



UHASSELT

KNOWLEDGE IN ACTION

Faculteit Bedrijfseconomische Wetenschappen

master in de handelswetenschappen

Masterthesis

Tewerkstelling van personen met een psychische arbeidsbeperking in Vlaanderen

Isabeau Lenaerts

Scriptie ingediend tot het behalen van de graad van master in de handelswetenschappen, afstudeerrichting marketing management

PROMOTOR :

Prof. dr. Steven LENAERS



UHASSELT

KNOWLEDGE IN ACTION

www.uhasselt.be
Universiteit Hasselt
Campus Hasselt:
Martelarenlaan 42 | 3500 Hasselt
Campus Diepenbeek:
Agoralaan Gebouw D | 3590 Diepenbeek

2023
2024



Faculteit Bedrijfseconomische Wetenschappen

master in de handelswetenschappen

Masterthesis

Tewerkstelling van personen met een psychische arbeidsbeperking in Vlaanderen

Isabeau Lenaerts

Scriptie ingediend tot het behalen van de graad van master in de handelswetenschappen, afstudeerrichting
marketing management

PROMOTOR :

Prof. dr. Steven LENAERS

Woord vooraf

Voor u ligt het sluitstuk "Tewerkstelling van personen met een psychische arbeidsbeperking in Vlaanderen" voor de opleiding Handelswetenschappen. Deze masterthesis is geschreven om deze opleiding, met als afstudeerrichting Marketing Management, te volbrengen. Deze opleiding bracht mij gedurende verschillende jaren de nodige kennis en vaardigheden bij om dit onderzoek uit te kunnen voeren.

Het onderwerp van dit onderzoek kwam tot stand doordat ik in mijn persoonlijk netwerk te maken kreeg mensen met een psychische arbeidsbeperking die niet aan het werk zijn. Dit komt door verschillende omstandigheden. Sommige personen staan volgens mij niet sterk genoeg in hun schoenen om op zoek te gaan naar werk, anderen willen niet meer werken wegens een psychische arbeidsbeperking en enkelen vinden geen werk. Dit wekte mijn interesse om op zoek te gaan naar de oorzaken hiervan. Dit onderzoek werd uitgevoerd in de periode van oktober 2023 tot juni 2024.

Ik had mijn opleiding niet kunnen volbrengen zonder de steun van verschillende partijen. Eerst en vooral wil ik mijn promotor, Steven Lenaers, bedanken voor de hulp die hij mij gaf tijdens het schrijven van deze masterscriptie. Door de gedetailleerde feedback heb ik veel bijgeleerd. Ook wil ik GTB en VDAB bedanken voor de kansen die ik kreeg gedurende dit proces om bij te leren en te spreken met ervaringsdeskundigen. Verder verdienen de respondenten die meegewerkt hebben aan dit onderzoek ook zeker enkele dankwoorden. Ik ben hen heel dankbaar voor hun openheid, eerlijkheid en hun bereidheid om mee te werken aan dit onderzoek.

Tot slot wil ik mijn ouders, zus en partner bedanken voor de mentale steun gedurende mijn opleiding.

Ik wens u een aangename leeservaring.

Isabeau Lenaerts
Diepenbeek, 1 juni 2024

Samenvatting

Vlaanderen heeft een van de **krapste arbeidsmarkten**. Ondanks dat er veel werkgelegenheid is, raken vacatures toch moeilijk ingevuld. Dit is onder andere te wijten aan kwantitatieve en kwalitatieve tekorten van werknemers. Vlaanderen heeft nochtans een grote groep van arbeidsreserve, zijnde de inactieven, die onder andere bestaan uit mensen met een arbeidsbeperking. Dit onderzoek focust zich op de **tewerkstelling van mensen met een psychische arbeidsbeperking** aangezien psychische stoornissen de voornaamste reden zijn voor invaliditeit. Volgens onderzoek zijn werkgevers vaak ook minder bereid om iemand met een psychische kwetsbaarheid aan te werven. Mits extra inspanningen kunnen deze mensen wel tewerkgesteld worden. De hoofdonderzoeksvraag heeft dan ook betrekking op welke inspanningen precies nodig zijn om mensen met een psychische arbeidsbeperking tewerk te stellen op de reguliere arbeidsmarkt in Vlaanderen. Er is voorlopig weinig literatuur te vinden over dit onderwerp. Om deze onderzoeksvraag te kunnen beantwoorden, werden barrières, ondersteuningsmaatregelen en tewerkstellingsinitiatieven onderzocht.

Een **kwalitatief onderzoek**, aan de hand van semigestructureerde diepte-interviews in combinatie met een **literatuurstudie**, biedt een antwoord aan werkgevers over hoe deze mensen hun openstaande vacatures kunnen invullen. Anderzijds reikt dit onderzoek ook antwoorden aan mensen met een psychische arbeidsbeperking en welke mogelijkheden zij hebben in hun zoektocht naar werk. Er werd gekozen voor een kwalitatief onderzoek om een diepgaand begrip te kunnen ontwikkelen over de ervaringen en meningen van de respondenten. De respondenten hebben een verschillende leeftijd, geslacht, werkstatus, opleidingsniveau en aard van arbeidsbeperking zodat de diversiteit van de maatschappij vertegenwoordigd wordt in dit onderzoek.

De analyse van een woordelijke transcriptie leidde tot nieuwe inzichten als aanvulling op de bestaande literatuur. Zo heeft een arbeidsbeperking in sommige gevallen een **positieve invloed** op het dagelijks leven of op het zelfbeeld van personen met een psychische arbeidsbeperking. Ze leren hierdoor beter voor zichzelf zorgen en krijgen een andere kijk op het leven. Dit neemt niet weg dat andere personen continu rekening moeten houden met de psychische arbeidsbeperking zoals het zorgen voor structuur en regelmaat om stemmingswisselingen te voorkomen.

In het algemeen ervaren de respondenten weinig moeilijkheden in het sollicitatieproces. Een reden hiervoor is dat ze nooit hebben moeten solliciteren. Dit komt doordat ze bijvoorbeeld al aan het werk waren op het moment dat ze te maken kregen met de psychische arbeidsbeperking. Dit kan ook het tegenovergestelde effect hebben. Sommigen ervaren net wel extra moeilijkheden in het sollicitatieproces omdat ze **niet weten hoe ze moeten solliciteren**. Ook zijn er mensen met een psychische arbeidsbeperking die in het sollicitatieproces een **gebrek hebben aan zelfvertrouwen** of bang zijn om de stap richting tewerkstelling te zetten. Dit is deels te wijten aan het feit dat er bij arbeidsbeperkingen, zoals ASS en bipolaire stoornissen, een label geplakt wordt op de persoon in kwestie waardoor die automatisch geconfronteerd wordt met **stereotypen**. Mensen met een psychische arbeidsbeperking worden dan ook minder vaak aangenomen door werkgevers wegens vooroordelen. Zo denken werkgevers dat deze mensen bijvoorbeeld minder capaciteiten

hebben, vaker afwezig zijn of minder sociaal zijn. De respondenten geven daarentegen aan dat ze een goede band hebben met hun collega's. Hieruit blijkt dat werkgevers **weinig begrip of te weinig kennis** hebben over de verschillende arbeidsbeperkingen met als gevolg dat ze niet weten hoe ze hiermee moeten omgaan. Ook ligt de **werkdruk** in de maatschappij volgens de respondenten te hoog waardoor werkgevers niet genoeg tijd of middelen hebben om mensen met een psychische arbeidsbeperking aan te werven. Discriminatie komt volgens de respondenten niet voor en wordt daarom niet gezien als barrière richting tewerkstelling.

Uit de resultaten blijkt verder dat de respondenten meer succes hebben in het sollicitatieproces als de werkgever al eens te maken kreeg met een psychische beperking in bijvoorbeeld zijn privéleven. Dit maakt duidelijk dat het van belang is om te zorgen voor **extra educatie** op scholen en op de werkvloer om bovenstaande barrières te overkomen. Deze educatie zorgt voor betere **bewustwording** over de verschillende arbeidsbeperkingen. Dit is een goede manier om de vooroordelen tegen te gaan. Ook blijft het bij de meeste bedrijven louter bij communicatie over een **inclusieve bedrijfscultuur** in plaats van effectief in te zetten op de **duurzame tewerkstelling** van werknemers met een arbeidsbeperking. Hieruit blijkt dat de **wetgeving** hierover voorlopig onduidelijk is waardoor werkgevers niet voldoende gemotiveerd worden. Ook kan **extra loopbaanbegeleiding** mensen met een psychische arbeidsbeperking leren hoe ze moeten solliciteren.

Ondanks dat er door verschillende organisaties campagnes gevoerd worden om de tewerkstelling van mensen met een psychische arbeidsbeperking te stimuleren, geven de meeste respondenten aan dat ze hier niet van op de hoogte zijn. **Campagnes** kunnen nochtans wel een grote invloed hebben om hen te stimuleren richting tewerkstelling. Deze campagnes richten naar werkgevers, sensibiliseert en laat hun zien dat mensen met een beperking ook andere **talenten en capaciteiten** hebben. Om de campagnes te laten zien aan mensen waarvoor het van toepassing is, moet er nog meer ingezet worden op het aanbieden van campagnes via verschillende kanalen over de tewerkstelling van mensen met een psychische arbeidsbeperking. Het effect van deze campagnes wordt nu vaak onderschat.

Mensen met een psychische arbeidsbeperking hebben bij wet recht op **redelijke aanpassingen** zoals een aangepast takenpakket of aangepaste uurroosters. Toch blijkt uit de resultaten dat de respondenten hier amper gebruik van moeten maken. Mensen met een aangeboren psychische arbeidsbeperking, zoals autisme of een bipolaire stoornis, hebben nood aan meer **structuur, duidelijkheid of flexibiliteit**. Ook **deeltijds werken** is voor de meeste respondenten een goede eerste stap richting tewerkstelling. Wat alle verwachtingen oversteeg, is het feit dat de respondenten vaak enkel nood hebben aan **erkenning of bevestiging**. Ze willen zich nuttig voelen in hun job en **voldoening** halen uit hun werk. Er zullen voor de werkgever dus geen grote kosten verbonden zijn aan het aanwerven van mensen met een psychische beperking. Ze moeten daarentegen louter begrip en empathie tonen voor persoonlijke situaties.

Op vlak van ondersteuningsmaatregelen blijkt dat vele respondenten **geen officiële erkenning** hebben van hun psychische arbeidsbeperking waardoor ze er niet automatisch recht op hebben. Dit gaat voornamelijk over de niet-aangeboren psychische arbeidsbeperkingen zoals een burn-out of een depressie. De respondenten die wel een officiële erkenning hebben, weten vaak niet op welke ondersteuning ze precies recht hebben. Hieruit blijkt dat de wetgeving hierover heel **onduidelijk** is en dat er een **gebrek is aan communicatie**. Het is ook niet gemakkelijk voor de respondenten om aan de juiste hulp te geraken omdat ze vaak niet weten waar ze moeten aankloppen of omdat het te duur is. **Eén aanspreekpunt ontbreekt**. Het **netwerk** van de persoon met een psychische arbeidsbeperking blijkt verder de sleutel in het tewerkstellingsproces. Zo moeten mensen met een psychische arbeidsbeperking geluk hebben dat ze een goede adviserend geneesheer hebben die hen in contact brengt met de juiste instanties. Om dit te verbeteren, is het belangrijk dat er voldoende communicatie is over en tussen de verschillende instanties die hulp kunnen bieden aan mensen met een psychische arbeidsbeperking. Ook moet gezorgd worden dat de zorg voor deze mensen vaker wordt terugbetaald door de mutualiteiten zodat mensen met een psychische arbeidsbeperking op het juiste moment de zorg en ondersteuning krijgen die ze nodig hebben.

Er was weinig literatuur te vinden over de verschillende arbeidsbeperkingen. Ook was er nergens een centraal register te vinden waarin alle ondersteuningsmaatregelen of tewerkstellingsinitiatieven worden opgesomd. Hierdoor is het mogelijk dat niet alle bestaande kennis over dit onderwerp is opgenomen in het onderzoek. De continu veranderende wetgeving maakt onduidelijk wat de huidige regels zijn. Dit maakt het moeilijk om werkgevers of mensen met een psychische arbeidsbeperking correct te adviseren. Verder is de analyse en interpretatie van de resultaten afhankelijk van de onderzoeker. Er moet bijvoorbeeld rekening gehouden worden met respondentenbias waarbij de respondenten mogelijk niet helemaal eerlijk zijn geweest in hun antwoorden. Tot slot zou vervolgonderzoek kunnen zorgen voor gedetailleerdere antwoorden op onderzoeksvragen met betrekking tot minder vaak voorkomende arbeidsbeperkingen, standpunten van werkgevers of meningen van mensen met een psychische arbeidsbeperking die niet actief op zoek zijn naar werk.

Inhoudstafel

Woord vooraf	1
Samenvatting.....	2
Inhoudstafel.....	5
Inleiding.....	7
1. Literatuurstudie	11
1.1 Verschillende arbeidsbeperkingen.....	12
1.2 Barrières	14
1.2.1 Barrières bij werknemers	14
1.2.2 Barrières bij werkgevers	15
1.2.3 Tegenstelling	16
1.3 Werkomgeving en werknemerservaring.....	17
1.4 Duurzame inzetbaarheid werknemers	18
1.5 Tewerkstelling	20
1.5.1 Reguliere arbeidsmarkt.....	20
1.5.2 Wijkwerk en vrijwilligerswerk	21
1.5.3 Sociale Economie	21
1.5.4 Arbeidszorg	21
1.6 Maatregelen en ondersteuning	22
1.6.1 Definitie	22
1.6.2 Erkenning en ondersteuning	23
1.6.2.1 VDAB	23
1.6.2.2 VAPH.....	24
1.6.2.3 FOD Sociale Zekerheid	25
1.6.2.4 Werkbaarheidsmonitor	25
1.6.3 Uitkeringen.....	25
1.6.4 Supported employment.....	26
1.7 Communicatie	27
1.8 Conclusie	29
2. Methodologie en analyse.....	30
2.1 Onderzoeksmethode	30
2.2 Respondenten	35
2.3 Analyse	37
3. Resultaten.....	38
3.1 Invloed van een arbeidsbeperking	38
3.2 Sollicitatieproces	40
3.3 Werk.....	43
3.4 Ondersteuningsmaatregelen.....	46
3.5 Communicatie	47
4. Discussie	50
5. Aanbevelingen voor het beleid/ de praktijk	53
6. Beperkingen en suggesties.....	55

Referentielijst.....	57
Bijlagen.....	66
1. Interviewleidraad	66
2. Oproepbrief.....	68
3. Transcriptie interviews	69
4. Codering Interviews.....	122

Inleiding

Vlaanderen heeft een van de krapste arbeidsmarkten in vergelijking met andere Europese landen (WSE, 2019). Dat blijkt uit een rapport van het Departement Werk en Sociale Economie. Dit departement, opgericht door de Vlaamse Overheid in 2005, staat in voor de opvolging van de werkgelegenheid en de sociale economie. Deze omschrijft arbeidskrapte als volgt: “een langdurig marktonevenwicht tussen aanbod en vraag waarbij de gevraagde hoeveelheid arbeid groter is dan het aanbod aan beschikbare arbeidskrachten, die bereid zijn te werken aan een bepaald loon en in bepaalde werkomstandigheden”. De essentie van arbeidskrapte is dus dat de vraag naar arbeid groter is dan het aanbod. Dit wil zeggen dat er veel werkgelegenheid is en dat de kansen voor een werkzoekende om een job te vinden hoger zijn dan anders. Anderzijds wil dit ook zeggen dat vacatures bij bedrijven moeilijk ingevuld raken. De krapte op de arbeidsmarkt in Vlaanderen is wel aan het afnemen sinds 2022 (Verhaeghe & Bleus, 2024). Dit is te zien aan de spanningsindicator, de graadmeter voor de arbeidskrapte. De spanningsindicator geeft de verhouding weer van het aantal werkzoekenden tegenover het aantal openstaande vacatures. Eind 2023 bedroeg de spanningsindicator 2.3 terwijl dit eind 2022 nog 1.7 was. Hoe hoger het cijfer van de spanningsindicator is, hoe minder krap de arbeidsmarkt is en hoe vlotter vacatures raken ingevuld. Hoewel het cijfer nog steeds laag is, is er wel een verbetering. Dit komt doordat er na de COVID-19 crisis een explosie was aan nieuwe vacatures en de economie zich nu stilaan terug aan het stabiliseren is.

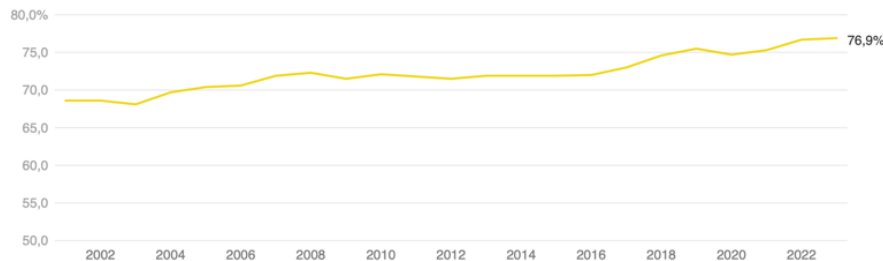
De oorzaak van de krapte op de arbeidsmarkt heeft, naast een kwantitatief tekort van werknemers, te maken met kwalitatieve tekorten of speciale werkomstandigheden (Verhaeghe & Roelens, 2023). Dit uit zich in de zogenaamde knelpuntberoepen. In deze beroepen vragen werkgevers naar hoger geschoolde profielen of bepaalde competenties of kennis waardoor vacatures moeilijk raken ingevuld. De lijst van knelpuntberoepen wordt dan ook elk jaar langer. In 2023 telde de lijst 234 beroepen terwijl dat er in 2022 nog 207 waren (VDAB, 2023.a). Onder andere verpleegkundige, schoonmaker, horecapersoneel of technische functies vallen al jaren onder de knelpuntberoepen.

Er zijn nog andere oorzaken van de krapte op de arbeidsmarkt. Enerzijds zijn er demografische factoren die een rol spelen (WSE, 2019). Zo is er bijvoorbeeld een verschuiving in de leeftijd waarop jongeren de arbeidsmarkt betreden omdat de leertrajecten langer worden. Ook is er de vergrijzing waardoor de actieve bevolking op arbeidsleeftijd krimpt. Anderzijds is technologie een drijfveer van vele veranderingen (Verhaeghe & Roelens, 2023). Artificiële intelligentie zorgt bijvoorbeeld voor het verlies van verschillende jobs. Dit zijn jobs in sectoren die onder druk staan door robotisering zoals administratie. Door deze ontwikkelingen is het dus moeilijker geworden om een werknemer te matchen met een job.

80% van de beroepsbevolking in België zou tewerkgesteld moeten zijn (Lefevre, 2023). Dat is de doelstelling van de Federale en Vlaamse regering tegen 2030. In de helft van de EU-landen wordt deze drempel makkelijk behaald. België behaalt dit doel nog niet, ondanks dat de werkgelegenheidsgraad, het percentage werkende personen binnen de beroepsbevolking, hoger is dan ooit (Hoge Raad voor Werkgelegenheid, 2023). Hierbij zijn er wel grote verschillen tussen regio's

en provincies. Vlaanderen doet het op dit vlak beter dan Wallonië en Brussel. In 2023 was de werkzaamheidsgraad in Vlaanderen 76,9% (Vlaanderen.be, 2024). De positieve evolutie van de werkzaamheidsgraad is te zien op figuur 1.

Figuur 1. Werkgelegenheidsgraad 20-64-jarigen in Vlaanderen



Bron: Statbel. (2024). *Werkgelegenheid en werkloosheid*. Statbel. Geraadpleegd op 13 maart 2024 van <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/werkgelegenheid-en-werkloosheid#news>

Deze gegevens zijn gebaseerd op de EAK-enquête, een enquête naar arbeidskrachten van het Belgische statistiekbureau Statbel. Uit deze enquête blijkt ook dat zeker 20% van de beroepsbevolking in Vlaanderen tot de groep van inactieven behoort (Statbel, 2024). Deze grote groep van inactieven is de reden dat België en Vlaanderen niet aan de doelstelling van 80% tewerkstelling komen. De inactieven zijn mensen tussen 25 en 64 jaar die niet aan het werk zijn en ook niet actief op zoek zijn naar een job.

