

Beeld – vorming

werk
schrift

8



Beeld – vorming

werk
schrift

8



Voorwoord	4
Kus de kikker	8
Waarover spreken we? Stereotype, vooroordeel, categorisering, framing & discriminatie	10
Focus op talent Valkuilen & hefboomen van de talentbenadering	12
Vooroordelen over personen met een arbeidshandicap op de Vlaamse arbeidsmarkt	22
Framing & counterframing	28
“Mijn beperking is geen taboe.” Gesprek met Kristien Coudron	34
“We moeten mensen met een beperking zichtbaarder maken in de samenleving.” Gesprek met Johan Cremery	46
Ik heb talent Jongeren & jongvolwassenen over wat werken inclusief maakt	60
War for talent Sleutelen & laten sleutelen	66
Spreken over een beperking	74
“Onderschat nooit het belang van herkenbare verhalen.” Gesprek met Filip Standaert	78
Colofon	94

Voor- woord

Wanneer de arbeidsmarkt te kampen heeft met een tekort aan werkrachten, wordt er vaak geopperd om sterker in te zetten op mensen met een beperking. Vormt die oplossing een duurzame doorbraak naar een inclusieve arbeidsmarkt? Of is ze slechts een tijdelijk fenomeen, tot de krapte weer afneemt?

In *Onbeperkt* (2019), het werkschrift naar aanleiding van de 10e verjaardag van GTB, peilden we naar het geloof in de toekomst van de inclusieve arbeidsmarkt: hoe kijken mensen naar de tewerkstellingskansen van mensen met een beperking?

De conclusies waren geruststellend positief. De samenleving lijkt er grotendeels klaar voor en werkgevers zien de groep van werkzoekenden met een beperking als een mogelijke uitbreiding van de bestaande arbeidsmarkt. De realiteit leert ons echter ook dat alle partijen nog veel werk voor de boeg hebben. Volgens cijfers van Statistiek Vlaanderen lag de werkzaamheidsgraad bij personen met hinder wegens een handicap of een langdurig gezondheidsprobleem in 2018 op 45,8%. Bij personen zonder hinder was dat 80,1%. De werkzaamheidskloof neemt langzaam af, maar blijft zeer groot.

Ondanks hun vele talenten, bestaan er nog veel misverstanden en vooroordelen over mensen met een beperking. Blijkbaar is het niet zo eenvoudig om die talenten te zien bij diegenen die nog niet aan de slag zijn. De beeldvorming blijft eenzijdig en talenten blijven onzichtbaar, of minstens moeilijk detecteerbaar. Als we mensen met een handicap meer kansen willen geven op de arbeidsmarkt, zullen we die vooroordelen moeten wegwerken. Een van de succesfactoren in de beweging naar een inclusievere arbeidsmarkt is de mogelijkheid om elkaar in de ogen te kijken. Pas dan kan wederzijds begrip ontstaan.

Handicap & Arbeid, het overlegplatform waaraan heel wat verenigingen rond handicap en chronische ziekte deelnemen, organiseerde in het najaar van 2019 een rondetafel met een breed palet aan stakeholders. Ze verwelkomden (vertegenwoordigers van) werkgevers, werknemers, sectorfondsen, organisaties van personen met een handicap of chronische ziekte en dienstverleners zoals VDAB, GTB en GOB's. Die bijeenkomst leverde zoveel interessant materiaal op, dat we bij GTB beslisten om samen met Handicap & Arbeid dit werkschrift te maken. In deze publicatie hebben we de boeiende invalshoeken van enkele gastsprekers gebundeld, samen met conclusies uit interessant onderzoek en drie inspirerende interviews.

We hopen dat dit werkschrift inzicht zal geven in de manier waarop vooroordelen over mensen met een beperking een rol spelen op onze arbeidsmarkt. We hopen dat het u zal inspireren om als jobcoach, bemiddelaar, docent, werkgever of werkzoekende zelf actief bij te dragen tot een krachtgerichte beeldvorming. Zo kunnen we samen bouwen aan een arbeidsmarkt vol onbeperkt talent.

Luc Henau, algemeen directeur GTB

Jos Wouters, beleidsmedewerker Handicap & Arbeid



Kus de kikker

Bart COOPMAN
— Stafmedewerker vzw GTB

Stereotypen en vooroordelen beïnvloeden de werkzaamheid van mensen met een beperking nog steeds in grote mate. De verschillende bijdragen in dit werkschrift bevestigen dit.

Er is één vraag die telkens weer bij mij opkomt: wat gaan we eraan dóén? Diverse actoren op onze arbeidsmarkt – werkgevers en hun federaties, vakbonden, werkzoekenden, begeleidende diensten enz. – leveren dag na dag heel wat inspanningen. En die inspanningen leveren wel degelijk resultaat op, al gaat het veel te traag. De eenzijdige beeldvorming over mensen met een beperking blijkt een bijzonder hardnekkig iets.

Mag ik u een verhaaltje vertellen?

Op een warme dag speelt een prinses met haar gouden bal bij de koele bron in het kasteelbos. Als de bal plots in de diepe bron valt, is de prinses ontroostbaar. Een kikker hoort haar huilen en wil de bal voor haar uit de bron halen, op één voorwaarde: hij wil een kus van de prinses.

Het meisje gaat akkoord, waarop de kikker naar de bal duikt en die aan haar teruggeeft. Zonder nog om te kijken naar de kikker rent de koningsdochter met haar bal naar huis.

De kikker raapt al zijn moed bijeen en klopt de volgende dag aan bij het kasteel. De koning vindt dat de prinses haar belofte moet nakomen. Met veel tegenzin sluit ze haar ogen en geeft ze de kikker zijn verdiende kus.

Wanneer ze haar ogen opent, kan ze niet geloven wat ze ziet: de kikker is veranderd in een knappe prins. De prinses wordt op slag verliefd. De volgende dag arriveert een koets, getrokken door acht oogverblindend mooie paarden. Samen vertrekken ze naar het rijk van de prins. En jawel hoor, ze leefden nog lang en gelukkig.

Wie zijn de kikker en de prinses?

Om de beeldvorming over mensen met een beperking en hun werkmogelijkheden bij te sturen, zijn niet altijd grote campagnes nodig. Het helpt ook niet om elkaar met de vinger te wijzen.

Wat wél kan helpen, is het kussen van de kikker. Eventjes uit onze comfortzone stappen, elkaar in de ogen kijken en eerlijk in gesprek gaan. Daarvoor zijn drie zaken nodig: de durf om uit je

comfortzone te treden, de wil om vooroordelen even opzij te schuiven en de aanvaarding dat we allemaal vooroordelen hebben.

Het maakt niet uit wie de kikker of de prinses is: we zijn allemaal kikker en prinses tegelijk. Werkgevers hebben soms vooroordelen, maar werkzoekenden hebben die zeker ook.

En de koning?

In het verhaal zouden we hem makkelijk uit het oog kunnen verliezen, maar de vader van de prinses speelt een cruciale rol. Hij is het die de prinses een figuurlijk duwtje in de rug geeft.

Arbeidsbemiddelaars en jobcoaches zijn zeer goed gepositioneerd om die ‘vaderrol’ (M/V/X) ter harte te nemen. Zij creëren elke dag ontmoetingskansen tussen werkzoekenden en werkgevers. Zij spelen een belangrijke rol in het creëren van een eerlijke beeldvorming. Het gaat daarbij niet over wij versus zij, maar over jij en ik. *Samen kunnen we...*

Waarover spreken we?

Stereotype, vooroordeel, categorisering, framing & discriminatie

Vooroordelen, stereotypen, categorisering, framing en discriminatie: het zijn begrippen die nauw met elkaar verbonden zijn, en het verschil is niet altijd even duidelijk. Om goed te begrijpen waar we het precies over hebben, zetten we de verschillende termen even op een rijtje.

STEREOTYPE

Een stereotype is een beeld van een groep mensen dat niet overeenstemt met de werkelijkheid, omdat één eigenschap uitvergroot wordt. Stereotypen zijn vaak gebaseerd op het gedrag of het uiterlijk van enkele individuen, dat plots het beeld van de hele groep gaat bepalen.

VOOROORDEEL

Een vooroordeel is een mening of een idee over iemand, zonder te weten of dat eigenlijk wel zo is. Meestal is dit emotioneel gekleurd en bouwt het verder op een stereotype.

CATEGORISERING

Categorisering is het proces waarbij mensen op basis van kenmerken zoals leeftijd, origine, geslacht, beperking enz. worden beschouwd als deel van ofwel de 'in-groep' (de groep waartoe men zelf behoort) ofwel de 'uit-groep' (de groep waartoe men zelf niet behoort).

FRAMING

Een frame is een denkkader met bepaalde woorden en beelden. In een frame staan sommige delen van de werkelijkheid meer naar voren en verdwijnen andere delen naar de achtergrond. Het frame fungeert als een gekleurde bril waarmee de ontvanger de boodschap verwerkt.

DISCRIMINATIE

Discriminatie is een ongelijke beoordeling of behandeling op basis van leeftijd, beperking, geloofsovertuiging, origine enz. Het is het gedragsmatige gevolg van vooroordelen en stereotypen. Discriminatie kan direct of indirect gebeuren, formeel of interpersoonlijk, subtiel of openlijk.

Focus op talent

Valkuilen & hefboomen van de talentbenadering

Patrick VANDELANOTTE — Coördinator GRIP vzw
& Jos WOUTERS — Handicap & Arbeid

In 2016 lanceerde de minister van Werk het vernieuwde diversiteitsbeleid: *Focus op talent*. Dit nieuwe beleid vertrekt volop vanuit de talentbenadering.

Toen *Focus op talent* gelanceerd werd, koesterden wij de hoop dat het onderbouwd zou zijn door een sterke beleidsvisie. Helaas bleek er naast de welluidende slogan bijzonder weinig te vinden wat een link legde tussen ‘tewerkstelling’, ‘talent’ en ‘handicap’.

Dit bracht ons tot een uitdagende vraagstelling: als *Focus op talent* het motto is van het beleid inzake tewerkstelling van groepen met grote afstand tot de arbeidsmarkt, hoe kunnen we dit dan linken aan ‘handicap’ – en specifiek aan de beeldvorming rond mensen met een handicap op de arbeidsmarkt?

Waar staan we met de beeldvorming?

GRIP vzw werkt al jaren rond de beeldvorming over mensen met een handicap. In deze tekst vertalen we dat als ‘kijk op handicap’.

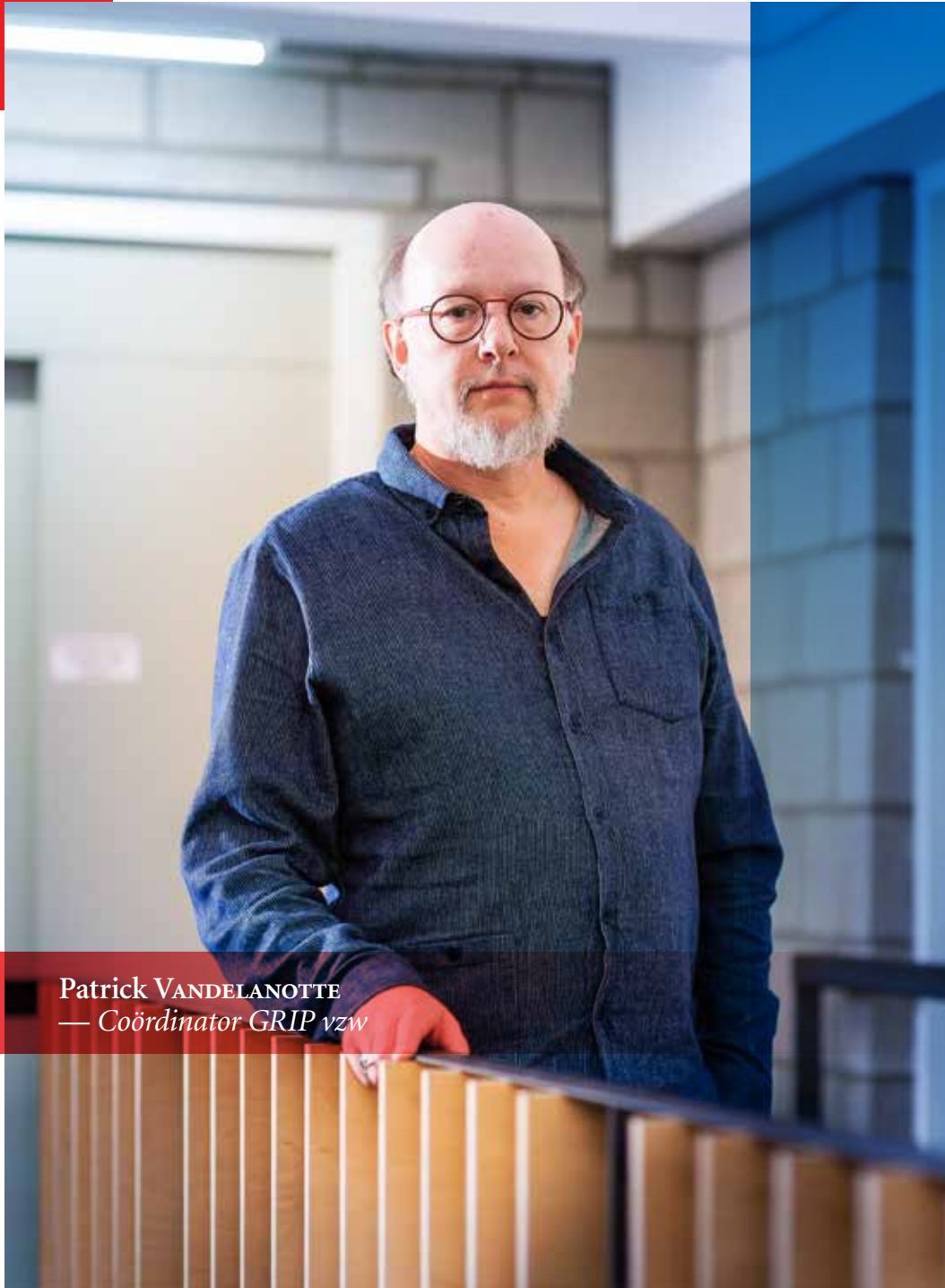
Vanuit de *handicapmodellen* kan men verschillende ‘brillen’ opzetten om naar handicap te kijken: men kan vertrekken van een religieus model, een medisch model, een sociaal model, een cultureel model, een mensenrechtenmodel enzovoort.

Het VN-verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap wil richtinggevend zijn en stuurt aan op een paradigmashift van een medisch naar een sociaal model en een mensenrechtenmodel. Op het vlak van werk vindt die paradigmashift

zijn weerspiegeling in artikel 27: “het recht van personen met een handicap op werk, op voet van gelijkheid met anderen; dit omvat het recht op de mogelijkheid in het levensonderhoud te voorzien door middel van vrij gekozen of aanvaard werk op een open arbeidsmarkt en in een open werkomgeving”. Wij vertalen dat als ‘echt werk’.

Is er in de praktijk een evolutie in de kijk op handicap?

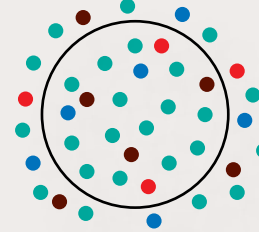
Vanuit GRIP vzw stellen we vast dat het medisch zorgmodel zeer dominant aanwezig blijft in onze maatschappij. En er is ook iets gevaarlijks aan de hand met de term ‘inclusie’: men gaat alles inclusie noemen, ook als het dat in feite niet is.



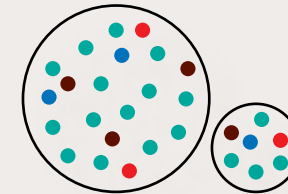
Patrick VANDELANOTTE
— Coördinator GRIP vzw

Een schema maakt dit duidelijk:

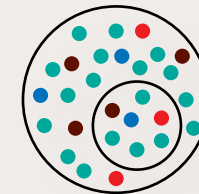
UITSLUITING



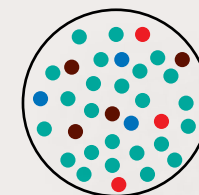
SEGREGATIE



INTEGRATIE



INCLUSIE



Daarnaast is het zeer boeiend om te zien wat de rol van *frames* en *counterframes* kan zijn, onder meer in de media (zie ook de bijdrage van Tina Goethals, p. 28). Een 'frame' is een bepaald denkkader of een bepaalde invalshoek die vaak gebruikt wordt. Een analyse van de beeldvorming rond personen met een handicap in de media bracht een aantal frames naar voren, maar ook een aantal counterframes. De beeldvorming kan op een positieve manier worden bijgestuurd door in te zetten op die counterframes.

Waar komt die 'talentbenadering' plots vandaan?

IN 'DE WERELD VAN HANDICAP'

Personen en organisaties die begaan zijn met mensen met een handicap streven naar een positieve beeldvorming. Handicap wordt niet langer als een tekort gezien; de focus wordt verlegd naar de mogelijkheden van mensen met een handicap. Ability in plaats van de dis-ability. Van 'iedereen heeft talenten' naar 'ook mensen met een handicap hebben talenten'. Ook de term diversability past in die context, zoals blijkt uit het interview met Johan Cremery (zie p. 46).



JOS WOUTERS
— *Handicap & Arbeid*

Deze positieve benadering is zowel in het algemeen als op individueel niveau van belang. Maar enige voorzichtigheid blijft geboden: het blijft een evenwichtsoefening, waarbij het gevaar van romantiseren en selectieve blindheid kan opduiken. Een handicap blijft immers ook een beperking.

IN 'HET DOMEIN WERK'

Ook binnen het domein werk is de talentbenadering opgedoken. De eerste stap was het competentiedenken. Bij de selectie van potentiële werknemers werd niet langer in de eerste plaats gekeken naar het diploma, maar naar de competenties van de kandidaten. Ook in de opleidingen kwam het verwerven van competenties voortaan op de eerste plaats.

Vervolgens verschoof de focus van de verwachte competenties naar de aanwezige talenten. Dit sluit aan bij de 'war for talent', waarbij werkgevers bij wijze van spreken 'vechten' om mensen met talenten binnen te halen, en – nog belangrijker – waarbij alle talenten die in de maatschappij aanwezig zijn, benut moeten worden om de economie vooruit te laten gaan.

Kortom ...

Het weze duidelijk dat er een mooi huwelijk kan ontstaan tussen het positieve talentenverhaal vanuit handicaphoek en het talentenverhaal vanuit de arbeidsmarkt. Deze talentbenadering, die ook binnen het beleid rond evenredige arbeidsdeelname en diversiteit erg belangrijk is, mag evenwel geen vaag begrip blijven. Er is nood aan concrete en coherente initiatieven.

Verskillende frames rond mensen met een handicap op de arbeidsmarkt

Als we de link willen leggen tussen beeldvorming en tewerkstelling, is het interessant te kijken naar de bestaande frames rond tewerkstelling van personen met een handicap.

Op dat vlak is het onderzoek van Sandra Bogaers, Koen Van Laer & Patrizia Zanoni over *Vooroordelen op de Vlaamse arbeidsmarkt* erg interessant (zie p. 22). Welke frames zien we? 'Minder productief', 'veel aanpassingen nodig', 'vaak ziek', 'moet niet werken' ... 'Heeft talenten' zou wellicht een doeltreffend counterframe kunnen zijn.

De frames hangen nauw samen met de bestaande benaderingen, waarvan er drie sterk op de voorgrond treden: de zorgbenadering, de economische benadering en de mensenrechtenbenadering.

