thema 2: Beleid en regelgeving	7
• Thema 3: Omgevingsfactoren	8
• Thema 4: Individuele factoren	10
• Prioriteiten	11
Tot slot	12
Bijlage: resultaten van alle stellingen	14
Referenties	19



○ Aanleiding en onderzoeksvraag

Uit onderzoek blijkt dat mensen met een visuele beperking minder vaak een betaalde baan hebben (Goertz et al., 2017; Heppe et al., 2022). Werk is niet alleen essentieel voor inkomen en welzijn (Hussam et al., 2021), maar vormt ook een belangrijk onderdeel van maatschappelijke participatie. Het recht op werk en arbeidsparticipatie is dan ook vastgelegd in het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap (Verenigde Naties, 2006, art 27).

Wereldwijd bestaan er verschillende programma's die gericht zijn op het verbeteren van de arbeidsmarktparticipatie van mensen met een visuele beperking. Deze programma's richten zich bijvoorbeeld op het versterken van sollicitatievaardigheden (Cmar & McDonnall, 2018) of het vergroten van kennis en bewustwording bij werkgevers (Papakonstantinou & Papadopoulos, 2017). Sommige van deze interventies blijken succesvol in het verbeteren van vaardigheden van mensen met een visuele beperking (Cavanaugh & Giesen, 2012), maar dit leidde niet altijd tot een hogere arbeidsdeelname onder mensen met een visuele beperking (O'Mally & Antonelli, 2016). Uit enkele studies blijkt wel dat dergelijke programma's een positief effect kunnen hebben op de houding van werkgevers ten opzichte van het aannemen van mensen met een visuele beperking (McDonnall & Antonelli, 2019; 2022). Dit effect bleek echter tijdelijk: werkgevers waren direct na afloop van het programma positiever, maar op de lange termijn hielden ze die intentie om mensen met een visuele beperking aan te nemen niet vast.

De meeste van dit soort programma's zijn ontwikkeld en onderzocht in andere landen, zoals de Verenigde Staten, en (nog) niet in de Nederlandse context. Het is daarom de vraag of deze reeds onderzochte programma's effectief zouden zijn in de Nederlandse context. Om dat te kunnen beoordelen, is het eerst van belang om zicht te krijgen in de barrières die mensen met een visuele beperking in Nederland ervaren bij hun deelname aan de arbeidsmarkt. Pas wanneer duidelijk is waar deze knelpunten liggen, kan bepaald worden waar, voor wie en in welke vorm ondersteunende programma's het meest nodig zijn. Vervolgens kan worden onderzocht hoe deze programma's het beste kunnen worden aangeboden en hoe effectief ze zijn.

Binnen dit onderzoek wordt gewerkt volgens het 5D-model (Detect, Diagnose, Design, Determine, Decide), dat een gestructureerde aanpak biedt om problemen rond arbeidsmarktparticipatie van mensen met een visuele beperking in kaart te brengen en aan te pakken (Van Klaveren & Cornelisz, 2023; Van Klaveren & Cornelisz, 2021). De huidige Delphi-studie maakt deel uit van de Diagnose-fase en deels van de Design-fase. In de Diagnose-fase onderzoeken we wat precies de belangrijkste knelpunten zijn, voor wie ze gelden en in welke context ze optreden. Daarnaast dragen we bij aan de design-fase door te verkennen welke oplossingen volgens experts kunnen helpen om deze barrières te verminderen. Door kennis en ervaring van experts te verzamelen en te bundelen, helpt de Delphi-studie bij het identificeren van belemmeringen die niet zichtbaar zijn in bestaande data. Deze inzichten vormen daarmee een belangrijke aanvulling op de cijfers uit eerder onderzoek naar de



arbeidsparticipatie van mensen met een visuele beperking en geven richting aan de volgende stappen binnen dit project.

Om die reden zijn wij binnen het project Driven (voorheen het ZG in Beeld-project) gestart met het onderzoek *‘Gebruik van big data om de arbeidsmarkt- en onderwijsuitkomsten van mensen met een visuele beperking in Nederland inzichtelijk te maken’*. Dit onderzoek bestaat uit meerdere deelstudies, waarvan de eerste een Delphi-studie is. Een Delphi-studie is een methode om systematisch de meningen van verschillende experts te verzamelen en te onderzoeken op consensus. Deze methode gebruiken we om een antwoord te krijgen op de volgende onderzoeksvraag:

Welke barrières ervaren mensen met een visuele beperking bij het participeren op de arbeidsmarkt in Nederland?

In dit document geven we een samenvatting van de resultaten van deze Delphi-studie.

○ Opzet van de studie

In deze Delphi-studie gaven verschillende experts hun mening over de belemmeringen die mensen met visuele beperking in Nederland ervaren bij het deelnemen aan de arbeidsmarkt. Daarnaast dachten zij na over mogelijke oplossingen om deze belemmeringen weg te nemen. Dit gebeurde aan de hand van vier thema's: 1) *de algemene situatie op de arbeidsmarkt*, 2) *beleid en regelgeving*, 3) *de rol van omgevingsfactoren*, en 4) *individuele factoren van mensen met een visuele beperking*. Deze thema's werden aan de experts voorgelegd door middel van vragenlijsten met stellingen en bijbehorende meerkeuzeantwoorden. De experts konden bij elke stelling aangeven of zij het (helemaal) eens, neutraal of (helemaal) oneens waren. Daarbij werd hen ook gevraagd om hun gekozen antwoord schriftelijke toe te lichten.