De groep van inactieven bevat huismannen en -vrouwen, studenten, gepensioneerden en langdurig zieken. Iemand is langdurig ziek als deze persoon langer dan een jaar arbeidsongeschikt is. De categorie van langdurig zieken groeit exponentieel en telt bijna 5% van de beroepsbevolking (Samoy, 2023). Mensen met bijvoorbeeld een burn-out, depressie, chronische aandoening of andere arbeidsbeperking vallen onder deze categorie. Vlaanderen telt ongeveer 500.000 mensen met een arbeidsbeperking (Verdoodt, 2019.b). Exacte cijfers bepalen over het aantal mensen met een arbeidsbeperking is moeilijk aangezien er geen centraal register bestaat (Handicap en Arbeid, 2022). Zo zijn er bijvoorbeeld veel mensen waarvan hun beperking niet officieel erkend is.

Mensen met een arbeidsbeperking nemen vaak niet actief deel aan de arbeidsmarkt. Ze kunnen zo dus niet volledig participeren in de huidige maatschappij. Dit komt doordat een groot deel van deze groep nog nooit heeft deelgenomen aan de arbeidsmarkt en 70% van de mensen met een arbeidsbeperking laaggeschoold is (Verhaeghe & Roelens, 2023). Uit onderzoek van de Commissie voor Diversiteit (2021.b) blijkt dat arbeidsbeperkingen zich vaker voordoen op latere leeftijd. In 2020 was meer dan 38% van de mensen met een arbeidsbeperking ouder dan 55 jaar. 56% was tussen 25 en 54 jaar. Net iets meer dan de helft van de personen met een arbeidsbeperking was vrouwelijk. Personen met een arbeidsbeperking krijgen vaak minder leermogelijkheden en de kans op een burn-out is groter dan bij de mensen die geen arbeidsbeperking hebben. Er is verder ook een beperkt aanbod van aangepaste jobs waardoor mensen met een beperking minder snel aan het werk geraken.

De conjunctuurencyclus kan een positief effect hebben op het werkgelegenheidscijfer van de mensen met een arbeidsbeperking (Van Herreweghe & Lamberts, 2020). De hoogconjunctuur, de toename in vraag naar arbeid gecombineerd met een lager werkloosheidsniveau, kan de drempel voor deze mensen verlagen. Er is dan bij bedrijven vaak meer budget beschikbaar om de maatregelen te financieren die nodig zijn om deze mensen aan het werk te zetten. Hoogconjunctuur wordt vaak geassocieerd met krapte op de arbeidsmarkt. In periode van laagconjunctuur, de periode waarin de economie het minder goed doet en bedrijven minder goed hun producten of diensten kunnen verkopen, zijn er minder arbeidsplaatsen beschikbaar. Hierdoor zullen werkgevers vaker kiezen voor mensen zonder beperking om de productiviteit zo hoog mogelijk te houden. De eisen voor de openstaande vacatures zijn dan ook hoger omdat de ondernemingen dan beperktere middelen hebben.

Omdat mensen met een arbeidsbeperking minder vaak een betaalde job hebben, is de kans op armoede groter (Notebaert, 2021). Het is belangrijk om de inactieven toch een kans te bieden op de arbeidsmarkt om ze zo volwaardig te kunnen laten deelnemen aan de maatschappij. Het welzijn zal dan ook veel hoger zijn. De tewerkstelling heeft bijgevolg een positieve invloed op de gezondheid maar ook op financieel vlak zal dit een positieve impact hebben.

Ondanks de arbeidskrapte heeft Vlaanderen dus een grote vijver aan potentiële arbeidsreserve. Volgens Steunpuntwerk (2023.b) zou de werkzaamheidsgraad 81% bedragen als de potentiële arbeidsreserve ingezet zou worden op de arbeidsmarkt. Om de werkgelegenheidsgraad van 80% te behalen, moeten 550.000 extra inactieven aan het werk zijn, naast de werklozen die effectief op zoek zijn naar werk. Binnen de groep van inactieven kunnen mensen met een arbeidsbeperking, mits extra inspanningen, wel tewerkgesteld worden. De grote vraag is of het aan het werk zetten van deze mensen België en Vlaanderen kan leiden naar het doel van 80% tewerkstelling van de beroepsbevolking.

In het aanwerven van mensen blijkt beperking, naast leeftijd, de grootste drempel te zijn. Het Sociaal en Cultureel Planbureau (2023) deed onderzoek bij verschillende werkgevers met de vraag of ze iemand in dienst hebben met een arbeidsbeperking of dit in de toekomst van plan zijn. Uit dit onderzoek blijkt dat slechts 18% van de ondervraagde werkgevers iemand in dienst heeft met een arbeidsbeperking. De helft van de ondervraagden denkt erover in de toekomst misschien iemand met een arbeidsbeperking aan te nemen. Uit de 18% van de werkgevers die iemand in dienst heeft met een arbeidsbeperking, geeft 70% toe dat ze deze mensen ondersteunen door middel van fysieke aanpassingen van de werkomgeving. Hieruit blijkt dat werkgevers dus sneller bereid zijn om iemand aan te nemen met een fysieke arbeidsbeperking dan iemand met een psychische beperking. Ook een onderzoek van de Universiteit van Tilburg (2021) toont aan dat werkgevers minder snel iemand aanwerven met een psychische arbeidsbeperking. Werkgevers willen namelijk mensen aanwerven die stabiliteit en zekerheid brengen in de onderneming. Mensen die een beperking hebben, worden daardoor minder vaak aangenomen omdat de werkgevers denken dat dit een negatief effect zal hebben op de sfeer in een bedrijf of hebben ze de indruk dat de graad van absentisme bij deze mensen hoger is en ze daardoor niet op hen kunnen rekenen.

Ondanks dat de arbeidsmarkt krap is, en er dus veel werkgelegenheid is, kunnen België en Vlaanderen niet aan 80% tewerkstelling geraken. Dit komt doordat er een grote groep van inactieven is. Als een deel van deze inactieven wel aan het werk gezet zou kunnen worden, zou de doelstelling van 80% wel behaald kunnen worden. Het tewerkstellen van mensen met een arbeidsbeperking zou hieraan een bijdrage kunnen leveren alhoewel ze vaak toch niet worden aangenomen wegens verschillende redenen.

Uit onderzoek blijkt dat in 2020 1 op 10 personen in België leed aan een psychische stoornis (Sciensano, 2020). De focus van dit onderzoek ligt daarom op mensen met een psychische arbeidsbeperking aangezien werkgevers mensen met dit soort arbeidsbeperking minder snel aannemen. Verder zal het onderzoeksgebied afgebakend worden tot Vlaanderen.

De hoofdvraag van dit onderzoek is:

Hoe kunnen mensen met een psychische beperking efficiënter en gemakkelijker tewerkgesteld worden op de arbeidsmarkt in Vlaanderen?

Deze onderzoeksvraag zal beantwoord worden aan de hand van volgende subonderzoeksvragen:

Welke barrières ondervinden mensen met een psychische arbeidsbeperking in het proces van tewerkstelling op de arbeidsmarkt?

Welke ondersteuning hebben mensen met een psychische arbeidsbeperking nodig om zich te vervoegen op de arbeidsmarkt?

Welke tewerkstellingsinitiatieven kunnen mensen met een psychische arbeidsbeperking ondersteunen op hun pad naar de arbeidsmarkt?

Om bovenstaande onderzoeksvragen te kunnen beantwoorden, zal eerst een literatuurstudie uitgevoerd worden om na te gaan welke informatie over dit onderwerp al bekend is. Nadien zal kwalitatief onderzoek aan de hand van diepte-interviews bijkomende inzichten geven om bovenstaande onderzoeksvragen te beantwoorden.

Dit onderzoek moet in eerste instantie aanvullend zijn op de huidige literatuur. Als de literatuurstudie en het kwalitatief onderzoek gecombineerd worden, zullen werkgevers te weten komen of mensen met een (psychische) arbeidsbeperking hun vacatures kunnen opvullen en welke inspanningen nodig zijn om ze tewerk te kunnen stellen. Ook zal dit onderzoek antwoord kunnen bieden aan mensen met een psychische arbeidsbeperking om na te gaan welke mogelijkheden zij hebben om de arbeidsmarkt te kunnen betreden.

1. Literatuurstudie

De literatuurstudie zal duidelijkheid geven over de bestaande kennis met betrekking tot bovenstaand onderwerp. Dit stelt de onderzoeker in staat om vertrouwd te raken met de belangrijkste concepten en bevindingen die relevant zijn om te onderzoeksvragen te beantwoorden.

Om de meest relevante informatie te verzamelen, werd een uitgebreide zoekstrategie aan de hand van de sneeuwbalmethode toegepast. Hiervoor werd informatie gezocht op het internet aan de hand van kernwoorden zoals "tewerkstelling met psychische beperking", "arbeidsbeperking", "barrières", "begeleiding", "ondersteuning" en "tewerkstellingsinitiatieven". Er werd ook gezocht naar bestaande kennis in wetenschappelijke tijdschriften of andere scripties. Informatie met betrekking tot de onderzoeksvragen uit overheidspublicaties, krantenartikelen of andere media werd ook onderzocht. Enkel informatie uit betrouwbare en kwalitatieve bronnen die betrekking heeft op de situatie in Vlaanderen of hierin relevante inzichten kan bieden, werd opgenomen. Voor onderdeel 1.5 en 1.6 van de literatuurstudie wordt enkel gefocust op de situatie in Vlaanderen. De informatie is dan ook gebaseerd op Vlaamse en Belgische bronnen. Hiervoor werd gekozen omdat verschillende regio's en landen verschillende ondersteuning of maatregelen toepassen. Studies die irrelevant waren voor de onderzoeksvragen of verouderde publicaties werden uitgesloten. De geselecteerde artikelen werden geanalyseerd en samengevat aan de hand van een onderverdeling in thema's.

De literatuurstudie start met een beschrijving van het verschil tussen een afwijking, een stoornis, een handicap en een beperking aangezien deze termen in de maatschappij door elkaar worden gebruikt. Hierdoor ontstaat vaak verwarring. Alvorens dit onderzoek verdergezet kan worden, moet er dus eerst een correct onderscheid gemaakt worden. In dit hoofdstuk worden ook de meest voorkomende arbeidsbeperkingen toegelicht die relevant zijn voor dit onderzoek.

Het volgende hoofdstuk, dat betrekking heeft op de barrières of problemen die mensen met een arbeidsbeperking tegenkomen op hun weg naar tewerkstelling, is relevant om de eerste subonderzoeksvraag te beantwoorden. Deze barrières worden besproken vanuit het perspectief van de mensen met een arbeidsbeperking alsook vanuit het perspectief van de werkgevers. De ondersteuning die mensen met een arbeidsbeperking precies nodig hebben om tewerkgesteld te kunnen worden, wordt besproken in het hoofdstuk over de werkomgeving en werknemerservaring. Een inclusieve werkomgeving is namelijk belangrijk om de tewerkstelling van mensen met een arbeidsbeperking mogelijk te maken. Dit heeft niet alleen positieve effecten voor de werknemers in kwestie maar ook voor de prestaties van het bedrijf. Ook duurzame inzetbaarheid van mensen met een arbeidsbeperking is van belang omdat dit hen in staat stelt om aan het werk te blijven. Verder werden de belangrijkste onderwerpen besproken in verband met tewerkstelling. De officiële erkenning, eventuele uitkeringen en tewerkstellingsinitiatieven komen hier aan bod. Tot slot is het laatste hoofdstuk gewijd aan communicatie omdat dit deel uitmaakt van de stimulering van arbeidsparticipatie.

Een combinatie van de informatie uit de verschillende thema's zal als basis dienen voor het veldwerk. Dit zal uiteindelijk leiden tot een antwoord op de onderzoeksvragen.

1.1 Verschillende arbeidsbeperkingen

De oorzaak van stoornissen, handicaps en beperkingen is een bepaalde afwijking. Een afwijking betekent dat het om iets gaat dat niet normaal of gebruikelijk is (Encyclo, 2023). Dit kan een aangeboren of een niet-aangeboren afwijking zijn. Een niet-aangeboren afwijking kan voorkomen door bijvoorbeeld een ziekte of een ongeval. Een stoornis gaat dan over een bepaald defect of het ontbreken van een functie van het menselijk lichaam (Mirjamsel, 2011). Dit kan zich voordoen op verschillende gebieden. Iemand kan een cognitieve stoornis, zintuiglijke stoornis, taalstoornis, organenstoornis of stoornis van de ledematen hebben. Dit is objectief en kan vastgesteld worden door een arts. Iemand die een stoornis heeft, kan ook een beperking ontwikkelen. Een beperking wordt in de literatuur omschreven als "de vermindering van mogelijkheden ten aanzien van gedrag of activiteiten". Ook een beperking kan zich afspelen op verschillende gebieden, zoals communicatie, vaardigheden, gedrag of lichaamsbeweging. Ten slotte kan een persoon een handicap hebben. Dit is een beperking die zorgt voor een effectief participatieprobleem in de maatschappij. Het participatieprobleem komt voort uit een combinatie van verschillende functionele stoornissen van mentale, lichamelijke of zintuiglijke aard (VAPH, 2004). Dit wil zeggen dat een persoon die een handicap draagt, niet normaal kan functioneren in de maatschappij. Ook een handicap kan betrekking hebben op verschillende gebieden zoals educatie, arbeid en het sociale leven (Reeve, 2006).

In dit onderzoek wordt de term 'beperking' gebruikt aangezien de vermindering van mogelijkheden voor mensen met een arbeidsbeperking objectief waarneembaar is zonder dat er een duidelijk participatieprobleem is.

Er zijn verschillende soorten beperkingen die elk een andere ondersteuning nodig hebben (Autonomia, 2023). Eerst en vooral kunnen mensen een lichamelijke of zintuiglijke beperking hebben. Dit betekent dat bijvoorbeeld bepaalde bewegingen voor deze mensen niet haalbaar zijn. Hierdoor vraagt de werkomgeving extra aanpassingen. Een tweede soort beperking bestaat uit chronische ziekten. Hieronder vallen bijvoorbeeld hart- en vaatziekten, kanker en diabetes. Deze ziekten hebben een grote impact op het leven van een persoon maar dit is niet noodzakelijk ook op de werkvloer het geval. Vervolgens zijn er ook mensen met een verstandelijke beperking. Dit is meer bepaald een stoornis die zich voordoet in de ontwikkeling. Hierdoor ligt het IQ van deze mensen lager. Tot slot zijn er ook nog psychische beperkingen. Dit betekent dat het brein van een persoon niet 100% normaal functioneert. Een persoon met een psychische beperking heeft op de werkvloer vaak meer structuur en flexibiliteit nodig.

In dit onderzoek wordt gesproken over mensen met een psychische arbeidsbeperking. Dit zijn mensen die een soort beperking hebben die hen een drempel geeft om een job uit te oefenen op de reguliere arbeidsmarkt (Vlaanderen.be, z.d.b). Deze beperking zorgt voor een storing in bijvoorbeeld cognitieve functies of in het gedrag van een persoon. Er zijn twee categorieën die vallen onder psychische arbeidsbeperkingen (Verso, 2023). Enerzijds zijn er psychische aandoeningen. De meest voorkomende psychische arbeidsbeperkingen volgens de WHO zijn: angststoornissen, depressie, bipolaire stoornis, schizofrenie, eetstoornissen, gedragsstoornissen en ontwikkelingsstoornissen

(WHO, 2022.a). De VAPH (z.d.c) erkent, naast enkele van bovenstaande beperkingen, bijkomstig ook nog persoonlijkheidsstoornissen en neurocognitieve stoornissen. De oorzaak van deze psychische beperkingen is moeilijk aan te wijzen (WHO, 2013). Het is vaak een combinatie van verschillende factoren. Erfelijkheid speelt hierin een grote rol. Anderzijds zijn er ook mensen die vallen onder de categorie van psychosociale problematiek. Deze problematiek zorgt ervoor dat deze mensen moeilijk werk kunnen vinden door bijvoorbeeld langdurige werkloosheid, een verslavingsverleden of zware financiële problemen. Dit onderzoek focust zich op de eerste categorie.

Angststoornissen zijn wereldwijd één van de meest voorkomende psychische stoornissen (IHME, 2019.a). Iemand die een angststoornis heeft, heeft enorm veel angsten waardoor het dagelijks leven van de persoon verstoord is. Dit kan zelfs leiden tot paniekaanvallen. Er zijn verschillende vormen van angststoornissen zoals paniekstoornis, sociale angststoornis of verlatingsangststoornis.

Depressie is een stemmingsstoornis waardoor iemand het plezier in het dagelijks leven is verloren (WHO, 2023.b). Iemand met een depressie heeft uiteenlopende gemoedstoestanden. Ook bipolaire stoornissen vallen onder de categorie van stemmingsstoornissen. Iemand met een bipolaire stoornis heeft verschillende extreme stemmingswisselingen tussen depressie, manie of hypomanie. Dit betekent dat de persoon van euforie, een hoog gevoel van geluk, naar een depressieve periode valt en in sommige gevallen kan dit leiden tot psychoses. Schizofrenie wordt geassocieerd met het hebben van psychoses (IHME, 2019.b). Iemand met een psychose heeft persisterende hallucinaties of waangedachten. De persoon is dus het contact met de realiteit verloren.

Eetstoornissen komen ook vaak voor. Dit kan gaan van het eten van een extreme hoeveelheid voedsel tot het zo weinig mogelijk eten (UZ Leuven, 2022). Dit laatste wordt ook wel Anorexia Nervosa genoemd waarbij een persoon zo mager mogelijk wil blijven en enkel bezig is met zijn of haar gewicht.

Verder zijn er ook verschillende ontwikkelings- of gedragsstoornissen. Dit zijn stoornissen die vaak op jonge leeftijd al symptomen vertonen (Guze, 2006). Een voorbeeld hiervan is het autismespectrumstoornis, ASS. Iemand met ASS heeft moeite met persoonlijke contacten of communicatie en heeft een andere manier van informatieverwerking. Dit leidt tot leerachterstanden. Onder ASS vallen verschillende soorten van autisme (WHO, 2023.a). Ook ADHD of ADD, Attention Deficit/ Hyperactivity Disorder, vallen onder de categorie van ontwikkelingsstoornissen. Iemand met ADHD of ADD heeft concentratieproblemen en last van hyperactiviteit.

Persoonlijkheidsstoornissen komen voor bij mensen die zich anders gedragen dan wat van hen wordt verwacht (Drescher, 2022). Iemand met een persoonlijkheidsstoornis heeft hevige emoties en kan zich moeilijk aanpassen naargelang sociale situaties. Borderline is een bekend voorbeeld van een stoornis die valt onder de categorie van persoonlijkheidsstoornissen. Iemand met borderline heeft bijvoorbeeld veel last van extreme stemmingswisselingen en heeft veel angst om in de steek gelaten te worden.

Er wordt gesproken van een cognitieve stoornis als de cognitieve functies van de hersenen opeens achteruitgaan (Universiteit Gent, z.d.). Dit kan gaan over het geheugen, intelligentie of concentratie. Een bekend voorbeeld is dementie of de ziekte van Alzheimer. Een cognitieve stoornis kan verschillende oorzaken hebben. Een voorbeeld hiervan is een depressie, ADHD of een burn-out. Iemand met een burn-out is zowel fysiek als mentaal uitgeput. Dit wordt veroorzaakt door stress van langdurige aard. Een burn-out behoort niet tot de ICF, tenzij het onder de noemer van aanpassingsstoornis valt, maar wordt wel erkend door het RIZIV (2022).

Om de mogelijkheden van mensen met een beperking in kaart te brengen, wordt de ICF gebruikt. De ICF, International Classification of Functioning, Disability and Health, beschrijft de mogelijkheden, problemen en factoren die daarop een invloed hebben op basis van een coderingsstelsel (WHO, z.d.). Doordat dit systeem bestaat uit eenduidige begrippen is er wereldwijd een gemeenschappelijke taal ontwikkeld voor functionele beperkingen. Op basis van anatomische eigenschappen, activiteiten en participatie, externe en persoonlijke factoren zijn er verschillende categorieën waarin mensen worden opgedeeld. Met dit systeem kan de gezondheidstoestand van mensen beschreven worden. De ICF wordt in België gebruikt in de zorgverlening van patiënten. De gezondheidstoestand kan zo voor en na de behandeling geëvalueerd worden. Ook vormt dit de basis van de nomenclatuur voor mobiliteitshulpmiddelen toegepast door het RIZIV, het Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsuitkering (Health Belgium, 2016).

1.2 Barrières

Mensen met een arbeidsbeperking hebben dus een langdurige aandoening die psychisch of lichamelijk van aard is. Deze mensen vinden moeilijker een job tegenover mensen die geen arbeidsbeperking hebben. Dit komt door verschillende factoren. Onderstaande argumenten vormen de basis voor het antwoord op de eerste subonderzoeksvraag.