De zorgbenadering: mensen met een handicap hoeven niet te werken. Ook vrijwilligerswerk blijft meestal hangen in een zorgbenadering, daar vrijwilligerswerk meestal een eindstation is en niet een voorbereiding op 'echt werk'.

De economische benadering: men probeert handicap echt een plaats te geven in het bedrijfsverhaal. Het idee van 'alle talent aan boord' in tijden van krapte op de arbeidsmarkt sluit hierbij aan.

De mensenrechtenbenadering: alle mensen, ook mensen met een handicap hebben recht op werk.



Vanuit GRIP vzw spreken we dan van ‘echt werk’. Redelijke aanpassingen, positieve acties zoals voorbehouden betrekkingen en quota passen in dat kader.

De *talentbenadering* van het huidige ‘Focus op talent’-beleid sluit vooral aan bij de economische benadering. De vraag blijft evenwel of de welluidende slogan voldoende wordt omgezet in concrete actie. Wij pleiten ervoor de economische benadering en de mensenrechtenbenadering te combineren.

Valkuilen van de talentbenadering

Het blijft moeilijk om de valkuil van stereotypering te vermijden. Mensen met een handicap worden nog te vaak herleid tot een homogene



groep met dezelfde behoeften en mogelijkheden. In werkelijkheid is de groep juist zeer divers, net zoals dat bij mensen ‘zonder’ beperking het geval is. En die diversiteit geldt ook voor wat hun talenten betreft. De talentbenadering houdt in dat men de persoon en zijn of haar talenten als een individu bekijkt, niet vanuit een groepsdenken.

Voorts moeten we opletten dat we geen muur optrekken tussen mensen die wel en mensen die (zogezegd) niet kunnen meedraaien op de arbeidsmarkt. Iedereen, ongeacht zijn of haar afstand tot de arbeidsmarkt, heeft recht op echt werk. We moeten ons hoeden voor ‘cherry picking’; mensen met een handicap die hooggeschoold zijn, of mensen met een handicap die willen werken in een knelpuntberoep, zijn meer gegeerd op de arbeidsmarkt. Dit vloekt met de mensenrechtenbenadering.

De talentbenadering dreigt ook af te glijden naar een caritatief model. Als we denken in termen van “Kijk eens wat die toch wel kan ...”, benadrukken we het uitzonderlijke van de prestatie en denken we niet vanuit inclusie. Niet de prestatie op zich is belangrijk, wel de inspanning. En die is voor iedereen anders.

Tot slot vinden wij dat de talentbenadering niet alleen van toepassing mag zijn tijdens de huidige ‘war for talent’. Inclusie op de arbeidsmarkt mag niet eindigen als de oorlog om talent gestreden is, maar moet er altijd zijn, ongeacht de economische toestand. Ook hier ligt een belangrijke valkuil.

Hefbomen van de talentbenadering

De talentbenadering heeft ook een grote meerwaarde en kan een belangrijke hefboom zijn voor een positieve beeldvorming. Mensen met een handicap hebben wel degelijk talenten, en het komt erop aan die talenten goed in te zetten.

Talenten kunnen ook het uitgangspunt vormen voor vraaggestuurd werken. Men vertrekt dan vanuit de ambities van de betrokkene en bouwt op basis daarvan aan een concrete jobinvulling. We denken hierbij aan het idee

van *job crafting*, zoals Bart Moens in zijn artikel uitwerkt (zie p. 68).

De talentbenadering kan ook zorgen voor een gemeenschappelijk kader, een gemeenschappelijke taal waarin de wereld van handicap en de wereld van werk elkaar vinden. De positieve beeldvorming kan verwant zijn aan bepaalde ‘waarden’ waar voortrekkers voor staan. Denk bijvoorbeeld aan bedrijven die bewust inzetten op diversiteit en duurzaamheid.



Suggesties voor een sterker talentbeleid

Vanuit onze kijk op handicap doen we graag een vijftal suggesties om het talentbeleid verder uit te werken.

1. Laat iedereen – ook bemiddelaars – de werkzoekenden benaderen met oog voor hun talenten, in plaats van te focussen op hun tekorten. Met andere woorden: laat iedereen vertrekken vanuit de talentbenadering, en helpen om die visie verder te ontwikkelen. Talenten zijn immers pas effectief in een bepaalde context.

2. Het VN-verdrag bevat een paradigmashift: ‘echt werk’ moet een mogelijkheid zijn voor iedereen. Laat er in de bemiddeling geen grens zijn tussen wie ‘wel’ en wie ‘niet’ kan werken. Er moet plaats zijn voor iedereen die betaald wil werken.

3. Het is absoluut nodig om een sterk verbond te sluiten met de bedrijfswereld om tot een gemeenschappelijk verhaal te komen rond diversiteit. Laten we werkgevers betrekken en hen bewust maken van de talenten van personen met een handicap.

4. Mensen met een handicap zijn afhankelijk van een ondersteunende context. Goede wil is niet voldoende. Dit betekent dat het mensenrechtenkader concreter moet worden gemaakt. Daarom moeten we redelijke aanpassingen, positieve maatregelen, quota en een antidiscriminatiebeleid verder ontwikkelen.

5. Ook de overheid heeft haar rol te spelen. Er is nood aan beleidsmaatregelen die verder gaan dan nu het geval is. Die maatregelen kunnen we formuleren door bovenstaande vier punten consequent door te denken.

• Omdat er een recht op werk is, moet dit worden gekoppeld aan het recht op ondersteuning. De overheid mag geen mensen uitsluiten van bepaalde maatregelen.

• De bestaande maatregelen mogen niet alleen mikken op mensen met een béétje afstand tot de arbeidsmarkt, maar moeten ook mikken op mensen met een echt gróte afstand tot de arbeidsmarkt. Nu vallen er mensen uit de boot.

• Er zijn drempels in de combinatie loon/uitkering. We denken hier aan de inactiviteitsvallen maar ook aan ‘de prijs van de liefde’ (het recht op tegemoetkoming van personen met een handicap is deels afhankelijk van het inkomen uit arbeid van hun partner).

Voor- oordelen

over personen met een arbeidshandicap op de Vlaamse arbeidsmarkt

Sandra BOGAERS
Koen VAN LAER
Patrizia ZANONI

Drie onderzoekers van de Universiteit Hasselt (Sandra Bogaers, Koen Van Laer en Patrizia Zanoni) deden onderzoek naar vooroordelen ten aanzien van personen met een arbeidshandicap op de Vlaamse arbeidsmarkt. Wat volgt is een samenvatting van dat onderzoek¹.

Vooroordelen & emotionele reacties

De literatuur wijst traditioneel op het bestaan van twee grote vormen van vooroordelen ten opzichte van personen met een handicap: enerzijds vooroordelen aangaande hun competenties en prestaties, anderzijds vooroordelen aangaande hun attitude of persoonlijkheid. Daarnaast is ook een derde vorm vooroordelen het vermelden waard, met name de vooroordelen omtrent aanpassingen. We gaan straks nader in op die drie types.

Uit onderzoek blijkt verder dat personen met een arbeidshandicap ook geconfronteerd kunnen worden met emotionele reacties die heel specifiek zijn voor deze groep.

Een eerste emotionele reactie is *medelijden*, wat kan leiden tot neerbuigend gedrag: men gaat de persoon met wie men medelijden heeft tegen zijn of haar wil proberen te helpen. De persoon in kwestie wordt als het ware paternalistisch behandeld. Medelijden kan zorgen voor ongemak bij de persoon

zonder beperking, waardoor men de persoon met de arbeidshandicap zal proberen te vermijden.

Een tweede emotionele reactie is *angst*. Dit hangt samen met het vooroordeel dat personen met een arbeidshandicap wellicht gevaarlijk zijn of onverwacht gedrag kunnen vertonen. De angst kan ook voortkomen uit het feit dat het contact met de persoon met een arbeidshandicap ons confronteert met onze eigen kwetsbaarheid.

Een derde emotionele reactie is *rancune*. Dit hangt samen met het vooroordeel dat personen met een arbeidshandicap minder zouden presteren en daarom speciale gunsten kunnen krijgen, waardoor ze in een 'bevoordeelde' positie komen ten opzichte van de collega's. Het maakt dat collega's vaak negatief zullen reageren op redelijke aanpassingen, ook al zijn die slechts bedoeld om ervoor te zorgen dat personen met een handicap op gelijke voet kunnen deelnemen aan de arbeidsmarkt.

1. Het volledige onderzoek – waarin ook vooroordelen ten aanzien van personen met een migratieachtergrond onderzocht werden – leest u op: <https://documentserver.uhasselt.be//handle/1942/27513>

Types vooroordelen

Wat zijn nu de vooroordelen die voor een deel aan die emotionele reacties ten grondslag liggen? Zoals eerder aangehaald, onderscheiden we drie types: (1) vooroordelen over de competenties en prestaties van mensen met een arbeidshandicap, (2) vooroordelen over hun attitude of persoonlijkheid, en (3) vooroordelen over aanpassingen.

1. VOOROORDELEN OVER COMPETENTIES EN PRESTATIES

Bij dit type vooroordelen gaat men ervan uit dat personen met een arbeidshandicap minder prestaties leveren, minder kennis en verstandelijk vermogen hebben en minder verantwoordelijkheid kunnen dragen.

Minder prestaties leveren

Men veronderstelt dat personen met een arbeidshandicap nooit dezelfde productiviteit kunnen behalen als personen zonder arbeidshandicap, en dit ondanks de realiteit dat niet elke arbeidshandicap noodzakelijk een rendementsverlies betekent op de werkvloer. Daarnaast zou de groep personen met een arbeidshandicap een job of taak minder lang kunnen volhouden.

Minder kennis en verstandelijk vermogen

Een ander vooroordeel is dat personen met een arbeidshandicap minder kennis en verstandelijk vermogen bezitten. Dit uit zich in twee vormen: het vooroordeel dat alle personen met een arbeidshandicap ook een verstandelijke beperking hebben, en het vooroordeel dat ze wellicht laagopgeleid zijn en bijvoorbeeld buitengewoon of beroepsonderwijs gevolgd hebben.

Minder verantwoordelijkheid aankunnen

Men veronderstelt dat personen met een arbeidshandicap minder verantwoordelijkheid kunnen dragen, en mogelijk zal men hen tegen zichzelf willen beschermen. Op basis van vooroordelen denkt men, beter dan de betrokken personen zelf, te weten welke verantwoordelijkheid ze precies aankunnen. Dit kan er uiteindelijk toe leiden dat personen met een arbeidshandicap niet dezelfde doorgroe- en opleidingskansen krijgen als werknemers zonder arbeidshandicap.

2. VOOROORDELEN OVER ATTITUDE OF PERSOONLIJKHEID

Een tweede type vooroordelen waarmee personen met een arbeidshandicap geconfronteerd worden, zijn vooroordelen over hun attitude of persoonlijkheid:

ze hebben 'een moeilijk karakter' of ze zijn 'profiteurs'.

'Mensen met een arbeidshandicap hebben een moeilijk karakter'

Sommige personen met een arbeidshandicap communiceren op een manier die voor anderen nogal ongewoon is. Dit kan bij anderen de valse indruk wekken dat ze moeilijk zijn in de omgang.

'Mensen met een arbeidshandicap zijn profiteurs'

Soms denkt men dat personen met een arbeidshandicap medelijden of aandacht zoeken en misbruik proberen te maken van hun handicap.

3. VOOROORDELEN OVER AANPASSINGEN

Personen met een arbeidshandicap kunnen ook geconfronteerd worden met vooroordelen over de aanpassingen die nodig zouden zijn om hen tewerk te stellen: redelijke aanpassingen zouden altijd een grote impact hebben (praktisch en/of financieel) en daarom te moeilijk of zelfs onmogelijk zijn.

Voorts denkt men vaak dat personen met een arbeidshandicap nauwelijks kunnen functioneren zonder begeleider of coach. Ook die aanpassing associeert men met grote kosten voor de organisatie, waardoor deze werknemer financieel minder interessant zou zijn.

Zichtbaarheid en vorm van de handicap

Personen met een fysieke, sensorische of psychische arbeids-handicap kunnen met alle bovenstaande vooroordelen te maken krijgen. Uit ons onderzoek blijkt echter dat de zichtbaarheid en de vorm van de beperking hierin een belangrijke rol spelen. Die twee kenmerken kunnen elkaar deels overlappen.

De *zichtbaarheid of onzichtbaarheid van de beperking* is van invloed op de mate waarin vooroordelen over competenties, attitude en aanpassingen zullen voorkomen. De mate waarin de handicap zichtbaar is heeft een effect op de mate waarin individuen gecategoriseerd worden. Dit impliceert dat personen met een onzichtbare arbeidshandicap soms aan bepaalde vooroordelen ontsnappen. Het betekent echter niet dat die laatsten zomaar met minder vooroordelen geconfronteerd worden. Zo kunnen ze vaak op minder begrip van collega's rekenen, wat ervoor kan zorgen dat ze zeer vatbaar zijn voor vooroordelen over hun attitude, en bijvoorbeeld sneller als 'profiteur' kunnen worden gezien. Als de arbeidshandicap onzichtbaar is, wordt de ernst ervan vaak niet volledig erkend door derden.

De *vorm van de beperking* is eveneens van invloed op de mate waarin men met vooroordelen geconfronteerd wordt. Zo blijkt dat mensen met een psychische handicap sterker geconfronteerd worden met vooroordelen over hun attitude. Zij zouden moeilijkere karakters hebben, weinig verantwoordelijkheid aankunnen en tegen zichzelf beschermd moeten worden. Personen met een fysieke handicap worden dan weer sneller geconfronteerd met vooroordelen over hun competenties. Zij zouden niet continu goed kunnen presteren. Personen met een sensorische handicap worden vooral geconfronteerd met het vooroordeel dat zij geen verantwoordelijkheid zouden aankunnen. Daarnaast zouden aanpassingen voor hen per definitie moeilijk en duur zijn.

Gevolgen van vooroordelen op de arbeidsmarkt: formele en interpersoonlijke discriminatie

Op de arbeidsmarkt hebben vooroordelen voor mensen met een handicap heel wat negatieve gevolgen.

Ten eerste kunnen ze leiden tot *formele discriminatie* in het wervingsproces. Vooroordelen over hun competenties en attitude zorgen ervoor dat personen met een arbeidshandicap vaker terechtkomen in jobs waarvoor ze eigenlijk overgekwalificeerd zijn.

Ten tweede kunnen vooroordelen een negatieve impact hebben op de relatie met de collega's en kunnen ze leiden tot *interpersoonlijke discriminatie* op de werkvloer.

Zolang de huidige vooroordelen ten aanzien van personen met een arbeidshandicap blijven bestaan, zullen ze de instroom, doorstroom, inclusie en behoud van deze mensen op basis van hun werkelijke talenten blijven hinderen.

Framing & counter-framing

Tina GOETHALS

— *Postdoctoraal onderzoeker bij de vakgroep Wijsbegeerte en Moraalwetenschap aan de Universiteit Gent*



Veel mensen in Vlaanderen vertrouwen uitsluitend op de media om informatie te krijgen over personen met een beperking. Hoe we kijken naar en denken over wordt mede beïnvloed door de beelden die de media tonen. De media weerspiegelen wat er leeft in de samenleving, maar ze kunnen ook een bijdrage leveren om gelijke rechten voor mensen met een handicap te realiseren.

Twaalf frames

In het kader van mijn proefschrift aan de UGent deed ik onderzoek naar de bestaande beelden over personen met een beperking in de Vlaamse media. Handicap is een complex gegeven. Er wordt op veel verschillende manieren over gedacht en gesproken. Ik kwam tot de conclusie dat een handicap of beperking grotendeels op twaalf verschillende manieren of vanuit twaalf verschillende invalshoeken in beeld gebracht wordt. In negen daarvan vinden mensen het hebben van een beperking een probleem. In drie invalshoeken is het hebben van een beperking geen probleem. Die twaalf invalshoeken kunnen we ook omschrijven als twaalf ‘frames’ of kaders waarmee we naar beperkingen kijken.

EEN BEPERKING IS EEN PROBLEEM

1. Mensen met een beperking lijden en er is angst voor aftakeling

Handicap of beperking komt vaak aan bod als het gaat over ziek zijn, pijn, fysiek en mentaal aftakelen. In dit frame staat handicap synoniem voor achteruitgang en het ondergaan van een lijdensweg. Dramatische woorden en beelden domineren dit frame.

2. Mensen met een beperking bezorgen hun persoonlijk netwerk een zware zorglast

Binnen dit frame bezorgen mensen met een beperking hun ouders, broers en zussen grote zorgen. De omgeving moet zich 'opofferen'. Een opname in een gespecialiseerde instelling wordt vaak als dé oplossing gezien voor zowel de persoon als de omgeving.

3. Geloof in de medische wetenschap

Personen met een beperking worden patiënten: ze worden onderzocht, behandeld en genezen. Een beperking wordt binnen dit frame gezien als een afwijking die door de medische wetenschap moet worden rechtgezet, behandeld of voorkomen.

4. Mensen met een beperking zijn doorzetters en helden

De heldenstatus komt naar voren in de manier waarop o.a. sporters met een beperking in beeld gebracht worden. Prestaties worden als heldendaden omschreven. 'Ondanks' hun beperking vinden ze de kracht om hun grenzen te verleggen en hun handicap te 'overwinnen'.

5. Mensen met een beperking als weerloze slachtoffers

Personen met een beperking worden binnen dit frame gezien als zwakke, kwetsbare wezens, die bescherming verdienen. Ze worden vaak afgeschermd of overbeschermd. Tegelijk moeten ze worden opgevoed om sterker in hun schoenen te staan.

6. Het monster op de loer

Personen zonder een beperking zijn gelukkig, personen met een beperking zijn ongelukkig. Iedereen kan op zeker ogenblik een handicap krijgen, alsof 'het zwaard van Damocles' boven je hoofd hangt. Dit betekent meteen dat je leven zowat voorbij is en dat je alle dromen mag opbergen.

7. Mensen met een beperking moeten ondersteund worden door liefdadigheid

Het thema liefdadigheid is nooit ver weg. We zamelen met z'n allen geld in om hen die het minder goed hebben een beter leven te geven.

8. Als persoon met een beperking kan je maar beter genieten van de kleine dingen in het leven; meer is niet haalbaar

Omdat er weinig haalbaar is, moeten personen met een beperking in de eerste plaats genieten van de kleine dingen in het leven. De verantwoordelijkheid van de samenleving wordt in deze invalshoek buiten beschouwing gelaten. Mensen zijn zelf verantwoordelijk voor een gelukkig leven.

9. Mensen met een beperking leven met een scheiding tussen lichaam en geest

Mensen met een beperking leven in hun eigen wereld en kunnen een andere persoonlijkheid hebben of krijgen. Zij worden van hun geestelijke capaciteiten beroofd. Over personen met een zware beperking wordt gesproken als objecten of 'planten'. Bij verworven handicaps staat het verschil tussen 'vroeger' en 'nu' centraal. Mensen met een beperking zijn mensen met een gebroken leven; hun lichaam en geest zijn twee aparte entiteiten.

EEN BEPERKING IS GEEN PROBLEEM

1. Mensenrechten

Binnen dit frame worden personen met een beperking gezien als mensen die gelijke rechten verdienen om deel te nemen aan de maatschappij. Men probeert een achterstand op het vlak van inclusie en participatie te voorkomen of weg te werken. Er wordt verwezen naar het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap.

2. Een handicap biedt kansen

Mensen met een beperking bieden een meerwaarde. De samenleving ziet de mogelijkheden en expertise van personen met een beperking vaak niet, maar kan nochtans veel leren van hun expertise en kennis.