Deze Delphi-studie bestond uit drie rondes (drie vragenlijsten). De vragenlijst uit de eerste ronde bestond uit 24 stellingen. Na het invullen van deze vragenlijst kregen de experts een terugkoppeling met een overzicht van de meningen van de gehele groep. Van consensus was sprake wanneer 80% of meer van de experts het (helemaal) eens of (helemaal) oneens was met een stelling. Wanneer er consensus was bereikt op een bepaalde stelling, werd deze uit de vragenlijst van de volgende ronde gehaald. Vervolgens kregen zij de tweede vragenlijst, bestaande uit 29 stellingen (de tweede ronde). In deze vragenlijsten konden de experts desgewenst hun eerder gegeven antwoorden aanpassen. Dit proces werd nogmaals herhaald in de derde ronde, waarin een vragenlijst met 17 stellingen werd voorgelegd. Door het herhaald voorleggen van stellingen en het bieden van inzicht in groepsreacties, werd geprobeerd tot overeenstemming (consensus) te komen. Vooraf werd een duidelijke stopregel vastgesteld voor het aantal rondes in het onderzoek: de Delphi-studie werd beëindigd zodra er geen nieuwe voorstellen van experts meer kwamen om stellingen



toe te voegen of aan te passen. In totaal omvatte de studie daarom drie rondes (drie vragenlijsten), waarin 39 unieke stellingen zijn beantwoord.

● **Participanten**

Aan deze Delphi-studie namen 36 experts deel: 12 ervaringsdeskundigen, 14 professionals, 4 onderzoekers en 6 werkgevers. De deelnamecriteria verschilden per groep. Voor de groep ervaringsdeskundigen gold dat iedereen met een visuele beperking in aanmerking kwam die op dit moment werkzaam was, of binnen de werkzame leeftijd viel maar op dit moment geen betaalde baan had. Professionals kwamen in aanmerking wanneer zij mensen met een visuele beperking ondersteunden op het gebied van werk of onderwijs. Onderzoekers moesten eerder gepubliceerd hebben over arbeid of onderwijs met betrekking tot mensen met een visuele beperking. Werkgevers waren ondernemers of HR-managers die op het moment van deelname, of in het verleden, iemand met een visuele beperking in dienst hadden (gehad). Van de 36 experts vulden 34 experts alle drie de vragenlijsten in; één expert vulde er twee in, en één expert vulde er één in. De gemiddelde leeftijd van de experts was 49 jaar en 67% van hen was vrouw. De groep was overwegend hoog opgeleid (86%).

● **Leeswijzer**

De onderstaande samenvatting beschrijft de antwoorden die experts gaven op de voorgelegde stellingen. Naast deze antwoorden zijn ook toelichtingen gevraagd; een selectie daarvan is opgenomen in de tekst om de resultaten verder te verduidelijken.

Tijdens het onderzoek bleek dat de experts verschillende meningen en ervaringen hadden. Zoals vooraf in de informatiebrief aan de deelnemers is toegelicht, worden de resultaten van het onderzoek uitsluitend op groepsniveau gepresenteerd. Dit betekent dat individuele standpunten, meningen of ervaringen niet altijd volledig terug te lezen zijn in de tekst.

Om de leesbaarheid van de samenvatting te bevorderen, zijn niet alle resultaten van de stellingen uitgebreid in de tekst opgenomen. Een volledig overzicht van alle stellingen, inclusief de mate van consensus, is te vinden in de tabel onderaan deze samenvatting.



○ **Samenvatting resultaten**

● **Algemene Resultaten**

Op 29 van de 39 stellingen werd overeenstemming (consensus) bereikt, wat betekent dat 80% of meer van de experts het (helemaal) eens of (helemaal) oneens was over deze stellingen. Bij de overige 10 stellingen werd geen consensus bereikt, maar bij 6 daarvan lag de overeenstemming dicht bij de consensusgrens, namelijk tussen de 70% en 80%. Bij drie stellingen was de overeenstemming lager, tussen de 50% en 70%. En slechts bij één stelling was de mate van overeenstemming laag, met minder dan 50% overeenstemming. Alleen binnen thema 4, 'individuele factoren van mensen met een visuele beperking', werd bij alle stellingen consensus bereikt.

● **Thema 1: Algemene situatie op de arbeidsmarkt**

De experts waren het met elkaar eens (86%) dat mensen met een visuele beperking niet dezelfde kansen op de arbeidsmarkt hebben als mensen zonder visuele beperking. Volgens hen ervaren mensen met een visuele beperking met name barrières bij het vinden en behouden van werk. Ook was er consensus (86%) dat mensen met een visuele beperking meer obstakels ervaren bij het behalen van een opleiding. Verder was 91% van de experts het eens dat mensen met een visuele beperking tijdens hun school- of studietijd minder vaak een bijbaan hebben. Ook was er overeenstemming dat zowel de overheid (89%) en werkgevers (83%) meer moeten doen om de arbeidsmarktparticipatie van mensen met een visuele beperking te bevorderen.