1.2.1 Barrières bij werknemers

De verschillende barrières die een invloed hebben op de tewerkstelling van mensen met een arbeidsbeperking, kunnen opgedeeld worden in twee categorieën. Enerzijds ligt de oorzaak bij mensen met een arbeidsbeperking zelf. Een voorbeeld hiervan is dat deze mensen vaak niet actief op zoek zijn naar werk. Dit komt doordat ze een gebrek hebben aan zelfvertrouwen of motivatie om te solliciteren (Van Herreweghe, 2020). Op deze manier creëren ze een barrière voor zichzelf.

Een tweede voorbeeld is het feit dat sommigen uit deze categorie hun beperking als lot zien en daardoor niet op de hoogte zijn van welke mogelijkheden er allemaal zijn om de arbeidsmarkt toch te betreden (Nelissen, 2020). Dit kan gaan over bepaalde ondersteuning, aanpassing van de werkomstandigheden of tegemoetkomingen. Dit komt mede doordat er vaak geen optimale communicatie is tussen dienstverleners en de inactieven (Van Herreweghe, 2020). Er ontbreekt dus één aanspreekpunt. Als derde oorzaak is er het feit dat mensen met een arbeidsbeperking vaak een lager opleidingsniveau hebben waardoor de afstand tot de arbeidsmarkt groter is. De verplaatsing van werkzaamheden naar lageloonlanden heeft hiermee te maken. Hierdoor zijn de makkelijkere

jobs, die voor personen met een psychische arbeidsbeperking geschikter kunnen zijn, niet veel meer te vinden in België. Tot slot hebben sommige mensen met een arbeidsbeperking het idee dat als ze deeltijds gaan werken, ze hun volledige uitkering kwijtraken. Dit ontmoedigt hen ook om op zoek te gaan naar een deeltijdse job.

Ook andere mensen kunnen een barrière creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Zo worden er steeds meer klachten gemeld van discriminatie op basis van een handicap bij Unia (Unia, 2023). Dit is een Interfederaal Gelijkekansencentrum in België dat mensen helpt die zich gediscrimineerd voelen op basis van verschillende domeinen. In België is discriminatie op basis van een handicap of andere gezondheidstoestand sinds 2003 verboden (Verdoodt, 2019). Unia heeft een antidiscriminatiewetgeving opgesteld waarbij diversiteit in organisaties gestimuleerd moet worden (Unia, 2023). Deze wetgeving bestaat uit de genderwet, de antiracismewet en de antidiscriminatiewet. Dit geldt op de werkvloer bij aanwerving, promoties en ontslag. De aangepaste wet van 2023 zorgt er ook voor dat de vergoeding voor mensen die gediscrimineerd worden, verhoogd wordt. In veel gevallen is dit eerder een symbolische maatregel omdat bewijs van discriminatie moeilijk te vinden is. Mensen die eerder het gevoel hadden gediscrimineerd te worden op de werkvloer, zullen steeds minder motivatie hebben om te blijven werken of om te solliciteren.

Ook worden deze mensen vaak geconfronteerd met stereotypen en bijgevolg negatieve attitudes van bijvoorbeeld werkgevers of collega's (Nelissen, 2020). Er is een onderzoek dat de houding van de bevolking tegenover mensen met een beperking in beeld probeert te brengen aan de hand van resultaten van de Sociaal-Culturele Verschuivingen Survey, SCV, van Statistiek Vlaanderen (Vanweddingen, 2022). De cijfers zijn gebaseerd op de meldingen die binnenkomen bij het Interfederaal Gelijkekansencentrum Unia. Deze cijfers komen dus niet overeen met het werkelijk aantal gevallen van discriminatie omdat niet elk voorval van discriminatie gemeld wordt en niet alle meldingen voldoen aan de voorwaarden om te kunnen spreken over discriminatie. In 2020 kwam er 564 meldingen binnen over discriminatie op basis van een handicap. Dit is vergelijkbaar met cijfers uit 2019, 2018 en 2017. Wat wel opvallend is, is dat 38% van de meldingen van discriminatie in verband met een beperking voorkwamen op het gebied van arbeid en werkgelegenheid. De jaren voordien gingen deze meldingen meer over goederen en diensten. Uit dit onderzoek blijkt ook dat de huidige maatschappij een negatief beeld heeft over mensen met een arbeidsbeperking. Zo wordt gedacht dat deze mensen minder kwaliteiten hebben, minder kunnen bijdragen aan de bedrijfsresultaten en minder sociaal zijn in de omgang (Colella, 2001). Dit kan leiden tot een zekere afstand tussen een persoon met een arbeidsbeperking en zijn of haar collega's. Dit zorgt voor een negatieve werkervaring waardoor deze persoon in de toekomst minder gemotiveerd zal zijn om werk te zoeken.

1.2.2 Barrières bij werkgevers

Anderzijds werven werkgevers minder snel mensen aan die een beperking hebben. Hiervoor zijn er verschillende oorzaken. De Universiteit van Utrecht vond met haar onderzoek 32 factoren die deze aanwerving kunnen beïnvloeden (Nagtegaal, et al. 2022). Een organisatie zal mensen met een beperking sneller aanwerven als er de capaciteit, mogelijkheid en motivatie is om dit te doen. De

capaciteit kan bestaan uit de fysieke plaatsen in een organisatie maar ook capaciteit voor training. De mogelijkheden bestaan uit het beschikken over de tijd, de plaats en de middelen. Ook motivatie is belangrijk in het aanwervingsproces. Zo is het niet enkel de HR-manager die beslist wie er in een organisatie kan komen werken, maar het hele team moet dezelfde visie hebben. Dit kan in sommige organisaties problemen geven.

Er zijn enkele oorzaken die volgens het onderzoek van de Universiteit van Utrecht (2022) in verschillende literatuur naar boven kwamen. Deze oorzaken hebben vooral een groot effect op de motivatie van werkgevers. Eerst en vooral hebben werkgevers de indruk dat mensen met een beperking minder productief, kwalitatief en flexibel zijn en meer geld kosten voor een organisatie. Dit zijn subjectieve vooroordelen. Werkgevers denken dat iemand met een beperking niet goed genoeg is voor hun organisatie (Andersson, 2012). Ook hebben werkgevers vaak niet genoeg kennis over de verschillende beperkingen en hun mogelijkheden. Bijkomstig zijn er dan ook nog de administratieve zaken die hierbij komen kijken. Om bepaalde premies te krijgen, is er een hele administratieve last voor de organisaties. Verder zijn werkgevers door de onzekere economische situaties voorzichtiger geworden in het aanwerven van werknemers (Verhaeghe & Roelens, 2023). Tot slot is de verdeling van de bevoegdheden over de verschillende gewesten en gemeenschappen in België vaak onduidelijk waardoor werkgevers niet weten waar ze moeten aankloppen voor hulp of bepaalde vormen van ondersteuning.

1.2.3 Tegenstelling

In hetzelfde onderzoek van de Universiteit van Utrecht worden ook een aantal redenen aangehaald waaruit blijkt dat een werknemer met een arbeidsbeperking een verhoogde loyaliteit heeft voor de onderneming (Nagtegaal, et al. 2022). De motivatie en het engagement is vaak hoger dan bij werknemers die geen beperking hebben. Als een persoon met een arbeidsbeperking binnen de onderneming aangepaste maatregelen krijgt, zal dit ervoor zorgen dat de werknemer niet alleen tewerkgesteld kan blijven maar deze zal ook minder geneigd zijn om van job te veranderen. Dit is ook positief voor het bedrijf aangezien de verworven kennis dan binnen de onderneming blijft.

Uit het onderzoek is ook gebleken dat er enkele redenen zijn waarom werkgevers net wel mensen met een arbeidsbeperking aannemen. Zo is het voor relatief grote ondernemingen geen moeite om daarvoor extra kosten te dragen (Nagtegaal, et al. 2022). Uit een studie van de EIB, de Europese Investeringsbank, blijkt dat 87% van de Belgische KMO's vindt dat het vinden van geschikt personeel het moeilijkst is (Statbel, 2023.a). Voor dit soort van ondernemingen is het moeilijker om mensen met een beperking aan te werven. De werkgevers overschatten vaak de kosten voor de aanpassingen maar vooral voor kleine ondernemingen zijn de kosten belastend (Van Herreweghe, 2020).

Sommige werkgevers hebben een bepaalde motivatie om andere mensen een kans te geven of ze verwachten concurrentievoordelen. Ook is de kans veel groter op een volgende aanwerving als een werkgever al eens iemand met een arbeidsbeperking heeft aangenomen (Van Herreweghe, 2020). Deze factoren zijn afhankelijk van de contextuele omstandigheden zoals het type van onderneming,

type van beperking en verschillende wetgevingen. In de IT-sector bijvoorbeeld worden vaak meer mensen aangenomen met een psychische kwetsbaarheid tegenover de retailsector (Andersson, 2012). Een verklaring hiervoor kan zijn dat iemand in de retailsector over sociale vaardigheden moet beschikken terwijl iemand in de IT-sector gedetailleerd en punctueel moet kunnen werken. Dit kan opnieuw gebaseerd zijn op vooroordelen.

Tot slot werven werkgevers vaker mensen aan waarvan hun beperking gekend is. Zo zal iemand met slechthorendheid of slechthorendheid bijvoorbeeld sneller aan het werk geraken omdat werkgevers deze beperkingen goed kunnen inschatten. De Universiteit van Tilburg (2021) toont door middel van een onderzoek naar de aanwerving van mensen met een arbeidsbeperking aan dat werkgevers sneller geneigd zijn om mensen met een fysieke beperking aan te werven tegenover mensen met een psychische beperking. Dit is te verklaren door het feit dat fysieke beperkingen zichtbaar zijn voor andere mensen en werkgevers daardoor de risico's of consequenties voor hun onderneming naar eigen zeggen beter kunnen inschatten. Voor mensen met een psychische arbeidsbeperking daarentegen is het vaak onduidelijk welke begeleiding of ondersteuning deze mensen nodig hebben. Dit is ook afhankelijk van de kenbaarheid (Colella & Stone, 2005).

Hieruit blijkt dat er vaak wel intenties zijn om een inclusieve werkomgeving te creëren. Toch geven werkgevers aan dat ze weinig sollicitanten hebben met een arbeidsbeperking (Notebaert, 2021). Dit heeft twee redenen. De eerste reden dat bedrijven die indruk hebben, is omdat mensen met een arbeidsbeperking ervoor kunnen kiezen om dit niet te vertellen in een sollicitatiegesprek. Dit gaat namelijk over de privacy van de persoon en hij of zij is daarom niet verplicht om dit mee te delen. Dit geeft een onderschatting van het aantal sollicitanten of tewerkgestelden van personen met een beperking. Anderzijds worden deze mensen vaak aangeworven via een informeel netwerk. Deze mensen kennen dan bijvoorbeeld een familielid of andere werknemers in een bedrijf en hebben zo de mogelijkheid om spontaan te solliciteren.

1.3 Werkomgeving en werknemerservaring

Een onderzoek van Jones (2013) beschrijft dat de perceptie op de werknemerservaring en werkomgeving van werknemers met een arbeidsbeperking vaak negatiever is dan bij werknemers zonder arbeidsbeperking. Om dit te voorkomen is het belangrijk om een inclusieve werkomgeving te creëren. Een inclusieve bedrijfscultuur betekent dat het bedrijf openstaat voor de eigenheid, sterktes en meningen van de werknemers aan de hand van normen en waarden. In dergelijke omgeving krijgt iedereen gelijke kansen en wordt er gestreefd naar diversiteit. De specifieke HRM praktijken binnen de organisatie moeten verbeterd worden om personen met een arbeidsbeperking te erkennen zodat ook zij zich welkom voelen (Bartram et al., 2019). Dit heeft een positieve invloed op de werknemerservaring van de persoon met een arbeidsbeperking maar ook op de andere werknemers.

Om ervoor te zorgen dat mensen met een arbeidsbeperking dezelfde kansen krijgen als werknemers zonder beperking, is het belangrijk dat de werkomgeving en organisatie aangepast wordt naar de behoeften van de werknemers zodat ook zij zich goed voelen op hun werk en zo een positieve

werkervaring hebben (Notebaert, 2021). De werkomgeving moet dus ook voor mensen met een beperking een veilige omgeving zijn. Dit draagt bij aan het antwoord op de tweede subonderzoeksvraag.

Een persoon met een psychische arbeidsbeperking kan door omstandigheden uitvallen op het werk. In dit geval is het belangrijk dat een organisatie inzet op een optimale employee experience of werknemerservaring. Volgens onderzoek van Buys et al. (2017) blijkt dat het merendeel van langdurig zieken het apprecieert dat een werkgever contact opneemt tijdens de afwezigheid. Dit contact wordt positief ontvangen als het gaat over steun tegenover de afwezigheid of praktische zaken omtrent de terugkeer naar de werkvloer.

Handicap en Arbeid (2023), opgestart in 2003, is een project dat zich inzet voor de rechten op inclusief werk van de personen die een handicap of chronische ziekte dragen. Dit is een samenwerking van verschillende verenigingen. Na 20 jaar is het project uitgegroeid tot een referentie in Vlaanderen op het gebied van evenredige participatie, alsook gelijkwaardige behandeling op de arbeidsmarkt en inclusieve beleidsparticipatie. Met dit project, gesubsidieerd door de Vlaamse overheid, wil Handicap en Arbeid de kloof in werkzaamheid verminderen en kansen creëren voor personen met een arbeidsbeperking. Tegen 2024 wil het project de kansen aanzienlijk vergroten voor een inclusieve arbeidsmarkt (Handicap en Arbeid, 2023). Hierbij werden er enkele aanbevelingen opgesteld voor de overheid. Deze aanbevelingen bestaan uit beter gepaste ondersteuning voor werkzoekenden, meer kansen om te leren, sensibiliseren van werkgevers en het bestrijden van werkgerelateerde discriminatie.

De Commissie voor Diversiteit (2020) wil inclusie op de arbeidsmarkt bereiken voor verschillende groepen, waaronder ook de groep van personen met een arbeidsbeperking. Er is een actielijst voor arbeidsbeperkingen tegen 2030. Deze actielijst, bestaande uit 109 acties, moet de werkzaamheidsgraad van mensen met een arbeidsbeperking verhogen op een duurzame manier. Blijven communiceren over de situatie, jaarlijkse monitoring van mensen met een beperking en de participatieladder gebruiken om tewerkstellingsperspectief te brengen, zijn voorbeelden van deze acties.

Ook All Inclusive@work is een project om inclusief ondernemen aan te moedigen voor werkgevers (All Inclusive@work, 2019). Dit project heeft verschillende partners die hieraan hebben meegewerkt zoals onder andere Groep INTRO, Kairos en Sterpunt Inclusief Ondernemen. Zelfs enkele Europese organisaties hebben hieraan meegewerkt. In dit project worden richtlijnen gegeven aan werkgevers om aan inclusief ondernemen te doen.

1.4 Duurzame inzetbaarheid werknemers

Een inclusieve bedrijfscultuur is nauw verbonden met duurzame tewerkstelling van werknemers (Notebaert, 2021). Duurzame tewerkstelling betekent dat werknemers kunnen werken in een veilige omgeving. In dergelijke omgeving maakt de organisatie gebruik van verschillende talenten en vermogens op de arbeidsmarkt. Dit heeft ook te maken met diversiteit, respect en gelijkheid. Dit is

niet alleen positief voor werknemers met een specifieke arbeidsbeperking maar ook de collega's kunnen gebruik maken van extra ondersteuning. Duurzame tewerkstelling is dus belangrijk voor het succes van de hele organisatie. Ook dit draagt bij aan het antwoord op de tweede subonderzoeksvraag.

Om een omgeving van duurzame tewerkstelling te creëren, moeten organisaties streven naar duurzame inzetbaarheid van werknemers. Dit wordt in de literatuur omschreven als het feit dat werknemers in hun werklevens mogelijkheden en capaciteiten moeten kunnen ontwikkelen en dat ze hiervoor de nodige context moeten krijgen die door de werkgever moeten worden voorzien (Picco, et al. 2019). Deze capaciteiten moeten ontwikkeld kunnen worden tijdens waardevol werk, met het behoud van gezondheid en welzijn. Duurzame inzetbaarheid betekent dus dat bedrijven er alles aan moeten doen om werknemers op lange termijn inzetbaar te behouden. Dit gaat niet alleen over de mogelijkheden om te werken maar ook over geluk, waardering en ontwikkeling op de werkvloer. Helaas is er voorlopig nog te weinig onderzoek gedaan naar welke inspanningen effectief blijken te zijn voor de duurzame inzetbaarheid van werknemers.

Duurzaam inzetbare werknemers zorgen bij een bedrijf voor minder verzuim maar ook langer behoud van kennis (Picco, et al. 2019). De werknemers zelf ervaren ook meer plezier in hun werk waardoor ze zowel fysiek als mentaal langer gezond blijven. Hierdoor zullen ze minder snel uitvallen door ziekte of dergelijke. Door hierop te focussen, kunnen bedrijven zorgen voor een positieve werksfeer. Dit zal automatisch de motivatie en productiviteit verhogen. Dit is dus niet alleen goed voor het welzijn van het personeel maar ook voor het bedrijf.

Werken aan duurzame inzetbaarheid van werknemers brengt bijgevolg veel voordelen met zich mee. Dit geldt niet alleen voor reguliere werknemers maar ook voor personen met een arbeidsbeperking. Op deze categorie van werknemers moet meer ingezet worden omdat dit voor de meeste werkgevers niet als zelfsprekend wordt gezien (SER, z.d.). Als er meer inspanningen geleverd worden voor deze categorie, zullen mensen met een arbeidsbeperking meer inkomenszelfzekerheid hebben. Ook een betere afstemming van vraag en aanbod is een voordeel van duurzame inzetbaarheid.

Mensen waarvan hun arbeidsbeperking psychisch of intellectueel is, zijn het meest instabiel (Van Herreweghe, 2020). De afstand tot de arbeidsmarkt is daardoor vaak groter hoewel personen met een handicap volgens de antidiscriminatiewetgeving recht hebben op redelijke aanpassingen (Unia, 2017). Dit heeft ook betrekking op aanpassingen van de werkomgeving om duurzame inzetbaarheid te stimuleren. Redelijke aanpassingen zijn maatregelen die de behoeften van een persoon in een specifieke situatie vervullen waardoor personen met een arbeidsbeperking op een zelfstandige en gelijkwaardige manier kunnen deelnemen aan het beroepsleven.

Deze aanpassingen kunnen enerzijds materieel van aard zijn zoals de aanpassing van een werkplek of toegankelijkheid (Notebaert, 2021). Zo kan iemand in een rolstoel het werk goed uitvoeren door een aangepast bureau en aangepast sanitair. Deze aanpassingen zijn vaak sneller mogelijk voor mensen waarvan de beperking zichtbaar is.

Anderzijds kunnen deze aanpassingen immaterieel of organisatorisch van aard zijn (Notebaert, 2021). Als eerste is het belangrijk dat mensen met een al dan niet psychische beperking een aangepast takenpakket hebben door een aangepaste hoeveelheid en tempo van werk. Verder kunnen technologie en digitalisering ingezet worden om de arbeidsparticipatie voor deze mensen te vergroten. Met technologie en digitalisering kunnen jobs productiever gemaakt worden door het verminderen van belastend en repetitief werk. Dit creëert extra jobkansen. Aangepaste uurroosters kunnen ook een oplossing zijn om werk en privé beter op elkaar af te stemmen. Voorbeelden hiervan zijn meer thuiswerk of een deeltijdse. Van Herreweghe (2020) beschrijft in zijn studie dat deeltijds werken de tewerkstelling voor deze mensen kan bevorderen. Ook werkstresspreventie is een grote factor om rekening mee te houden door de emotionele belasting te beperken en extra psychosociale ondersteuning te voorzien in de organisatie. Dit hangt samen met het feit dat de verwachtingen naar aanleiding van de prestaties van iemand met een psychische arbeidsbeperking aangepast moeten worden. Het onderzoek van Knipprath & Cabus (2020) beschrijft dat voor mensen met een psychische arbeidsbeperking meestal flexibele of aangepaste uurroosters, meer begeleiding en een aangepast takenpakket van toepassing zijn. 55% van de mensen met een arbeidsbeperking die wel aan het werk zijn, heeft een bepaalde vorm van ondersteuning nodig.

Mensen met een arbeidsbeperking kunnen vaak door om- of bijscholingen duurzaam inzetbaar worden (Van Herreweghe, 2020). Opleidingen of extra coaching zijn ook belangrijk om de motivatie hoog te houden en de competenties te kunnen blijven ontwikkelen. Verso, de Vereniging voor Social Profit Ondernemingen (2023), stelt ook vast dat mensen met een arbeidsbeperking vaak andere talenten ontwikkelen. Mensen die bijvoorbeeld slechtziend zijn, ontwikkelen hun andere zintuigen vaak beter dan andere mensen.