3. Inter-afhankelijkheid

De relatie tussen personen met en zonder beperking wordt voorgesteld vanuit een idee van wederkerigheid en vriendschap. Er is wederzijds begrip en voordeel. Mensen met een beperking kunnen alternatieve rollen opnemen: vriend, arbeidskracht, toeverlaat ...

Hoe kunnen we frames op een positieve manier gebruiken?

De twaalf frames die hier geschetst worden, geven inzicht in de manier waarop wij ons veelal tot personen met een beperking verhouden. Het gebruik van frames is op zich heel gewoon. We proberen orde te scheppen in de veelheid van signalen die de buitenwereld ons stuurt. Maar bij het verwerken van die signalen kunnen we mensen te eenzijdig bekijken. We moeten ons ervan bewust zijn dat elk frame maar een onderdeel is van een complexe waarheid.

In een krachtgerichte benadering is het belangrijk dat we frames inzetten die de beeldvorming op een eerlijke manier beïnvloeden. 'Counterframes' zorgen voor andere manieren van kijken en gaan in tegen de overheersende negatieve frames en beeldvorming.

Door ons bewust te zijn van de frames die we gebruiken, kunnen we bijdragen aan een positieve beeldvorming. Als we frames gebruiken waarbij het hebben van een beperking louter wordt voorgesteld als een probleem, een last of een risico, dan kunnen we de potentiële werkgever moeilijk duidelijk maken wat de mogelijkheden en talenten van de persoon in kwestie zijn. Werkzoekenden met een beperking en allen die hen daarbij willen helpen, moeten dan ook in de eerste plaats inzetten op die 'counterframes'. Door een genuanceerd en eerlijk verhaal te brengen en frames te gebruiken die beter aansluiten bij de werkelijkheid, kan ieder van ons een invloed hebben op de beeldvorming.

“Mijn beperking is geen taboe.”

Gesprek met
Kristien Coudron



Kristien Coudron (33) heeft dwerggroei maar noemt zichzelf het liefst een 'kleine mens'. Als leerkracht natuurwetenschappen en biologie staat ze al elf jaar voor de klas.

Dag Kristien, u bent lerares natuurwetenschappen en biologie in de derde graad van een secundaire school. Is leerkracht altijd uw droomberoep geweest?

In feite wel. Die droom begon al toen ik in het derde middelbaar zat. Nadat ik een mondelinge boekbespreking had gegeven, zei de leraar Frans dat ik best een goede leerkracht zou kunnen worden. Ik was gevleid en het idee sprak me erg aan. Later mocht ik bij onze leerkracht biologie zelf een les geven over mijn beperking, omdat dat paste in de lessenreeks rond genetica. Toen kreeg ik de smaak pas echt goed te pakken.

Uiteindelijk heb ik veel geluk gehad, want na mijn hogere studies kon ik in diezelfde school meteen als leerkracht aan de slag. Vandaag sta ik daar nog steeds voor de klas.

Ik heb destijds gekozen voor een universitaire opleiding waarmee ik nog andere opties open hield, want uiteraard waren er op dat moment nog een aantal vraagtekens of het wel zou lukken om in het onderwijs te gaan. Met mijn wetenschapsdiploma kon ik eventueel ook nog elders terecht.



Was dat een bezorgdheid van u, dat het als gevolg van uw beperking misschien niet zou lukken in het onderwijs?

Niet alleen van mij, maar ook van een aantal mensen rondom mij, onder wie mijn ouders. Ik denk dat zij misschien nog bezorgder waren dan ik. Zelf was ik behoorlijk vastberaden om als leerkracht te slagen.

Bepaalde mensen vreesden dus dat u omwille van uw beperking minder kansen zou hebben op de arbeidsmarkt?

Ze wensten het me wel allemaal toe hoor, maar ze vonden dat ik er beter aan deed ook andere opties open te houden. En misschien hadden ze wel gelijk hé. Misschien zou ik van de pubers wel te veel reacties krijgen waardoor ik het niet meer fijn zou vinden om les te geven.

Hoe zit het vandaag met die reacties van de pubers?

Aan het begin van het schooljaar leg ik een en ander uit, zeker aan nieuwe leerlingen die mij nog niet kennen. Ik doe dat vaak met vrij veel humor. Op die manier is het ijs al snel gebroken en begrijpen de leerlingen dat mijn beperking geen taboe is; ze mogen er best dingen over vragen. Daarna merk ik al snel dat mijn leerlingen er eigenlijk niet zoveel meer op letten. Ik krijg meer blikken van leerlingen die mij niet kennen, bijvoorbeeld op het schoolplein, dan van diegenen

die les van me krijgen. Ooit heb ik in een derde jaar al na enkele weken het compliment gekregen: “Mevrouw, wij zien dat eigenlijk niet meer, dat u klein bent.”

Nu, vaak hebben die leerlingen mij de voorgaande jaren al een aantal keren gezien en hebben ze al verhalen over mij gehoord. Ze weten dat ik de kwaadste niet ben (*lacht*). Maar uiteraard stel ik me aan het begin van het jaar aan hen voor, en geef ik de nodige uitleg bij mijn kleine voorkomen. Ook bepaalde leerstofonderdelen link ik aan dwerggroei, bijvoorbeeld erfelijkheidsleer.

Aan het begin van het schooljaar leg ik een en ander uit, zeker aan nieuwe leerlingen die mij nog niet kennen.

Stellen uw leerlingen daar veel vragen over?

Ja, toch wel. Of ik met de auto kan rijden, waar ik mijn kleren koop ... dat soort dingen. Ik leg dan bijvoorbeeld uit dat ik met een aangepaste auto rijd. Of ik maak het grappig dat ik met een Mini rijd.

Hebt u de indruk dat leerlingen anders met u omgaan omwille van uw beperking?

Neen, al zijn er altijd wel leerlingen met een grotere mond die

al eens een ‘steekje’ kunnen geven over mijn lengte, maar dat is echt zeer beperkt en nooit uitgesproken beledigend hoor. Als dat uitzonderlijk toch gebeurt, spreek ik hen daar natuurlijk op aan.

Nemen andere leerlingen het dan voor u op?

Oh ja, absoluut. Ook als een leerling iets vraagt waarvan andere leerlingen vinden dat zo een vraag ongehoord is. De grenzen liggen niet bij iedereen gelijk. Maar ik denk dat zoiets ook bij andere leerkrachten gebeurt, al zal het dan over andere aspecten gaan.

En hoe zijn de reacties van uw collega's?

Ook goed, toch zeker nu. Ik vermoed dat het in het begin misschien een beetje anders was, maar in die tijd was ik zelf zodanig druk bezig met mijn eigen planning en lesvoorbereidingen dat ik het niet echt heb opgemerkt. Vandaag merk ik echter dat ze er ook helemaal niet meer bij stilstaan of er helemaal geen problemen mee hebben. Ze ‘zien’ het als het ware niet meer. Wat ik dan ook weer absurd vind want als ik iemand als mij zie, dan ‘schrik’ ik daar nog steeds van. Maar goed, zij zien mij dagelijks, dus ze zijn er aan gewend geraakt.

En als er een nieuwe collega in het team komt?

Dan kijkt die wel eens naar mij,

wat ik goed begrijp. Maar dat gaat echt heel snel over.

Er bestaan hulpmiddelen voor de werkgevers om de arbeidsomgeving aan te passen, maar ik denk dat veel werkgevers daarvan nog steeds onvoldoende op de hoogte zijn.

U hebt nooit echt moeten solliciteren; u bent bijna direct kunnen doorstromen in de school waar u les hebt gevolgd en stage hebt gelopen. Kent u de ervaringen van andere mensen met een beperking die wel hebben moeten solliciteren?

Ik vrees dat ik niet zoveel contact heb met mensen met een beperking, ook niet met andere kleine mensen. Ik voel niet echt die behoefte. Wellicht is dat een gevolg van de manier waarop ik ben opgevoed: zoveel mogelijk ‘gewoon’ doen.



U zegt: ‘Ik heb geluk gehad’. Denkt u dat de arbeidsmarkt, globaal gezien, klaar is voor mensen met een beperking?

Ik heb inderdaad geluk gehad. Ik kan me voorstellen dat ik op een andere school veel meer had moeten vechten. Als ze daar de keuze hebben tussen een ‘normaal’ iemand en iemand als ik, kan ik me voorstellen dat de directie sneller zou kiezen voor iemand die niet klein is. Daar zijn verschillende redenen voor. Ten eerste, onwetendheid. Ten tweede, onzekerheid: hoe gaan leerlingen en collega's ermee omgaan? En ten derde: een gebrek aan kennis over de beschikbare hulpmiddelen.

Dat laatste vind ik zeer belangrijk. Er bestaan hulpmiddelen voor de werkgevers om de arbeidsomgeving aan te passen, maar ik denk dat veel werkgevers daarvan nog steeds onvoldoende op de hoogte zijn. Ik ben destijds zelf naar onze financiële directeur gestapt, om haar te zeggen dat ik vermoedde dat er financiële ondersteuning bestond. De eerste jaren stond ik op een stoel om les te geven, omdat de omgeving nog niet was aangepast aan mijn handicap. Ik kon bijvoorbeeld niet bij de bovenste helft van het bord. Ik ben blij dat dat soort problemen vandaag achterwege zijn. Nu heb ik een aangepast digitaal bord.

Ik kan me ook inbeelden dat de werkgever zonder financiële ondersteuning niet direct in aanpassingen wil investeren. Hij heeft immers

geen enkele garantie dat de werknemer lang gaat blijven. Financiële steun kan die drempel grotendeels wegnemen. Toch vrees ik dat je nog steeds niet vaak een interimleerkracht in een rolstoel zal zien. En dat is spijtig, want het zou mooi zijn mocht een lerarenkorps de diversiteit van de samenleving wat beter weerspiegelen.

Zou het een positieve impact hebben op de leerlingen om van een dergelijk lerarenkorps les te krijgen?

Daar ben ik vrij zeker van.

De eerste jaren stond ik op een stoel om les te geven omdat de omgeving nog niet was aangepast aan mijn handicap.

Merkt u dat u zelf door uw voorbeeldfunctie een positieve impact heeft?

Ik vind het moeilijk om dat van mezelf te zeggen, maar ik heb ergens wel dat gevoel. De leerlingen staan er eens bij stil dat er ook mensen zijn die ‘anders’ zijn. Dat geldt trouwens ook voor collega's. Het maakt hun blik wat ruimer, denk ik. Soms moeten ze mij helpen omdat ik ergens niet bij kan. Als ze dan iemand zien die in een winkel ergens niet bij kan, zullen ze misschien sneller geneigd zijn om ook dan spontaan te helpen.

Het maakt hen ruimdenkender, toleranter en behulpzamer?

Ik hoop dat ik daar inderdaad mijn steentje toe bijdraag. Ik denk dat dat bij een aantal leerlingen zeker het geval is. Ik vermoed dat hun blik sowieso op de een of andere manier verandert door van mij les te krijgen.

U komt heel veel in contact met jonge mensen. Wat is uw indruk van deze nieuwe generatie: hebben ze veel vooroordelen ten opzichte van mensen die anders zijn?

Ik denk dat er nog steeds twee grote groepen zijn. Enerzijds heb je een groep die vrij of zelfs zeer open-minded is, anderzijds heb je een groep die zeer nauwdenkend is en zeer hard kan zijn voor anderen. Dat laatste is natuurlijk jammer, maar we hopen daar door goed onderwijs wat verandering in te brengen.

Is die laatste groep ook harder ten opzichte van u?

Het is dubbel. Er is een verschil tussen de dingen die ze *over* iemand zeggen en de dingen die ze *tegen* iemand zeggen als ze er echt mee in contact komen. Ik hoop dat ik iets kan betekenen om de blik te verruimen. Dit gezegd zijnde, is dat niet mijn eerste prioriteit; mijn eerste prioriteit is goed lesgeven.

Laat het ons nog even hebben over de aanpassingen op de werkvloer en de mogelijke

ondersteuningsmaatregelen. U vermoedt dat werkgevers daarvan nog te weinig op de hoogte zijn. Welke aanpassingen zijn er in uw geval moeten gebeuren?

Een van de belangrijkste zaken is dat ik een aangepast digitaal bord heb gekregen, dat elektrisch in hoogte verstelbaar is. Ik heb ook een tablet ter beschikking gekregen, zodat ik minder vaak naar het ICT-lokaal moet lopen, want verplaatsingen zijn voor mij nog steeds een stuk lastiger dan voor mensen die niet klein zijn. Op die manier wordt mijn fysieke rust wat meer gegarandeerd. Ook voor die tablet werd het ondersteuningsbudget aangesproken.

Verder is er een extra werkvlak gekomen dat een beetje lager is, en ik voel ook dat andere eventuele noden bespreekbaar zijn, mocht dat in de toekomst nodig zijn.

Al bij al waren de belangrijkste aanpassingen voor mij nog vrij eenvoudig. Ik kan me voorstellen dat er handicaps bestaan waarvoor ingrijpendere zaken nodig kunnen zijn.

Vindt u dat het onderwijsveld (het Vlaams Ministerie van Onderwijs, de onderwijskoepels enz.) voldoende rekening houdt met werknemers met een beperking?

In onze school wel, en ik denk dat veel beslissingen in dat verband nog steeds op schoolniveau genomen worden.



Ik heb de indruk dat er best veel ruimdenkende directies zijn.

Komt het onderwerp 'leerkrachten met een beperking' soms in het tijdschrift Klasse aan bod? Of ziet u daarin soms portretten of een foto van een leerkracht met een beperking?

Je overvalt mij met die vraag ... Ik weet niet in welke mate mensen met een beperking zichtbaar zijn in de communicatie van het onderwijsveld. Misschien moet ik er wat vaker op letten; het is me nog niet opgevallen.

Stel dat u van job zou moeten veranderen, zijn er dan andere jobs die u graag zou doen?

Ik denk dat ik dan in een labo aan de slag zou willen gaan.

Zijn er ook jobs die u graag zou doen, maar die als gevolg van uw beperking misschien niet in aanmerking komen?

Ach, in die labo's zouden er ongetwijfeld ook aanpassingen moeten gebeuren. Dat heb ik al gemerkt tijdens mijn opleiding. Er was bijvoorbeeld een thesisonderzoek met apen, maar die dieren waren voor

mij simpelweg te groot om ze in hun hulpstuk te krijgen. Ook waren de werkvlakken voor mij te hoog.

Er zouden dus enkele aanpassingen én enkele afspraken gemaakt moeten worden. Ze zouden er moeten voor zorgen dat de producten die ik nodig heb laag genoeg staan, zodat ze voor mij binnen handbereik zijn. Tegelijk moeten ze ook op een goede hoogte staan voor de anderen, want ook de anderen moeten op een ergonomische manier kunnen blijven werken.

Zijn er ook jobs die voor u helemaal niet in aanmerking zouden komen?

LO-leerkracht lijkt me niet bepaald de beste keuze ... Ik heb daar nog niet zo sterk over nagedacht, omdat ik eigenlijk altijd heb geweten dat ik naar het onderwijs wou.

Wat doet u in uw vrije tijd?

Ik hou van zwemmen, ik ben graag creatief bezig en ik ga graag op reis.

Als u naar het zwembad gaat, gaat dat vlot?

Uiteraard zijn er wel eens mensen die naar me kijken, maar dat zal altijd zo zijn. Ik kan daar inkomen.



Praktisch gezien is alles best oké in het zwembad waar ik ga.

Soms is het voor mij wel moeilijk om te betalen aan een loket – al is dat niet het geval in het zwembad – waar de betaalterminal nogal hoog staat. Dan moet ik aan iemand anders vragen om mijn bankkaart in de terminal te steken. Gelukkig kan ik meestal zelf nog net de code intikken. Bovendien zijn loketten vaak nogal hoog, wat het voor mij niet bepaald aangenaam maakt. Een dergelijk probleem ervaar ik ook als ik in het station een treinticket wil kopen aan een ticketautomaat. Gelukkig kan je dat tegenwoordig online doen. De toegankelijkheid laat voor kleine mensen soms te wensen over.

Begrijpt u dat de samenleving daar zo weinig oog voor heeft?

Ik kan begrijpen dat ze daar in eerste instantie niet direct aan denken. Tegelijk zou er toch min-

stens één iemand moeten zijn die hen erop wijst dat dingen voor een ruimer publiek toegankelijk moeten zijn. Zeker overheidsinstellingen zouden best ruimer mogen mikken. Toch zie ik een positieve evolutie: er worden al veel meer inspanningen geleverd dan tien jaar geleden.

U reist graag. Gaat dat altijd even vlot?

Toen ik vroeger aan groepsreizen deelnam, ging ik van tevoren even langs bij de organisatie om enkele dingen te bespreken. Ik wilde mezelf en de andere deelnemers natuurlijk zoveel mogelijk het normale schema laten beleven.

Op de eerste reis was ik bang dat ik de zwakke schakel in de groep zou zijn, maar dat bleek niet het geval. Andere groepsleden gaven me complimentjes. Ik hoop dat hun blik door die ervaring weer een beetje veranderd is, dat ze nu vlotter kunnen omgaan met mensen zoals mij of mensen met een andere beperking.

Ervaart u tijdens het reizen dat mensen in andere culturen soms anders op kleine mensen reageren?

Er zijn delen van Afrika waar het bijgeloof heerst dat hiv-patiënten seksuele betrekkingen moeten hebben met iemand met dwerggroei, om van hun ziekte verlost te raken. Ik houd daar wel rekening mee en ben niet snel geneigd om naar dat soort plaatsen op reis te gaan.

Er zijn ook plaatsen waar mensen met albinisme niet gewenst zijn of waar hun leven zelfs in gevaar is, omdat men gelooft dat hun botten geneeskrachtige eigenschappen hebben.

Anderzijds zie ik ook zeer positieve momenten. Zoals vorige zomer in Bangkok, waar de Thai mij met het grootste respect, bijna met ontzag bejegenden. Ik heb de indruk dat mensen het daar zeer appreciëren dat ik mij niet ‘laat doen’ door mijn beperking. Over mijn reis naar China kan ik andere verhalen vertellen ... daar werd ik onsubtiel gefotografeerd en gefilmd.

Wellicht breng ik bij mijn leerlingen ook iets teweeg, bewust of onbewust, gewoon door het feit dat ik daar vertoef.

Kent u naast uzelf nog andere mensen met een beperking die als een inspirerend voorbeeld kunnen gelden?

Jawel. Ik denk meteen aan de overleden rolstoelatlete Marieke Vervoort, die qua doorzettingsvermogen een immens mooi voorbeeld is geweest voor velen. Of aan de triatleet Marc Herremans. Dat zijn natuurlijk zeer aanschouwelijke voorbeelden, omdat ze in een rolstoel zitten of zaten. En een olympische medaille spreekt tot de verbeelding.

Maar ik denk ook aan de dove politica Helga Stevens of aan Marie-Christine Marghem. Die laatste werd geboren met één arm, maar schopte het ondanks haar beperking tot federaal minister. Dat dwingt toch respect af. Of denk aan het doorzettingsvermogen van wetenschapper Stephen Hawking, nog zo een straf voorbeeld.

Toen ik nog aan de universiteit studeerde heb ik zelf een labomedewerker gezien in een rolstoel, en dat is bij mij echt blijven hangen. In het gebouw waar hij werkte, was er een hellend vlak om met de rolstoel binnen te rijden. Ook zijn werkplek zelf was aangepast. Dat heeft me toen duidelijk gemaakt dat het ook voor mij mogelijk moest zijn om mijn weg te vinden op de arbeidsmarkt.

Dat soort voorbeelden zijn dus best belangrijk?

