



hoormij·nvvs

Aan
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
De heer J.N.J. Nobel
en
UWV
De heer M.R.P.M. Camps

Betreft: Consultatie Besluit tot wijziging van het Reïntegratiebesluit in verband met werkvoorzieningen voor personen met een visuele beperking uit de Participatiewet door het UWV en het verlenen van hoorhulpmiddelen

Datum: 20 augustus 2025

Geachte heer Nobel, geachte heer Camps,

Op uw verzoek van internetconsultatie in het kader van werkvoorzieningen voor mensen met een auditieve beperking gaan wij graag in. Waar u met name de regeling wil aanpassen om de technische mogelijkheden van onder andere de *spraak naar tekst* functionaliteit (met name *Speaksee*), mogelijk te maken, onderschrijven wij deze uiteraard. We zien echter dat er steeds meer technologische innovaties opkomen met ook weer andere functionaliteiten dan bovenstaande die het voor mensen met gehoorverlies mogelijk maken om hun werk goed te blijven uitvoeren. Daarnaast is het zinvol om in regelingen de functionele waarde van oplossingen centraal te stellen, boven specifieke productnamen. Aan het eind van deze brief doen we daarvoor een aantal suggesties.

We nemen echter graag de vrijheid allereerst iets meer context te geven op de problematiek van gehoorverlies die de werkvloer steeds meer bereikt. Zeker omdat wij zien dat de groep met gehoorverlies langzaamaan sterk groeiend is en merken dat er te weinig aandacht voor is op de werkvloer. Veelal komen mensen met vermoeidheidsklachten en concentratieproblemen thuis te zitten en kan het leiden tot een hoger ziekteverzuim en burn-out. Dat de oorzaak ligt in gehoorverlies (ofwel verminderd auditief functioneren) wordt daarbij doorgaans te laat vastgesteld, terwijl een eenvoudige interventie kan betekenen dat mensen weer vitaal kunnen doorwerken tot hun pensioen.

Waar er dagelijks circa 900.000 werknemers in een schadelijke geluidsomgeving werken (veiligheid.NL), zien we gelijktijdig het aantal mensen zeker niet alleen ouderen, met gehoorverlies groeien. Dit hoeft niet veroorzaakt te zijn door werk, maar kan ook door andere situaties in de privésfeer zijn opgelopen. Op dit moment al heeft **circa 1 miljoen werknemers (10% van de beroepsbevolking)** een mild gehoorverlies van 25 dB of meer. Zo'n 300.000 werkenden hebben een gehoorverlies van meer dan 35 dB (SIRM, 2019). Ons gehoor is een ingenieus zintuig dat ons in staat stelt te communiceren en informatie met ons brein te verwerken. Indien het gehoor minder goed functioneert, heeft dat direct impact op de luisterinspanning: het vertalen van informatie naar het brein en de communicatie, ook wel het auditief functioneren genoemd. Diverse onderzoeken wijzen uit, dat de impact van gehoorverlies op vitaliteit¹ vele malen hoger

1 Daarnaast zijn de recente berichten over de ontwikkeling van tinnitus alarmerend: circa 18% van de jongeren heeft een permanente piep in het oor na bijvoorbeeld blootstelling aan te harde muziek. Ondanks het gegeven dat tinnitus ook een groot effect heeft op het welbevinden, laten we deze specifieke aandoening in dit schrijven buiten beschouwing.

is dan veelal gedacht. Spraakverstaan wordt, naarmate het gehoorverlies toeneemt, steeds lastiger. Zeker in een rumoerige omgeving, waardoor van werkenden met veel communicatieve activiteit substantieel meer inspanning gevergd wordt. Enkele onderzoeken:

- Mensen met een geluidsbeperking hebben een driemaal grotere kans op verminderd functioneren, dan zij die dat niet ervaren (Kramer (2014)).
- Al in 2018 verrichte verzekeraar CZ onderzoek, waaruit bleek dat werkenden met een bepaalde mate van gehoorverlies zich vaker ziekmelden (77% tegen 55% zonder gehooraandoening). Zij meldden ook eerder vermoeidheid- of burn-out-klachten (26% tegen 7% zonder gehooraandoening (Whitepaper Gehoorproblemen op het werk, CZ 2018)).
- Een onderzoek onder docenten met gehoorverlies naar hun duurzame inzetbaarheid gaf eenzelfde tendens. Gehoorverlies geeft een hoger risico tot uitval voor het pensioen: het ziekteverzuim bleek bijna drie keer zo hoog als met een goed gehoor. En ook qua werkvermogen, dus of iemand fysiek en mentaal in staat is het werk goed uit te voeren, scoorden degenen met een slechter gehoor significant lager (Schriemer, et al 2025).

De meeste aanbevelingen uit deze onderzoeken richten zich op vroegsignalering. Dat vermoeidheid in een drukke werkomgeving voortkomt uit een verminderd gehoor, wordt veelal pas achteraf vastgesteld.

Daarmee ontstaat voor deze werknemers een dubbele uitdaging: werken in drukke omgevingen en een achteruitgang in het auditief functioneren, waardoor concentratie en communicatie steeds lastiger wordt. In een werkomgeving waar er niet veel gecommuniceerd hoeft te worden, hoeft mild gehoorverlies nog niet direct een functioneringsprobleem te zijn. Maar als er bijvoorbeeld lesgegeven wordt, vaak ook nog in een lokaal waar veel geroezemoes is, of waar je veel vergadert in groepen, ligt dat anders. Dan kost luisteren veel energie.

De economische kosten van onbehandeld gehoorverlies in relatie tot arbeidsparticipatie zijn in 2019 al eens becijferd door SIRM. Zij kwamen op een economische kostenpost van € 2,9 miljard door verhoogd ziekteverzuim en uitval (De maatschappelijke impact van leeftijd gerelateerde slechthorendheid, SIRM 2019). Andere kosten lagen meer op het zorg- en welzijnsdomein, waarbij u moet denken aan een verminderde maatschappelijke participatie, eenzaamheid en dementie (in totaliteit eveneens € 2,9 miljard).

Wat betekent een gehoorverlies van ... eigenlijk?

Bij mild gehoorverlies 25 dB-35 dB	Een gesprek één-op-één is nog te volgen, maar men heeft moeite met zachte spraak, fluisteren en spraak op afstand. Dit wordt complexer in een vergadersituatie, een omgeving met veel omgevingsgeluid of minder goede akoestiek
Bij matig gehoorverlies 35 dB-50 dB	Men kan iemand anders moeilijk verstaan, heeft 'mondbeeld' nodig. Zeker als er ook achtergrondgeluid is of als er meer mensen aan het woord zijn
Bij ernstig gehoorverlies > 50dB	Het is zeer moeilijk spraak te verstaan. Men moet luid en duidelijk spreken, ook als er geen achtergrondgeluid is. Deelnemen aan een conversatie met achtergrondgeluid en zeker in lawaaige omgeving is vrijwel niet te doen

Onze adviezen

1. **Meer doen aan preventie en vroegsignalering:** met een groeiend aantal mensen met gehoorverlies, ook in de beroepsbevolking, adviseert ook de WHO (Hearingreport 2021) meer te doen aan preventie en vooral ook vroegsignalering, door middel van gehoorscreenings vanaf het 50^{ste} levensjaar. Dat zou door bedrijfsartsen kunnen worden aangeboden via een PMO. Met een online screening kan al een eerste beeld worden gegeven. Zeker omdat het hier om nu al 10% van de beroepsbevolking gaat, doen wij ook een dringend beroep op het UWV in haar reïntegratiebeleid meer aandacht te hebben voor gehoorproblematieken en vroegsignalering. Juist hier zou, zeker wanneer werkenden met vermoeidheidsklachten dreigen uit te vallen, actiever op moeten worden gestuurd, ter voorkoming van uitval voor pensioen.