1.5 Tewerkstelling

Volgens artikel 27 van het VN Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap heeft iedereen recht op werk (GRIP, 2022). Dit werk moet vrij te kiezen zijn waarin personen met een beperking of handicap niet mogen worden uitgesloten. Dit draagt bij aan een antwoord op de derde subonderzoeksvraag.

1.5.1 Reguliere arbeidsmarkt

Op vlak van tewerkstelling in het reguliere arbeidscircuit doet de voedingssector het heel goed aangezien 25% van de werknemers in deze sector een arbeidsbeperking heeft (Commissie diversiteit, 2020). Op de tweede plaats komt de gezondheidszorg, gevolgd door de horeca. Vaak gaat dit over grote organisaties.

Mensen met een arbeidsbeperking kunnen ook zelfstandig ondernemer zijn. Uit de EAK-enquête blijkt dat in 2020 meer dan 30.000 zelfstandigen een arbeidsbeperking had (Commissie Diversiteit, 2020). Dit cijfer groeit elk jaar. In 2017 was het cijfer 28.000. Het voordeel van zelfstandig ondernemerschap is de bijkomende flexibiliteit. De persoon met een arbeidsbeperking kan de last van het werk aanpassen naar zijn competenties en mogelijkheden. Zelfstandig ondernemerschap is

niet alleen aantrekkelijk om zelf inkomen te verwerven maar ook omdat deze ondernemers vaker zelf mensen aanwerven met een arbeidsbeperking (Van Herreweghe, 2020).

Uit het onderzoek van Van Herreweghe (2020) blijkt dat mensen met een arbeidsbeperking sneller kiezen voor werk via een platformnetwerk. Dit kan gaan over verschillende soorten van tewerkstelling waarbij vraag en aanbod op elkaar worden afgestemd via online platformen. Zo gaat een platformnetwerk discriminatie tegen omdat het werkt via algoritmes. Iemand met een arbeidsbeperking moet zo zijn of haar toestand niet specificeren. Ook is de drempel om toe te treden tot een platform heel laag en flexibel. De verdeling van het werk wordt bepaald door de kwaliteit en snelheid waarmee men het werk kan afwerken. Het nadeel hiervan is dat de werkgever de werknemer op deze manier geen extra ondersteuning kan bieden.

1.5.2 Wijkwerk en vrijwilligerswerk

Als een persoon op zoek is naar werk maar zich nog niet meteen klaar voelt voor de reguliere arbeidsmarkt, bestaat er de optie om aan wijkwerken te doen. Het is een opstap naar werk om werkervaring op te doen (ACV, z.d.). Dit houdt in dat een persoon enkele uren per week bepaalde opdrachten kan uitvoeren voor een andere persoon of organisatie. Dit kan de persoon dan in de eigen gemeente uitvoeren met een minimale vergoeding boven op de werkloosheidsuitkering. Dit is gelimiteerd tot maximum 60 uur per maand gedurende één jaar. Wijkwerk is vergelijkbaar met vrijwilligerswerk alhoewel vrijwilligerswerk onbetaald is.

1.5.3 Sociale Economie

Mogelijk ligt de werkdruk in het reguliere arbeidscircuit voor sommige mensen te hoog. Deze mensen kunnen dan tewerkgesteld worden in beschutte of sociale werkplaatsen. Dit zijn maatwerkbedrijven die producten of diensten van hoge kwaliteit leveren aan bedrijven, overheden of particulieren (VDAB, z.d.a). Deze bedrijven voorzien gesubsidieerde tewerkstelling voor mensen met een beperking die in het reguliere circuit geen werk kunnen vinden. In deze maatwerkbedrijven krijgt iemand met een arbeidsbeperking meer begeleiding en een aangepast takenpakket. Ook aanpassing van andere werkomstandigheden is mogelijk. De functies kunnen heel uiteenlopende taken bevatten. Deze bedrijven maken deel uit van de sociale economie en hechten vooral veel belang aan het maatschappelijke aspect (Belgium.be, 2023).

1.5.4 Arbeidszorg

Iedere persoon heeft recht op arbeid volgens de grondwet (Ronde Tafel Arbeidszorg, 2023). Arbeidszorg, in het leven geroepen door De Ronde Tafel in 2000, zorgt ervoor dat iedereen van dit recht kan genieten zonder de nadelen van een reguliere arbeidsovereenkomst. Het is een samenwerkingsverband tussen verschillende belanghebbenden die de uitdagingen van tewerkstelling bespreken. De Ronde Tafel Arbeidszorg zorgt voor verschillende initiatieven in de sociale economie. Bij de Ronde Tafel komen vertegenwoordigers van maatwerkbedrijven, geestelijke gezondheidszorg en andere instanties samen. De vijf Vlaamse provincies worden hierin betrokken. Voorbeelden van de initiatieven zijn kringloopwinkels, fietspunten of zorgboerderijen.

Mensen die werken door Arbeidszorg worden hier niet voor betaald maar behouden wel hun uitkering (Forment, 2010). Een onkostenvergoeding kunnen ze wel krijgen. Door dit initiatief verhoogt het algemeen welzijn omdat arbeid niet alleen draait om het verdienen van geld. Onbetaalde arbeid en zorg op maat worden hier gecombineerd (Departement Zorg, 2019). Arbeid bepaalt ook mede de identiteit en status van een persoon en het bevordert de sociale contacten. Op deze manier krijgt iedereen de kans om te groeien en zijn of haar competenties verder te ontwikkelen.

Arbeidszorg heeft betrekking op trap drie en vier van de participatieladder (Ronde Tafel Arbeidszorg, 2023). De participatieladder van de Vlaamse Overheid is een referentiekader dat wordt gebruikt om het huidige en toekomstige participatieniveau van mensen in de maatschappij in beeld te brengen (Provinciaal Steunpuntwerk, z.d.). De hoogste trede, trede zes, omvat mensen die zich bevinden binnen het normale arbeidscircuit. De sociale economie bevindt zich op trede vijf. Trede vier omvat de mensen die een activeringstraject naar betaald werk doorlopen. Op trede drie staan de mensen die arbeidsmatige activiteiten uitvoeren. Trede twee bestaat dan uit de mensen die gebruik maken van het zorgaanbod en op de laagste trede staan de mensen die een geïsoleerd leven leiden.

Arbeidszorg is niet hetzelfde als vrijwilligerswerk of beschutte werkplaatsen (Forment, 2010). Arbeidszorg is namelijk een gestructureerde vorm van arbeid en er zijn consequenties aan absenteïsme verbonden (Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk, 2021). Ook worden de mensen ingeschakeld in een specifiek proces. Dit is niet het geval bij vrijwilligerswerk. Bij Beschutte werkplaatsen ontvangen de medewerkers een loon omdat ze onder het gezag van een werkgever vallen. De medewerkers staan zoals in het reguliere arbeidscircuit onder een arbeidsovereenkomst. Het verschil met de gewone arbeidsmarkt is het feit dat inkomensverwerving niet op de eerste plaats komt.

1.6 Maatregelen en ondersteuning

Om mensen met een psychische arbeidsbeperking tewerk te kunnen stellen op de arbeidsmarkt in Vlaanderen, moet nagegaan worden wat de verschillende mogelijkheden zijn. Er zijn hiervoor heel wat maatregelen, ondersteuningsvormen en initiatieven. Ook dit draagt bij aan een antwoord op de tweede subonderzoeksvraag.

Om mensen te informeren over het gehele zorgaanbod in Vlaanderen, is de Sociale Kaart in het leven geroepen door het Departement Zorg van de Vlaamse Overheid (Vlaanderen.be, z.d.a). Op deze Sociale Kaart zijn alle zorginstellingen te vinden met de beschrijving van onder andere contactgegevens, openingsuren en erkenningsgegevens.

1.6.1 Definitie

Een arbeidsbeperking zorgt bij mensen voor een drempel in het uitoefenen van een job op de arbeidsmarkt (Vlaanderen.be, z.d.b). Als een persoon met een arbeidsbeperking in aanmerking komt voor een arbeidshandicap, geeft dit recht op ondersteunende maatregelen. Meer dan 68% van de

mensen met een arbeidsbeperking die voorlopig niet aan het werk zijn, geeft aan minstens één vorm van aanpassing of ondersteuning nodig te hebben vooraleer ze de arbeidsmarkt kunnen betreden.

Volgens het Besluit van de Vlaamse regering van 18 juli 2008 wordt een arbeidshandicap omschreven als “een langdurig en belangrijk probleem van deelname aan het arbeidsleven dat te wijten is aan het samenspel tussen functiestoornissen van mentale, psychische, lichamelijke of zintuigelijke aard, beperkingen bij het uitvoeren van activiteiten en persoonlijke en externe factoren” (Notebaert, 2021).

1.6.2 Erkenning en ondersteuning

Er zijn in Vlaanderen drie instellingen die iemand met een arbeidsbeperking administratief kunnen erkennen. Deze erkenning kan deze personen recht geven op verschillende vormen van financiële ondersteuning of andere voordelen. De erkenning van de verschillende instanties kan telkens recht geven op andere zaken. Een erkenning door de ene instelling geeft niet automatisch recht op erkenning bij de andere instellingen. De erkenningen kunnen wel gecombineerd worden (Solidaris, z.d.). De VAPH en FOD Sociale Zekerheid kunnen erkenning toekennen aan bepaalde personen waarvoor arbeid op de reguliere arbeidsmarkt beperkt is. Iemand die een arbeidsbeperking heeft maar nog wel in staat is om te werken in het normale arbeidscircuit, kan het best erkenning aanvragen bij VDAB.

1.6.2.1 VDAB

Als een persoon een arbeidsbeperking heeft, kan deze erkend worden door VDAB. VDAB omschrijft een arbeidsbeperking als “een aandoening van cognitieve, psychische, lichamelijke of zintuigelijke aard waardoor het moeilijker is om een job te vinden of uit te oefenen” (VDAB, 2023.b). Door deze erkenning krijgt de persoon toegang tot verschillende maatregelen en tegemoetkomingen die kwalificeren als tewerkstellingsondersteunende maatregelen. Voorbeelden hiervan zijn bijstand door middel van een tegemoetkoming in aanpassingen van werkplek of arbeidskledij, tegemoetkoming in verplaatsingskosten of bijstand bij het solliciteren.

Deze tewerkstellingsondersteunende maatregelen hebben niet alleen voordelen voor de werknemer maar ook voor de werkgever. Zo kan een werkgever die een werknemer met een arbeidsbeperking erkend door VDAB of andere instanties tewerkstelt, beroep doen op individueel maatwerk (Vlaanderen, z.d.b). Individueel maatwerk zorgt ervoor dat een deel van de loonkosten en de kosten voor de eventuele lagere productiviteit van de werknemer met een arbeidsbeperking gedekt kunnen worden. Dit is de loonpremie. Ook kan een begeleidingspremie nuttig zijn, waarbij de werkgever een vergoeding krijgt om de extra begeleiding die de werknemer nodig heeft te kunnen financieren.

Deze maatregel is in het leven geroepen om mensen met een arbeidsbeperking tewerk te kunnen stellen op de reguliere arbeidsmarkt met de juiste ondersteuning (Verbogen, 2023). Door individueel maatwerk kunnen niet alleen de jobkansen verhoogd worden op de reguliere arbeidsmarkt maar ook worden de drempels voor werkgevers verlaagd omdat de doelgroep een betere begeleiding krijgt.

Als er gefocust wordt op individueel maatwerk in combinatie met sociaal engagement, zullen er meer inspanningen geleverd worden voor mensen met een arbeidsbeperking (Notebaert, 2021).

Iedereen met een vorm van beperking of ziekte kan begeleiding krijgen bij VDAB om aan het werk te geraken. VDAB is voor iedere werkzoekende toegankelijk hoewel deze instantie vaak geassocieerd wordt met langdurige werklozen. VDAB heeft bijvoorbeeld een project lopen genaamd 'Werkplekleren' (VDAB, 2023.a). Dit is ontworpen voor oriëntatie naar een bepaalde job of beroep. Dit gebeurt door middel van stages in een organisatie in verschillende fases zodat de werknemer op het juiste tempo en met de juiste begeleiding de job kan verkennen. VDAB biedt ook gratis opleidingen aan voor personen op zoek naar werk (VDAB, z.d.b). Op deze manier kan een werkzoekende zich omscholen om daarna aan de slag te gaan in het reguliere arbeidscircuit. Per provincie zijn er verder bepaalde centra die instaan voor de opleiding en begeleiding van personen die een arbeidsbeperking hebben. Deze centra zijn erkend door VDAB. Zo kan iemand bij VDAB doorstromen naar bijvoorbeeld GTB. Deze organisatie ondersteunt mensen met een arbeidsbeperking om gepast werk te vinden (GTB, z.d.). GTB vervult de rol van persoonlijke bemiddelaar van een werkzoekende en werkt nauw samen met VDAB. Niet alleen VDAB maar ook bijvoorbeeld ziekenhuizen of mutualiteiten kunnen mensen doorverwijzen naar GTB.

Indien iemand met een arbeidsbeperking aan het werk wil of terug wil keren naar zijn of haar oude job, moet er eerst toestemming gegeven worden door de adviserend geneesheer (VDAB, z.d.b). Deze arts bekijkt wat haalbaar is voor deze persoon. Ook de terug-naar-werk-coördinator van het ziekenfonds kan iemand met een beperking helpen om de verschillende opties te overlopen. Een jobcoach is ook een manier om gepaste begeleiding te krijgen op de werkvloer.

Verder kunnen de mutualiteiten hun aangesloten leden met een arbeidsbeperking helpen om terug aan het werk te geraken. Zo is er bijvoorbeeld bij het ziekenfonds Helan en de Christelijke Mutualiteit de mogelijkheid om een terug-naar-werktraject te volgen (Helan, z.d. & CM, 2023). Het ziekenfonds begeleidt de persoon in kwestie terug naar de arbeidsmarkt. De persoon zelf kan het initiatief nemen of een adviserende arts van de mutualiteit kan de persoon doorverwijzen.

1.6.2.2 VAPH

Als iemand een handicap heeft van ernstige en langdurige aard, alsook ondersteuningsnood, kan deze persoon in aanmerking komen voor een erkenning bij VAPH, het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (VAPH, z.d.a). Deze handicap wordt erkend op basis van de definitie van de ICF waarin staat dat de persoon een belangrijk participatieprobleem heeft. ADHD, ASS en gedrags- en emotionele stoornissen komen mogelijks in aanmerking naast dementie, motorische stoornissen en andere aandoeningen. Het VAPH biedt verschillende mogelijkheden voor zorg en ondersteuning aan. Financiële budgetten of hulpmiddelen voor mobiliteit of thuissituatie zijn hier voorbeelden van. Een gezin kan bijvoorbeeld extra begeleiding of opvang krijgen voor de ontwikkeling van een kind met een handicap (VAPH, z.d.b). In 2020 waren er meer dan 100.000 personen die een bepaalde ondersteuning ontvingen van VAPH. Dit is 2% meer dan twee jaar daarvoor.

1.6.2.3 FOD Sociale Zekerheid

Personen met een bepaalde beperking kunnen ook erkenning krijgen door de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid (Vanweddungen, 2022). Dit geldt vanaf de leeftijd van 18 jaar en is opgedeeld in twee stelsels. Er wordt eerst en vooral nagegaan wat de exacte impact is van de beperking of handicap bij de persoon op basis van zelfredzaamheid en ook het vermogen om te verdienen wordt onderzocht (Handicap Belgium, z.d.). Er zijn dus enkele voorwaarden vooraleer iemand erkend kan worden door deze instelling. Indien iemand deze erkenning ontvangt, en dus niet meer normaal kan werken op de arbeidsmarkt, heeft die persoon recht op bepaalde tegemoetkomingen zoals bijvoorbeeld een inkomensvervangende tegemoetkoming of integratietegemoetkoming (FOD sociale zekerheid, 2023.b). Iemand erkend door de FOD Sociale Zekerheid kan ook recht hebben op andere voordelen zoals een parkeerkaart of belastingvoordelen.

Verder is ook de EDC, European Disability Card, een voordeel dat de FOD Sociale Zekerheid kan bieden (FOD Sociale Zekerheid, 2023.a). Dit is een kaart die personen met een beperking kunnen gebruiken bij deelname aan cultuur, sport of vrijetijdsactiviteiten. Deze kaart geeft recht op allerlei voordelen. Deze kaart kan een persoon met een arbeidsbeperking enkel aanvragen als deze erkend is door een instelling die bevoegd is voor personen met een handicap. De twee Vlaamse instellingen zijn FOD Sociale Zekerheid en VAPH.

1.6.2.4 Werkbaarheidsmonitor

Behalve de erkenning door verschillende instanties is het ook mogelijk dat een persoon zichzelf definieert als persoon met een arbeidsbeperking. De persoon bepaalt dan zelf de mogelijkheden die hij of zij nog heeft (Notebaert, 2021). Zo wordt de werkbaarheidsmonitor gebruikt om de aanwezigheid van arbeidsbeperkingen in Vlaanderen te bepalen door mate van hinder die ondervonden wordt door de persoon. De werkbaarheidsmonitor geeft een beeld van de huidige Vlaamse arbeidsmarkt en de werkzaamheidsgraad. Deze erkenning geeft niet automatisch recht op bepaalde ondersteuning.

1.6.3 Uitkeringen

Vaak hebben personen met een arbeidsbeperking een arbeidsongeschiktheids- of ziekte-uitkering, betaald door het ziekenfonds (RIZIV, z.d.). Deze uitkering kunnen bepaalde personen ontvangen als ze wegens ziekte of ongeval niet in staat zijn om te werken. Als iemand met een arbeidsbeperking langer dan één jaar arbeidsongeschikt blijkt te zijn, wordt dit een invaliditeitsuitkering.

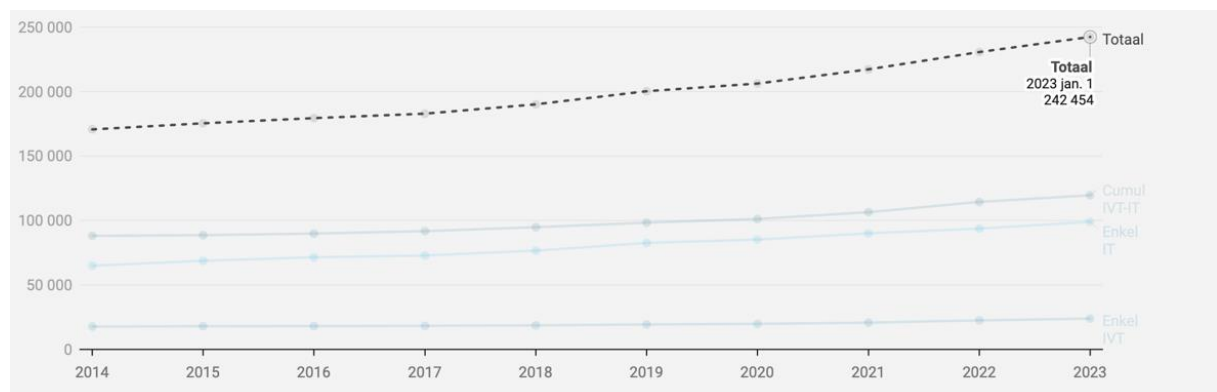
Het RIZIV maakt jaarlijks basisstatistieken op over invaliden die erkend zijn door de Geneeskundige Raad voor Invaliditeit. Uit deze statistieken blijkt dat psychische stoornissen de voornaamste reden zijn voor invaliditeit (RIZIV, 2023). Dit vertegenwoordigt bijna 38% van het totaal aantal invaliden.

Personen met een handicap of beperking kunnen recht hebben op een invaliditeitsuitkering als ze, al dan niet tijdelijk, geen of slechts gedeeltelijk arbeid kunnen verrichten. Dit kan een inkomensvervangende tegemoetkoming zijn (FOD Sociale Zekerheid, 2024). Deze wordt toegekend

aan mensen die door hun arbeidsbeperking slechts 30% arbeid kunnen leveren tegenover iemand zonder beperking. Het verdienvermogen van mensen met een beperking is dan veel minder.

Andere mensen hebben recht op een integratietegemoetkoming. Dit is een tegemoetkoming voor de personen waarvan de zelfredzaamheid beperkt is en die daardoor extra onkosten hebben (FOD-sociale zekerheid, 2023.b). Deze zelfredzaamheid is gebaseerd op de dagdagelijkse taken.