Ja, en daarmee bevestig ik wat ik eerder heb gezegd: dat ik wellicht ook iets teweegbreng bij mijn leerlingen, bewust of onbewust, gewoon door het feit dat ik daar vertoef.

Die aanwezigheid van voorbeelden kan ook een grote impact hebben op de beeldvorming. Ze heeft zelfs úw beeld beïnvloed.

Klopt helemaal. De aanwezigheid van die rolstoelgebruiker in het labo heeft mij getoond dat het mogelijk was. Ik denk ook aan mensen met een beperking in de media.

Ze komen wel aan bod, maar enkel als het in een specifiek thema past. Volgens mij zou het goed zijn als iemand met een beperking ook gewoon het journaal of een quiz presenteerde.

Er zijn wel een aantal kleine mensen die acteren, ook op televisie. Denk bijvoorbeeld aan acteurs als Chris Willemsen (De Ronde e.a.) en Louis Vervoort (Merlina, Postbus X) of stand-upcomedian Willem Boeva. Ook in de serie Game of Thrones speelt iemand met dwerggroei een zeer belangrijke rol.

Hmmm, ja ... Je kan je natuurlijk de vraag stellen in hoeverre ze gecast zijn omwille van hun beperking. Maar goed, elke acteur wordt uiteraard gecast omwille van bepaalde eigenschappen. Het goede is dat ze bijdragen aan de zichtbaarheid. Alleen hoop ik dat het beeld dat op die manier gevormd wordt, niet te nauw wordt. Dat kleine mensen of mensen met een beperking niet alleen worden opgevoerd als 'de hofnar'. Neen, laat die mensen ook gewoon het nieuws presenteren en zo. Het blijft een moeilijke evenwichtsoefening; we mogen mensen ook niet alleen dáárom aanwerven, maar ik pleit wel voor een grotere diversiteit. Ook de media zou, net als het onderwijsveld, een correctere afspiegeling van de samenleving moeten geven.

Het zou goed zijn als iemand met een beperking ook gewoon het journaal of een quiz presenteerde.

Eerder in dit gesprek had u het al over humor, bijvoorbeeld wanneer u zichzelf bij het begin van het schooljaar aan een groep nieuwe leerlingen voorstelt. Hoe belangrijk is de rol van humor in het omgaan met een beperking of het sturen van de beeldvorming van anderen?

Ik denk dat dat een enorm belangrijke factor is. Uit diverse reportages heb ik al opgepikt dat dit een gemeenschappelijk punt is voor heel veel mensen met een beperking. Als ze hun beperking aanvaard hebben, kan humor een belangrijke rol spelen. Het is vaak een goede manier om 'de anderen' op hun gemak te stellen. Mensen weten zich niet altijd een houding te geven tegenover iemand met een beperking. Het helpt als ze merken dat je er zelf 'mee kan lachen'.

Met humor kan je je handicap ook voor een deel 'compenseren'. Ik weet niet of dat voor iedereen geldt, maar voor mij geldt het wel. Misschien ligt het aan mijn karakter. Niet dat ik per se iets goed te maken heb voor het feit dat ik klein ben, maar toch ... Een stukje compensatie, wellicht uit een onbewuste angst om niet even veel te betekenen als iemand zonder beperking.

Waarom zouden mensen vinden dat u minder betekent?

Minder betekenen is misschien niet de juiste woordkeuze, maar op sommige vlakken ben ik wel afhankelijk van anderen; mensen moeten mij soms helpen. Dat is niet altijd even fijn.

Ook de media zou, net als het onderwijsveld, een correctere afspiegeling van de samenleving moeten geven.

Op welke manier kunnen mensen met een beperking zelf bijdragen tot een positieve beeldvorming?

Ik zou zeggen: laat je niet tegenhouden door je handicap. Stop je niet weg. Kom buiten, leef je leven!

Wat kunnen werkgevers en werkgeversorganisaties doen?

Ik denk dat werkgevers zich vooral goed moeten informeren over welke ondersteuningsmogelijkheden er bestaan als ze mensen met een beperking willen aannemen. Zo zullen ze beseffen dat de beperking geen belemmering hoeft te vormen, dat er hulpmiddelen bestaan. En ze mogen echt wel lef hebben: hoe meer mensen met een beperking aan de slag gaan, hoe 'normaler' het zal worden. Op voorwaarde natuurlijk dat ze over de gevraagde competenties beschikken. ■



“We moeten mensen met een beperking zichtbaarder maken in de samenleving.”

Gesprek met Johan Cremery



In 1989 belandde Johan Cremery, toen 24 jaar jong, na een zwaar auto-ongeluk blijvend in een rolstoel. Hij bleef echter niet bij de pakken zitten en ging ondanks zijn opgelopen beperking zo snel mogelijk weer aan het werk. Ruim 30 jaar later is zijn missie nog steeds dezelfde: tonen aan de buitenwereld dat mensen met een beperking volwaardig kunnen deelnemen aan de samenleving en de arbeidsmarkt.

Johan, uw cv van de voorbije 30 jaar oogt indrukwekkend. U bent het levende bewijs dat mensen ondanks een ernstige fysieke beperking volwaardig kunnen deelnemen aan de samenleving en de arbeidsmarkt. Krijgt u op de arbeidsmarkt desondanks met vooroordelen te maken?

Dat valt eigenlijk zeer goed mee. Een deel van mijn loopbaan heeft zich natuurlijk afgespeeld ‘in de branche’, onder meer bij de vzw To Walk Again of als verkoper van oplossingen op maat voor sportieve rolstoelgebruikers. Maar ik heb ook in ‘gewone’ bedrijven gewerkt. Toen ik op zeker ogenblik in zo een bedrijf ging solliciteren, werd ik er gekozen uit acht sollicitanten, van wie ik de enige rolstoelgebruiker was. Bij mijn aanwerving zei de baas dat hij me niet had gekozen omwille



van mijn handicap, maar omwille van wie ik was en de kwaliteiten die ik had. Tegelijk voegde hij eraan toe dat hij van mij dezelfde inzet en dezelfde prestaties verwachtte als van de collega's. En zo hoort het.

Een slimme werkgever kan het ook positief bekijken: iemand die ondanks zijn fysieke handicap toch de moeite doet om zich kandidaat te stellen voor een job, die zichzelf komt verkopen als dé geschikte kandidaat, zo iemand moet echt gemotiveerd zijn. Dat is iemand die niet terugschrikt voor een probleempje! Misschien zal hij zelfs een trouwere werknemer zijn, die langer blijft. En ook voor de reacties van de collega's hoeft hij echt niet bang te zijn: ik merk dat collega's al snel door de beperking heen kijken als je je functie vervult zoals het moet.

Iedere mens heeft een beperking, maar iedere mens heeft ook mogelijkheden en talenten.

Talent is belangrijker dan beperking?

Natuurlijk. Uiteindelijk heeft iedereen een beperking, hetzij definitief, hetzij tijdelijk. Kijk, jij draagt een bril. Je interpreteert het misschien niet zo, maar je hebt een beperking. Je gebruikt een bril: een technisch hulpmiddel om een probleempje op te lossen. Voor mij is die rolstoel hetzelfde: een technisch

hulpmiddel om een probleempje op te lossen.

Ik vind dat we vaak te veel belang hechten aan de beperking. Uiteindelijk spreken we altijd over mensen. Iedere mens heeft een beperking, maar iedere mens heeft ook mogelijkheden en talenten. We moeten proberen ervoor te zorgen dat iedere mens zijn of haar talenten kan ontplooiën. Op technisch vlak staan we al ontzettend ver om dat allemaal mogelijk te maken; we kunnen bij wijze van spreken alles aan. We kunnen naar de maan, we kunnen naar Mars ... dus zouden er volgens mij geen redenen meer mogen zijn waarom iemand wegens zijn beperking niet zou kunnen functioneren.

Waarom focussen veel mensen toch zo graag op de beperking of op het 'anders zijn'?

Omdat we ervan houden mensen in hokjes te steken of de maatschappij dual in te delen: rijk versus arm, zwart versus blank, kind versus volwassene, handicap versus geen handicap ... Een bijkomend probleem is dat degene over wie het *niet* gaat vaak denkt dat hij een oplossing moet bedenken voor de groep waarover het *wel* gaat. Als volwassenen gaan we oplossingen zoeken voor kinderen, als rijken gaan we oplossingen zoeken voor armen, als blanken gaan we oplossingen zoeken voor mensen met een andere huidskleur ... Onze samen-

leving hier bestaat uit twee groepen: mensen *met* en mensen *zonder* beperking. Die eerste groep voelt de nood om te zorgen voor de tweede. Maar dat werkt niet. Niemand met een beperking wordt daar gelukkig van: een mens heeft niet graag dat een ander voor hem bepaalt wat hij moet of zou moeten doen.

Dat zorgmodel heeft ertoe geleid dat veel mensen met een beperking het idee hebben dat er voor hen geen plaats is op de arbeidsmarkt. Wij besteden jaarlijks miljarden aan goede revalidatie, en vervolgens droppen we mensen in de samenleving aan wie we zeggen: jij doet niet mee, ook niet op het vlak van werken. Dat is te zot voor woorden! De bedoeling van revalidatie moet zijn dat mensen terug kunnen deelnemen aan de maatschappij, en dus ook terug kunnen werken.

En daar worden ze te weinig toe aangemoedigd?

Vlaanderen straalt op bijna geen enkele manier uit dat mensen met een beperking geacht worden om te werken. Dat zit hem in het beleid, in de media, in alles. Als je het blad *Vacature* openslaat, zal je nergens een foto vinden waarop iemand met een beperking te zien is. Veel VDAB-kantoren zijn nog steeds niet of veel te moeilijk toegankelijk voor rolstoelgebruikers. Hetzelfde geldt voor tal van interimkantoren. Bovendien worden er tot op vandaag bedrijfspanden gebouwd of

verbouwd waar men geen rekening houdt met fysieke toegankelijkheid, en er is ook zo goed als geen regelgeving die de bedrijven daartoe aanzet.

In 1999 ben ik gaan revalideren in de VS en ik heb gemerkt dat de samenleving daar heel anders is dan hier.

Vindt u dat zo een regelgeving er moet komen?

Natuurlijk! In overheidsgebouwen is die er al, maar dat moet uitgebreid worden naar de privésector. Lang niet iedereen wil bij de overheid aan de slag hé. Wij willen ook in de privésector kunnen werken. Laat ons er eens voor zorgen dat de samenleving klaar is voor iedereen die in die samenleving aanwezig is!

De privésector moet beseffen dat ze de mensen met een beperking ook nodig hebben. Er wordt vandaag veel gesproken over de zogenoemde krapte op de arbeidsmarkt. Welnu, blijktbaar is die krapte nog niet groot genoeg. Want mocht dat wel zo zijn, dan zou men toch al het nodige doen om ervoor te zorgen dat men ook de grote groep van mensen met een beperking kan laten werken?

Kent u praktijkvoorbeelden die aantonen dat het ook anders kan?

In 1999 ben ik gaan revalideren in de VS en ik heb gemerkt dat de samenleving daar heel anders is dan hier. Onze samenleving bestaat uit twee groepen: mensen met en mensen zonder beperking. In de VS heb je één samenleving, die er probeert voor te zorgen dat iedereen zich kan ontplooiën. Anders dan hier gaat men er niet uit van tegenstellingen tussen verschillende groepen, maar van één groep. We zijn allemaal mensen. Die groep van mensen is op zijn beurt zeer divers, en een van de aspecten in die diversiteit is dat sommige mensen een beperking hebben. De Amerikaanse houding is: we gaan ervoor zorgen dat iedere mens zich maximaal kan ontplooiën in de samenleving; het is de persoon zelf die zal bepalen waar en op welke manier hij dat gaat doen, maar wij gaan ervoor zorgen dat we hem geen drempels in de weg leggen.



Hier bouwen we daarentegen voortdurend drempels, elke dag opnieuw. Alhoewel we de kennis hebben om zonder drempels te bouwen: en dan bedoel ik financiële, administratieve en fysieke (bouwkundige) drempels.

Waarom voorzien we in een nieuw gebouw nog afzonderlijke toiletten voor mensen met en zonder beperking? Waarom niet meteen toiletten die voor iedereen toegankelijk zijn? Waarom maken we nog trappen op plaatsen waar een schuine helling even goed dienst kan doen? Je staat er als trapgebruiker niet bij stil, tot je morgen op skivakantie je been breekt ...

Mocht je alle huisartsenpraktijken en kinepraktijken screenen, dan denk ik dat een groot deel ervan fysiek zeer moeilijk toegankelijk is. Waarom? Waarom krijgen die mensen een erkenning om hun job uit te oefenen als hun praktijk niet eens toegankelijk is? Denk eens na: wanneer ga je naar de kinesist? Vaak is dat op een moment dat trappen of deuren voor jou een heuse hindernis vormen ... De overheid moet daar iets aan doen. Ik vrees dat we er niet gaan komen zonder aangepaste wetgeving.

Hoe verklaart u dat de Amerikaanse samenleving zo anders is?

Volgens mij heeft het veel te maken met hun pioniersmentaliteit, met de ondernemende spirit



waarmee ze samen een grote natie hebben gebouwd, maar ook met bijvoorbeeld de veteranen uit de Tweede Wereldoorlog en de Vietnamoorlog. De Amerikaanse samenleving verheerlijkt die mensen, want zij hebben voor hun vrijheid gestreden! En dus zeggen ze daar: “Wij kunnen het toch niet maken dat die mens hier niet binnen kan? Dat die mens niet kan kiezen om met de auto te rijden? ...” Als je daar een winkel opent met een drempel, dan zal het hooguit een paar uur duren voor er vanuit de samenleving een reactie komt. Ze hebben daar zelfs geen reglementering rond toegankelijkheid nodig! Je wéét gewoon dat je je dat als winkelier niet kan permitteren, anders word je bij wijze van spreken gelyocht.

Ik ben recent nog in New York geweest. Als ik daar met mijn rolstoel aanschuif, komt men mij spontaan uit de rij halen en word ik naar voren geleid. Ik, een wildvreemde toerist uit Europa. Als de bus stopt, gaat iedereen voor mij opzij, de deur gaat open, ik word vriendelijk geholpen door de

chauffeur, eventueel met behulp van een lift ... En dat krijgt allemaal voorrang! Er is ook niemand die bezwaar maakt. Die mentaliteit is helemaal anders dan bij ons. Men vindt het daar logisch dat jij, met jouw beperking, volop kan deelnemen aan de samenleving. Als je ervoor kiest om dat niet te doen, dan is dat jouw eigen keuze. Maar je hébt die keuze wel.

Hoe kunnen we de positieve aspecten van die mentaliteit ook bij ons realiseren?

Ondanks alle inspanningen is er in onze samenleving geen enkele beleidslijn die te kennen geeft dat iemand met een beperking ook deel uitmaakt van en thuishoort in de samenleving. Dat stralen wij als samenleving niet uit. Wij pampere te veel: “Wees braaf, we gaan voor u zorgen.”

In de Amerikaanse samenleving ligt de beslissing over wat je met je leven gaat doen veel sterker bij jezelf. Ik ben daar een groot voorstander van. Natuurlijk zullen er altijd mensen zijn – met of zonder beperking – die liever thuis in de

zetel blijven zitten. Maar dat is dan hún keuze. Ik vrees dat er bij ons verhoudingsgewijs veel meer mensen ‘in de zetel zitten’. Dat ligt aan ons, aan onze samenleving en onze overdreven focus op zorg. Ik spreek uit ervaring, hoor. Toen ik 30 jaar geleden bijkwam van mijn ongeval, kreeg ik een beperkende, negatieve boodschap: “Meneer Cremery, u zal de rest van uw leven in een rolstoel zitten, u zal nooit meer kunnen stappen, en als u geluk heeft zult u rechttop kunnen zitten.” Natúúrlijk gaan de meeste mensen na zo een boodschap niet dolenthousiast zijn om ‘er iets van te maken’. Je zou echter ook een heel andere boodschap kunnen meegeven, een boodschap die wél openingen laat om mensen te stimuleren en te motiveren om iets met hun leven te doen. Dat hoeft daarom niet fulltime werken te zijn, maar bij veel mensen kan daar wel een stuk werken inzitten.

Zoiets zou niet alleen een economische impact hebben, maar ook een grote mentale impact op die persoon zelf en zijn omgeving.

Ja, zelfs op de hele samenleving. In een aantal bedrijven waar ik gewerkt heb, bleek mijn aanwezigheid ervoor te zorgen dat een aantal ‘klaagzieke’ mensen plots veel minder ging klagen. Die mensen zagen mij rondfladderen in een rolstoel, meestal nog met een *smile*, en beseften dat ze geen reden meer hadden

om te zeuren over een akkefietje. Sommige mensen durven al klagen als hun vingernagel gescheurd is! Ik bedoel maar: het heeft een impact. Ik ben ervan overtuigd dat, als je mensen integreert in de samenleving en zichtbaarder maakt, dat we daar met z’n allen veel sterker uitkomen. Dat is dan ook een van de belangrijkste werkpunten: we moeten mensen met een beperking zichtbaarder maken in de samenleving.

Ik ben ervan overtuigd dat, als je mensen integreert in de samenleving en zichtbaarder maakt, dat we daar als samenleving veel sterker uitkomen.

Hoe kunnen we dat doen?

Ten eerste denk ik dat de overheid daarin een rol kan spelen. Als morgen zowel de eerste minister als de koning zeggen: “Mea culpa, we hebben die groep in het verleden wat te veel aan de kant laten staan, maar we gaan er vanaf nu voor zorgen dat onze samenleving een warme samenleving wordt met plaats voor iedereen” ... De Vlaamse Regering heeft verklaard dat ze ertoe wil komen dat iedere Vlaming de kans krijgt om te schitteren. Goed, maar doe dat dan! Op alle domeinen, op alle vlakken, in alle communicatie!

Het laatste wat we mogen doen is ons neerleggen bij de bestaande situatie. Ik wil dingen aanpakken en een positieve wending geven. Er moet ook initiatief komen vanuit de groep van mensen met een beperking zelf. Men mag zich niet wentelen in een vorm van medelijden, dat is veel te gemakkelijk.

Als je 's morgens opstaat, dan is het niet evident dat de machine die je lichaam is, draait zoals ze moet draaien. Dat je kunt lopen, lachen, dansen, springen ... Dat is niet evident.

Is er een grote groep mensen met een beperking die zich wentelen in medelijden of zelfmedelijden?

Toch een aanzienlijke groep, denk ik. Maar ze doen dat niet altijd bewust of gewild. Het is vaak een gevolg van de manier waarop onze samenleving georganiseerd is. Stel dat ik vandaag denk: "Tiens, het is mooi weer, de zon schijnt, ik wil naar de zee" ... Met de trein? Vergeet het, want ik had gisteren al moeten reserveren! Als je de bus neemt, mag je al van geluk spreken als je een hulpvaardige chauffeur aantreft. Het spijt me dat te moeten zeggen, maar het is de realiteit. Terwijl zo iets toch vanzelfsprekend zou moeten zijn.

Moeten mensen die 'geen' beperking hebben zich daar niet veel meer bewust van zijn?

Absoluut. Het is heus niet zo vanzelfsprekend. Als je 's morgens opstaat, dan is het niet evident dat de machine die je lichaam is, draait zoals ze moet draaien. Dat je kunt lopen, lachen, dansen, springen ... Dat is niet evident.