Hoewel de experts overeenstemming (81%) konden bereiken over dat mensen met een visuele beperking tijdens hun school/opleiding meer ondersteuning zouden moeten krijgen bij het vinden van een baan, was er geen consensus (72%) over of de huidige ondersteuning in Nederland voldoende is om mensen met een visuele beperking te helpen bij het vinden en behouden van een baan. In hun toelichtingen gaven enkele experts aan dat er wel hulp bestaat, maar dat deze hulp vaak te laat komt, moeilijk te vinden is of niet goed toegankelijk is. Dit kan verklaren waarom er ook geen overeenstemming (46%) was over de stelling dat organisaties zoals Bartiméus en Visio meer moeten doen om de arbeidsmarktparticipatie van mensen met een visuele beperking te verbeteren. Mogelijk bieden organisaties voldoende en passende hulp aan, maar is deze hulp niet voor iedereen goed vindbaar en toegankelijk.

Opvallend was dat de ervaringsdeskundigen als enige groep geen consensus bereikten over de stelling dat mensen met en zonder visuele beperking dezelfde kansen hebben op de arbeidsmarkt. Slechts 67% was het hiermee eens, terwijl dit percentage bij de andere groepen experts tussen de 93% en 100% lag. Bij de stelling over welke barrières mensen met een visuele beperking op de arbeidsmarkt ervaren,



waren de verschillen tussen de groepen kleiner. Zo waren bijvoorbeeld 83% van de ervaringsdeskundigen en 86% van de professionals, onderzoekers en werkgevers het eens met de stelling dat mobiliteit op het werk een obstakel vormt. Dit verschil kan mogelijk verklaard worden doordat persoonlijke ervaringen de basis vormen voor het benoemen van concrete barrières. Het is vaak gemakkelijker om persoonlijke obstakels te herkennen en benoemen dan om op basis daarvan een algemeen beeld te vormen van de belemmeringen die anderen met een visuele beperking mogelijk ervaren. Daardoor wordt niet altijd de conclusie getrokken dat mensen met een visuele beperking als groep minder kansen op de arbeidsmarkt hebben.

● Thema 2: Beleid en regelgeving

De bijdrage van sociale voorzieningen zoals de WIA en Wajong aan de arbeidsmarktparticipatie van mensen met een visuele beperking werd door de experts bekritiseerd. Ze waren het erover eens dat de WIA (88%) en de Wajong (85%) niet bijdragen aan de arbeidsmarktparticipatie van mensen met een visuele beperking. Wel was er consensus (97%) dat deze voorzieningen goed functioneren als vangnet, maar dat er tijdens re-integreren vanuit deze voorzieningen meer financiële zekerheid geboden moet worden. In de toelichtingen geven experts aan dat de huidige regelingen, zoals de WIA en de Wajong, het re-integratieproces juist kunnen ontmoedigen. Bij de Wajong werd bijvoorbeeld genoemd dat het label 'volledig arbeidsongeschikt' demotiverend werkt voor het ooit kunnen hervatten van werk. Hoewel de Wajong in de huidige vorm bedoeld is voor mensen die duurzaam niet in staat zijn om te werken, gaven sommige experts aan dat dit in de praktijk niet altijd als een vaststaand gegeven wordt ervaren. Sommige mensen in de Wajong vallen nog onder oudere regelingen, waarbij wél sprake kan zijn van (gedeeltelijk) arbeidsvermogen. Een vaak genoemd punt van kritiek op de WIA was het gebrek aan financiële zekerheid bij terugval, bijvoorbeeld bij baanverlies. Volgens de experts vormen deze regelingen daardoor juist een belemmering voor het hervatten van werk.

Er was geen overeenstemming over welk beleid of welke regelgeving effectief is in het stimuleren van werkgevers om mensen met een visuele beperking aan te nemen. Zo bleek bijvoorbeeld dat er geen consensus was over de stellingen dat het doelgroepenregister (75%) of de banenafspraken (72%) bijdragen aan het vergroten van de arbeidsmarktparticipatie van deze groep. In hun toelichtingen gaven experts aan dat opname van mensen met een visuele beperking in het doelgroepenregister nadelig kan zijn, omdat werkgevers hierdoor het idee kunnen krijgen dat mensen met een visuele beperking minder capabel zijn of veel begeleiding nodig hebben. Daardoor kunnen zij minder geneigd zijn om iemand met een visuele beperking aan te nemen. Tegelijkertijd geven de experts aan dat het óók nadelig kan zijn om niet in het doelgroepenregister te staan, omdat werkgevers dan geen gebruik kunnen maken van bepaalde regelingen bij het in dienst nemen van iemand een visuele beperking. Werkgevers kunnen daardoor het gevoel krijgen dat zij wel de 'lasten' van een visuele beperking op de werkvloer ervaren, maar niet de bijbehorende compensaties vanuit de overheid ontvangen.



Hoewel er ook kritiek was op het idee dat álle mensen met een visuele beperking in het doelgroepenregister moeten kunnen worden opgenomen, was er wel consensus over deze stelling (81%). In de toelichtingen gaven experts aan dat beleid idealiter rekening moet houden met wat mensen met een visuele beperking wél kunnen, oftewel hun arbeidsvermogen. Het is volgens hen belangrijk dat er geen willekeurige grenzen worden getrokken tussen groepen mensen met vergelijkbare diagnoses: bijvoorbeeld dat de ene persoon met een visuele beperking wél in het doelgroepen register mag en de ander niet. Dat zou kunnen leiden tot een oneerlijke verdeling of tweedeling.