Figuur 2. Evolutie van het aantal rechthebbenden op een integratie- of inkomensvervangende tegemoetkoming van 2014-2023



Bron: FOD Sociale zekerheid. (2024). Uitkeringen voor personen met handicap: nieuwe cijfers voor 2023. Federale Overheidsdienst sociale zekerheid. Geraadpleegd op 16 april 2024 van <https://socialsecurity.belgium.be/nl/cijfers-van-sociale-bescherming/cijfers-de-kijker/uitkeringen-voor-personen-met-een-handicap-nieuwe-cijfers-voor-2023>

In figuur 2 is de evolutie te zien van het aantal mensen dat recht heeft op een integratie- of inkomensvervangende tegemoetkoming. Er was in 2023 een stijging van 5.1% tegenover 2022. Deze toename is gelijkaardig aan de jaren daarvoor. Uit deze grafiek blijkt ook dat meer mensen recht hebben op een integratietegemoetkoming tegenover een inkomensvervangende tegemoetkoming. Deze cijfers hebben betrekking op België.

In uitzonderlijke gevallen heeft iemand met een arbeidsbeperking een werkloosheidsuitkering. Deze uitkering is afkomstig van RVA, de Rijksdienst voor Arbeidsvoorzieningen (RVA, z.d.). Om recht te hebben op deze uitkering, is het van belang dat een persoon een minimum aantal dagen gewerkt heeft in loondienst. Dit geldt voor personen die wel arbeidsgeschikt zijn.

Personen met een arbeidsbeperking die klaar zijn om de arbeidsmarkt te betreden, hebben vaak de indruk dat ze meteen hun uitkering kwijtraken terwijl dit niet altijd het geval is (VDAB, z.d.b). Dit schrikt hen af om op zoek te gaan naar werk. Iemand kan zijn of haar inkomensvervangende of integratietegemoetkoming de eerste maanden van arbeid behouden. Daarna daalt de uitkering. Een ziekte- of invaliditeitsuitkering kan gedeeltelijk behouden worden als iemand gedeeltelijk terug aan het werk gaat, mits toestemming van het ziekenfonds. Personen met een arbeidsbeperking werken dan ook vaker deeltijds dan mensen zonder arbeidsbeperking (Commissie diversiteit, 2021).

1.6.4 Supported employment

De European Union of Supported Employment (EUSE) definieert Supported Employment als "het geheel van maatregelen die ondersteuning bieden aan zowel een werknemer met een

arbeidshandicap als aan zijn werkgever, waardoor het mogelijk wordt dat een persoon met een arbeidshandicap een betaalde job in het NEC kan verwerven en behouden” (Disci, 2020). Voor mensen met een arbeidsbeperking wordt dit gezien als de meest succesvolle praktijk opdat ze een job in het reguliere arbeidscircuit kunnen uitoefenen. Supported Employment wordt gevormd door een netwerk van verschillende Europese organisaties (SUEM.be, z.d.). De maatregelen gelden voor zowel de werkgever als de werknemer. De drie fundamentele elementen van Supported Employment zijn betaalde arbeid op de reguliere arbeidsmarkt met voortdurende ondersteuning.

SUEM.be is de Belgische vereniging voor Supported Employment als onderdeel van de EUSE (SUEM.be, z.d.). Deze vereniging wil meer mensen betaald aan het werk krijgen door onder andere mensen met een arbeidsbeperking te viseren. De visie van SUEM.be is ‘werkvloerwerk’. Dit staat voor het streven naar een inclusieve arbeidsmarkt om kansen voor mensen met een beperking op de gewone werkvloer te vergroten. Deze vereniging droeg daarom bij aan het handboek van Supported Employment. Dit handboek van de EUSE beschrijft een methodiek of handleiding voor werkgevers of werknemers. Kwaliteit staat hierin centraal. Onder andere GTB en VDAB zijn partners van SUEM.be.

1.7 Communicatie

Om personen met een arbeidsbeperking tewerk te stellen, is het belangrijk dat deze mensen op de hoogte zijn van de mogelijkheden. Communicatie in verschillende media is een belangrijke factor in het stimuleren van arbeidsparticipatie. Niet alleen voor de mensen zelf maar ook voor bedrijven en collega’s is het belangrijk om marketing te voeren omtrent inclusie. Dit draagt ook bij aan het antwoord op de derde subonderzoeksvraag. Uit onderzoek blijkt namelijk dat bedrijven tot bijna 30% meer winst kunnen maken als ze communiceren over inclusie (Casey, 2018). Helaas blijft het voor 9 van de 10 bedrijven louter bij de communicatie over een inclusief beleid maar wordt dit beleid niet effectief uitgevoerd.

Inclusieve marketing staat voor toegang voor iedereen (Google, z.d.). De marketing die gevoerd wordt, moet toegankelijk zijn voor mensen met of zonder een beperking. Een goede techniek die vaak gebruikt wordt in marketing is het betrekken van mensen met een beperking. Dit geeft authenticiteit aan de campagnes die gevoerd worden. Deze campagnes communiceren met en over de diversiteit in de samenleving. Dit gaat niet alleen over beperkingen maar ook over religie, afkomst, geaardheid of andere zaken.

In de campagne Pracht van een Werkkracht wordt getoond dat mensen met een arbeidsbeperking wel degelijk een meerwaarde kunnen zijn voor een bedrijf (Vlaanderen.be, 2023). Deze campagne draagt bij aan het promoten van individueel maatwerk. In de campagne worden zes duo’s aan het woord gelaten om zo werkgevers of zelfstandigen te overtuigen om iemand met een arbeidsbeperking in dienst te nemen om het succes van hun bedrijf te vergroten.

VDAB heeft bijkomstig ook de Witte Raaf Campagne opgezet (UNIZO, 2023.b). Deze campagne is bedoeld voor werkgevers om te laten zien dat er in iedereen verschillende talenten schuilgaan. Deze

campagne is belangrijk omdat werkgevers nog te vaak niet de geschikte kandidaten vinden omdat deze kandidaten mogelijk niet alle competenties of kwaliteiten hebben die een werkgever verwacht. Deze Witte Raaf Campagne heeft als doel te laten zien dat achter elk masker, van elke kandidaat, mits geschikte opleiding, een geschikt profiel zit.

SIO, Sterpunt Inclusief Ondernemen, brengt verschillende partners samen in verschillende projecten (Sterpunt Inclusief Ondernemen, z.d.b). Op deze manier kan een inclusieve arbeidsmarkt gecreëerd worden. Deze organisatie organiseert verschillende acties naar bedrijven toe om een inclusieve arbeidsmarkt te bevorderen. Verschillende campagnes dragen hieraan bij. Een voorbeeld hiervan is de Inclusieve Onderneming Award (Sterpunt Inclusief Ondernemen, z.d.a). Deze wordt jaarlijks uitgereikt aan het meest inclusieve bedrijf. Ook kunnen bedrijven van SIO een referentiebewijs ontvangen (Sterpunt Inclusief Ondernemen, z.d.c). Dit certificaat dient als bewijs dat het bedrijf in kwestie kansen geeft aan mensen die een zekere afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Het bedrijf dat dergelijk certificaat ontvangt, doet aan werkplekleren, job-en taalcoaching. Ook heeft het bedrijf een inclusief HR-beleid en een effectieve tewerkstelling van mensen met een arbeidsbeperking.

Apple en Android hebben zelfs emoji's gelanceerd om mensen met een beperking overal in te kunnen betrekken (Casey, 2018). Een hoorapparaat, blindengeleidehond, protheses en rolstoelen zijn voorbeelden van deze emoji's.

Vaak worden op televisie programma's getoond met mensen met een beperking in de hoofdrol. Enkele voorbeelden van televisieprogramma's in Vlaanderen zijn: Cupido, Taboe, Over Winnaars en Down The Road. Deze programma's zijn bedoeld om aan de Vlaamse kijkers te laten zien waartoe mensen met een psychische of fysieke beperking allemaal in staat zijn. Deze programma's worden niet altijd even goed onthaald. Zo is het programma 'Down The Road' volgens vzw GRIP het tegenovergestelde van een inclusieve beeldvorming (Vandelanotte, 2023). De mensenrechtenorganisatie van en voor personen met een handicap vindt dat het enkel het algemene beeld bevestigt dat mensen met het syndroom van Down een apart deel zijn van de samenleving.

UNIZO, de Unie van Zelfstandige Ondernemers, focust op het duurzaam inzetten van werknemers met een arbeidsbeperking (UNIZO, 2023.a). UNIZO geeft op haar website de voordelen van het aanwerven van werknemers met een arbeidsbeperking alsook advies voor ondernemingen om dergelijke persoon aan te nemen. Voordelen bestaan uit het inzetten van deze mensen voor repetitieve taken om zo betere resultaten te behalen. Het aanwerven van iemand met een arbeidsbeperking draagt bij aan een inclusieve bedrijfscultuur. Zo krijgt ook het imago van een bedrijf een boost. Advies voor ondernemingen bestaat onder andere uit het opzetten van een re-integratieproject, individueel maatwerk en een beschrijving van financiële ondersteuning voor werkgevers.

Verder zijn er weinig actieve mediacampagnes of voorbeelden van organisaties te vinden die mensen met een arbeidsbeperking willen aanspreken. De persoon met een arbeidsbeperking zal zelf opzoekwerk moeten verrichten om de verschillende mogelijkheden te ontdekken.

1.8 Conclusie

Na de literatuurstudie kan er al een voorlopige conclusie opgesteld worden als antwoord op de onderzoeksvragen.

De voornaamste barrières die personen met een psychische arbeidsbeperking ondervinden tijdens het proces van tewerkstelling zijn stereotypes. Deze vooroordelen hebben negatieve attitudes van werkgevers of collega's tot gevolg. Deze negatieve attitudes leiden tot discriminatie. Verder zijn volgens de literatuur mensen met een arbeidsbeperking vaak niet actief op zoek naar een job door een gebrek aan zelfvertrouwen of motivatie. Dit komt ook door het feit dat deze mensen niet weten waar ze moeten aankloppen voor hulp omdat er één aanspreekpunt ontbreekt. Ook hebben mensen met een arbeidsbeperking vaak een lager opleidingsniveau waardoor de afstand tot de arbeidsmarkt groter is. Tot slot worden mensen met een psychische arbeidsbeperking minder vaak aangenomen door werkgevers door verschillende vooroordelen maar ook door de administratieve last die erbij komt kijken.

Volgens de literatuur is vooral een inclusieve werkomgeving en duurzame inzetbaarheid van werknemers van groot belang om mensen met een psychische arbeidsbeperking te ondersteunen op het werk. Er zijn al meerdere projecten in het leven geroepen door verschillende organisaties om deze inclusieve bedrijfscultuur te stimuleren bij werkgevers. Verder hebben mensen met een arbeidsbeperking recht op redelijke aanpassingen. Deze aanpassingen hebben betrekking op aangepaste takenpakketten en uurroosters of omscholingen. Ook hebben mensen met een psychische arbeidsbeperking, net zoals andere werknemers, recht op waardevol werk. Dit zal niet alleen leiden tot minder verzuim in een organisatie maar ook tot een positievere sfeer op de werkvloer.

Op vlak van tewerkstelling zijn er verschillende campagnes te vinden om de tewerkstelling van mensen met een psychische arbeidsbeperking te stimuleren. Zo zijn er ook verschillende programma's op televisie die de talenten van mensen met een psychische arbeidsbeperking in het licht proberen te zetten. Verder zijn er ook verschillende instanties die mensen met een psychische arbeidsbeperking kunnen erkennen. Een erkenning door VDAB, FAPH of FOD Sociale Zekerheid kan iemand met een arbeidsbeperking recht geven op bepaalde ondersteuning of uitkering. Dit kan opnieuw mensen stimuleren om te werken.

2. Methodologie en analyse

2.1 Onderzoeksmethode

Om een antwoord te kunnen formuleren op de verschillende onderzoeksvragen, moet onderzoek uitgevoerd worden. Dit onderzoek is tweedelig. Enerzijds is er deskresearch of een literatuurstudie uitgevoerd. De verschillende literatuur is verzameld op basis van de sneeuwbalmethode waarbij onderzocht werd wat er al bekend was over de verschillende factoren die bijdragen aan de tewerkstelling van mensen met een arbeidsbeperking. Er werd voor deze literatuurstudie voornamelijk gezocht naar online bronnen totdat de voornaamste algemene factoren beschreven konden worden die konden bijdragen aan antwoorden op de onderzoeksvragen. Anderzijds is ook fieldresearch van belang. Hierbij wordt nieuwe informatie verzameld, geanalyseerd en geïnterpreteerd op basis van diepte-interviews om bijkomende informatie te verkrijgen. De literatuurstudie geldt als basis voor de fieldresearch. Deze informatie werd in combinatie met de literatuurstudie verwerkt om uiteindelijk een antwoord te kunnen formuleren op de onderzoeksvragen.

De fieldresearch of het veldwerk is gebaseerd op kwalitatief onderzoek. Hiervoor werd gekozen om een diepgaand begrip te kunnen ontwikkelen over het onderwerp bij de respondenten aan de hand van niet-numerieke gegevens. Kwantitatief onderzoek daarentegen is gericht op de verzameling van numerieke data (Burns & Bush, 2006). Aan de hand van kleinere steekproeven kan gezocht worden naar emoties, percepties, patronen en betekenissen in menselijk gedrag. Dit sluit aan bij de onderzoeksvragen en de onderzoeksdoelstelling omdat persoonlijke meningen en ervaringen van belang zijn om de onderzoeksvragen te kunnen beantwoorden. De aard van het onderwerp is vrij complex en persoonlijk omdat gezocht wordt naar subjectieve en persoonlijke interpretaties van mensen. Dit betekent dat de antwoorden moeilijk meetbaar of te kwantificeren zijn en daardoor ook moeilijk generaliseerbaar zijn naar een bredere populatie (Saunders et al., 2015).

Het kwalitatief onderzoek werd uitgevoerd aan de hand van diepte-interviews of één-op-één interviews tussen de interviewer en de respondenten. Door de flexibiliteit van kwalitatief onderzoek kon tijdens de diepte-interviews doorgevraagd worden naar achterliggende meningen, motivaties en ervaringen van de respondenten door follow-up vragen (Saunders et al, 2015). Dit is belangrijk om nieuwe ideeën te kunnen verkennen die opkomen tijdens de interviews. Deze nieuwe inzichten kunnen namelijk bijdragen aan nieuwe kennis over het onderwerp. Ook is er bij diepte-interviews een veilige omgeving en dus meer vertrouwen tussen de interviewer en de respondent. Door de vragen persoonlijk te stellen, zal de respondent zich erkend en betrokken voelen. Hierdoor zal de respondent sneller geneigd zijn om open en eerlijk persoonlijke informatie te vertellen. In deze interviews kunnen ook contextuele kaders die van belang zijn, uitgebreid worden toegelicht. Dit onderzoek moet dus een diepgaand inzicht verwerven in het menselijk gedrag en emoties. Hierdoor is het niet mogelijk om een kwantitatief onderzoek uit te voeren aangezien de antwoorden niet meetbaar zijn.

De bovenstaande methodologie kwalificeert als toegepast onderzoek. Dit is een vorm van onderzoek die specifiek wordt toegepast op een maatschappelijk probleem. In dit onderzoek wordt het probleem onderzocht van een tekort aan tewerkstelling op de reguliere arbeidsmarkt van mensen met een psychische beperking (Burns & Bush, 2006).

Voor dit onderzoek werden 16 diepte-interviews afgenomen met personen die een langdurige psychische arbeidsbeperking hebben. Hiervoor werd gekozen omdat psychische stoornissen volgens de literatuur de voornaamste reden zijn voor invaliditeit. Ook nemen werkgevers mensen met een psychische beperking minder vaak aan. De antwoorden van mensen met een psychische arbeidsbeperking zijn dan ook het meest waardevol voor het onderzoek. Verder was er weinig specifieke informatie te vinden in de literatuur over mensen met een langdurige psychische arbeidsbeperking. Dit veldwerk heeft daarom een waardevolle wetenschappelijke bijdrage.

Na deze interviews trad er een vorm van verzadiging op. Hierbij werden geen extra inzichten meer verkregen tijdens de laatste interviews (Burns & Bush, 2006). De semigestructureerde diepte-interviews werden afgenomen op basis van een algemene interviewleidraad waarin op voorhand de vragen werden opgesteld. Tijdens de interviews kon hiervan afgeweken worden. Uit deze diepte-interviews zal blijken wat de voornaamste obstakels zijn voor mensen met een psychische arbeidsbeperking op hun pad naar de arbeidsmarkt. Ook werd er onder andere gepeild naar welke factoren kunnen bijdragen aan een positieve werkervaring, welke specifieke vormen van begeleiding effectief zijn en het gehele sollicitatieproces. Een gedetailleerde interviewleidraad is te vinden in de eerste bijlage.

In tabel 1 worden de vragen uit de interviewleidraad gelinkt aan relevante inzichten uit de literatuurstudie. Dit is belangrijk in het creëren van een theoretisch kader waarin de vragen gesitueerd kunnen worden. Dit geeft richting aan de diepte-interviews om de focus van de vragen te bepalen. Door vragen te stellen die aansluiten bij de verzamelde literatuur, kan tijdens de interviews dieper ingegaan worden op bepaalde aspecten die naar boven komen. Het linken van de interviewvragen met de bestaande literatuur verhoogt ook de validiteit en de betrouwbaarheid van het veldwerk. Bijkomstig zorgt dit ook voor een verbeterde interpretatie van de gegeven antwoorden tijdens de interviews.

Tabel 1. Link interviewvragen met literatuur

Onderwerp	Inzichten uit de literatuur	Paragraaf	Vragen uit het interview
Kennismaking / context	/	/	Kan u uzelf even voorstellen? Wat is uw dagelijkse bezigheid? Wat is uw huidige werksituatie?

			Heeft u nog advies voor mensen met eenzelfde beperking?
	Arbeidsbeperkingen doen zich vaker voor op latere leeftijd.	Inleiding	Hoe oud bent u? Wanneer heeft u ontdekt dat dit een arbeidsbeperking is?
Opleiding	Mensen met een psychische beperking hebben vaak een lager opleidingsniveau en daardoor een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. 70% van de mensen met een arbeidsbeperking in Vlaanderen is laaggeschoold.	Barrières	Welke opleiding heeft u gehad?
Beperkingen	Er zijn verschillende soorten arbeidsbeperkingen met andere mogelijkheden.	Verschillende arbeidsbeperkingen	Wat is de aard van uw beperking? Wat is de oorzaak van uw beperking? Op welke manier heeft deze beperking impact op uw dagelijks leven?
Sollicitatie-proces	Mensen met een arbeidsbeperking hebben minder vaak een betaalde job.	Inleiding	Heeft u al gewerkt in een gewoon bedrijf? Hoe ervaarde u toen het sollicitatieproces?
	Een groot deel van de groep van mensen met een beperking heeft nog nooit deelgenomen aan de arbeidsmarkt	Inleiding	
	Mensen met een arbeidsbeperking hebben vaak te weinig zelfvertrouwen of motivatie om te solliciteren en zijn daardoor niet actief op zoek naar een job.	Barrières	Heeft uw beperking invloed op uw zelfbeeld? Bent u actief op zoek naar werk?

	18% van de werkgevers heeft iemand in dienst met een arbeidsbeperking. Werkgevers zijn sneller bereid om iemand aan te nemen met een fysieke beperking dan met een psychische beperking.	Barrières	Wat is volgens u de oorzaak van het feit dat mensen met een psychische arbeidsbeperking minder vaak worden aangenomen dan mensen zonder beperking?
	Werkgevers hebben de indruk dat mensen met een beperking minder productief, kwalitatief en flexibel zijn.	Barrières	
	Mensen met een beperking zien deze beperking vaak als lot en zijn niet op de hoogte van welke ondersteuningsmaatregelen er allemaal zijn.	Barrières	Hoe verloopt dit proces? Ervaaft u moeilijkheden? Welke zaken verlopen vlot?
Discriminatie	Er zijn steeds meer meldingen van discriminatie op de werkvloer op basis van handicap.	Barrières	Hebt u al gewerkt op de reguliere arbeidsmarkt? Hoe ervaaft u toen het sollicitatieproces? Had uw werkgever kennis van uw beperking tijdens het solliciteren? Hebt u het gevoel dat u al gediscrimineerd bent op de werkvloer wegens uw beperking?
Werkvloer	Mensen met een beperking worden vaak geconfronteerd met stereotypen of negatieve attitudes.	Barrières	Hoe is de band met uw collega's?
	Mensen met een psychische arbeidsbeperking hebben minder kwaliteiten. Ze zijn minder sociaal wat zorgt voor afstand tot de collega's.		Had u specifieke vaardigheden of kennis nodig om de vacature in te vullen? Welke begeleiding kreeg u?