Iemand als Marc Herremans oogst tot op vandaag veel succes met zijn lezingen. Hij schudt werkgevers, managers en werknemers wakker: in plaats van te klagen over werkdruk, zouden we blij moeten zijn. Eigenlijk zouden we blij moeten zijn dat we in de file kunnen staan, want dat betekent dat we én een auto hebben én wellicht op weg zijn naar een job. Heel veel mensen in de wereld zouden alles geven om dat te kunnen doen. We beseffen niet hoe gelukkig we zijn.

Natuurlijk kunnen we ook veel doen doordat we het geluk hebben in het rijke Westen te leven. Stel dat ik hetzelfde zou voorhebben in een derdewereldland, dan zou ik niet dezelfde mogelijkheden hebben.

Laten we het nog even hebben over de beeldvorming in eigen land. U stelt dat we alvast aan de zichtbaarheid moeten werken. Veel mensen kijken televisie. De openbare omroep wordt gesubsidieerd met overheids geld. Is het een idee om quota op te leggen?

Als het gaat over tewerkstelling –

bij de televisie of daarbuiten – ben ik tegen quota. Je moet altijd proberen de juiste persoon op de juiste plaats te hebben. We moeten onze uitstraling en onze boodschap als samenleving veranderen. We moeten de ambitie hebben om iedereen de kans te geven zichzelf maximaal te kunnen ontplooiën, wat naar verluidt de ambitie is van de huidige Vlaamse Regering.

Natuurlijk kunnen we ook veel doen doordat we het geluk hebben in het rijke Westen te leven. Stel dat ik hetzelfde zou voorhebben in een derdewereldland, dan zou ik niet dezelfde mogelijkheden hebben.

Welke concrete actie moet die Vlaamse Regering nemen?

Ik denk dat ze er samen met de andere overheden, in casu de federale, moet voor zorgen dat mensen een uitkering mogen combineren met werken. Met andere woorden, dat tewerkstelling niet betekent dat je je uitkering verliest. Dan is die drempel alvast weg. Maak de keuze voor werk administratief gemakkelijker en maak de fysieke toegankelijkheid van bedrijven verplicht.

Hebt u in de VS ook bedrijven bezocht en zijn die daar doorgaans wel toegankelijk voor rolstoelgebruikers?



Absoluut. Die toegankelijkheid zit verankerd in de wetgeving. Er mag geen enkel bedrijfsgebouw geopend worden dat niet toegankelijk is. Het maakt niet uit of daar wel of niet iemand met een beperking werkt. Trouwens, wie vandaag geen beperking heeft, kan er morgen wel een hebben. Stel dat een werknemer van zo een bedrijf van de ene op de andere dag in een rolstoel belandt, zoals mij is overkomen, wel dan kan die tenminste wel terug zijn bedrijfsgebouw binnen.

Je zou aan de VRT kunnen vragen om er bij de samenstelling van een livepubliek, bijvoorbeeld voor een praatprogramma, voor te zorgen dat er ook zichtbaar mensen met een handicap bij zijn. Op dat vlak kan de openbare omroep best een duwtje in de rug gebruiken. Ik ben zelf nog in studio's geweest waar je als rolstoelgebruiker 'veilig aan de kant van de tribune' geparkeerd wordt.



Maar ik zie ook positieve voorbeelden. Ik was niet zo lang geleden in een pop-uptheater van Studio 100: een voorbeeld van fysieke toegankelijkheid en aandacht voor mensen met een beperking. Zo is er ook gedacht aan ringleiding voor mensen met een auditieve beperking. Ze zijn niet verplicht om dat te doen hé, maar ze doen het.

Weet je, zelfs in zorginstellingen is de situatie soms schrijnend. Weet je dat ik in de meeste ziekenhuis-kamers als rolstoelgebruiker niet 100% zelfstandig kan functioneren? Ik kan niet zelfstandig douchen of naar het toilet gaan, omdat die voorzieningen niet aangepast zijn aan rolstoelgebruikers. En dat in een ziekenhuis, een plek waar de kans toch relatief groot is dat er mensen komen die zittend moeten douchen of een toilet met extra steun nodig hebben ...

Een ander thema: wat vindt u van de weginfrastructuur?

Dramatisch! Een voetpad is gemaakt voor iemand die kan stappen, en als het even kan zet men midden op dat voetpad een parkeermeter of een verlichtingspaal. Een fietspad is gemaakt voor iemand die zich voortbeweegt op twee wielen, maar er is nauwelijks iets voorzien voor mensen in een rolstoel.

We bouwen nog elke dag zichtbare drempels, en niemand stoort zich eraan.

In principe moet men als rolstoelgebruiker het voetpad gebruiken ...

Ik daag alle beleidsmakers uit om met de rolstoel te functioneren op een doorsnee voetpad. Zelfs in de buiteninfrastructuur van veel ziekenhuizen – het traject van de parking naar de ingang – moet je al redelijk getraind zijn om er met een standaardrolstoel te kunnen functioneren. We bouwen nog elke

dag zichtbare drempels, en niemand stoort zich eraan.

Laat me even een boude vergelijking maken. Stel, een nieuwe winkel opent de deuren en er hangt een affiche met de tekst: “Iemand met een andere huidskleur dan blank mag hier niet binnen”. Het land zou te klein zijn! Maar als er morgen een winkel de deuren opent met een drempel van 25 centimeter, dan geeft die naar mij toe hetzelfde signaal: “Meneer, u komt er niet in.” Toch zou bijna niemand zich daaraan storen. Integendeel, als ik daar iets over zeg, vindt de samenleving mij wellicht zelfs een aansteller. “*Hij is daar weer ze, met zijne rolstoel!*”

Misschien moeten we eens een actie houden naar het voorbeeld van de mensen van Animal Rights en andere actiegroepen. We verzamelen om 10 uur en trekken met onze rolstoel door een grote winkelstraat. Bij alle winkels waar we niet binnen kunnen, parkeren we een rolstoel voor de deur. Remmen dicht, stil protest. Gewoon om mensen duidelijk te maken wat die ontoegankelijkheid voor ons betekent.

Als we spreken over de arbeidsmarkt, is een vaak voorkomend idee dat mensen met een beperking minder productief zouden zijn. Voor een werkgever zou het te veel aanpassingen vragen om zulke mensen aan te werven ...

Ach ja ... Wat houden die aanpassingen in? In mijn geval zal men er

bijvoorbeeld moeten voor zorgen dat ik mijn werk zittend kan doen in plaats van staand. Ik zou eens willen weten hoeveel procent van alle mogelijke jobs op de markt er zittend worden uitgevoerd. Ik denk dat je makkelijk aan de helft komt. Dus daar is al geen aanpassing voor nodig. In veel gevallen zijn die aanpassingen echt niet lastig. Alleen hebben we als samenleving nog niet de juiste attitude gevonden: we zouden er moeten van uitgaan dat iedereen zich maximaal moet kunnen ontplooiën. Door het feit dat we dat nu niet doen, zit een groot deel van die mensen gewoon thuis. Met een negatief zelfbeeld. Met fysieke en mentale klachten die ‘opgelost’ worden met zorg en medicatie. En vaak ook nog eens met een negatieve impact op hun entourage.

Veel mensen zitten gewoon thuis. Met een negatief zelfbeeld. Met fysieke en mentale klachten die ‘opgelost’ worden met zorg en medicatie. En vaak ook nog eens met een negatieve impact op hun entourage.

We hebben het tot nu toe vooral gehad over mensen met een fysieke beperking. Geldt hetzelfde ook voor mensen met een mentale beperking? Moeten we die ook zichtbaarder maken?

Natuurlijk. En dat gebeurt ook, bijvoorbeeld in de media. Helaas gaat het dan in veel gevallen nogal eenzijdig over mensen met downsyndroom. En dat heeft een bizarre nevenwerking. Mocht je lukraak aan 100 mensen vragen om te denken aan een persoon met een beperking, is de kans groot dat meer dan de helft meteen denkt aan iemand met downsyndroom ...

Ondanks mijn ongeval en de beperking die ik daardoor heb opgelopen, heb ik altijd aan de samenleving willen tonen dat ik 'iets kan'. Als ik ergens werk, dan ben ik de gelijke van mijn collega's. Dat is vandaag niet anders.

We moeten opletten met die stereotypering. Als ik iemand aan de telefoon vertel dat ik 'een beperking' heb, dan hoor ik die persoon al bijna denken: 'Oei, die zal verstandelijk wel niet helemaal in orde zijn'.

Helaas is dat een vooroordeel dat mensen met een fysieke beperking wel vaker ervaren: het idee dat er mentaal ook wel iets zal schorten. Daar moeten we van af! Mensen bekijken je anders, ze geloven niet dat je op het vlak van werk en op andere domeinen net hetzelfde kan als zij. Maar ik rij ook gewoon met de auto hoor, en ik doe misschien

wel een zeer gelijkaardige job als zijzelf.

Kunnen bedrijven 'scoren' door bewust uit te pakken met tewerkstelling van mensen met een beperking, net zoals ze een positieve indruk wekken door 'duurzaam' te ondernemen?

Als een bedrijf in zijn USP's (*unique selling points of unieke verkoopargumenten, nvdr*) stelt dat ze mensen met een beperking even veel kansen willen geven als anderen – hetzij als werkgever, hetzij als klant – dan ben ik ervan overtuigd dat dat alleen maar voordelen kan opleveren. Bedrijven moeten tonen dat het hun echt menens is met inclusie, zowel wat de interne tewerkstellings- en doorgroeimogelijkheden betreft, als wat de relatie met de klanten betreft.

Ondanks mijn ongeval en de beperking die ik daardoor heb opgelopen, heb ik altijd aan de samenleving willen tonen dat ik 'iets kan'. Als ik ergens werk, dan ben ik de gelijke van mijn collega's. Dat is vandaag niet anders.

Sensibilisering begint bij de jeugd. Kunnen we jongere mensen makkelijker iets bijbrengen?

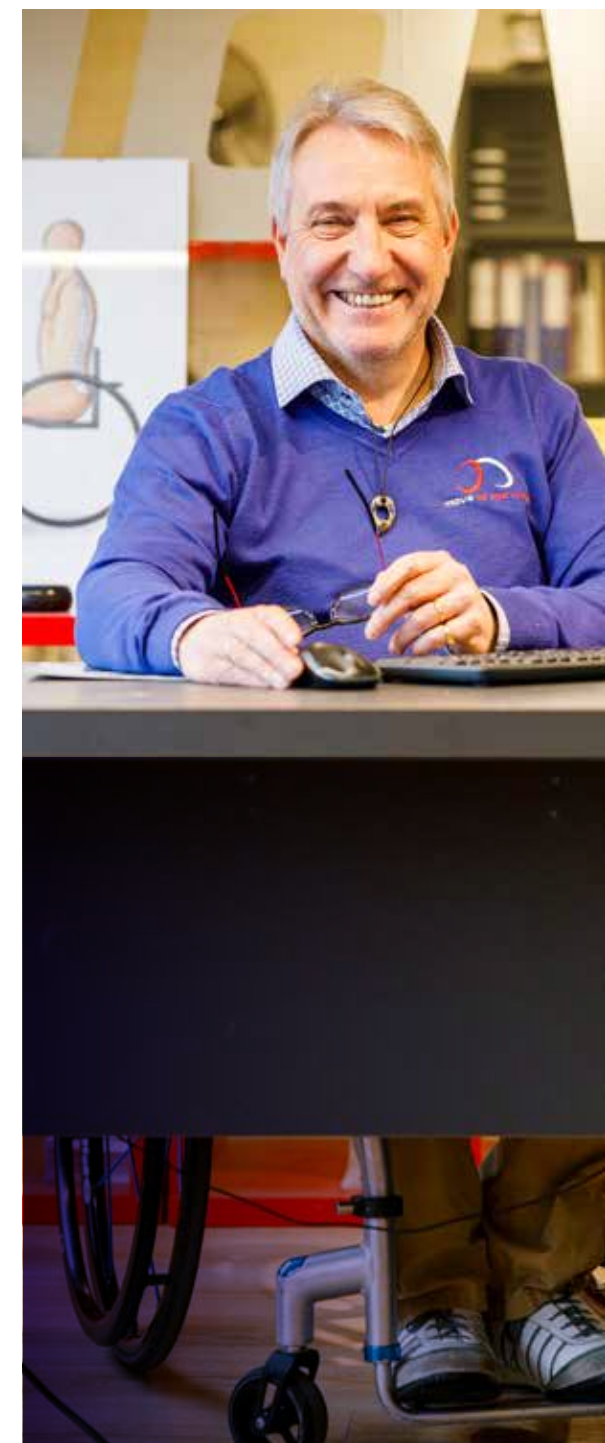
Het is mijn ervaring dat jongeren vaak veel minder problemen hebben met mensen met een beperking. Zij denken vaak veel meer in mogelijkheden en veel

minder in beperkingen. Ze zijn ruimdenkender. Dat betekent echter niet dat het probleem over één of twee generaties vanzelf opgelost zal zijn; daarvoor zal ook de regelgeving rond toegankelijkheid moeten veranderen. We gaan de samenleving anders moeten opbouwen en sommige dingen zullen nu eenmaal wettelijk vastgelegd moeten worden.

Sommige dingen zullen nu eenmaal wettelijk vastgelegd moeten worden.

U hebt behoorlijk wat ervaring in de verkoop. U weet hoe belangrijk marketing en verpakking zijn. Welke tip zou u aan marketeers geven die de opdracht hebben de beeldvorming vooruit te helpen?

Dan kom ik weer uit bij de zichtbaarheid. We moeten mensen met een beperking zoveel mogelijk visueel integreren, in alle beelden. Al is het reclame voor koffie, bananen, auto's ... Noem maar op. Probeer daar zeer regelmatig ook mensen met een beperking in te tonen: je zal verstedd staan hoeveel effect dat oplevert. ■



Ik heb talent

Jongeren en jongvolwassenen over wat werken inclusief maakt

Hanne VANDENBUSSCHE
Elisabeth DE SCHAUWER
Matthias VAN RAEMDONCK

— Onderzoekers aan de faculteit Psychologie en Pedagogische Wetenschappen, vakgroep Orthopedagogie Universiteit Gent

In 2018 bleek maar 45,8% van de mensen met een beperking of langdurig gezondheidsprobleem in Vlaanderen een plek te hebben op de arbeidsmarkt. De tewerkstellingsgraad van de bevolking als geheel bedroeg 74,6% (Statistiek Vlaanderen). Er was dus sprake van een aanzienlijke kloof.

In het schooljaar 2018-2019 startte een kleinschalig project over de overgang van het regulier secundair onderwijs naar werken voor jongeren die al een inclusief onderwijstraject volg(d)en. We peilden naar wat 'inclusief werken' voor hen betekent, wat voor hen de belangrijkste aspecten zijn, en welke ondersteuning ze nodig hebben. Het project vertrok vanuit een centrale vraag aan de jongeren zelf: 'Wat wil jij?'

Hieronder vatten we de belangrijkste bevindingen samen.

Ik heb talent

“Veel scholen zeiden: ‘Nee, die willen we niet. Ze kan niks’. Dat is niet fijn (...) Ze moesten mij nu eens bezig zien!”

De bevraagde jongeren en jongvolwassenen vonden het doorgaans heel belangrijk om vanuit hun talenten te kunnen vertrekken. In datgene wat een jongere kan, wat hij/zij graag doet en waar hij/zij een voorkeur voor toont, schuilt de grootste motivatie om te leren. De jongeren ervaren dat zij mensen vaak verrassen als ze nieuwe sterke kanten van zichzelf kunnen laten zien. Die kans krijgen ze bij uitstek wanneer ze worden aangesproken op wat ze graag doen.

De hamvraag in de secundaire school wordt dan ook: hoe kunnen we talenten versterken, verworven competenties zichtbaar maken en het potentieel van de jongeren verder ontwikkelen?

Variatie en groeikansen in de job

“Ik kreeg alle typische stagiaire-taakjes. Ik moest echt apart gaan zitten en werd niet opgenomen in hun systeem.”

Een job is meer dan zomaar een invulling van de dag. Een job hangt samen met wat je 'graag doet', met je interesses, met groeikansen en -mogelijkheden. De jongeren vragen



Hanne VandenBUSSCHE
— Assistent vakgroep
Orthopedagogiek
Universiteit Gent

variatie én willen kansen krijgen om te groeien. Aan het begin van hun loopbaan willen ze de tijd en de ruimte krijgen om zich een job eigen te maken; ze willen niet ‘vastgezet’ worden op één taak of op één plaats.

Binnen het schooltraject zetten jongeren hun eerste stappen naar werk: ze verkennen het werkveld aan de hand van stageplaatsen, samen met stagebegeleiders van de school en uit het werkveld zelf. Die belangrijke ervaringen en leer-momenten geven hen een beeld van wat er later mogelijk is.

Betrokkenheid en respect op de stageplaats en werkplek

“Bij mijn geïntegreerde proef vorig jaar was ik ongelooflijk gestrest. Ik was bang dat ik zou falen. Ik denk dat het sowieso een van mijn grootste angsten was: dat ik gewoon niet goed genoeg ben.”

Een werkplek is gericht op doelen en resultaten. Voor de jongeren blijkt het ontzettend belangrijk dat ze het gevoel krijgen dat ze

meehelpen en meetellen om die doelen te behalen. Ze willen een job uitoefenen die een verschil maakt en ze hechten zeer veel belang aan samenwerking met collega's. Ze wensen een warme en positieve sfeer op hun stageplaats of werkplek, zodat ze het gevoel krijgen ergens bij te horen, ze vinden het erg belangrijk dat ze op een respectvolle manier benaderd worden.

Openheid en transparantie onder collega's

“Het is essentieel dat er openheid is van de twee kanten en dat collega's fair zijn tegenover mij. Als ze ergens niet tevreden over zijn, of als iets te veel moeite vraagt, moeten ze open kaart spelen. Het is van belang dat je op elkaar kan rekenen als je zelf meer ondersteuning nodig hebt.”

De jongeren verlangen openheid van de andere mensen op de stageplaats of werkplek, van de werkgever en van de collega's. Voor sommige zaken hebben ze extra ondersteuning nodig of zijn een aantal aanpassingen nodig. Ze vragen hierbij de openheid om samen naar oplossingen te zoeken, kansen te geven en niet te snel op te geven. Daarnaast vragen zij dat er bij het minste probleem of bij een bepaalde zorg duidelijk gecommuniceerd wordt. Ze vinden

het belangrijk dat er duidelijke afspraken gemaakt worden.

Nood aan ondersteuning

“Als ik moe ben, ben ik minder alert. Als ik dan bijvoorbeeld iets aan het kopiëren ben en er komt iemand aan de balie, dan ben ik zo druk bezig dat mensen denken dat ik hen negeer. Maar dat is echt niet zo.”

De jongeren en jongvolwassenen over wie het hier gaat, hebben in veel gevallen nood aan ondersteuning. Zo kunnen er aanpassingen aan de werkplek nodig zijn, zoals aangepast meubilair, stappenplannen, duidelijke structuur in tijd en opdrachten, afbakenen van het werktempo enzovoort.

Verder is ook coaching op de werkvloer van belang. De jongeren vinden het daarbij belangrijk dat de ondersteuning van de werkvloer zelf komt: dat bepaalde collega's intensiever betrokken worden om hen wegwijs te maken in de job, en dat ze bij die mensen ook met eventuele vragen terecht kunnen. Zeker in het begin is zo'n persoonlijke mentor voor hen zeer belangrijk. Dit moet iemand zijn van de werkplek zelf; ze hebben de indruk dat een externe ondersteuner (d.w.z. iemand uit het onderwijsveld) hen niet dezelfde kansen kan geven om volop deel uit te maken van de werkplek.

Overzicht van het takenpakket

“Ik heb nood aan een stappenplan, zoals op school: samen tot een overzicht van het takenpakket komen.”