Daarnaast gaven de experts aan dat via de banenafpraak vaak vooral instabiele banen worden aangeboden, zoals tijdelijke contracten of functies die bij bezuinigingen als eerste worden geschrapt, zonder uitzicht op doorgroeimogelijkheden. Toch was er overeenstemming (81%) dat deze regeling niet alleen mag bestaan uit banen die ook door mensen zonder beperking kunnen worden ingevuld. De experts vrezen dat dit anders de kansen zou verkleinen voor mensen met een beperking die het minste arbeidsvermogen hebben, maar toch graag willen werken.

● Thema 3: Omgevingsfactoren

Er was brede overeenstemming (92%) dat werkgevers vaak onvoldoende kennis of ervaring hebben met werknemers met een visuele beperking, wat een belangrijke belemmering vormt voor hun arbeidsmarktparticipatie. Daarnaast was er ook consensus (91%) dat een negatieve houding van werkgevers ten opzichte van het aannemen van mensen met een beperking een obstakel vormt. Uit de toelichtingen blijkt dat deze twee knelpunten met elkaar samenhangen: de negatieve houding van werkgevers zou vooral voortkomen uit het gebrek aan ervaring met de doelgroep.

Verder was er consensus (87%) dat educatieve programma's voor werkgevers kunnen bijdragen aan een betere arbeidsmarktparticipatie van mensen met een visuele beperking. Tegelijkertijd plaatsen experts ook kritische kanttekeningen bij dergelijke educatieve programma's. Zo werd betwijfeld of werkgevers bereid zouden zijn deel te nemen aan zulke programma's en wat hun motivatie daartoe zou zijn. Eerder onderzoek naar educatieve programma's gericht op werkgevers (e.g. McDonnall, 2019; McDonnall, 2022; Papakonstantinou, 2017) laat zien dat zulke programma's op korte termijn positieve effecten kunnen hebben op kennis en houding. Deze bevindingen zijn echter voornamelijk gebaseerd op zelfrapportages van intenties om iemand met een visuele beperking aan te nemen, en niet op objectieve uitkomsten zoals daadwerkelijke aanstellingen. Bovendien bleken de positieve effecten niet duurzaam en bij vervolg metingen vaak niet meer aanwezig. Een mogelijke aanvulling hierop zijn 'werkgever-tot-werkgever' of best-practice-interventies, waarbij bedrijven onderling ervaringen en succesvolle voorbeelden delen. Mogelijk is dit effectiever dan formele scholing, omdat het leereffect ontstaat tussen gelijkwaardige partijen. De suggestie werkgevers te verplichten mensen met een visuele beperking aan te nemen, bijvoorbeeld via sancties bij nalatigheid, werd door de experts verworpen: 84% van de experts was het oneens met deze stelling.



Over het invoeren van een toegankelijkheidslabel voor werkgevers en bedrijven liepen de meningen uiteen. Een meerderheid van de experts (66%) was het eens met de stelling dat werkgevers zo'n toegankelijkheidslabel moeten krijgen, terwijl 27% het hiermee oneens was en 6% neutraal bleef. In hun toelichtingen gaven voorstanders aan dat een dergelijk label een positieve stimulans kan zijn voor werkgevers om inclusiever te worden. Tegenstanders daarentegen vonden het label te bemoeizuchtig en onwenselijk binnen de private sector.

De meerderheid van de experts (88%) was het eens dat software-toegankelijkheid een belangrijk knelpunt vormt voor de arbeidsmarktparticipatie van mensen met een visuele beperking. Daarnaast was er consensus (82%) dat de Europese regelgeving die softwaretoegankelijkheid verplicht stelt, zowel wenselijk en noodzakelijk is. Deze bevindingen sluiten aan bij de European Accessibility Act (2019), waarin gemeenschappelijke toegankelijkheidseisen voor producten en diensten binnen de EU zijn vastgelegd. In de praktijk blijft de uitvoering echter achter. In Nederland trad deze regeling pas per Juni 2025 in werking, met een overgangperiode van vijf jaar waarin bedrijven de tijd krijgen om zich aan de nieuwe eisen aan te passen (Rijksoverheid). Dit betekent dat softwareontwikkelaars in Nederland nog tot 2030 de tijd hebben om volledig te voldoen aan de gestelde toegankelijkheidseisen.

Er was consensus (91%) dat werkplekaanpassingen en hulpmiddelen een belemmering vormen voor de arbeidsmarktparticipatie van mensen met een visuele beperking. Hoewel er geen consensus was, was een meerderheid (78%) het eens met de stelling dat er voldoende aanpassingen en hulpmiddelen beschikbaar zijn. Tegelijkertijd waren experts het erover eens (88%) dat het aanvragen en verkrijgen van werkplekaanpassingen en hulpmiddelen ingewikkeld is en lang kan duren.

Over het invoeren van een 'basisvoorziening voor werkplekaanpassingen en hulpmiddelen', die direct beschikbaar zou zijn zodra iemand met een visuele beperking gaat werken, bestaat geen consensus (78%). In de toelichtingen werd benadrukt dat de ondersteuningsbehoeften sterk individueel verschillen, waardoor het samenstellen van een standaardpakket lastig is.

Ook over het voorstel voor een pre-financieringsmodel, waarbij werkgevers eerst zelf de kosten van werkplekaanpassingen en hulpmiddelen dragen en deze later vergoed krijgen (bijvoorbeeld via het UWV), bestaat geen consensus. Een meerderheid (68%) was het oneens met dit voorstel. Volgens experts legt dit model te veel risico bij de werkgever. Wanneer de vergoeding uitblijft of vertraagd wordt, kan dit leiden tot frustratie of terughoudendheid bij het aannemen van mensen met een visuele beperking.