	Werkgevers nemen vaker mensen aan waarvan ze de beperking kunnen zien of ervan op de hoogte zijn. Sollicitanten kunnen er zelf voor kiezen om hun werkgever op de hoogte te stellen van hun beperking.		Heeft uw werkgever kennis van uw beperking? Wat was zijn reactie hierop?
	De werkbaarheidsgraad van mensen met een arbeidsbeperking is vaak lager.	Werk-omgeving en werknemers-ervaring	Hoe ervaart u uw werk in functie van uw beperking? Wat zou u willen veranderen?
	Duurzame inzetbaarheid van werknemers is belangrijk omdat ze zo meer plezier ervaren op het werk.	Duurzame inzetbaarheid werknemers	Hoe tevreden bent u op uw werk?
	De graad van absentisme ligt hoger bij mensen met een beperking.	Barrières	Op welke manier heeft uw beperking invloed op uw beroepsleven?
	Een organisatie moet streven naar een inclusieve bedrijfscultuur door diversiteit te creëren.	Werk-omgeving en werknemers-ervaring	Zijn er nog andere collega's in dienst met een psychische beperking?
Ondersteuningsmaatregelen	Mensen met een beperking weten vaak niet waar ze moeten aankloppen voor begeleiding. De erkenning van bepaalde instanties kan iemand recht geven op financiële ondersteuning of andere voordelen.	Maatregelen en ondersteuning	Is uw beperking erkend door VDAB, VAPH, FOD Sociale Zekerheid of een andere instelling? Welke ondersteuningsmaatregelen kent u in functie van uw beperking? Van welke ondersteuningsmaatregelen maakt u gebruik? Welke mist u? Krijgt u hulp van bepaalde instanties?
	Werkgevers of werknemers zijn vaak niet op de hoogte van de verschillende ondersteuningsmogelijkheden .	Communicatie	

	Elk persoon heeft recht op redelijke aanpassingen, materieel of immaterieel. Door aanpassingen kunnen deze mensen op een gelijkwaardige en zelfstandige manier werken.	Duurzame inzetbaarheid werknemers	Welke aanpassingen zijn nodig opdat u uw job goed kunt uitvoeren?
	Personen met een psychische beperking hebben nood aan flexibele uurroosters, meer begeleiding en een aangepast takenpakket.	Duurzame inzetbaarheid werknemers	
	Een persoon met een psychische beperking heeft op de werkvloer vaak meer structuur en flexibiliteit nodig. Personen met een arbeidsbeperking werken vaker deeltijds dan mensen zonder arbeidsbeperking.		
Media	Er zijn weinig mediacampagnes te vinden over mensen met een arbeidsbeperking.	Communicatie	Welke campagnes hebt u al gezien in de media voor de tewerkstelling van mensen met een beperking? Had dit u kunnen helpen in de zoektocht naar werk?

2.2 Respondenten

Om voldoende inzichten te verkrijgen met betrekking tot de onderzoeksvragen, werd gezocht naar verschillende respondenten die wilden deelnemen aan de diepte-interviews. Er werd gezocht naar respondenten die met hun psychische beperking gewerkt hebben op de reguliere arbeidsmarkt of actief op zoek zijn naar een job. Door op zoek te gaan naar respondenten binnen deze twee groepen, konden verschillende ervaringen weerspiegeld worden.

Om de respondenten te vinden, werd met een oproepbrief via verschillende kanalen gezocht naar contactgegevens van potentiële respondenten. De respondenten werden daarna telkens gecontacteerd via e-mail. Een gedetailleerde oproepbrief is terug te vinden in de tweede bijlage. Aangezien de oproepbrief verspreid werd op verschillende platformen, is het exacte cijfer van de

personen die een oproepbrief hebben ontvangen onbekend. De interviews werden volgens de voorkeur van de respondent afgenomen via een onlinekanaal of in een fysieke vertrouwde omgeving.

Er werd stratificatie toegepast op basis van relevante kenmerken. Deze relevante kenmerken zijn leeftijd, geslacht, opleiding, werkstatus en aard van de psychische arbeidsbeperking. Door hier rekening mee te houden, is de diversiteit van de maatschappij vertegenwoordigd in de steekproef. Het gaat dus om een heterogene steekproef om verschillende perspectieven te verkennen. De oproepbrief werd verspreid totdat er voldoende respondenten waren en elk stratum vertegenwoordigd was.

De uiteindelijke respondenten van dit onderzoek behoren tot verschillende leeftijdscategorieën. Deze categorieën zijn in deze context gekozen om de respondenten te kunnen opdelen in twee groepen aangezien in de literatuur werd aangehaald dat arbeidsbeperkingen zich vaker voordoen op latere leeftijd. Hierdoor is het belangrijk om zowel jongere respondenten, categorie één en twee, alsook de oudere respondenten, de andere categorieën, op te nemen. Drie respondenten bevinden zich in de categorie van 20 tot en met 29 jaar oud. Zes respondenten behoren tot de volgende categorie, namelijk 30 tot en met 39 jaar oud. Vier respondenten zijn tussen 40 en 49 jaar oud. Vervolgens behoren twee respondenten tot de categorie van 50 tot en met 59 jaar oud en tot slot is één respondent ouder dan 60 jaar.

Op vlak van geslacht zijn elf van de zestien respondenten vrouwelijk. De andere vijf respondenten zijn mannen. Bij het element 'werkstatus' zijn de respondenten gelijk verdeeld. Acht respondenten zijn momenteel aan het werk terwijl de andere acht respondenten actief op zoek zijn naar een job. Het is belangrijk om de ervaringen van beide groepen in beeld te brengen aangezien mensen die momenteel aan het werk zijn andere meningen kunnen hebben tegenover mensen die op zoek zijn naar werk.

Ook de opleidingsniveaus zijn een relevant kenmerk voor dit onderzoek. Hier wordt een onderscheid gemaakt tussen hooggeschoold en laaggeschoold. Dit onderscheid wordt gemaakt omdat in de literatuur werd aangehaald dat mensen met een arbeidsbeperking vaak laaggeschoold zijn. Laaggeschoold betekent in deze context dat personen enkel het secundair onderwijs al dan niet hebben afgerond. Hooggeschoold daarentegen heeft betrekking op het hoger onderwijs. Binnen de groep van de respondenten voor dit onderzoek zijn de opleidingsniveaus heel uiteenlopend. Zes van de zestien respondenten zijn hooggeschoold met opleidingen variërend van elektromechanica tot klinische psychologie. De andere tien respondenten waren laaggeschoold. Deze respondenten hebben enkel een diploma van het middelbaar of het buitengewoon onderwijs.

In dit onderzoek werden respondenten betrokken met verschillende psychische arbeidsbeperkingen. Drie respondenten hebben een burn-out gehad of zijn ervan aan het herstellen. Vijf respondenten hebben een vorm van ASS. Twee respondenten hebben een depressie doorgemaakt terwijl twee andere respondenten een angststoornis hebben. Tot slot hebben twee respondenten een bipolaire stoornis, één respondent heeft ADHD en de laatste respondent heeft een eetstoornis. Hierbij is er ook een goede mix tussen aangeboren en niet-aangeboren psychische kwetsbaarheden. Zo zijn

vormen van ASS of ADHD aangeboren, hoewel de symptomen niet altijd meteen naar boven komen. Andere psychische beperkingen, zoals een eetstoornis, depressie of een burn-out, zijn niet aangeboren. Vaak zijn er verschillende gebeurtenissen in het privéleven van de respondent waardoor de symptomen van deze psychische kwetsbaarheden zich ontwikkeld hebben. Het merendeel van de respondenten heeft pas op latere leeftijd hinder ondervonden van de psychische beperkingen. Er zijn enkele respondenten die wel op vroegere leeftijd hinder ondervonden. Deze hinder begon al in de kleuterschool of in de tienerjaren. Dit zijn de respondenten met een vorm van ASS of een bipolaire stoornis.

2.3 Analyse

Nadat de interviews werden afgenomen, werden deze woordelijk getranscribeerd. Een gedetailleerde transcriptie van de interviews is terug te vinden in de derde bijlage. In deze transcripties wordt alles wat in de interviews werd gezegd, schriftelijk weergegeven. Aarzelingen, herhalingen, stotteren of versprekingen werden weggelaten. Er werd gekozen voor een woordelijke transcriptie om de leesbaarheid van de interviews te verbeteren. Het nadeel van dit soort transcriptie is dat informatie over hoe een respondent bepaalde dingen zei, verloren gaat (Saunders, et al. 2015). Dit is geen probleem aangezien de focus van dit onderzoek ligt op het inhoudelijke aspect.

De transcriptie van de interviews werd nadien gecodeerd. Deze codering is tweedelig en is te vinden in de vierde bijlage. Enerzijds is er een open codering waarbij bepaalde uitspraken gekoppeld worden aan een thema. Dit is belangrijk om de concepten of inzichten die naar boven kwamen tijdens de interviews te identificeren. De thema's beschrijven waarover een stuk tekst gaat en zijn voornamelijk gebaseerd op de inzichten uit de literatuur. Op die manier kunnen later patronen geïdentificeerd worden. Anderzijds is er een axiale codering waarbij er overkoepelende codes worden toegekend om zo de voornaamste inzichten uit de interviews te kunnen beschrijven. Dit zorgt ervoor dat de samenhang tussen de verschillende codes onderzocht kan worden om zo een dieper begrip van de gegevens te kunnen ontwikkelen.

De analyse is inductief, wat betekent dat op basis van de interviewteksten en de bestaande literatuur nieuwe inzichten ontdekt worden. In deze analyse werd de contextinformatie, zoals dagelijkse bezigheden, achterwege gelaten.

3. Resultaten

De resultaten worden besproken aan de hand van de structuur van de interviewleidraad. Eerst zal gekeken worden naar de invloeden van de arbeidsbeperking in zowel het beroepsleven als het dagelijks leven. Vervolgens komt het sollicitatieproces aan bod. Daarna wordt de situatie op het werk besproken en ook de ondersteuningsmaatregelen zullen behandeld worden. Tot slot komt de communicatie aan bod.

3.1 Invloed van een arbeidsbeperking

Na de introductie van de respondenten werd in de interviews eerst gevraagd naar meer informatie over de arbeidsbeperkingen en hoe deze een invloed hebben op het leven van de respondenten. Uit bijna alle interviews kwam duidelijk naar voren dat de verschillende psychische arbeidsbeperkingen een zekere invloed hebben op het dagelijks leven van de respondenten. Voor sommige respondenten was dit een positieve invloed. De respondenten leerden beter voor zichzelf zorgen, hadden een andere kijk op het leven en waren trots op het traject dat ze al hadden afgelegd.

"Mensen zien dat als een sticker, maar ik zie het eerder als een handvat dat mij gegeven wordt om een aantal elementen begripvol te bekijken, om situaties anders te bekijken." – Respondent 15 (ADHD, aan het werk)

"Door deze burn-out ga ik in het vervolg wel echt veel meer aandacht geven aan de work-life-balance. Ik liet mijn agenda vroeger ook bepalen door alle verplichtingen maar ik weet nu wel dat ik daar meer controle over wil. Ik ben geen hamster in een rad. Iedereen functioneert op een ander ritme." – Respondent 1 (burn-out, op zoek naar werk)

"Nee het heeft een positieve invloed gehad. Ik ben veranderd nu. Ik ben veel rustiger geworden dan vroeger omdat ik beseft dat er ergere dingen zijn in het leven." – Respondent 14 (burn-out, aan het werk)

Andere respondenten gaven dan weer aan dat de arbeidsbeperking een negatieve invloed heeft op het dagelijkse leven. Zo moeten sommige respondenten continu alert zijn of zijn ze niet meer in staat om de dingen te doen die ze daarvoor deden. De respondenten moeten veel rekening houden met hun arbeidsbeperking.

"Ja dat heeft sowieso een enorme impact op mijn leven. Omdat, ik denk als je als persoon opgroeit, vorm je een beeld van je toekomst. Want je wilt een relatie of je wilt trouwen. Je wilt een huis. En dat valt eigenlijk allemaal weg bij mij." – Respondent 6 (bipolaire stoornis, aan het werk)

"Ja zeer sterk. Het is moeilijk om aan te duiden exact waar, maar mijn hoofd functioneert gewoon op een andere manier. Ik spring naar andere conclusies dan andere mensen normaal zouden springen. Sociale interacties vragen meer bewust nadenken en ik moet vaak mezelf

stoppen om nog iets anders te zeggen. Dus ja ik ondervind dat wel in mijn dagelijks leven. Maar ik zou het ook niet anders willen.” – Respondent 9 (ASS, aan het werk)

“Ja dat is soms moeilijk. Mensen vragen van kan je volledig genezen, ja dat weet ik niet. Voor mij de impact op mijn dagelijks leven is voor mij de graadmeter van hoe hersteld ik ben. Ik kan nu gewoon bij familie gaan eten bijvoorbeeld. De impact dus op mijn dagelijks leven is niet meer zo groot maar dat neemt niet weg dat ik het ook moeilijk heb. Mijn lichaam is veel veranderd, ik weet dat ik gezonder ben maar het is soms wel moeilijk. En zeker heb ik nu gemerkt dat in stressvolle periodes, bepaalde patronen naar boven komen. Ik kan het beter een plaats geven.” – Respondent 16 (eetstoornis, aan het werk)

Niet alleen hebben deze kwetsbaarheden een invloed op het dagelijks leven, maar ook op het zelfbeeld van de respondenten. Enkele respondenten ondervonden een positieve invloed. Zij gaven aan dat het afgelegde traject een positieve invloed had op hun zelfontwikkeling. Daardoor zaten ze nu beter in hun vel en gaan ze vanaf nu liefdevoller om met zichzelf.

“Eigenlijk moet ik zeggen dat door heel veel te lezen, dat ik nog vrij snel ben gegaan naar het accepteren dat ik het heb. En dan is het gegroeid naar ik voel me goed. Ik heb het liever niet, die kwetsbaarheid. Maar ik heb ook zoiets van een enorme waardering van dat ik daar elke keer ben uit geklommen. Dat ik die boeken lees, dat ik die voorstellingen doe. Ik vind dat eigenlijk knap voor mezelf.” – Respondent 7 (bipolaire stoornis, aan het werk)

“Is dat een beperking? Ik heb iets van dat ja het brein van een gemiddelde mens draait op een Windows, dat van mij draait op een Apple dus dat is gewoon een ander manier van of een andere code om aan hetzelfde te geraken. Ik vind dat zelf niet beperking.” – Respondent 8 (ASS, aan het werk)

“Ik wil echt een voorbeeld zijn voor mijn kinderen. Dat ondanks dat het leven tegenslagen kent, zoals een mentale beperking, dat dat niet betekent dat je geen normaal leven kan leiden en perfect de dingen kan doen die normale mensen zonder beperking ook doen. Werken valt daaronder.” – Respondent 2 (ASS, op zoek naar werk)

Het overige deel van de respondenten gaf daarentegen aan dat de arbeidsbeperking toch een negatieve invloed heeft op zijn of haar zelfbeeld. De respondenten zijn onzeker, hebben veel angst en voelen zich anders dan anderen of niet goed genoeg.

“Als je vanaf heel jong altijd hebt gehoord dat je een moeilijk kind bent en dan op 10 jaar wordt er een sticker op u geplakt en voor de rest van uw leven is dat de primaire categorie waar je onder valt, dat heeft wel invloed op uw zelfbeeld. Ik ben er open over in het algemeen maar ik ga het nooit spontaan zeggen want als ze mij niet kennen, is dat het enige wat ze ooit gaan zien.” – Respondent 9 (ASS, aan het werk)

"Ik ben heel onzeker. Ik heb een heel laag zelfbeeld. Ik heb geluk dat ik vrienden heb die regelmatig zeggen dat ik het goed doe. Ik kan dat van mezelf niet zeggen." – Respondent 11 (ASS, aan het werk)

"Ja toch wel. Ik merk wel dat ik anders ben dan andere mensen. Ik weet ook dat er andere mensen zijn met autisme in een zwaardere vorm. Maar ik voel mij vaak asociaal in een groep. Ik heb moeite met die persoonlijke relaties te ontwikkelen met mensen. Ik voel me ook vaak veroordeeld." – Respondent 2 (ASS, op zoek naar werk)

3.2 Sollicitatieproces

Vervolgens werd tijdens de interviews gevraagd naar ervaringen tijdens het sollicitatieproces. In het algemeen ervaren de respondenten weinig moeilijkheden in het sollicitatieproces. Dit komt doordat verschillende respondenten nog nooit hebben moeten solliciteren. Dit heeft meerdere redenen. Een respondent werkt bijvoorbeeld in een familiebedrijf terwijl andere respondenten de diagnose van hun arbeidsbeperking kregen toen ze al aan het werk waren.

"Ik heb nu vooral veel angst om te solliciteren. Ik heb dat ook nog nooit gedaan. Ik ben sowieso al heel nerveus maar in de horeca moest je ook nooit solliciteren. Je kon gewoon altijd meteen beginnen dus dat is voor mij nog wel moeilijker dan om nu iets anders te zoeken." – Respondent 4 (angststoornis, op zoek naar werk)

"Ik had hier vroeger stage gedaan toen ik nog in het middelbaar zat. Ik kende het al en daarna waren ze op zoek naar iemand voor het magazijn dus dan ben ik hier zo terecht gekomen. Ik heb hier 3 maanden gewerkt maar mijn werkgever wist al dat ik op een wachtlijst stond voor een dagcentrum." – Respondent 11 (ASS, aan het werk)

"Daar ga ik u misschien iets minder over kunnen vertellen want toen ik die psychische kwetsbaarheid had, toen had ik al een job. Ik heb nooit moeten solliciteren. Maar toen ik die solliciteerde, wist ik nog niet dat ik een psychische kwetsbaarheid had. Dat verliep dus allemaal heel vlot." – Respondent 7 (bipolaire stoornis, aan het werk)

Toch gaven verschillende respondenten aan dat ze moeilijkheden ondervonden in het sollicitatieproces wegens verschillende redenen. Sommige respondenten hebben weinig zelfvertrouwen en zijn bang of nerveus. Andere respondenten weten dan weer niet wat ze willen of waar ze goed in zijn. Dit zijn voornamelijk de respondenten die actief op zoek zijn naar een job. Ook geven sommige respondenten aan dat ze niet weten hoe ze moeten solliciteren aangezien ze dit nog nooit hebben moeten doen. Dit komt doordat ze altijd gewerkt hebben in bijvoorbeeld de sector van de bouw of in de zorgsector waar ze vroeg meteen konden starten zonder een uitgebreid sollicitatieproces te doorlopen.

"Ja die burn-out heeft bij mij gezorgd voor heel weinig zelfvertrouwen en angst. Ik heb recent nog gesolliciteerd voor een job waar ik wel echt voor wou gaan maar ik merk dat ik

heel bang en nerveus ben, daarvoor was ik zo niet. Ik ben wel heel bang om te falen.” – Respondent 1 (Burn-out, op zoek naar werk)

“Ik weet eigenlijk vooral niet wat ik wil. Als ik naar vacatures kijk, is er precies niks dat mij echt aanspreekt. Ik durf precies ook nog niet solliciteren. Ik ben precies bang om eraan te beginnen en ik ben er ook nog niet klaar voor. Ik heb nog wat tijd nodig om te wennen aan het idee aangezien ik ook nog nooit gewerkt heb.” – Respondent 2 (ASS, op zoek naar werk)

“Het is vooral dat vertrouwen in mezelf dat ik ook kwijt ben nu. Ik heb niet echt een laag zelfbeeld maar ik denk wel vaak dat ik niet goed genoeg ben. Waarom zouden ze bijvoorbeeld iemand aannemen die al op enige leeftijd is en een gat in haar cv heeft van twee jaar. Ik denk dat ze dan eerder iemand aannemen die jonger is en bijvoorbeeld direct van school is.” – Respondent 5 (Depressie, op zoek naar werk)

Ook waren er enkele respondenten die het sollicitatieproces positief hebben ervaren. Dit zijn de respondenten die al aan het werk zijn.