De jongeren vinden het belangrijk dat ze weten wat hen te doen staat. Het geeft behoorlijk wat druk om op een werkplek te starten. Vaak hebben ze al eens aan den lijve ondervonden hoe het voelt om afgewezen te worden, om niet te voldoen en niet ‘mee te kunnen’. Ze hebben schrik om ‘niet goed genoeg’ te zijn.

Onder meer om die reden is het belangrijk dat ze een duidelijk overzicht krijgen van wat hun takenpakket inhoudt. Ze willen weten wat er van hen verwacht wordt. Als je weet wat je te doen staat, voel je je zekerder en zie je ook hoe je aan bepaalde dingen kan werken of in bepaalde vaardigheden kan groeien.

Goede voorbeelden krijgen

“De eerste dagen heb ik graag iemand die alles voortoont, tot ik goed begrijp wat ik moet doen, hoe ik het moet doen en waar ik dingen kan vinden. Van zodra ik ermee weg ben, heb ik geen hulp meer nodig.”

De jongeren en jongvolwassenen gaven aan dat ze graag goede voorbeelden krijgen, zodat ze geleidelijk in hun job kunnen groeien. Ze hebben nood aan iemand die de taken net iets vaker of langer demonstreert dan bij een andere werknemer; iemand die hen feedback geeft en kort op de bal speelt.

Waardering krijgen

“Dan heb ik efkes weer vrijwilligerswerk gedaan. Ik had ook zodanig diep gezeten dat betaald werken nog niet ging. Ik wou wel bezig zijn, maar zonder veel druk.”

Nogal wat jongeren vonden het echt belangrijk dat ze erkenning en waardering krijgen voor hun werk. Ze willen respect voor het werk dat ze leveren. Een geldelijke vergoeding is voor veel jongeren zeer welkom, maar dit was niet voor iedereen in de groep even belangrijk. Het gevoel krijgen ergens bij te horen en erkenning te krijgen, kan volgens sommigen ook op een andere manier.

Conclusies

Jongeren willen werken. Sommigen werken al, vaak met een vrijwilligersvergoeding, anderen zitten nog op de schoolbanken en doen vooral interessante werkervaring op tijdens een stage.

Om een degelijke loopbaan uit te bouwen, is het bijzonder nuttig een grote variatie aan werkervaringen, werkplekken en connecties met collega's te beleven. Om dit te realiseren, staat de jongere er meestal niet alleen voor, maar kan hij/zij rekenen op steun en advies van familie, school en de werkgevers in kwestie.

Wat werken inclusief maakt, is niet altijd eenduidig. Het heeft veel te maken met hun eigen waarden en hun eigen geschiedenis. Toch kunnen we een aantal succesfactoren omschrijven.

Ze willen:

- aangesproken worden op hun talenten;
- voldoende variatie en groeimogelijkheden ervaren;
- betrokkenheid en respect voelen op de stageplaats of werkplek;
- openheid en transparantie ervaren;
- ondersteuning krijgen;
- een duidelijk overzicht krijgen van hun takenpakket;
- goede voorbeelden krijgen;
- waardering krijgen voor het werk dat ze doen.

Iedereen verdient ‘echt’ werk

Inclusief onderwijs is voor sommige personen met een handicap al jaren werkelijkheid. Zij volgen een opleiding in het regulier onderwijs, met aanpassingen aan het lessenpakket en aandacht voor toegankelijkheid qua taal en methodiek. Na de inclusieve school komt de inclusieve werkplek ... of niet?

Sinds begin 2020 wijdt GTB een speciaal project aan jongeren die een aangepaste opleiding volgden. Doelstelling is om te zorgen voor betaalde reguliere tewerkstelling van personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, zonder vooroordelen. We vertrekken daarbij eveneens van cruciale vragen zoals ‘Wat wil jij?’ en ‘Wat is jouw droom?’.

War for talent

Sleutelen & laten sleutelen

Bart MOENS

— Docent HRM en onderzoeker bij Odisee Hogeschool

Het is geen nieuws meer: de 'war for talent' is volop aan de gang. De groei van de economie en de toename van het aantal vacatures hebben het aantal niet-werkende werkzoekenden in ons land doen dalen tot het laagste peil in bijna 40 jaar. Tegelijk legt deze evolutie echter een pijnlijk probleem bloot: het aanzienlijke tekort aan passend talent. Duizenden vacatures geraken moeilijk of helemaal niet ingevuld. Werkgevers smeken om personeel. Hoe kunnen we dit oplossen?

Vacatures geraken niet ingevuld

Beweren dat de krapte op de arbeidsmarkt echt helemaal onverwacht kwam, zou een brug te ver zijn. Eind 2017 publiceerde De Standaard een opiniestuk van Luc Sels (rector KULeuven) en Sarah Vansteenkiste (coördinator Steunpunt Werk), waarin werkgevers worden gewaarschuwd dat de oorlog om talent nog lang niet gestreden is: *“De krapte op de arbeidsmarkt zal alleen maar toenemen. Werkgevers zullen op een andere manier moeten gaan rekruteren.”*¹

Vandaag, ruim twee jaar later, trekken werkgevers alle registers open om hun vacatures ingevuld te krijgen: aantrekkelijkere loon- en arbeidsvoorwaarden, aanbrengebussen voor medewerkers die een potentiële kandidaat aanleveren, sign-on-bonussen bedoeld om kandidaat-werknemers te overtuigen om voor de organisatie te kiezen, dure 'employer branding'-

campagnes, gekwalificeerde recruiters, naast slimme wervings- en rekruterings technieken zoals chatbots, videoscreening en artificiële intelligentie.² Het zijn allemaal 'noodsprongen' van werkgevers, in de hoop zo hun openstaande vacatures ingevuld te krijgen. Maar het resultaat blijft vaak uit. De vijver met het door werkgevers zo gegeerde talent is quasi leeggevestigd. De werkzaamheidsgraad van hooggeschoolde Vlamingen bedraagt 88,1%. Bij de 25- tot 54-jarigen loopt die op tot 92,6%.³ Anders rekruteren in de zin van 'meer doen van wat men altijd al deed' brengt niet langer soelaas. Het is tijd om écht op een andere manier te rekruteren en het nog onbenutte talent aan te boren.

Is er nog onbenut talent?

Ja, de vele vacatures en het gesmeek om personeel van heel wat werkgevers ten spijt, zijn er momenteel in Vlaanderen bijna 180.000



Bart MOENS
— *Docent HRM en onderzoeker bij Odisee Hogeschool*

mensen die geen werk vinden.⁴ Vooral (oudere) langdurig werklozen, kortgeschoolden, mensen met een migratieachtergrond en mensen met een arbeidshandicap hebben het op onze arbeidsmarkt moeilijk. Maar is de krapte op de arbeidsmarkt dan wel zo erg als men beweert? Ja en nee. Dé arbeidsmarkt bestaat immers niet. Men moet de arbeidsmarkt veeleer zien als een verzameling van meerdere deelmarkten. Vandaag zijn er vooral veel vacatures voor hooggeschoolden, terwijl de werkzoekenden eerder in het laag- en middensegment zitten. De deelmarkt van het hooggeschoolde segment kent een enorme krapte, in tegenstelling tot de deelmarkt van het laag- en middengeschoolde segment. Dat is de befaamde ‘mismatch’ op onze arbeidsmarkt.

Arbeid is topsport geworden

Oorzaak van die mismatch op de arbeidsmarkt is de verschuiving van de taken en competenties die de werkgevers vragen. Jobs zijn de voorbije decennia steeds complexer geworden, en daar zijn verschillende redenen voor. Ten eerste wilden veel werkgevers de flexibiliteit en de inzetbaarheid van het personeel vergroten en dus zoveel mogelijk taken door dezelfde mensen laten uitvoeren.⁵ Ten tweede vroegen

werknemers zelf om meer verantwoordelijkheid, meer afwisseling qua taken, meer contact met collega’s en klanten, en meer uitdaging in hun job. Een derde belangrijke factor zijn de technologische ontwikkelingen: die zorgden voor een verschuiving van routinematige fysieke en cognitieve taken naar niet-routinematige taken, die een beroep doen op de flexibiliteit van de werknemer en op competenties als samenwerken, ICT-geletterdheid, aanpassingsvermogen, creativiteit, probleemoplossend vermogen en kritisch denken, de zogeheten *21st century skills*.⁶ Ten vierde was er de groei van de diensten- en kennis-economie, die het belang van sociale vaardigheden en kennis als productiefactor versterkte.⁷

Door deze upgrading is de startkwalificatie voor de arbeidsmarkt voor een grote groep mensen té hoog komen te liggen. Slechts het topsegment van het arbeidspotentieel bezit de combinatie van kennis en vaardigheden die werkgevers vandaag vragen.

Arbeidsmarkt, waarom hebt Gij mij verlaten?

Dat niet iedereen kon of kan meebewegen met de geschetste upgrading, maakt dat een groeiende groep mensen vandaag moeilijk-



heden ervaart bij het zoeken en vinden van passend werk. Deze mensen hebben, zoals men dat zegt, ‘een afstand tot de arbeidsmarkt’. En om die afstand te overbruggen, moeten zij een traject afleggen om naar de arbeidsmarkt toe te kunnen groeien.

Met bovenstaande alinea in het achterhoofd is het echter correcter om te zeggen dat, en ik citeer professor Fred Zijlstra van de Universiteit Maastricht⁸, “*de arbeidsmarkt een afstand tot deze mensen heeft genomen. Het werk is te ingewikkeld of te veeleisend geworden.*”

Grote groepen mensen hebben het werk noodgedwongen losgelaten en zijn werkloos achtergebleven. Hun inspanningen om aansluiting te vinden bij de groep zijn vaak tevergeefs gebleken. Een spijtig gevolg is dat bestaande vooroordelen ten aanzien van sommige groepen

op de arbeidsmarkt wellicht eerder versterkt dan weggewerkt zijn.

Dat de arbeidsmarkt voor mensen met een arbeidshandicap steeds moeilijker toegankelijk is, zou werkgevers kunnen sterken in hun overtuiging dat mensen met een arbeidshandicap minder competent zijn, minder verantwoordelijkheid aankunnen, minder kennis en verstandelijke vermogens bezitten, minder continu kunnen presteren, en dus minder goede werknemers zijn.⁹ Nochtans weten we dat mensen met een arbeidshandicap uitstekende werknemers kunnen zijn als ze werk uitvoeren dat bij hen past.¹⁰ De afstand tot de arbeidsmarkt hoeft bijgevolg niet alleen overbrugd te worden door de werkzoekende met een arbeidshandicap zelf; ook de werkgever kan actie ondernemen en de werkzoekende tegemoetkomen, door in de organisatie werk te creëren dat aansluit bij de talenten en competenties waarover de werkzoekende beschikt én die een meerwaarde kunnen betekenen voor het bedrijf. Dit kan onder meer door bestaand werk anders in te delen.

Talent benutten dankzij Inclusief Jobdesign

Een mogelijke manier om het werk anders in te delen, is Inclusief

Jobdesign. Bij die methodiek kijkt men naar de bestaande werkprocessen en takenpakketten van de werknemers, om die vervolgens op te splitsen en te hergroeperen naar gelang de talenten van het bestaande personeel en de nieuwe medewerker met een arbeidshandicap. De geschoolde en meer ervaren medewerkers kunnen zich beter focussen op hun kerntaken. Logistieke, administratieve en organisatorische taken met een repetitieve functie, die feitelijk afleiden van hun kerntaken, worden samengevoegd tot één of meerdere functies en opnieuw opgenomen in de werkprocessen. Die functies zijn dan geschikt voor mensen die vandaag moeilijk aan het werk geraken. Enerzijds helpt Inclusief Jobdesign een groep aan het werk die nu langs de kant staat. Anderzijds ontlast de methodiek de zittende medewerkers. En dat is hard nodig: de werkbaarheid van het werk



scoort slechter dan ooit, zo blijkt uit de resultaten van de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor 2019.¹¹ Minder dan de helft van de Vlaamse werknemers heeft naar eigen zeggen een job die ‘werkbaar’ is. Vooral de werkstress piekt. Voornaamste oorzaak? Inderdaad, de krapte op de arbeidsmarkt. Vacatures raken almaar moeilijker ingevuld, wat leidt tot toenemende werkdruk op de werkvloer.

Springplank naar een duurzame arbeidsdeelname

Inclusief Jobdesign creëert nieuwe, eenvoudiger banen waarmee men mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk kan helpen. En daar hoeft het niet bij te blijven. Deze eenvoudige banen kunnen ook ‘springplankbanen’ zijn. Anders gezegd: laagdrempelige instapjobs waarbij werkervaring, sociale contacten, scholing en bijscholing kansen bieden om zich verder te ontwikkelen.

Voor veel mensen met een arbeidshandicap zijn springplankbanen nog geen realiteit. Vergeleken met hun collega’s zonder beperking starten zij vaker in lagere posities¹² of in functies onder hun niveau¹³ en blijven zij hier meestal in hangen. Zij blijven kleven aan de zogenaamde ‘plakkerige vloer’.



The time is now!

Als gevolg van de vergrijzing zal de vervangingsvraag de komende jaren pieken, terwijl de bevolking op arbeidsleeftijd krimpt. Tegelijk zorgen de toenemende digitalisering en technologisering ervoor dat de vraag naar ‘nieuwe’ talenten en vaardigheden ook de komende jaren

zal toenemen.¹⁷ De ‘war for talent’ lijkt dus nog lang niet gestreden, en krapte dreigt een structurele component te krijgen.¹⁸ Wie de oorlog om talent wil winnen, moet het onbenut talent duurzaam benutten. Sleutelen en laten sleutelen vormen het recept om te winnen!

1. Sels, L. & Vansteenkiste, S. (2017), *Opinie: De oorlog om talent is nog niet gestreden*, De Standaard, 16 oktober 2017
2. AWVN (2019), *Wat werkgevers doen op een krappe arbeidsmarkt*, Den Haag: AWVN
3. Statbel (2019), *Enquête naar de Arbeidskrachten 2019*, www.statbel.fgov.be
4. VDAB Arvastat, arvastat.vdab.be
5. De Beer, P. (2005), *Perspectief op de arbeidsmarkt*, Houtem: Bohn Stafleu Van Loghum
6. Van den Berge, W. & Ter Weel, B. (2015), *Baanpolarisatie in Nederland*, Den Haag: CPB
7. Zijlstra, F., Mulders, H. & Nijhuis, F. (2012), *Inclusieve Organisaties - Op weg naar duurzame arbeidsparticipatie*, Tijdschrift Voor Arbeidsvraagstukken, 28(1): p. 21-29
8. De Volkskrant (2019), *Participatiewet werkt niet: ‘Er moeten eenvoudigere banen komen’*, 2 december 2019
9. Bogaers, S., Van Laer, K. & Zanoni, P. (2018), *Vooroordelen op de Vlaamse arbeidsmarkt. Analyse van vooroordelen ten aanzien van personen met een arbeidshandicap en met een migratieachtergrond. Onderzoeksrapport ESF-project Talent Boven Vooroordelen*, Hasselt: U Hasselt
10. Kaletta, J. P., Binks, D. J. & Robinson, R. (2012), *Creating an inclusive workplace: Integrating employees with disabilities into a distribution center environment*, Professional Safety: Journal of the American Society of Safety Engineers, 57(6): p. 62-71

11. Bourdeaud’hui, R., Janssens, F. & Vanderhaeghe, S. (2019), *Rapport Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019 – werknemers*, Brussel: SERV
12. Barnes, C. & Mercer, G. (2005), *Disability, work and welfare: challenging the social exclusion of disabled people*, Work Employment and Society, 19(3): p. 527-545
13. Pagan, R. & Malo, M.A. (2009), *Job satisfaction and disability: lower expectations about jobs or a matter of health?*, Spanish Economic Review, 11: p. 51-74
14. Hernandez, B., McDonald, K., Divilbiss, M., Horin, E., Velcoff, J., & Donoso, O. (2008), *Reflections from employers on the disabled workforce: Focus groups with healthcare, hospitality and retail administrators*, Employee Responsibilities and Rights Journal, 20: p. 157-164
15. Lustig, D. C., & Strauser, D. R. (2003), *An empirical typology of career thoughts of individuals with disabilities*, Rehabilitation Counseling Bulletin, 46: p. 98-107
16. Berg, J.M., Wrzesniewski, A. & Dutton, J.E. (2010), *Perceiving and responding to challenges in job crafting at different ranks: When proactivity requires adaptivity*, Journal of Organizational Behavior, 31, p. 158-186
17. Graetz, G. & Michaels, G. (2015), *Robots at work*, CEPS Discussion Paper no 1335
18. Theunissen, G., Vansteenkiste, S. & Sels, L. (2018), *Leidt de hoge vervangingsvraag van 50-plussers tot een structurele krapte op de arbeidsmarkt? (Werk.Focus 2018 nr. 3)*, Leuven: Steunpunt Werk

Deze plakkerige vloer is enerzijds te wijten aan vooroordelen bij werkgevers. Die laten veronderstellen al te vaak dat medewerkers met een arbeidshandicap minder aankunnen en/of zich comfortabel voelen in hun job, wat een rem zet op hun intentie om hen loopbaankansen te bieden.¹⁴ Anderzijds is de plakkerige vloer ook te wijten aan de houding en motivatie van medewerkers met een arbeidshandicap zelf. Zij zijn soms minder geneigd actief op zoek te gaan naar loopbaankansen, uit angst voor nieuwe proefperiodes of toegankelijkheidsissues, wat een rem zet op hun intentie om loopbaanwensen te uiten.¹⁵ Beide zijn helaas de dupe. De werkgever laat heel wat talent in de organisatie onderbenut, wat in deze tijd van talentschaarste onbegrijpelijk is. De medewerker met een arbeidshandicap laat dan weer kansen liggen om zijn ‘employability’ te bevorderen. Anders gezegd: om de nodige werkervaring en vaardigheden te verwerven om zijn werk nu én in de toekomst adequaat uit te voeren en vroegtijdige uitstroom te voorkomen.

Het daadwerkelijk realiseren van de springplank vraagt dat de vooroordelen bij werkgevers worden doorbroken en dat zij hun blik richten op de aanwezige talenten en competenties van de medewerker met een arbeidshandicap. Tegelijkertijd moeten medewerkers met een arbeidshandicap zelf meer eigen regie over hun employability (kunnen) nemen door proactief te sleutelen aan hun werk, zodat hun ambities, interesses en capaciteiten beter tot hun recht komen, waardoor de motivatie, inzetbaarheid en duurzaamheid van de arbeidsdeelname vergroot worden.¹⁶ Dit sleutelen, ‘job crafting’ genaamd, is niet evident voor wie niet (meer) met zijn employability bezig is en/of hiertoe nooit de kans heeft gehad. Employability is een gedeelde verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer. De opdracht voor werkgevers bestaat erin hun medewerkers te ondersteunen en aan te moedigen bij het craften van hun job, en hen vervolgens vooral de ruimte te laten om het werk aan te passen.

Spreken over een beperking

Dit hoofdstuk is gebaseerd op het dossier *Strategisch verwoorden van Handicap* van Handicap & Arbeid en GTB-materiaal over het verwoorden van beperkingen.

Het is soms verbazingwekkend hoe weinig mensen – ook werkgevers – weten over beperkingen en gezondheidsproblemen. Dikwijls is hun kennis over handicaps gekleurd of zelfs regelrecht fout. Hoe ga je daar als werkzoekende (of als bemiddelaar) mee om? Met andere woorden: hoe kan je zelf bijdragen aan een correcte beeldvorming?