Tegelijkertijd was er overeenstemming dat het bedrijfsleven een grotere rol zou moeten spelen in het bevorderen van de arbeidsmarktparticipatie van mensen met visuele beperking (zie ook de resultaten bij Thema 1). Een mogelijke tussenoplossing zou kunnen zijn dat mensen met een visuele beperking snel toegang krijgen tot de benodigde werkplekaanpassingen en hulpmiddelen, terwijl werkgevers vooraf de



garantie krijgen dat de gemaakte kosten volledig worden vergoed als er een officiële diagnose is van een visuele beperking.

Daarnaast worden ook mobiliteit op de werkplek (84%) en van en naar het werk (91%) als belangrijke belemmering benoemd. In de toelichtingen werd vooral gewezen op slecht toegankelijke infrastructuur, zoals het openbaar vervoer, en ontoereikend taxivervoer. Hoewel er geen consensus was, beschouwt een meerderheid van de experts (79%) geleidehonden als een effectief hulpmiddel voor arbeidsparticipatie. Wel was er brede overeenstemming (90%) dat problemen met het toelaten van geleidehonden op de werkvloer zelden voorkomen.

● Thema 4: Individuele factoren

Er was consensus (81%) dat mensen met een visuele beperking over het algemeen beschikken over voldoende vaardigheden om te kunnen werken en de arbeidsmarkt te betreden. Tegelijkertijd was er ook consensus (90%) dat extra ondersteuning bij het ontwikkelen van zogeheten 'employability skills' zoals solliciteren, motivatie om te werken, samenwerken en digitale vaardigheden van meerwaarde zouden kunnen zijn voor deze groep.

Daarnaast benadrukken de experts het belang van goede begeleiding bij sollicitatiegesprekken. Daarbij zou de aandacht niet alleen moeten liggen op het bespreekbaar maken van de visuele beperking, maar juist vooral ook op het centraal stellen van de talenten, vaardigheden en ambities van de sollicitant. Een terugkerend thema in de toelichtingen was dat de focus van werkgevers, professionals en sollicitanten zou moeten verschuiven van de beperking naar mogelijkheden en de unieke individuele kwaliteiten die iemand met zich meebrengt.

In de toelichtingen werd regelmatig verwezen naar technische vaardigheden als een sterk punt van mensen met een visuele beperking. Doordat zij in het dagelijks leven intensief gebruikmaken van technologische hulpmiddelen, beschikken zij vaak over bovengemiddelde technische vaardigheden. Tegelijkertijd uitten sommige experts zorgen over nieuwe technologieën, zoals spraak-naar-tekstfunctie op smartphones. Deze zouden ertoe kunnen leiden dat belangrijke vaardigheden zoals braille lezen en schrijven minder worden gebruikt of zelfs verloren gaan. Deze bevindingen lijken op het eerste gezicht tegenstrijdig met de eerdergenoemde consensus dat mensen met een visuele beperking over het algemeen over voldoende vaardigheden beschikken. Mogelijk weerspiegelt dit de indruk dat van mensen met een visuele beperking soms extra vaardigheden worden verwacht, en dat ze zich meer moeten bewijzen om gelijke kansen op de arbeidsmarkt te krijgen.

Tot slot was er volledige consensus (100%) dat mensen met een visuele beperking over het algemeen meer energie kwijt zijn aan dagelijkse en werk gerelateerde activiteiten dan mensen zonder beperking. In de toelichtingen werd aangegeven dat trainingen in energiemangement en de mogelijkheden voor deeltijd- of hybride



werken hier oplossingen voor kunnen bieden. Volgens de experts zou dit mogelijk ook kunnen verklaren waarom studenten met een visuele beperking minder vaak een bijbaan hebben: na een schooldag ontbreekt hen vaak de energie om daarnaast ook nog te werken.

● Prioriteiten

Experts konden aangeven welke stellingen of onderwerpen volgens hen prioriteit verdienen als het gaat om het verbeteren van de arbeidsmarktparticipatie van mensen met een visuele beperking. Over het algemeen gaven zij aan dat alle besproken onderwerpen belangrijk zijn en dus prioriteit verdienen; de gemiddelde scores op alle onderwerpen varieerden tussen 6,8 en 9,2 op een schaal van 1 (niet belangrijk) en 10 (heel belangrijk). Softwaretoegankelijkheid kreeg de hoogste prioriteit (9,2), terwijl aanpassingen in wetten rondom sociale voorzieningen, zoals WIA of Wajong, de minste prioriteit kregen (6,8). De verschillende groepen van experts legden hun accenten als volgt:

- Werkgevers gaven de hoogste prioriteit aan hun eigen houding en kennis (9,3) en de laagste aan aanpassingen in wetgeving rondom sociale voorzieningen (4,0).
- Ervaringsdeskundigen vonden toegankelijkheid van softwareprogramma's het belangrijkste (9,4) en wetten die werkgevers stimuleren om mensen met een visuele beperking aan te nemen, zoals banenafspraken, het minst belangrijk (7,4).
- Onderzoekers gaven de hoogste prioriteit aan het aanvragen van werkplekaanpassingen en hulpmiddelen (8,3) en de laagste aan mobiliteit op de werkplek (5,3).
- Professionals gaven ook de hoogste prioriteit aan software-toegankelijkheid (9,1) en de laagste aan het aanpassen van wetten rondom sociale voorzieningen, zoals WIA of Wajong (6,9).