“Dat verliep heel goed. Ik werd heel warm onthaald en er werden grapjes gemaakt dus ik voelde mij op mijn gemak. Ik was niet nerveus want ik kon alleen maar mezelf zijn. Het was ook een heel open gesprek. Dat was het meest chille sollicitatieproces ooit.” – Respondent 12 (angststoornis, aan het werk)

“Ik had al lang niet meer gesolliciteerd dus ik heb toen veel brieven geschreven. Ook op dingen die mij niet interesseerden om terug te leren solliciteren en te zien wat ze vroegen en hoe een sollicitatieproces nu verloopt. Dat was veel meer ontspannen dan vroeger. Ook door die burn-out was ik veranderd en dan besef je dat er ergere dingen zijn dan een nee te krijgen op een sollicitatieproces.” – Respondent 14 (burn-out, aan het werk)

De literatuur bewijst dat mensen met een psychische arbeidsbeperking minder vaak worden aangenomen dan mensen zonder een psychische arbeidsbeperking. Daarom werd aan de respondenten de vraag gesteld wat zij denken dat de oorzaak hiervan is. Bijna alle respondenten hebben de indruk dat werkgevers veel vooroordelen hebben. Werkgevers gaan er dan van uit dat mensen met een psychische arbeidsbeperking vaak zouden uitvallen, dat ze minder goed werk leveren en zelfs minder capaciteiten hebben. De hogere graad van absentisme of het feit dat werkgevers niet weten hoe ze ermee om moeten gaan, kwam ook naar boven. Het komt er volgens verschillende respondenten op neer dat de meeste werkgevers geen begrip hebben voor mensen die het moeilijker hebben.

“Ik denk misschien dat er te weinig empathie is van de werkgever. Dat ze gewoon niet begrijpen wat iemand doormaakt en daarom daarin ook niet willen investeren. Ik denk dat we gewoon allemaal wat liever moeten zijn voor elkaar. De wereld is al moeilijk genoeg. Een

goeiedag zeggen kost ook geen geld denk ik dan.” – Respondent 4 (angststoornis, op zoek naar werk)

“Ik denk dat werkgevers ervan uitgaan dat ze door die psychische kwetsbaarheid minder erop kunnen rekenen. Ze gaan ervanuit dat ze vaker gaan uitvallen of bepaalde taken niet kunnen doen. Dat is natuurlijk een verkeerde perceptie maar ik denk wel dat dat speelt. Zeker bij mensen die daar zelf geen ervaring mee hebben in hun omgeving bijvoorbeeld. Ze kunnen zich daar dan niets bij voorstellen.” – Respondent 16 (eetstoornis, aan het werk)

De grootste oorzaak volgens de respondenten ligt bij de maatschappij zelf. De respondenten halen aan dat de werkdruk in de (consumptie-)maatschappij te hoog ligt waardoor werkgevers de tijd niet hebben om de nodige tijd te steken in mensen die een psychische arbeidsbeperking hebben. Bedrijven moeten continu blijven presteren en hebben volgens de respondenten daardoor ook niet de middelen om te investeren in mensen met een arbeidsbeperking. Verder halen de respondenten aan dat er in de maatschappij veel vooroordelen of stigma's zijn rond mensen met een arbeidsbeperking. Ze hebben het gevoel dat de maatschappij hen als minder waardevol beschouwt.

“Het zit zo, de maatschappij staat niet stil. Het tempo gaat veel te snel. De druk wordt volgens mij ook altijd groter in bedrijven. En mensen moeten blijven presteren en ik denk dat werkgevers zelf ook vaak zelf op hun tandvlees zitten. Hierdoor hebben ze ook geen tijd om echt begrip te tonen voor mensen die minder snel werken dan andere mensen bijvoorbeeld. Wat wel heel jammer is want er gaan echt kwaliteiten verloren. Er zijn heel veel mensen die wel veel competenties hebben maar gewoon niet de tijd krijgen. Bedrijven oordelen ook gewoon veel te snel over de capaciteiten van iemand.” – Respondent 1 (burn-out, op zoek naar werk)

“Vaak mensen hebben mensen een te algemeen beeld over een diagnose. Dat speelt allemaal mee. Ik hoor nergens mensen spreken over talenten van ADHD bijvoorbeeld. Er zijn precies alleen maar negatieve aspecten aan. Maar wij hebben ook talenten, zoals creativiteit. Taalvaardigheid soms ook wel. Communicatie is sterk. Typisch voor ADHD is ook in een crisis, kicken op adrenaline, dopamine. Die mensen schieten snel in gang bij een crisis. Dat zijn talenten maar die heb ik zelf ook nog nooit eerder gehoord. Door daar nu over te praten besef ik dat ook meer dat er echt wel talenten zijn.” – Respondent 15 (ADHD, aan het werk)

“Ik denk dat dat komt doordat werkgevers alleen maar prestatie willen. We leven in een maatschappij waarin de werkdruk heel hoog ligt, een consumptiemaatschappij dus eigenlijk. Dat hoor je bijna wekelijks op het nieuws. Mensen met een beperking, zoals ik fysiek en mentaal, ik heb soms slechte dagen zoals vandaag dat het voor mij moeilijk is om zowel recht te staan als te zitten, dan is het natuurlijk ook moeilijk om te functioneren in een werkomgeving waar continu gepresteerd moet worden. Werkgevers hebben de tijd en geld

niet om zo'n dagen te kunnen permitteren denk ik." – Respondent 3 (depressie, op zoek naar werk)

Twee respondenten gaven daarentegen aan dat de oorzaak ook bij de mensen zelf zou kunnen liggen. Zo stralen sommige mensen uit dat ze iets zwaars hebben meegemaakt waardoor de eerste indruk niet goed is. Dit kwam van respondenten die beiden aan het werk waren.

"Ik denk dat het te maken heeft met sommigen die hebben heel veel gaten in hun cv bijvoorbeeld. Ik denk dat dat minder sterk soms kan overkomen. Ik denk dat ook heel veel mensen met een psychische kwetsbaarheid niet zo dat zelfvertrouwen hebben. Dan hangt het er ook natuurlijk van af hoe open je bent over die kwetsbaarheid of niet." – Respondent 7 (bipolaire stoornis, aan het werk)

"Ik denk dat er vooral gebrek aan zelfvertrouwen aanwezig is waardoor dat uitgestraald wordt naar de werkgever. Sommigen kunnen die klik niet maken om een nieuwe lijn te starten. Ik geloof echt sterk in mindset. Ik denk ook bij sommige mensen dat hun energie dat uitstraalt dat die iets zwaars hebben meegemaakt. Je ziet dat bij sommigen. De lichaamshouding, hoe ze praten, het oogcontact. Ik denk dat het daar vaak misloopt, dat een werkgever voelt dat er iets niet klopt." – Respondent 12 (angststoornis, aan het werk)

3.3 Werk

Tijdens de interviews werd ook gepeild naar de huidige werksituatie van de respondenten. Een belangrijke vraag hierbij was of de werkgever kennis had van hun psychische arbeidsbeperking. Alle respondenten die aan het werk waren, hebben toegegeven dat de werkgever kennis had van hun psychische beperking. Alle respondenten vonden de reactie van de werkgever hierop heel positief. De werkgever had al kennis van de beperking of reageerde heel begripvol en warm. De respondenten die actief op zoek zijn naar een job, gaven ook aan hun toekomstige werkgever op de hoogte te stellen van hun situatie zodat de werkgever hen goed kan begrijpen en begrip kan tonen.

"Ja, want het is niet dat ik daar trots op ben, maar langs de andere kant zijn er in de maatschappij heel veel mensen met een burn-out maar die het zelfs soms zelf niet weten. En het hele traject dat ik nu doorloop, heeft een enorm positieve invloed op mijn zelfontwikkeling. Als je het niet vertelt tegen de werkgever, kan hij er ook geen begrip voor tonen. Ik zou ook vooral de dingen in het licht zetten die ik daardoor ontwikkeld heb of geleerd heb daardoor want ik sta nu wel helemaal anders in het leven." – Respondent 1 (burn-out, op zoek naar werk)

"Ja binnen de organisatie worden onze missies echt toegepast op de werknemers ook. Ik voel mij heel gehoord en belangrijk. Er is dus een heel veilige setting om heel open te kunnen zijn. Ik heb ook geleerd om die kwetsbaarheid te uiten als kracht in plaats van een beperking want alleen zo kan er verbinding of begrip komen." – Respondent 12 (angststoornis, aan het werk)

Enkele respondenten vonden daarentegen dat het niet nodig was om de werkgever kennis te geven van de psychische beperking. Dit zeiden ze wegens de simpele reden dat iemand moet solliciteren omwille van zichzelf en niet omwille van een persoon met een psychische beperking.

"Nee want ik zie het echt niet als een beperking. Ik kan perfect functioneren. Ik hoop een werkplek te vinden waar men mijn talenten kan vinden en mijn ADHD niet ziet als een gebrek. Ik denk dat elke beperking verschil heeft en iedereen heeft verschillende talenten."

– Respondent 15 (ADHD, aan het werk)

De vraag is in hoeverre mensen met een psychische arbeidsbeperking aanpassingen nodig hebben op de werkvloer om hun werk goed te kunnen uitvoeren. Verschillende respondenten gaven aan geen extra aanpassingen nodig te hebben. Ze hechten vooral belang aan structuur en duidelijkheid of de mogelijkheid om hun eigen agenda te bepalen.

"Ik heb vooral nood aan structuur. Dat klinkt echt cliché voor iemand met autisme maar het is bij mij ook wel zo. Ik heb die voorspelbaarheid wel nodig. Ik moet weten wat mijn takenpakket is en ik heb graag dat mijn agenda op voorhand bepaald is en dat er niet nog andere dingen tussen komen."

– Respondent 2 (ASS, op zoek naar werk)

"Echt aanpassingen heb ik denk ik niet nodig. Ik heb vooral een job nodig die een goede structuur heeft maar ook een grote lijn creativiteit dat ik toch wel mijn eigen ding kan doen en ook voor mezelf kan bepalen wanneer iets lukt of niet want ik ben nu wel aan het herstellen van mijn burn-out maar ik weet dat ik ook in de toekomst nog slechte dagen zal hebben. Ik zoek dan vooral een werkgever die daar begrip voor heeft. Dat je geen nummer bent in een bedrijf maar echt een mens waarvoor andere mensen respect en begrip hebben."

– Respondent 1 (burn-out, op zoek naar werk)

"Ik geef mezelf vooral rustpunten. In mijn agenda zet ik bijvoorbeeld ook verplaatsingstijd. Dat is om mijzelf die rust te geven dat ik mij niet moet haasten. Mijn mindset blijf ik belangrijk vinden."

– Respondent 12 (angststoornis, aan het werk)

Vaak hebben de respondenten simpelweg erkenning of bevestiging nodig om zich goed te voelen op hun werkplek.

"Ik denk dat het misschien wel goed is dat er tegen mij gezegd wordt wat ik goed doe. Dan krijg ik misschien meer zelfvertrouwen in mijn job maar dat weet ik niet goed."

– Respondent 4 (angststoornis, op zoek naar werk)

"Nee niet echt. De nieuwe bedrijfsleider heeft wel een paar keer een hart onder de riem gestoken. Begrijpt ook heel goed hoe ik werk. Maar hij heeft al wel gezegd dat als ik er even tussenuit moet of de ene dag wat meer en de andere dag wat minder werk dat dat allemaal

geen probleem is. En dat zijn op zich tegemoetkomingen naar mijn persoonlijkheid toe.” – Respondent 9 (ASS, aan het werk)

“Maar het belangrijkste voor mij is eigenlijk erkenning krijgen voor wat ik doe. Dat iemand mij af en toe eens zegt dat ik goed bezig ben of dank u zegt of zo. Dat zijn kleine dingen maar die maken voor mij wel een groot verschil.” – Respondent 5 (depressie, op zoek naar werk)

Extra pauzes, flexibiliteit of een aangepast takenpakket zou ook nuttig zijn voor sommige respondenten. Dit waren de respondenten waarvan fysieke klachten de oorzaak zijn van hun psychische arbeidsbeperking. Andere respondenten gaven aan dat ze vooral hun eigen agenda en grenzen moesten bewaken. Deeltijds werken als aanpassing kwam ook enkele keren voor in de antwoorden van de respondenten.

“Ik heb vooral begrip nodig denk ik. De werkgever moet begrip hebben voor mijn constante pijnen en mij dan ook toelaten dat er soms een slechte dag tussen zit. Heel licht fysiek werk kan ik af en toe nog doen maar allicht zal een collega soms een bepaalde taak moeten overnemen dus een aangepast takenpakket heb ik wel nodig. Aangepaste uurroosters ook want ik kan niet meer voltijds werken.” – Respondent 3 (depressie, op zoek naar werk)

“Nu heb ik een deeltijdse job sinds november. Dat is ook het meeste dat ik eigenlijk kan, deeltijds werken. Daarnaast natuurlijk wel nog vrijwilligerswerk, maar dat is altijd vrijwilligerswerk dat ik zelf kan inplannen. Op die manier lukt dat, maar ik kan niet werken volgens het schema dat andere mensen opleggen, omdat ik heel vermoeid vaak ben. Ook overprikkeld. Ik heb een langere recuperatietijd nodig.” – Respondent 6 (bipolaire stoornis, aan het werk)

Tijdens de interviews werd ook gevraagd naar ervaringen van de respondenten met discriminatie. Uit bijna alle interviews blijkt dat de respondenten zich nog nooit gediscrimineerd voelden op de werkvloer wegens hun psychische beperking. Eén respondent gaf aan gediscrimineerd te worden in een interimkantoor. Er was ook slechts één respondent die het gevoel had van discriminatie op haar vorige job.

“Niet in mijn huidige job, maar ik denk op vorige dingen toch wel. Ik denk dat mensen er soms gewoon geen zin in hebben. En ook soms zeggen ze kwetsende opmerkingen ook van collega's, leidinggevend, die dingen zeggen zoals, ja, die is zo zot als een achterdeur, dat soort dingen, dat je het daarna achteraf hoort. Dat kwetst wel. Maar ik weet ook hoe ik kan zijn. Ik ben niet altijd gemakkelijk, dat is zo. Maar ik denk vooral dat bij sollicitaties, dat daar wel echt gediscrimineerd wordt. Je mag niet discrimineren op basis van handicap. Dus dan gaan ze je ook nooit zeggen. Dan is het, ja, je past niet in een team of zo iets. Dus je weet het eigenlijk niet echt, maar je krijgt soms wel dat gevoel, ja.” – Respondent 6 (bipolaire stoornis, aan het werk)

Tot slot werd in dit onderdeel ook gevraagd naar de relatie van de respondenten met hun collega's op de werkvloer. Alle respondenten die aan het werk zijn, gaven aan een goede relatie te hebben met hun collega's.

"Moest elke werkvloer zijn zoals hier, moeten mensen met een psychische kwetsbaarheid zich geen zorgen maken. Een werkgever beseft niet hoe waardevol dat is. Het kan zijn dat ik een dag of 2 uitval maar het verschil met 9 maanden uit zijn is groot dus op dat vlak moeten werkgevers gesensibiliseerd worden om te beseffen dat ze verkeerd bezig zijn. Welzijn op het werk gaat een topprioriteit moeten worden of bedrijven gaan geen personeel meer vinden." – Respondent 12 (angststoornis, aan het werk)

"Ik zat ook in een heel fijn team. Met een paar collega's had ik echt een goede connectie en dat doet ook al veel. Ik kreeg ook veel bevestiging op mijn werk dus dat was wel een veilige omgeving." – Respondent 16 (eetstoornis, aan het werk)

3.4 Ondersteuningsmaatregelen

Voor mensen met een psychische arbeidsbeperking bestaan er ook enkele ondersteuningsmaatregelen indien ze een officiële erkenning van hun beperking hebben. Er werd bijgevolg eerst aan de respondenten gevraagd of hun psychische beperking al dan niet erkend was en of ze al dan niet gebruik maakten van ondersteuningsmaatregelen. Verschillende respondenten hadden geen officiële erkenning van hun arbeidsbeperking of wisten het niet zeker. Hun diagnose werd dan gesteld door een psycholoog. Dit geeft hun niet automatisch recht op ondersteuningsmaatregelen. De respondenten die actief op zoek waren naar een job, zijn wel erkend door VDAB. Dit gaat voornamelijk over de personen waarvan de arbeidsbeperking niet aangeboren is.

"Oei nee dat denk ik niet. Ja door mijn huisarts en mijn psycholoog maar dat is niet officieel volgens mij. Ik ben wel in begeleiding nu door de VDAB om terug een job te kunnen zoeken. Maar ik denk dat er voor een burn-out ook geen echte erkenning bestaat." – Respondent 1 (burn-out, op zoek naar werk)

"Dat weet ik niet. Dat is vastgesteld door OLA. Een onderzoekscentrum aan de universiteit van Antwerpen maar ik weet niet of dat bij de sociale zekerheid terechtkomt." – Respondent 11 (ASS, aan het werk)

Enkele respondenten hadden wel een officiële erkenning bij bijvoorbeeld FOD Sociale Zekerheid. Hierdoor konden ze wel gebruik maken van enkele ondersteuningsmaatregelen, hoewel sommige respondenten dit niet zeker weten. Dit gaat over de respondenten die een aangeboren psychische arbeidsbeperking hebben. Een VOP-premie of verhoogd kindergeld kwam wel enkele keren voor.

"Ja ik heb een erkenning. Door de FOD. Maar nu niet meer. Omdat dat vernieuwd moet worden. En in mijn geval heeft het niet zoveel zin om dat te vernieuwen. Ik mag geen

erkenning hebben van de FOD. Dus de erkenning van de FOD is altijd je percentage en je zelfredzaamheidspunten. En ik mag wel een percentage hebben. Dat is een 66%-punt. Maar die zelfredzaamheidspunten mogen ze niet toekennen. Of ik mag geen IPS volgen. Want IPS is gesubsidieerd door het RIZIV. Of misschien ondertussen nog niet meer, want die proefprojecten, en dan loopt dat af. Dus het is wel een erkende handicap. En omdat de diagnose bipolaire stoornis is, is het een automatische toekenning van arbeidshandicap. Hoewel dat misschien nu ook veranderd is.” – Respondent 6 (bipolaire stoornis, aan het werk)

“Het is een officiële erkenning maar ik heb niet bij het VAPH. Tuurlijk wel ik ben een persoon met een handicap. Van de mutualiteit zal ik ook wel denk ik. Ik weet het eigenlijk niet. Ja, het is een officieel in de zin van dat ik het op papier heb door de psychiater. En dat op basis daarvan dat mijn werkgever die premie individueel maatwerk krijgt, dat wel.” – Respondent 7 (bipolaire stoornis, aan het werk)

Uit verschillende interviews blijkt wel dat een geschikte diagnose, ondersteuningsmaatregelen of andere hulp ontvangen niet gemakkelijk is. Dit is te wijten aan de hoge kostprijs van bepaalde zorg zoals de kosten van de psycholoog. Ook lange wachttijden om geholpen te kunnen worden, zijn een belangrijke factor. Verder blijkt ook dat het netwerk van de respondent belangrijk is om geholpen te kunnen worden door de juiste organisaties of personen.

“Maar eigenlijk is het zo dat het heel moeilijk is om aan de juiste hulp te geraken. Dus het systeem in België is niet zo goed voor mensen als ik. Als ik nu mij slecht voel, kan ik binnen drie maanden bij een psychiater gaan. Ja, dat heeft dan ook geen zin meer.” – Respondent 6 (bipolaire stoornis, aan het werk)

“Ja ik heb wel geluk dat ik een heel goed adviserend geneesheer heb. Die persoon motiveert mij ook wel en luistert echt naar mijn verhaal. Die had heel veel begrip voor mijn situatie maar merkt nu ook dat het beter begint te gaan en dan geeft die mij wel de juiste tools om verder te kunnen in het leven en terug een job te zoeken. Zo ben ik via VDAB ook bij GTB terechtgekomen. Daar ben ik wel heel dankbaar voor. Ik vind dat wel erg eigenlijk want je moet echt de juiste mensen kennen om u verder te helpen en als je een huisarts hebt die zegt blijf maar thuis, ja dan kan je lang thuiszitten met een burn-out.” – Respondent 1 (burn-out, op zoek naar werk)

3.5 Communicatie

Er zijn enkele organisaties die campagne voeren voor de tewerkstelling van mensen met een psychische beperking. Er werd aan de respondenten gevraagd of ze hiervan op de hoogte zijn. Slechts vier respondenten gaven aan ooit al eens iets gezien te hebben. Twee respondenten hiervan herkenden dit enkel in een tv-programma.

"Dat zou ik normaal toch moeten kennen. Waarschijnlijk wel maar ik kan niet direct iets voor mijn geest halen. Wel zo durf te vragen of taboe of tv maar dat is niet echt werkgerelateerd. Er schiet mij voor de rest niet direct iets te binnen. Ah jawel, zo wel van de overheid dat ze mensen aannemen met een handicap. Ja dat wel. Daar staat wel dat je kan solliciteren als je een beperking hebt en zo. Maar echt campagnes niet direct." – Respondent 7 (bipolaire stoornis, aan het werk)

De vraag werd dan gesteld of een campagne een positief of negatief effect zou hebben op de zoektocht naar werk bij de respondenten. Hierover waren de meningen bij de respondenten verdeeld. Een deel van de respondenten gaf aan dat ze zich niet aangesproken zou voelen. Dit komt doordat ze zich niet bewust waren van het feit dat ze een arbeidsbeperking hebben of omdat ze niet makkelijk beïnvloedbaar zijn door reclame.