In een notendop

- Mogelijkheden eerst!
Ken je eigen mogelijkheden en wees ervan overtuigd.
- Omschrijf de beperking duidelijk, positief, eerlijk en specifiek. Maar wees ook strategisch en kies het juiste moment om de handicap te bespreken.

Mogelijkheden eerst

Het is belangrijk dat je met de werkgever over je beperking praat. Toch is dat niet het eerste wat je moet doen. Je moet in de eerste plaats over je vaardigheden vertellen en redenen aanhalen waarom jij geschikt bent voor de job.

- Waarvoor doen anderen spontaan een beroep op jou?
- Waarover krijg je vaak complimenten?
- Wat heb jij te bieden dat de werkgever nodig heeft?

Spreken over de beperking

Als je een beperking wil uitleggen aan een werkgever (en eventueel aan collega's), kan je best duidelijk, positief, specifiek en eerlijk zijn. Maar wees ook strategisch en bedenk wat het juiste moment is om het over de beperking te hebben.

DUIDELIJK

- Leg de beperking uit in duidelijk begrijpbare taal en gebruik geen moeilijke medische woorden.
- Gebruik voorbeelden uit herkenbare situaties.

POSITIEF

- Beklemtoon je mogelijkheden.
- Wees realistisch over je beperking(en).
- Zorg ervoor dat woorden niet te negatief overkomen. Bijvoorbeeld: Gebruik niet het woord 'spastisch' maar omschrijf het als 'problemen met de fijne motoriek'. De werkgever is meestal niet vertrouwd met de betekenis van diagnoses; hij of zij wil vooral weten wat het effect is op jouw functioneren.

SPECIFIEK

- In welke situaties hindert je beperking je?
- Wat zijn de gevolgen voor jou, je collega's en de werkgever?
- Wat kunnen jij, je collega's en de werkgever doen om hiermee om te gaan?
- Geef concrete voorbeelden. Bijvoorbeeld: "Een trap van vier treden is geen probleem, maar meer lukt niet."

EERLIJK EN STRATEGISCH

- Je bent niet verplicht om over je beperking te vertellen, tenzij aan de arbeidsarts. Maar als je erover zwijgt, zal je achteraf misschien moeten toegeven dat alles niet zo eenvoudig is. Je bouwt met je werkgever een vertrouwensrelatie op; zaken verzwijgen of onwaarheden vertellen helpt daar niet altijd bij. Hou er rekening mee dat je werkgever en je collega's geen rekening kunnen houden met je handicap en de gevolgen op je functioneren, als je hierover niet correct communiceert.
- Kies het juiste moment om over de beperking te communiceren. Er zijn verschillende fasen in een selectieproces. Moet je het vermelden in je sollicitatiebrief? Zeg je het pas op het moment dat je op gesprek mag komen? De ervaring leert ons dat je veel misverstanden en verkeerde verwachtingen kan voorkomen door de beperking al vanaf het

begin te vermelden. Anderzijds kan dit er ook toe bijdragen dat jouw kandidatuur moeilijker geselecteerd wordt. Je kan ook wachten tot het eerste face-to-facecontact, maar ook dan zal je aandacht moeten hebben voor de manier waarop je uitlegt wat je handicap precies inhoudt en welke invloed die kan hebben op jouw functioneren op de werkplek.

- Het overzicht van de respectieve voor- en nadelen op de bladzijde hiernaast kan je helpen je strategie te bepalen.

NIETS VERTELLEN

- + meer kans om uitgenodigd te worden op gesprek
 - werkgever kan geen rekening houden met iets wat hij niet weet
 - onwetendheid kan sneller leiden tot ontevredenheid over je prestaties
 - mogelijk verlies van vertrouwen
-
-
-
-
-
-
-

TELEFONISCH TOELICHTEN

- + talenten en competenties zorgen ervoor dat je uitgenodigd wordt
 - + je krijgt de kans om de beperking uit te leggen en kort te bespreken
 - + iedereen kan het gesprek in alle openheid voorbereiden
 - de werkgever kan verrast worden door het telefoontje
-
-
-
-
-
-
-

VERMELDEN IN JE CV OF SOLLICITATIEBRIEF

- + werkgevers die je uitnodigen tonen alvast een positieve ingesteldheid
 - + tijd om het gesprek in alle openheid voor te bereiden
 - kans op minder uitnodigingen tot een gesprek
 - geen zicht op de manier waarop de informatie binnenkomt bij de werkgever
-
-
-
-
-
-
-

BESPREKEN TIJDENS PERSOONLIJK GESPREK

- + werkgever en kandidaat kijken elkaar letterlijk in de ogen. Je vangt non-verbale signalen op en je kan eventuele bezorgdheden onmiddellijk bespreken
 - + beide partijen beschikken over de meest volledige informatie om na afloop een geïnformeerde keuze te maken
-
-
-
-
-
-
-

“Onder- schat nooit het belang van herkenbare verhalen”

Gesprek met
Filip Standaert



Filip Standaert is een van de gezichten van het Gentse productiehuis Handelsreizigers in Ideeën, dat GTB ondersteunt bij zijn strategie en communicatie. In beide pijlers is beeldvorming een voortdurend aandachtspunt.

Filip, jullie werken al ruim 10 jaar samen met GTB. Hoe is dat gestart?

Onze eerste grote opdracht bestond erin een onderzoek te voeren en een adviesrapport te schrijven rond het pr- en communicatiebeleid van GTB. Daarbij kwamen we tot de verrassende conclusie dat GTB beter níet streefde naar meer zichtbaarheid en naamsbekendheid: GTB zat als waardengedreven organisatie goed door vooral ‘below the line’ te opereren. We stelden ook een nieuwe baseline voor: ‘Samen kunnen we ...’. Die kan men op verschillende manieren lezen, maar vooral als een permanente uitnodiging van GTB om de handen uit de mouwen te steken voor de tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap. Het perspectief is ook wisselbaar: *samen kunnen we werk zoeken, samen kunnen we groeien*, enzovoort. Op basis van ons rapport maakte het dagelijks bestuur van GTB enkele strategische keuzes. Zo is onze samenwerking geleidelijk uitgebreid en verdiept.

En hoe is de samenwerking nu?

Vandaag staan we GTB zowel strategisch als uitvoerend bij op het vlak van communicatie en identiteit. We voelen ons als partner van GTB mee verantwoordelijk en zijn als het ware collega's geworden in diverse taken. Denk bijvoorbeeld aan de huisstijl, de thematische *Werkschriften* of de nieuwe website. Die laatste zijn we op dit moment aan het verbeteren, want hij was echt overladen geraakt. Dat probleem hebben we aangepakt en het heeft tot iets goeds geleid: GTB maakt nu niet alleen een nieuwe website, maar gaat dieper kijken, via een participatieve methode, samen met een servicedesigner.

Hoe verloopt dat proces?

We zijn begonnen met een interne open oproep aan de GTB-medewerkers. Zo werd er een werkgroep gevormd om een aantal partners, werkgevers en werkzoekenden te bevragen: welke beelden overheersen? Welk belang heeft elkeen? Wat is een goede website? Al die mensen zijn ook betrokken gebleven in de synthese en in de testing van de nieuwe site.

In hoeverre is dat nodig?

Voor een grote organisatie als GTB is een verzorgde en consequente communicatie ontzettend belangrijk. Maar dat is niet meer voldoende; zo een proces is vooral cocreatie op zijn

best. Want een website maken gaat ook over beeldvorming: hoe zet je klanten met een arbeidsbeperking in de kijker? Hoe kan je hen positief profileren? Je ziet nu al dat deze aanpak zal leiden tot inzichten en verbetering waar GTB nog jaren mee voort kan. Het zal allemaal persoonlijker worden en we zullen ook blijven toetsen of alles voldoende hoop en kracht uitstraalt.

Verwacht echter geen wonderen van een website. Het is vooral een 'must have', die uiteraard goed moet zitten. Verder blijft GTB zich best 'low profile' opstellen ... en dan af en toe eens pieken om impact te hebben.

GTB blijft zich best 'low profile' opstellen ... en dan af en toe eens pieken om impact te hebben.

Wat zijn goede voorbeelden?

Een initiatief als de jaarlijkse DUOday. Dat lijkt neer te komen op 'slechts' één dag stage lopen, maar het is zoveel meer. Het prikkelt iedereen, het creëert beleving voor de werkzoekende én voor de werkgever. De actie valt ook op bij de pers en versterkt partnerschappen. Dit jaar zal de DUOday ook gekoppeld worden aan beeldvorming.

Of denk aan de manier waarop GTB in 2019 zijn tienjarig bestaan vierde: niet door zich intern te keren

naar personeel en bestuurders, maar door die verjaardag aan te wenden om diverse lijntjes te leggen naar buiten. Via een onderzoek bij 1000 Vlamingen om feiten en kennis te vergaren; via een reeks van tien interviews om de visie van prominente werkgevers, onderzoekers en filosofen te delen; via de documentaire *Onbeperkt*, waarin vijf personen met een arbeidsbeperking centraal staan; en via onze 'theatertournee': vijf voorstellingen – één per Vlaamse provincie – waarop iedereen welkom was. Ik kon niet anders dan meeluisteren, en onze gasten brachten veel stof tot nadenken. Opdracht volbracht! Zoiets doe je niet elk jaar, dat was heel intens voor iedereen die eraan meewerkte, maar het publiek kreeg een bredere kijk, en GTB vooral een dieper bereik. Op de trein hoorde ik in die week toevallig twee mensen – blijkbaar bestuurders van andere organisaties – over hoe ze door zo'n avond waren getriggerd. Ik kon niet anders dan meeluisteren. Wat die heren allemaal meegenomen hadden als stof tot nadenken, intrigerend. Opdracht volbracht dus!

Vóór je Handelsreizigers in Ideeën mee oprichtte, was je zelf al actief in de sector van de sociale economie en tewerkstelling. Wat deed je toen?

Klopt. Ik werkte vroeger voor de GOB Job & Co, die vandaag bekendstaat onder de merknaam



Optreden Char-B - tournee *Onbeperkt* - 10 jaar GTB (2018)

Compaan. Daar heb ik me in eerste instantie ingezet voor de sociale-vaardigheidstraining van werkzoekenden. Later mocht ik gas geven als projectontwikkelaar, waarbij we altijd breder trachtten te kijken dan de eigen organisatie en haar noden. Job & Co maakte deel uit van het open partnerschap Gent, Stad in Werking. Zo heb ik meer dan 10 jaar kunnen meewerken aan internationale projecten om leemtes aan te pakken. Vaak waren dat experimenten met de steun van het ESF. We maakten bijvoorbeeld het zelfevaluatie-instrument *Sokratist*, waarmee bedrijven hun personeelsbeleid en mvo-praktijk konden verbeteren. Of we zetten in op een sterkere uitwisseling tussen sociale en reguliere economie. En dat leverde op: contacten die tot contracten leidden.

Welke ervaring dient je daarvan vandaag nog?

Durven experimenteren. En dat het ook altijd een kwestie is van doen, gewoon doen. Jammer genoeg is dat inmiddels een politieke slogan, vrij naar de oorspronkelijke sportversie 'Just do it'. Jammer, want anders mocht het voor mijn part in een wapenschild rond tewerkstelling, of het nu vanuit het oogpunt van de werkgever is, van de werkzoekende of van de bemiddelaar. Ook die laatste hé. Want ik herinner me evengoed een collega die ik vroeger aan de telefoon tegen een werkgever hoorde zeggen: "Ik heb hier een klantje ...". ... "En dat cliëntje ...". Een verkeerd getimed verkleinwoord kan de verwachtingen al bepalen, maar zoals je begrijpt niet altijd

op de goede manier. Taalgebruik is daarom op elk moment zo belangrijk. We moeten bewust constructieve en neutrale taal hanteren, want uiteindelijk hebben de dagelijkse contacten veel meer impact dan gelijk welke campagne.

Uiteindelijk hebben de dagelijkse contacten veel meer impact dan gelijk welke campagne.

Heb je nog meer voorbeelden van het belang van taal?

Ik denk aan Stal 13, de opknapperij voor meubels en mensen in Kortrijk, waar we een tijdje meewerkten aan de marketing. Die moest 200 procent kloppen met de visie. Dus hebben we rond het begrip 'gast' gewerkt. 'Onze gasten' wordt daar sympathiek gebruikt in de spreektaal. Maar het gaat evenzeer over 'te gast zijn', welkom zijn! Voor jonge mensen die daar na een moeilijke tijd terechtkomen, doorgaans via het OCMW, is dat hartverwarmende taal. Die spreektaal consequent gebruiken gaf hen ook wat extra 'street credibility'. Het was heel verfrissend en het werkte. Daarom zijn de andere teksten en slogans er ook met dezelfde knipoog gekneed: 'In onze stal is 13 een geluksgetal' of 'Niets is verloren, wij knappen weer op'.

Aanleiding tot dit gesprek is de beeldvorming rond mensen met een arbeidshandicap. Helaas blijkt er aan die beeldvorming nog een en ander te schorten in onze samenleving: het is niet ver zoeken naar voorbeelden van framing en vooroordelen. Welke zijn volgens jou de belangrijkste?

Ik stel vooral vast dat deze sector er zich almaar meer van bewust wordt dat er framing is. Stereotypes en vooroordelen over mensen met een beperking zijn natuurlijk niets nieuws; als mensen denken aan iemand met 'een handicap' denken ze al snel aan een rolstoelgebruiker of iemand met downsyndroom. Ik sta niet midden op het werkerrein, maar hoor wel de echo's dat er al vooruitgang is geboekt: mensen beseffen vandaag dat het spectrum veel breder is, ook al denken ze in eerste instantie nog steeds aan een handicap die fysiek zichtbaar is.

Het is goed dat we ons van die framing, vooroordelen en stereotypes bewust zijn, maar hoe raken we ervan af?

Dat is inderdaad een heel andere kwestie. Het is sowieso een beetje 'des mensen' om anderen te *labelen*. Dat is deels biologisch: inschatten wat gevaarlijk of ongevaarlijk is, eetbaar of niet, potentieel bedreigend of niet... Het zit in ons om dingen te klasseren. Zo scheppen we orde in de ons omringende chaos. Dus, we kunnen er ook moeilijk aan

ontsnappen dat we andere mensen inschatten, taxeren, beoordelen ... Maar dat neemt niet weg dat we de denkkaders kunnen helpen opentrekken.

Het zit in ons om dingen te klasseren. Zo scheppen we orde in de ons omringende chaos.

Het is goed dat onderzoekers nagaan welke patronen en tendensen daarin bestaan, zo kunnen we er via projecten of campagnes op inspelen. We zien dat de samenleving veranderlijk is, en dus beïnvloedbaar. Onze houding is van diverse factoren afhankelijk, en een van de belangrijkste factoren is de conjunctuur. Toen ik zelf nog in de sector werkte, eind jaren negentig, begin van het nieuwe millennium, was er hoogconjunctuur. Er was meer werk en groei, meer ruimte – ook meer mentale ruimte bij iedereen – en dan kwamen er vanzelf meer mogelijkheden.

Naast de conjunctuur is er vandaag nog een andere factor zeer invloedrijk geworden, namelijk de 'vierde macht': alles wat te maken heeft met de media. De nieuwe media komen vandaag veel directer ons leven binnen dan vroeger, al gaat de wens om 'heldere standpunten' helaas gepaard met



Gastvrije werkplaats in Kortrijk
Mens noch meubel schrijven wij af
Een hoek af maakt het verschil
Niets is verloren
Wij knappen weer op



Kevin - still uit documentaire *Onbeperkt* (Laura Zuallaert voor GTB, 2018)

een versimpeling, die sneller leidt tot polarisering. De bestverkopende, meest gelezen en meest beklivende berichten zijn vaak de meest sensationele – soms positief, vaker negatief – waarin de nuances van de realiteit achterwege blijven. We moeten ons zeer bewust zijn van de enorme directheid en de grote impact van de media, ook in de acties die we met GTB opzetten.

We moeten ons zeer bewust zijn van de enorme directheid en de grote impact van de media.

Een organisatie die vertrekt van gelijkwaardigheid, mag niet in de val trappen van de polarisatie en het wij-versus-zij-verhaal. Het verhaal van GTB is bij voorkeur krachtgericht, zo rijmt het met de organisatievisie. Het beste voorbeeld is hoe arbeidsbemiddelaars potentiële werknemers vooruithelpen. Ook al is het veel makkelijker om iemand

te labelen op basis van wat hij of zij niet kan, toch gaan zij zoveel mogelijk focussen op wat hij of zij wél kan, waar hij of zij van droomt of helemaal voor wil gaan ... Want als het op het eerste gezicht scheef zit, blijkt – gelukkig maar – dat de nuance vaak terugkeert op het moment dat mensen elkaar ontmoeten. Op dat moment verliest de negativiteit of het vooroordeel aan kracht en krijgt het positieve meer speelruimte. Ook hier maken GTB-bemiddelaars elke dag het verschil.

Op welke manier kan GTB er nog meer toe bijdragen om de negativiteit in de beeldvorming rond mensen met een handicap te counteren?

Ik denk dat GTB dat nu al doet! Naar aanleiding van het 10-jarig bestaan heeft GTB uitgepakt met een positief verhaal. Niet gratis, maar goed gefundeerd: uit dat grootschalig marktonderzoek rond arbeidshandicap bleek dat een groot deel van de Vlamingen klaar is voor een inclusieve arbeidsmarkt. Op basis van die bevindingen heeft de

organisatie goed nagedacht over wat ze nog meer kan doen. Er is nog werk aan de winkel, maar de actuele aanpak is mee gebaseerd op deze concrete cijfers. Het is belangrijk dat GTB dit soort initiatieven blijft nemen en dergelijke signalen uitstuurt. Een organisatie met 500 medewerkers en een bereik van duizenden klanten kan echt een grote impact hebben.

Merken jullie dat GTB vandaag een vertrouwde naam is geworden bij werkgevers en daar nu makkelijker kan aankloppen dan 10 jaar geleden?

Ik denk dat de diversificatie vandaag al veel groter is. Vroeger was het vooral makkelijk binnenstappen bij een kleine onderneming of een zelfstandige die een eerste werknemer in dienst wilde nemen. Vandaag krijgt GTB ook makkelijker voet aan de grond bij middelgrote en grote organisaties. Het engagement van dit soort grote bedrijven neemt toe; ze worden sterkere partners dan vroeger. Dergelijke bedrijven gaan zelf ook bewuster hun waarden aan hun handelen koppelen, en dan ontstaat er een echte match met de waarden waar GTB voor staat.

Het belang van dat engagement is ook belangrijk voor de beeldvorming bij het grote publiek. In de documentaire 'Onbeperkt' is het verhaal van Kevin die de kassa doet in de supermarkt van Ieper daarvan een perfect voorbeeld. Als de klanten van die supermarkt

herhaaldelijk in contact komen met werknemers met een arbeidsbeperking, en zien dat die goed werk leveren, dan stellen ze bewust of onbewust hun beeld over 'mensen met een handicap' bij.

Het begint met een goeiendag te zeggen, ook tegen onbekenden.

Dus de zichtbaarheid draagt bij tot een positievere beeldvorming ...

Exact. Hoe gewoner het wordt, hoe beter. Waarachtigheid en naturel, dat hebben we nodig. En het begint met een goeiendag te zeggen, ook tegen onbekenden.

Ook de media kunnen hierin een belangrijke rol spelen. Hoe zie je bijvoorbeeld de rol van televisie?