Verder zien wij een aantal meer specifieke vraagstukken die betrokken zouden moeten worden op het reïntegratie- en voorzieningenbeleid

2. ***Vitaliteit in plaats van doelmatigheid***: binnen de Zorgverzekeringswet (Zvw) worden tot op dit moment hoorhulpmiddelen vergoed als men minimaal 35 dB gehoorverlies heeft. Een vergoeding vindt plaats binnen de doelmatigheidseisen van de Zvw. Grosso modo komt dat neer op een doelmatige verbetering van de hoorfunctie door de verstrekking van een hooroplossing; voor specifieke functionele toepassingen is doorgaans minder plaats. Daarmee is vergoeding via de Zvw niet altijd een goede oplossing voor werkenden: zeker als iemand werkt in ingewikkelde luistersituaties en/of communicatieve beroepen merken we doorgaans dat een via Zvw vergoede hooroplossing niet altijd optimaal kan worden ingezet en soms ook echt te laat. In zekere zin hebben mensen met een mild gehoorverlies (>25 dB) al hinder in hun taakuitoefening. Met een gehoorverlies van bijvoorbeeld 28 dB kom je nergens voor in aanmerking, maar ben je bekaf als je na een dag lesgeven thuiskomt.
3. ***Betere voorlichting en beoordeling vanuit werkperspectief***: in een korte rondgang bij specifieke dienstverleners op werkplekaanpassingen voor mensen met gehoorverlies merken we dat sommige processen goed gaan, vooral als het gaat om personen met een heldere en directe problematiek in het functioneren en werkgever en werknemer de weg weten. Daar waar dat echter minder expliciet is en er onvoldoende bekendheid is met de impact van gehoorverlies en oplossingsrichtingen, wordt het gehoorverlies een sluipmoordenaar met uitval tot gevolg. Betere voorlichting, lijkt een eerste stap, toegespitst op werkgevers, werknemers en professionals als bedrijfsartsen en arbeidsdeskundigen. Als investeringen in hoorhulpmiddelen achterwege blijven, dreigt uitval. Het is de vraag of die inzet goed door enkel de zorgverzekeraar bepaald kan worden, of juist ook meer werkgerelateerde expertise betrokken zou moeten worden. Het behoud van vitaliteit in het werk zou in ieder geval meer bepalend moeten zijn dan de scope van het basispakket Zvw.
4. ***Functionele toepassing centraal om innovaties mogelijk te maken***: naast oplossingen zoals Speaksee, ontstaan er steeds meer technologische innovaties die het voor mensen met gehoorverlies mogelijk maken om hun werk goed te blijven uitvoeren. Het is zinvol om in regelingen de functionele waarde van oplossingen centraal te stellen (en niet enkel de productnaam) en daarbij de meest relevante innovaties te benoemen, zoals bijvoorbeeld: directe audiostreaming (naar hoortoestellen), real-time ondertiteling/spraakherkenning, (remote) microfoonsystemen, alarm- en signaleringssystemen.

Alhoewel uw consultatie voornamelijk gericht was op het juridisch mogelijk maken van Speaksee, hebben wij gemeend u meer inzicht te moeten bieden in de problematiek van mensen met (beginnend) gehoorverlies. Mede omdat het een steeds grotere groep werkenden betreft, is preventie en vroeg-signalering van groot belang. Uiteindelijk zijn we er allemaal bij gebaat als mensen met plezier vitaal tot hun pensioen kunnen blijven werken. Het levert de mensen zelf en ook de maatschappij veel op. Uiteraard zijn wij graag bereid tot een nadere toelichting.

Hartelijke groet,

Corrine Verwer
Directeur Stichting Hoormij

Carmen de Jonge
Voorzitter NVAB