Hoewel er verschillen waren in wat de hoogste en laagste prioriteit kreeg, waren de middelhoge prioriteiten tussen de verschillende groepen grotendeels vergelijkbaar.



○ Tot slot

Deze Delphi-studie laat zien dat er over het algemeen weinig meningsverschillen zijn tussen de experts over de belemmeringen die mensen met een visuele beperking op de arbeidsmarkt ervaren. De grootste verschillen in mening gaan over de algemene stellingen rondom gelijke kansen op de arbeidsmarkt. Dit illustreert dat het eenvoudiger is om overeenstemming te vinden over concrete obstakels in de praktijk dan over abstracte, algemene uitspraken over de arbeidsmarktparticipatie van mensen met een visuele beperking. Daarnaast kan dit wijzen op de invloed van persoonlijke ervaringen en perspectieven op de interpretatie van wat 'gelijke kansen' precies betekent. Dit onderstreept het belang van het combineren van verschillende perspectieven bij het onderzoeken en ontwikkelen van effectieve oplossingen om de arbeidsmarktparticipatie van mensen met een visuele beperking te verbeteren.

Het onderzoek laat ook zien dat het relatief eenvoudiger was om concrete obstakels in kaart te brengen dan om overeenstemming te bereiken over mogelijke oplossingen. De bevinden van deze studie maken duidelijk dat er geen eenvoudige oplossing is voor de lage arbeidsmarktparticipatie van mensen met een visuele beperking. Het probleem is complex en vraagt om maatregelen op verschillende niveaus.

Voor werkgevers die een verschil willen maken, zijn enkele concrete stappen te zetten, zoals het zorgen voor een toegankelijke werkomgeving, het mogelijk maken van flexibele werktijden en hybride werken. De overheid moet aandacht besteden aan de toegankelijkheid van infrastructuur, zoals het openbaar vervoer, en wet- en regelgeving aanpassen om enerzijds inkomenszekerheid te bieden en anderzijds re-integratie vanuit sociale voorzieningen te stimuleren. Organisaties die zorg en ondersteuning bieden aan mensen met een visuele beperking (bijvoorbeeld Bartiméus en Visio) kunnen een belangrijke rol spelen door vroegtijdig signalen van mogelijke uitval te herkennen en tijdige ondersteuning te bieden bij het behoud van werk en hun aanbod beter vindbaar en toegankelijk maken. Daarnaast spelen zij een belangrijke rol in het informeren van werkgevers, bijvoorbeeld via bewustwordingscampagnes en het delen van succesverhalen uit de praktijk. Voor mensen met een visuele beperking zelf is het van belang om inzicht te krijgen in hun eigen talenten én hun ondersteuningsbehoeften, zodat ze optimaal gebruik kunnen maken van passende hulp. Het is bovendien waardevol dat zij actief betrokken zijn bij het ontwikkelen van beleid en dienstverlening, zodat hun ervaringen en perspectieven kunnen worden meegenomen.

Deze studie heeft ons als onderzoekers inzicht gegeven dat we ons datagedreven onderzoek moeten richten op het in kaart brengen en evalueren van veranderingen in wet- en regelgeving (bijvoorbeeld de WIA en de Wajong), evenals op het identificeren van risicoprofielen voor arbeidsuitval. Onderzoek op basis van bestaande administratieve data, zoals uitkeringsbestanden en registraties van



arbeidsmarktparticipatie, leent zich hier uitstekend voor. Deze data bieden inzicht in langetermijntrends en maken het mogelijk om de effecten van beleidsveranderingen in kaart te brengen. Er staat een studie gepland waarin we met behulp van machine learning willen voorspellen welke groepen mensen met een visuele beperking, en met welke kenmerken, het grootste risico lopen hun arbeidsmarktparticipatie te verliezen. Deze informatie kan helpen om gericht en tijdig passende ondersteuning te bieden en zo uitval te voorkomen.



○ *Bijlage: resultaten van alle stellingen*

● Thema 1 - Algemene stellingen

Stellingen met consensus (80-100% overeenstemming)

Mensen met en zonder visuele beperking hebben dezelfde kansen op de arbeidsmarkt.

- 86% van de experts waren het (helemaal) **oneens** met deze stelling

Mensen met een visuele beperking ervaren meer obstakels bij het vinden van een baan dan mensen zonder een visuele beperking.

- 92% van de experts waren het (helemaal) **eens** met deze stelling

Mensen met een visuele beperking ervaren meer obstakels bij het behouden van een baan dan mensen zonder een visuele beperking.

- 85% van de experts waren het (helemaal) **eens** met deze stelling

Mensen met een visuele beperking ervaren meer obstakels met het behalen van een opleiding dan mensen zonder visuele beperking.

- 86% van de experts waren het (helemaal) **eens** met deze stelling

Mensen met een visuele beperking zouden tijdens hun school/opleiding ondersteuning moeten krijgen bij het vinden van een baan.

- 81% van de experts waren het (helemaal) **eens** met deze stelling

Mensen met een visuele beperking hebben minder vaak een bijbaan tijdens hun school/opleiding.