Ik denk dat verschillende zenders de jongste jaren al heel wat inspanningen hebben geleverd om de zichtbaarheid van mensen met een beperking te vergroten. Je kan daar kritisch over doen door te stellen dat die tv-formats nog te vaak de stereotypen eerst tonen, maar ze zijn wel op de goede weg. Hoe VIER nu de communicatie van het nieuwe seizoen van *De Mol* aanpakt is top. Een deelnemer heeft dwerggroei, maar zijn beperking werd nergens vooraf vermeld. "Omdat hij een uitstekende kandidaat is", zegden de programmamakers. Ze focussen

gewoon op zijn talenten, Christian schittert als mollenvanger én potentiële mol.

Wat is dan de volgende stap voor tv-makers?

Vanuit GTB moeten we niet zeggen hoe het beeld ‘moet’ zijn hé. Wat als VRT eens samen met GTB een denk-en-doedag zou organiseren voor hun nethoofden, voor radio- en tv-producers, researchers en scenaristen? Liefst zetten we dan tijdens de voorbereiding makers en acteurs mee aan het stuur zoals Mira Bryssinck (*Tina uit Tytgat Chocolat, nvdr*). Dan maken we bovendien tegelijk ruimte voor een getalenteerde nieuwe generatie!

Ook Radio 1-presentatrice Krista Bracke mag meteen een hoofdrol krijgen. Ze kreeg tien jaar geleden te maken met een vleesetende bacterie, ontsnapte op het nippertje aan de dood en schreef daar een boek over. Zij weet wanneer ‘shit happens’. Ze laat zien hoe je met veerkracht en optimisme vanuit een heel moeilijke situatie weer zingeving vindt én kan geven aan anderen. Krista mag die dag gerust leiden.

Laat op zo’n dag maar dialoog én debat geschieden, graag met tv-makers zoals Dominique Van Malder, Joris Hessels en Eric Goens. Dat zou al meteen frisse ideeën of voortschrijdende inzichten opleveren. Kunnen we dat meteen doen? Wie belt de VRT?

Iemand die mensen die een beetje ‘anders’ zijn een podium durft te geven zonder te focussen op het stereotype, dat ben jij zelf. Ik denk onder meer aan het zeer geslaagde optreden van zangeres Char-B tijdens de theatertour 10 jaar GTB. Pas ná haar optreden werd er kort gesproken over hoe ze het tourettesyndroom soms wel, soms niet overwint. Ik denk ook aan het optreden van Jan Swerts tijdens de door jou geregiseerde theatervoorstelling Silence, please! Swerts trakteert het publiek op bloedstollend mooie pianomuziek, waarna hij openhartig vertelt over zijn leven met aspergersyndroom. Vanwaar jouw voorliefde om met zulke mensen te werken?

Ik ben niet opgeleid als regisseur, maar wel als psycholoog. Misschien dat ik daarom graag op zoek ga naar zaken die niet door de vorm maar door de inhoud verrassen? Ja, het feit dat Char-B of Jan Swerts hun ‘anders zijn’ pas in tweede instantie vermeld wordt, is heel bewust, en maakt dat het publiek onbevooroordeeld kan genieten van hun talent.

Samen met regisseur Laura Zuallaert hebben we voor GTB die documentaire gemaakt waarin we vijf mensen portretteren. Ook toen, in de montage, was de lijn: eerst tonen wat die mensen doen, waar ze goed in zijn. Pas in tweede instantie inzoomen op wat hen hindert. Dat is ook maar een deeltje van hun persoonlijkheid hé, niet iets dat alles bepaalt!

Met *Silence, please!* was er een ander vertrekpunt: een theatervoorstelling maken over de zoektocht naar een betere balans tussen prikkels en stilte. Hiervoor zijn we op zoek gegaan naar een zeer goede componist-pianist die een band heeft met stilte. We deden geen casting voor muzikanten met een geluidshandicap. Jan Swerts was de derde muzikant die we spraken, en toen hij ons zijn persoonlijke verhaal vertelde, begrepen we dat dit voor de voorstelling een enorme meerwaarde kon betekenen. Gelukkig vond Jan dat van in ’t begin ook en was hij bereid dat persoonlijke verhaal met het publiek te delen. En hoe! Vrijwel elke avond kan je terwijl hij aan het woord is de spreekwoordelijke speld horen vallen ...

Kunst kan wakker maken en confronteren, maar ook troosten en helpen om de juiste woorden te vinden.

Een groot deel van onze opdrachten is gesitueerd binnen de cultuur- en kunstensector. Wie weet is kunst en cultuur nog de beste manier om aan beeldvorming te werken, of om iets extra’s te doen voor de maatschappij. Kunst kan wakker maken en confronteren, maar ook troosten en helpen om de juiste woorden te vinden.



ASMR-scène uit *Silence, please!* (2020), met Jean Paul Van Bendegem, Jan Swerts en Cath Luyten

Die strategie om het publiek eerst te laten kennismaken met het talent en pas daarna met de handicap, kan die ook van pas komen voor arbeidsbemiddelaars die een kandidaat-werknemer gaan voorstellen aan een werkgever?

Natuurlijk! Talent en goesting is waar het in de eerste plaats over moet gaan! Als die zaken eenmaal duidelijk zijn, kan je ook de andere aspecten aankaarten, samen met mogelijke oplossingen: financiële steun, werkplekaanpassingen ... Laten we spreken over talent en goesting, over wat ons bindt, alleen zo krijg je echt een positieve ontmoeting tussen mensen, niet tussen een ‘vragende partij’ en een ‘product’.

Talent en goesting is waar het in de eerste plaats over moet gaan!



Edel Maex, Michael Van Peel en Jeroen Olyslaegers buigen zich over *De Grote Levensvragen* (2017)

Laten we dat laatste even opentrekken naar de brede samenleving: hoe belangrijk is de idee van ontmoeting tussen mensen zonder en mensen met een beperking, of tussen mensen van diverse pluimage tout court?

Zeer belangrijk. Ik vind trouwens dat ook scholen daar niet genoeg aandacht aan kunnen besteden. Gelukkig zie je dat ze er vandaag al wat aandacht voor hebben: ze werken rond diversiteit, rond pesten, enzovoort. Mensen, en dus ook kinderen, moeten echt leren *kijken*: in de klas, op straat, in de sportvereniging ... Al die mensen, en ze zijn allemaal anders! Elk met hun eigen kwaliteiten! En ik val in herhaling: een 'goeiendag' aanleren ... Tegen wie dan ook, wees altijd vriendelijk.

Bij ons thuis kregen we dat met de paplepel mee. Mijn grootvader zei zelfs: "Een knipoog kan nooit kwaad". We kunnen kinderen daar

op school al bij helpen, toch? Zonder veel paté errond, maar een soort beweging maken van *uitsluiten* naar *insluiten*. Een positieve beeldvorming begint al bij de opvoeding in de basisschool. Voor ontwikkelaars van didactisch materiaal gaapt daar misschien zelfs een gat in de markt, en misschien moet er een speciaal schoolvak of een gerichte actie voor komen. Iedereen kent de 'move tegen pesten'; welnu, ik denk dat het niet altijd 'tegen' maar ook 'voor' mag zijn. Een 'move voor inclusie' zou niet misstaan. Al is dat een flauwe titel, ik weet het. Wie dat 'meer sexy' wil maken, of er de juiste humor aan kan toevoegen, daar ga ik graag eens een koffie mee drinken.

Een positieve beeldvorming begint al bij de opvoeding in de basisschool.

Misschien een idee voor GTB?

Het is geen kernopdracht van GTB om kinderen mee op te nemen als doelpubliek van de werking, maar de expertise van GTB zou in een dergelijk project zeker goed van pas kunnen komen. Dus in die zin denk ik dat een samenwerking met het onderwijsveld zeker tot de mogelijkheden behoort. Het echte langetermijnwerk. Wie weet zou de arbeidsmiddeling voor de volgende generatie er misschien gemakkelijker door worden. Want ieder van ons moet ook goed beseffen dat een arbeidshandicap iets is wat ons morgen kan overkomen. Veel handicaps zijn niet aangeboren hé ... Een ferm ongeluk en je leven staat op zijn kop. Dat besef kan je kinderen echt wel bijbrengen hoor.

Ieder van ons moet ook goed beseffen dat een arbeidshandicap iets is wat ons morgen kan overkomen.

Moeten leerkrachten zelf ook niet eerlijker zijn en hun eigen zwaktes meer tonen?

Dat is een interessant punt. Laat me even verwijzen naar een andere productie die we met Handelsreizigers in Ideeën mochten maken: *De Grote Levensvragen*, een reeks van 20 theatervoorstellingen rond

thema's als geluk, gezondheid, geloof en angsten. Friedl' Lesage interviewde filosofen, wetenschappers en bekende Vlamingen. Op een bepaald ogenblik in ons scenario stelden we een hele reeks vragen aan het publiek. Heel persoonlijke vragen: wie is er een kind van gescheiden ouders? Wie is er al een heel belangrijke persoon in zijn leven verloren? Wie is werkloos? Wie heeft ooit zelfdoding overwogen? ... Mensen konden antwoorden door simpelweg hun hand op te steken. Het was verbluffend om avond na avond te zien met welk gemak een lokale gemeenschap hieraan meedeed. Mensen gaven eerlijk antwoord, keken om zich heen, vonden herkenning bij elkaar. Het was duidelijk bevrijdend dat de toeschouwers hun eigen kwetsbaarheid mochten tonen. Dat versterkt voor een stuk hun onderlinge band, met bekenden én onbekenden.

En dat brengt ons terug bij het gegeven 'ontmoeting'. In deze digitale tijden tonen mensen vaak een vertekend beeld van zichzelf: op sociale media laten ze alleen de sterke, de mooie en de gelukkige kant zien. Maar de *fysieke* ontmoeting biedt zoveel meer ruimte voor nuance. Je merkt ook dat mensen echt verlangen naar dat fysieke contact. In tijden waarin volkscafés, lokale bankfilialen en kruideniers sluiten, moeten we ons daar als samenleving nog beter bewust van zijn. Sommige mensen



zoeken dat contact op waar het gratis is. Ze komen niet alleen naar de apotheker voor een pilletje, maar ook voor het praatje. Ze gaan niet alleen naar de bib voor een boek, maar ook om contact te maken met andere aanwezigen.

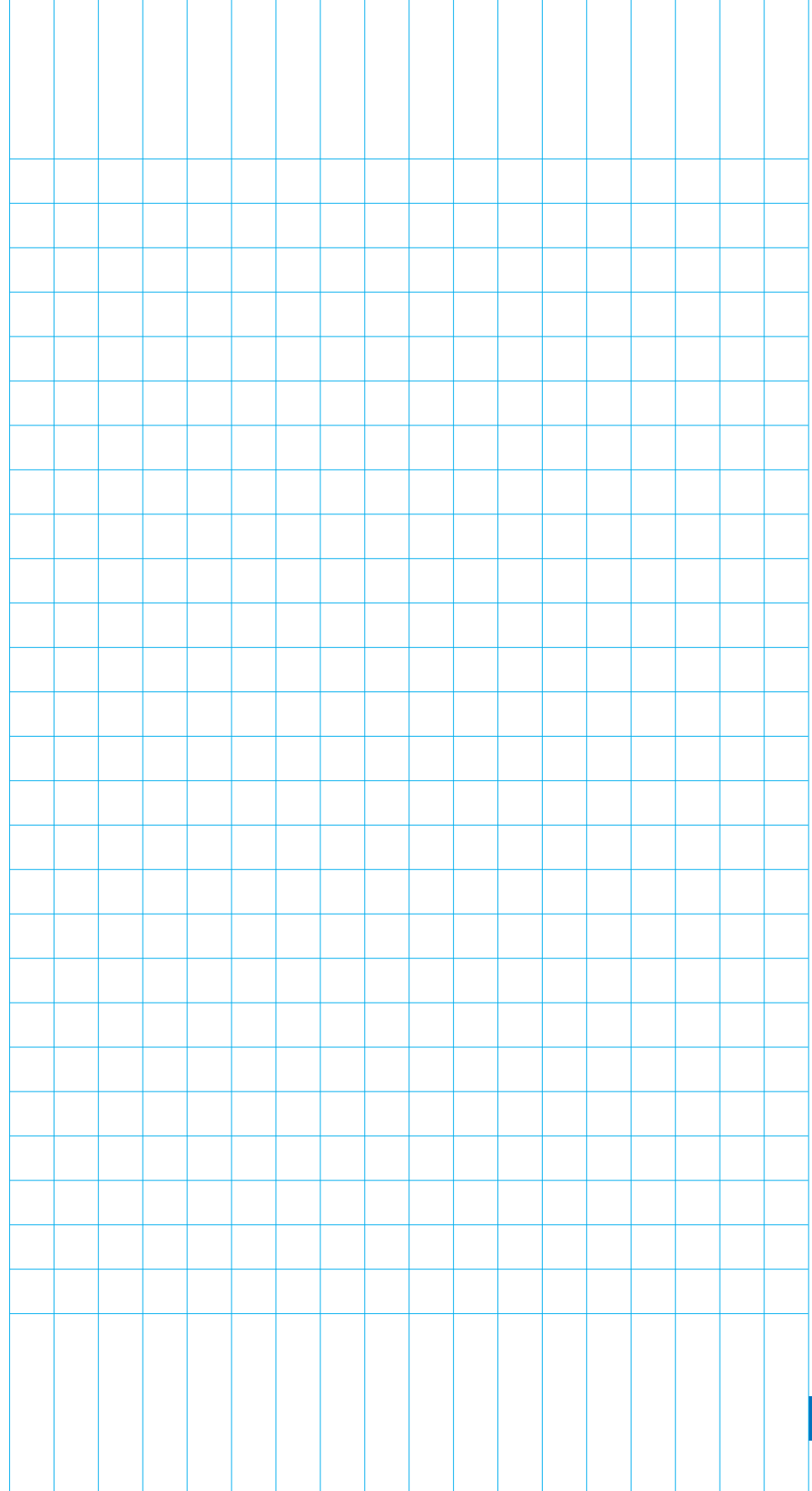
De fysieke ontmoeting biedt zoveel meer ruimte voor nuance.

Welnu, het is belangrijk dat elke apotheker, bibliothecaris en noem maar op zich daar bewust van is. Niet om te verkopen maar om te verbinden. Het is ook een beetje de rol van elke arbeidsbemiddelaar. En dus moeten we ons de vraag stellen: hoe kunnen we ertoe bijdragen dat mensen weer sterker met elkaar verbonden raken? Het antwoord ligt voor de hand: door ze op verhaal te laten komen, maar ook door verhalen op te tekenen en te delen, in geschreven vorm, in een filmpje,

een podcast ... Het belang van herkenbare verhalen zal alleen maar toenemen.

Hoe belangrijk zijn inspirerende voorbeelden?

Of je het nu een ambassadeur noemt, of een succesverhaal, of een goede praktijk: elk inspirerend voorbeeld is ontzettend belangrijk. Mensen hebben nood aan herhaling en positieve voorbeelden verdienen het om verteld te worden. Dus, we hebben véél inspirerende voorbeelden nodig, een boost voor positief nieuws. Het doet me nog denken aan iets anders. Op de gevel van een gebouw van Universiteit Gent stond jarenlang: 'The next big thing will be a lot of small things'. Ik vind dat fantastisch en hoopgevend. Ik interpreteer het als een mooie oproep om grootsheid niet te zoeken in grote gebaren, maar om te leren nadenken over de grote impact van schijnbaar kleine dingen. En dat alles te delen. ■





Colofon

Eerste druk: april 2020, in de reeks *werkschriften*

Redactie: Jos Wouters, Bart Moens, Patrick Vandelanotte, Bart Coopman, Filip Standaert

Interviews & eindredactie: Lode Demetter (ape-translations.be)

Concept werkschriften: GTB i.s.m. Handelsreizigers in Ideeën

Vormgeving & omslagontwerp: Sharon Neiryndck (seemenow.be)

Fotografie:

© Sam Wodinski – p. 6-7, 14-17, 68-72, 92-93

© rv – p. 29

© Victoriano Moreno – p. 35-59

© Astrid Agemans – p. 79

© Koen Luyten in opdracht van Toerisme Vlaanderen – p. 87

© Grafisch ontwerp Stal 13: pinker.be – p. 82

© Boumediene Belbachir – p. 88

© twitter.com/ottovds/status/766992899590524928 – p. 90

ISBN/EAN: 9789082371130

NUR-omschrijving: Mens & maatschappij algemeen

Verantwoordelijke uitgever: Luc Henau,
GTB vzw, Kongostraat 7, 9000 Gent.

Alle rechten voorbehouden

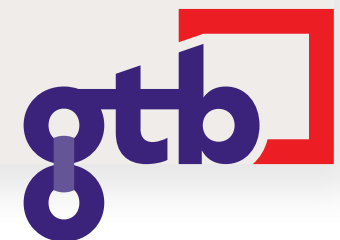
Dit werkschrift is het resultaat van een bijzondere samenwerking met het overlegplatform Handicap, Chronische Ziekte en Arbeid, dat sinds 2002 verenigingen van personen met een handicap en chronische ziekte verzamelt rond het thema werk. Zij nemen deel aan overlegtafels binnen de SERV, VDAB en GTB en nemen daarnaast ook een sensibiliserende opdracht op. Meer informatie kan u terugvinden op www.handicapenarbeid.be

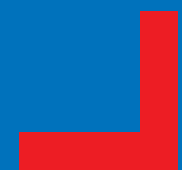
We zijn dankbaar voor de waardevolle bijdragen van Sandra Bogaers, Tina Goethals, Patrick Vandelanotte, Hanne Vandebussche, Bart Moens en alle deelnemers aan de rondetafel over *Beeldvorming rond personen met een arbeidshandicap op de werkvloer* op 11 oktober 2019 in Brussel. Onze bijzondere dank gaat uit naar Kristien Coudron en Johan Cremery voor het delen van hun verhaal.


De werkschriften vormen een reeks publicaties waarmee GTB haar medewerkers, partners en andere belanghebbenden in het brede werkveld denkstof en inspiratie wil aanreiken. Elk werkschrift behandelt een ander thema en biedt stof tot debat. Denk met ons mee op www.gtb.be.

In deze reeks zijn verschenen:

- werkschrift 1: Klantwerking
- werkschrift 2: Groeikansen
- werkschrift 3: Arbeidsrehabilitatie
- werkschrift 4: Transpop
- werkschrift 5: Werk Werkt!
- werkschrift 6: Net-werkt
- werkschrift 7: Bruggen Bouwen
- werkschrift 8: Beeldvorming
- werkschrift 9
- werkschrift 10: Onbeperkt







Kent u het sprookje van de prinses die een kikker kust, waarna die op slag verandert in een knappe prins? In dat verhaal schuilt het antwoord op de centrale vraag die we in dit achtste werkschrift van GTB behandelen: wat kunnen we doen aan het feit dat stereotypen en vooroordelen nog steeds een grote invloed hebben op de werkzaamheid van mensen met een beperking?

In *Beeldvorming* vindt u de resultaten van eerder onderzoek naar vooroordelen en framing, maar ook interviews met inspirerende mensen en de neerslag van enkele boeiende lezingen die werden gehouden tijdens de rondetafel *Beeldvorming rond personen met een arbeidshandicap op de werkvloer*, die in 2019 georganiseerd werd door het overlegplatform Handicap, Chronische Ziekte en Arbeid.

Dit werkschrift biedt een verhelderende kijk op de manier waarop vooroordelen een rol spelen op onze arbeidsmarkt. We hopen dat het u zal inspireren om als jobcoach, bemiddelaar, docent, werkgever of werkzoekende zelf actief bij te dragen aan een krachtgerichte beeldvorming. Zo kunnen we samen bouwen aan een arbeidsmarkt vol onbeperkt talent.