- 91% van de experts waren het (helemaal) **eens** met deze stelling

De overheid moet meer doen aan de arbeidsparticipatie van mensen met een visuele beperking in Nederland.

- 89% van de experts waren het (helemaal) **eens** met deze stelling



Het bedrijfsleven moet meer doen aan de arbeidsparticipatie van mensen met een visuele beperking in Nederland.

- 83% van de experts waren het (helemaal) eens met deze stelling

Het verhogen van de arbeidsparticipatie van mensen met een visuele beperking is en zal altijd lastig blijven.

- 84% van de experts waren het (helemaal) eens met deze stelling

Stellingen met bijna consensus (70-80% overeenstemming)

Mensen met een visuele beperking kunnen op dit moment voldoende ondersteuning krijgen bij het behouden van een baan.

- 72% van de experts waren het (helemaal) oneens met deze stelling

Stellingen zonder consensus (0-70% overeenstemming)

Mensen met een visuele beperking kunnen op dit moment voldoende ondersteuning krijgen bij het vinden van een baan.

- 69% van de experts waren het (helemaal) eens met deze stelling

Organisaties zoals Bartiméus en Koninklijke Visio moeten meer doen aan de arbeidsmarktparticipatie van mensen met een visuele beperking in Nederland.

- 46% van de experts waren het (helemaal) eens met deze stelling.



● Thema 2 – Beleid en regelgeving

Stellingen met consensus (80-100% overeenstemming)

Een WIA-uitkering draagt bij aan de arbeidsmarktparticipatie van mensen met een visuele beperking.

- 88% van de experts waren het (helemaal) **oneens** met deze stelling

De Wajong draagt bij aan de arbeidsmarktparticipatie van mensen met een visuele beperking.

- 85% van de experts waren het (helemaal) **oneens** met deze stelling

Uitkeringen en programma's zoals Wajong en WIA zijn goed als vangnet maar zouden meer financiële zekerheid moeten bieden bij re-integratie naar de arbeidsmarkt.

- 97% van de experts waren het (helemaal) **eens** met deze stelling

Alle mensen met een visuele beperking moeten in het doelgroepenregister kunnen komen.

- 81% van de experts waren het (helemaal) **eens** met deze stelling

Voor de Banenafpraak mogen alleen banen worden gebruikt waarvoor werkgevers ook mensen zonder beperking zouden inzetten, om te voorkomen dat uitsluitend banen zonder doorgroeimogelijkheden worden gecreëerd.

- 81% van de experts waren het (helemaal) **oneens** met deze stelling

Stellingen met bijna consensus (70-80% overeenstemming)

Het doelgroepenregister draagt bij aan de arbeidsmarktparticipatie van mensen met een visuele beperking.

- 75% van de experts waren het (helemaal) **eens** met deze stelling

De Banenafpraak draagt bij aan de arbeidsmarktparticipatie van mensen met een visuele beperking.

- 72% van de experts waren het (helemaal) **eens** met deze stelling



Stellingen zonder consensus (0-70% overeenstemming)

Op alle stellingen op dit thema is (bijna) altijd consensus bereikt

● Thema 3 - Omgevingsfactoren

Stellingen met consensus (80-100% overeenstemming)

Een gebrek aan ervaring met en onvoldoende kennis over een visuele beperking bij het bedrijfsleven/potentiële werkgevers is een obstakel voor de arbeidsmarktparticipatie van mensen met een visuele beperking.

- 92% van de experts waren het (helemaal) eens met deze stelling.

De houding van het potentiële werkgevers ten opzichte van het aannemen van mensen met een visuele beperking is een obstakel voor de arbeidsparticipatie van deze mensen.

- 91% van de experts waren het (helemaal) eens met deze stelling.

Een gebrek aan ervaringen met een visuele beperking is een groter obstakel bij werkgevers dan een negatieve houding ten opzichte van het aannemen van mensen met een visuele beperking.

- 97% van de experts waren het (helemaal) eens met deze stelling

Er moeten specifieke educatieve programma's komen die werkgevers informatie geven om de negatieve houding die zij hebben ten opzichte van het aannemen van mensen met een visuele beperking weg te nemen.

- 87% van de experts waren het (helemaal) eens met deze stelling

Werkgevers, die weigeren om mensen met een visuele beperking in dienst te nemen, moeten sancties krijgen.

- 84% van de experts waren het (helemaal) oneens met deze stelling

Aanpassingen aan een werkplek en het gebruik van hulpmiddelen zijn obstakels voor de arbeidsmarktparticipatie van mensen met een visuele beperking.

- 91% van de experts waren het (helemaal) eens met deze stelling



Het aanvragen en verkrijgen van aanpassingen voor een werkplek en hulpmiddelen is lastig en duurt te lang.

- 84% van de experts waren het (helemaal) **eens** met deze stelling

Softwareprogramma's die bedrijven/potentiële werkgevers gebruiken, zijn een obstakel voor de arbeidsparticipatie van mensen met een visuele beperking.

- 88% van de experts waren het (helemaal) **eens** met deze stelling

De Europese Unie moet regels creëren die bedrijven verplichten internationale software inclusief te ontwerpen.

- 82% van de experts waren het (helemaal) **eens** met deze stelling

Mobiliteit van en naar het werk is een obstakel voor de arbeidsmarktparticipatie van mensen met een visuele beperking.

- 91% van de experts waren het (helemaal) **eens** met deze stelling

Mobiliteit op het werk is een obstakel voor de arbeidsparticipatie van mensen met een visuele beperking.

- 84% van de experts waren het (helemaal) **eens** met deze stelling

Werkgevers staan blindengeleidehonden vaak niet toestaan.

- 90% van de experts waren het (helemaal) **oneens** met deze stelling

Stellingen met bijna consensus (70-80% overeenstemming)

Het hebben van een blindengeleidehond kan helpen om problemen op te lossen die mensen met een visuele beperking ervaren bij hun arbeidsparticipatie.

- 79% van de experts waren het (helemaal) **eens** met deze stelling

Er zijn voldoende aanpassingen voor een werkplek en hulpmiddelen beschikbaar voor mensen met een visuele beperking om aan het werk te kunnen.

- 78% van de experts waren het (helemaal) **eens** met deze stelling



Met een door een medisch specialist vastgestelde diagnose van een visuele beperking zou het UWV automatisch een basisuitrusting van hulpmiddelen en werkplekaanpassingen moeten vergoeden, zonder de noodzaak van langdurige goedkeuringsprocedures.

- 78% van de experts waren het (helemaal) eens met deze stelling

Stellingen zonder consensus (0-70% overeenstemming)

Er moeten regels worden opgesteld voor de voorfinanciering van hulpmiddelen en werkplekaanpassingen door werkgevers: werkgevers betalen eerst zelf voor de voorziening en krijgen deze vervolgens vergoed door het UWV.

- 69% van de experts waren het (helemaal) eens met deze stelling

Bedrijven zouden een soort label moeten krijgen, bijvoorbeeld zoals een energielabel in hoe toegankelijk en inclusief ze zijn.

- 67% van de experts waren het (helemaal) eens met deze stelling

● Thema 4 – Individuele factoren

Stellingen met consensus (80-100% overeenstemming)

Mensen met een visuele beperking hebben over het algemeen voldoende vaardigheden om deel te kunnen nemen aan de arbeidsmarkt.

- 81% van de experts waren het (helemaal) eens met deze stelling

Mensen met een visuele beperking hebben extra ondersteuning nodig bij het ontwikkelen van 'employability'-vaardigheden (sollicitatieactiviteiten, motivatie, teamwerk, etc.).

- 90% van de experts waren het (helemaal) eens met deze stelling

Voor mensen met een visuele beperking kost arbeidsparticipatie meer energie dan mensen zonder een visuele beperking.

- 100% van de experts waren het (helemaal) eens met deze stelling

Op alle stellingen op dit thema is consensus bereikt. Er zijn geen stellingen met betrekking tot individuele factoren met bijna (70-80% overeenstemming) of geen consensus (0-70% overeenstemming).



○ Referenties

- Cavanaugh, B., & Giesen, J. M. (2012). A systematic review of transition interventions affecting the employability of youths with visual impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 106(7), 400-413. <https://doi.org/10.1177/0145482X1210600703>
- Cmar, J. L., & McDonnall, M. C. (2018). Effectiveness of a Job Search Training Program for Youth With Visual Impairments. *Career Development and Transition for Exceptional Individuals*, 42(4), 214-224. <https://doi.org/10.1177/2165143418792238>
- Heppe, E., Cornelisz, I., van Klaveren, C., & van Dommelen, P. (2022). *ZGinBeeld: Zicht op de arbeidsparticipatie van mensen met een visuele beperking* (Onderzoeksrapport). ZonMw.
- Goertz, Y. H. H., Houkes, I., Nijhuis, F. J. N., & Bosma, H. (2017). Factors associated with participation on the competitive labour market of people with visual impairments in The Netherlands. *Work*, 58, 251-261. <https://doi.org/10.3233/WOR-172629>
- Hussam, R. N., Kelley, E. M., Lane, G. V., & Zahra, F. T. (2021). *The psychosocial value of employment*.
- McDonnall, M. C., & Antonelli, K. (2019). The Impact of a Brief Meeting on Employer Attitudes, Knowledge, and Intent to Hire. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 63(3), 131-142. <https://doi.org/10.1177/0034355219889409>
- McDonnall, M. C., & Antonelli, K. (2022). Changing Employers' Implicit Attitudes About the Competence of People Who Are Blind. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 116(3), 361-372.
- O'Mally, J., & Antonelli, K. (2016). The Effect of Career Mentoring on Employment Outcomes for College Students who Are Legally Blind. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 110(5), 295-307. <https://doi.org/10.1177/0145482X1611000502>
- Papakonstantinou, D., & Papadopoulos, K. (2017). The impact of information on employers' attitudes towards employees with visual impairments. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 47, 99-107. <https://doi.org/10.3233/JVR-170886>
- Rijksoverheid. *Producten en diensten toegankelijk voor mensen met beperking*. Retrieved 21-06-2025 from <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/leven-met-een-beperking/producten-en-diensten-toegankelijker-voor-mensen-met-beperking>
- United Nations. (2006). Convention on the Rights of Persons with Disabilities. *Treaty Series*, 2515, 3.



Van Klaveren, C. & I. Cornelisz (2023). Purposes of Education: The Iterative 5D Model for Sustainable Improvement of Educational Quality. In Choi, A. (Ed.). Economic Foundations of Education, First Edition. Bloomsbury Publishing Plc. 35-58.

Van Klaveren, C. & Cornelisz, I. (2021) "The 5D model: towards a more comprehensive approach for improving education." ACLA Working Paper Series 20212.