"Ik denk het niet direct want ik denk niet dat ik me direct aangesproken zou voelen als het gaat over een psychische beperking. Ik zie mijn burn-out als een drempel en niet als een beperking. Want een drempel kan je overkomen, een beperking die blijft. Een beperking lijkt me dan eerder bijvoorbeeld voor iemand die autisme heeft. Dat is aangeboren en daar kan je niet veel aan doen. Je moet er alleen mee leren omgaan. Terwijl een burn-out ja daar kan je wel van herstellen." – Respondent 1 (burn-out, op zoek naar werk)

"Als je zelf niet openstaat voor werk, zoals ik de voorbije jaren, dan rinkelt er ook geen belletje bij het horen of zien van zo'n campagnes denk ik. Dat is misschien ook de reden dat ik op geen enkel voorbeeld kan komen. Ik heb me denk ik nooit aangesproken gevoeld." – Respondent 2 (ASS, op zoek naar werk)

Een ander deel zou net wel willen dat er meer communicatie is over mensen met een psychische beperking om de taboesfeer en vooroordelen weg te werken.

"Ik denk dat wel. Want ook in die eerste periode dat ik thuis was, was het ook zo van ja, maar er bestaan geen dingen die je kunnen helpen. En dan heb ik dat eigenlijk moeten horen van de arts van CM dat IPS bestond maar het is ook via de herstelacademie dat ik weet van GTB dat dat bestaat want dat wist ik niet. Dat is eigenlijk wel heel jammer." – Respondent 6 (bipolaire stoornis, aan het werk)

"Maar ik zou wel blij zijn als ik meer van die campagnes zou zien. Ik vind dat nog altijd iets, dat is ook de reden dat ik die blog had geschreven, vele mensen in je omgeving zitten met iets maar er is zo dat gevoel dat er niet over gesproken mag worden. Ik vind dat absurd dus ik ben wel blij als ik dan zoiets zie passeren. Een job kan iets heel positief zijn voor mensen met een psychische kwetsbaarheid. Ik geloof dat als je die in een goede omgeving zet, die mensen net veel meer aan zouden kunnen." – Respondent 16 (eetstoornis, aan het werk)

"Ja als ik nu weet dat de Hema of bepaalde bedrijven open staan voor mensen met een kwetsbaarheid en stel ik zou willen veranderen van werk, dan zou ik daar wel gaan werken."

Ik zou dat wel tof vinden als dat meer gezegd wordt.” – Respondent 7 (bipolaire stoornis, aan het werk)

Eén respondent gaf aan dat deze campagnes gericht moeten worden naar de werkgever om deze te sensibiliseren.

“Ik denk dat dat vooral bij de werkgever moet aankomen. Dat zij er rekening mee moeten houden dat er mensen met een beperking zijn die wel willen werken. Die moeten dat leren inzien dat dat een investering is om mensen met een beperking te kunnen helpen. Grofweg gezegd, vanaf dat iemand een beperking heeft, ben je in deze maatschappij een stuk vuil. Je bent niet volledig meer en dan kunnen ze niets met u doen. Ze nemen dan iemand waar ze wel 100% op kunnen rekenen. Vanuit een baas zijn standpunt dan kies je altijd voor die 100%.” – Respondent 10 (burn-out, op zoek naar werk)

4. Discussie

De onderzoeksvragen die in dit onderzoek beantwoord moesten worden, hebben betrekking op personen met een psychische arbeidsbeperking en welke inspanningen nodig zijn om deze individuen sneller tewerk te stellen op de reguliere arbeidsmarkt. Om tot de resultaten van de onderzoeksvragen te kunnen komen, werden diepte-interviews afgenomen met personen die een psychische kwetsbaarheid hebben. Hierbij werd onderzocht wat de verschillende invloeden zijn van de psychische arbeidsbeperking. Ook de ondersteuningsmaatregelen en tewerkstellingsinitiatieven kwamen aan bod. Verder werden ook de voornaamste barrières in het proces naar tewerkstelling onderzocht. In dit hoofdstuk worden de resultaten van de diepte-interviews gecombineerd met de inzichten uit de literatuur. Deze combinatie zal uiteindelijk antwoord bieden op de onderzoeksvragen. Uit het onderzoek zijn verschillende bevindingen naar voren gekomen die als nuttig worden beschouwd tegenover mensen met een psychische beperking alsook tegenover werkgevers. Dit onderzoek is dan ook een aanvulling op de bestaande literatuur.

De eerste subonderzoeksvraag gaat over welke barrières mensen met een psychische arbeidsbeperking tegenkomen in het tewerkstellingsproces. Uit de literatuurstudie blijkt dat mensen vaak niet actief op zoek zijn naar werk wegens gebrek aan zelfvertrouwen. De respondenten bevestigden deze verwachting waarbij ze aanhaalden minder zelfvertrouwen te hebben en dat ze zich niet goed genoeg voelden om te gaan solliciteren. Dit komt doordat een diagnose van een arbeidsbeperking gepaard gaat met een label dat geplakt wordt op de persoon in kwestie. Dit heeft een lager zelfbeeld als gevolg. Dit werd verschillende keren aangehaald tijdens de diepte-interviews. Dit ging vooral over aangeboren arbeidsbeperkingen zoals ASS of een bipolaire stoornis. Deze arbeidsbeperkingen worden vastgesteld door een psychiater. Dit ervaren de respondenten als een sticker waarop vooroordelen gebaseerd zijn. Zo werd door een respondent aangehaald dat bijvoorbeeld een extreme vorm van een bipolaire stoornis in een film wordt voorgesteld waardoor er verschillende negatieve associaties zijn met deze stoornis. Een respondent met ADHD haalde bijkomend aan dat mensen vaak praten over de negatieve aspecten van deze beperkingen in plaats van de talenten die elk individu afzonderlijk van zijn of haar beperking kan ontwikkelen. Dit duidt op het feit dat werkgevers en de maatschappij in het algemeen te weinig kennis hebben van psychische arbeidsbeperkingen.

In de literatuurstudie wordt vermeld dat mensen met een arbeidsbeperking vaak niet moeten solliciteren omdat ze aangeworven worden via een informeel netwerk. Verschillende respondenten van dit onderzoek waren al aan het werk toen ze te maken kregen met hun psychische arbeidsbeperking, konden via iemand anders starten in de organisatie of werken in een familiebedrijf. Anderzijds weten verschillende respondenten niet hoe ze moeten solliciteren aangezien ze dit nog nooit gedaan hebben. Dit werd door verschillende respondenten aangehaald als een barrière richting tewerkstelling. Dit is een bijkomend inzicht op de literatuur.

Verder stelt de literatuur ook dat discriminatie een barrière is voor mensen met een arbeidsbeperking. Dit werd daarentegen amper aangehaald tijdens de interviews. Dit is in strijd met de verwachtingen. Een respondent vertelde wel dat er volgens haar tijdens sollicitaties vaker wordt

gediscrimineerd. Volgens de wet mag dit niet dus zullen werkgevers dit ook zo niet uitspreken. Hiervoor gebruiken ze dan andere argumenten zoals dat een sollicitant niet in het team past. Dergelijke uitspraken kunnen een verklarende factor zijn voor het feit dat de respondenten van dit onderzoek discriminatie niet zagen als barrière voor het tewerkstellingsproces. Ook kregen verschillende respondenten pas te maken met hun arbeidsbeperking als ze al aan het werk waren. Hierdoor hebben ze nog niet eerder het gevoel gehad gediscrimineerd te worden. Andere respondenten vonden dan weer van zichzelf dat ze geen echte psychische arbeidsbeperking hadden maar dat dit eerder een drempel was voor hen. Hierdoor zullen ze bepaalde situaties ook niet associëren met discriminatie op basis van een handicap.

De reden dat personen met een arbeidsbeperking minder vaak worden aangenomen dan personen zonder arbeidsbeperking, is volgens literatuur te wijten aan het feit dat werkgevers denken dat dergelijke personen minder kwaliteiten hebben en dat ze minder goed werk leveren. Ook de hogere graad van absentisme of dat mensen met een psychische arbeidsbeperking minder sociaal zouden zijn waardoor er een zekere afstand is tot de collega's, werd besproken in andere onderzoeken. De antwoorden van de respondenten gingen in tegen deze verwachtingen aangezien de respondenten die aan het werk zijn, aangaven dat ze een goede relatie hadden met hun collega's en dat ze er helemaal bij hoorden. Dit zou mogelijk een verkeerde interpretatie kunnen zijn van werkgevers. De confrontatie met stereotypen kwam zowel in de literatuur als in de antwoorden van de respondenten naar boven als hoofdredenen. De voornaamste barrières van de respondenten waren dan ook de vooroordelen van de maatschappij.

Volgens eerdere literatuur is de kans dat een werkgever iemand met een arbeidsbeperking aanneemt groter als er al iemand met een beperking in dienst is. Een bijkomend inzicht uit de interviews is dat de respondenten aanhaalden dat of een werkgever kennis heeft van psychische stoornissen een grote factor is in het aanwervingsproces. Een werkgever die al eerder te maken kreeg met psychische arbeidsbeperkingen zal zich sneller kunnen afzetten van de stereotypen.

De tweede onderzoeksvraag gaat over welke ondersteuning mensen met een psychische arbeidsbeperking nodig hebben om de arbeidsmarkt te kunnen vervoegen. De literatuur stelt dat mensen met een psychische arbeidsbeperking recht hebben op redelijke aanpassingen zoals een aangepast takenpakket, aangepaste uurroosters, psychosociale ondersteuning, meer begeleiding en extra opleiding. De resultaten uit de interviews leunen aan bij deze eerdere bevindingen aangezien de respondenten aangaven nood te hebben aan een flexibel uurrooster en meer begeleiding. Dit flexibel uurrooster uit zich dan vooral in deeltijds werken. Dit was voor verschillende respondenten de ideale oplossing aangezien ze een lange tijd niet meer hebben gewerkt en een voltijdse job te vermoeiend zou zijn.

De resultaten laten vooral zien dat mensen met een psychische arbeidsbeperking niet zozeer veel aanpassingen nodig hebben. Hier kan nog een onderscheid gemaakt worden tussen mensen met een aangeboren tegenover een niet-aangeboren afwijking. De mensen met een aangeboren afwijking zoals autisme, hebben meer nood aan structuur en duidelijkheid. Wat wel opviel in de

antwoorden van de respondenten die actief op zoek zijn naar een job met een niet-aangeboren arbeidsbeperking, is dat ze vooral een job nodig hebben waarin ze zich nuttig voelen. Ze snakken naar het gevoel van bezig te zijn. Ze hebben nood aan begrip. Ze willen begrip voor hun situatie en hun psychische beperking alsook empathie van de werkgever.

In de literatuur werd vervolgens vermeld dat er vaak één aanspreekpunt ontbreekt. De resultaten laten zien dat respondenten vaak niet weten waar ze moeten aankloppen om de juiste hulp of begeleiding te vinden. Hierdoor maakten de respondenten ook weinig of geen gebruik van ondersteuningsmaatregelen. Dit komt grotendeels door het feit dat verschillende arbeidsbeperkingen van de respondenten geen officiële erkenning hebben. Deze mensen rekenen op een ziekte-uitkering. De respondenten waarvan de psychische arbeidsbeperking wel officieel erkend was, maakten vooral gebruik van de invaliditeitsuitkering. Het netwerk van de respondenten blijkt de sleutel te zijn tot tewerkstelling. Dit netwerk bestaat uit de privékring van de respondenten in combinatie met de adviserend geneesheer, huisdokter, psycholoog, VDAB of andere instanties.

De laatste onderzoeksvraag heeft betrekking op tewerkstellingsinitiatieven die door de respondenten als effectief worden ervaren. Zo blijkt dat de respondenten enorm veel bijleren over instanties zoals VDAB en GTB. Volgens eerdere literatuur zijn er verschillende initiatieven en campagnes om zowel werkgevers als potentiële werknemers aan te spreken in hun zoektocht naar werk. Verbazend was dat de respondenten weinig voorbeelden konden aanhalen. Hieruit blijkt dat de campagnes niet zo effectief zijn omdat ze niet de juiste mensen bereiken of de boodschap niet duidelijk overkomt. Nochtans zou dit volgens de respondenten een positieve invloed kunnen hebben voor de tewerkstelling. Niet alleen zouden ze zo zelf beter op de hoogte zijn van waar ze terecht kunnen maar anderzijds zouden deze campagnes nuttig kunnen zijn om ook werkgevers te sensibiliseren. Werkgevers moeten zich ervan bewust worden dat mensen met een arbeidsbeperking ook veel kwaliteiten hebben en dat veel vooroordelen in de maatschappij geen waarheid kennen.

5. Aanbevelingen voor het beleid/ de praktijk

Het antwoord op de hoofdonderzoeksvraag, hoe personen met een psychische beperking sneller tewerkgesteld kunnen worden, is simpeler dan eerst gedacht. De barrières voor deze mensen moeten worden aangepakt in combinatie met duidelijkere communicatie over instanties en initiatieven. Ook een betere wetgeving omtrent de ondersteuningsmaatregelen kan deze personen helpen om aan het werk te geraken op de reguliere arbeidsmarkt.

De barrières voor mensen met een psychische arbeidsbeperking zijn voornamelijk de vooroordelen van de maatschappij. Om dit op te lossen is het belangrijk dat er eerst en vooral meer educatie en bewustwording is rond psychische beperkingen. Dit zou nuttig zijn op de werkvloer maar ook in scholen. Het is van groot belang dat niet alleen werkgevers maar ook de maatschappij gesensibiliseerd worden om duidelijk te maken dat mensen met een psychische arbeidsbeperking ook verschillende talenten hebben en dat elk individu verschillend is. Extra communicatie hierover in de media is hierbij een meerwaarde. Ook worden deze mensen vaak ingeschakeld voor specifieke campagnes of programma's. Dit profileert hen als mensen met een beperking. De creatie van meer diversiteit in de media kan dit tegengaan door mensen met een psychische arbeidsbeperking te betrekken in andere media om ze gelijk te stellen aan mensen zonder beperking.

Voorlopig blijft het bij veel bedrijven enkel bij communicatie over een inclusieve bedrijfscultuur terwijl dit niet effectief zo is. Een inclusieve bedrijfscultuur kan gecreëerd worden door meer in te zetten op het aanwerven van mensen met een psychische arbeidsbeperking. Extra controles en het gebruik van labels bij bedrijven die dit vermelden op bijvoorbeeld hun website, kan bedrijven aanmoedigen om de inclusieve bedrijfscultuur ook effectief te realiseren of om zich niet zo te profileren als dit niet het geval is. Verder zijn werkgevers voortdurend op zoek naar het perfecte plaatje voor hun vacature door op zoek te gaan naar onder andere hoger geschoolde profielen. Dit heeft als gevolg dat vacatures moeilijk raken ingevuld. Door een open mind te hebben tijdens sollicitaties, kunnen werkgevers zich realiseren dat mensen met extra opleidingen wel de geschikte kandidaat kunnen zijn voor hun vacature. Om in te zien dat mensen met een arbeidsbeperking ook verschillende mogelijkheden en capaciteiten hebben, is het van belang dat er meer kennis wordt meegedeeld aan werkgevers over de verschillende vormen van psychische arbeidsbeperkingen. Werkgevers moeten hieraan bijdragen door te streven naar duurzame inzetbaarheid van werknemers. Dit zorgt voor geluk en waardering wat uiteindelijk zal zorgen voor betere prestaties van het bedrijf. Meer investeringen in campagnes door de overheid zorgt ervoor dat deze boodschap tot bij de werkgevers komt.

Verder weten mensen met een arbeidsbeperking vaak niet hoe ze moeten solliciteren omdat ze dit nog nooit hebben gedaan. Daarom is het belangrijk dat verschillende instanties meer inzetten op het aanleren van solliciteren. Dit boost hun zelfvertrouwen. Het kan ook een extra motiverende factor zijn voor mensen met een psychische arbeidsbeperking om actief op zoek te gaan naar werk. Ook kan meer professionele opleiding of loopbaanbegeleiding en controle een extra aanmoediging zijn voor inactieven aangezien deze mensen meestal allesbehalve kieskeurig zijn in het zoeken naar een job.

Extra communicatie tussen de verschillende diensten is ook van groot belang. Niet alleen de mensen met een psychische beperking zelf maar ook werkgevers weten vaak niet waar ze moeten aankloppen voor de juiste ondersteuning. Dit kan gerealiseerd worden door meer communicatie hierover in de media zodat iedereen de verschillende instanties kan leren kennen. Om mensen meteen door te sturen naar de juiste zorginstellingen, is er ook nood aan een betere communicatie tussen zorgverleners. Eén centrale databank kan hier een groot verschil in maken. Verder zijn mensen met een psychische arbeidsbeperking vaak niet voldoende op de hoogte van de wetgeving omtrent de verschillende vormen van ondersteuning. Een duidelijkere communicatie hierover gaat dit tegen.

Op vlak van ondersteuningsmaatregelen blijkt dat mensen met een psychische arbeidsbeperking vaak weinig nood hebben aan aanpassingen op de werkvloer. Ze verwachten louter flexibiliteit en begrip van de werkgever. Dit is snel te realiseren voor de werkgevers als ze zich kunnen inleven in de situatie van de personen in kwestie. Ook geven enkele respondenten aan dat bepaalde zorg bijna onbetaalbaar is op het moment dat ze die nodig hebben. Dit duidt op het feit dat de ondersteuning van de overheid voorlopig onvoldoende is en dat de mutualiteiten niet voldoende inspanningen leveren wat betreft terugbetalingen op bijvoorbeeld psychologische hulp. De wetgeving met betrekking tot ondersteuningsmaatregelen gaat nu vooral over aangeboren psychische arbeidsbeperkingen zoals ASS of bipolaire stoornissen. Niet-aangeboren psychische arbeidsbeperkingen zoals een burn-out of een depressie worden voorlopig niet officieel erkend. Dit kan er nochtans voor zorgen dat meer mensen met een psychische arbeidsbeperking recht hebben op bepaalde vormen van ondersteuning.

Tot slot is een eenduidige wetgeving cruciaal in het tewerkstellingsproces. Er werd door een respondent namelijk aangehaald dat bepaalde regels ervoor zorgen dat de uitkering hoger is dan wat ze zou verdienen als ze aan het werk is of dat ze in bepaalde gevallen haar uitkering of andere voordelen waar ze recht op heeft, kan verliezen. Deze wetgeving zou mensen daarentegen moeten stimuleren om op zoek te gaan naar werk als dat mogelijk is. Voorlopig is deze wetgeving niet duidelijk genoeg en weet niet iedereen waar hij of zij recht op heeft.

Als de werkgevers en de overheid in staat zijn om bovenstaande suggesties te realiseren, zullen de vacatures opgevuld kunnen worden door mensen met een al dan niet psychische beperking. Dit zal ervoor zorgen dat de doelstelling van 80% tewerkstelling in Vlaanderen behaald zal worden.

6. Beperkingen en suggesties

De respondenten van dit onderzoek behoren tot verschillende leeftijdscategorieën. De jongste respondent is 24 jaar terwijl de oudste respondent 61 jaar oud is. De andere respondenten behoorden tot de verschillende leeftijdscategorieën hiertussen. Elf van de zestien respondenten waren vrouwelijk. Verder was de helft van de respondenten aan het werk terwijl de andere helft actief op zoek was naar werk. Ook werden voor dit onderzoek respondenten betrokken die hooggeschoold zijn in combinatie met respondenten die laaggeschoold zijn. Tot slot hadden de respondenten een van de meest voorkomende psychische arbeidsbeperkingen. In dit onderzoek werden respondenten opgenomen die actief op zoek waren naar een job of aan het werk waren in de reguliere arbeidsmarkt. Dit onderzoek heeft dus een goede overdraagbaarheid of theoretische generaliseerbaarheid aangezien de respondenten heel divers zijn en betrekking hebben op verschillende situaties. De resultaten zijn generaliseerbaar naar populaties die kenmerken gemeenschappelijk hebben met de respondenten van dit onderzoek zoals dezelfde psychische arbeidsbeperkingen die voorkomen in dit onderzoek met betrekking op de situatie in Vlaanderen.

In dit onderzoek is er sprake van een hoge inhoudsvaliditeit waarbij er een antwoord op de onderzoeksvragen geformuleerd kon worden. Ook is het onderzoek betrouwbaar aangezien dezelfde resultaten bekomen zouden worden als het onderzoek op exact dezelfde manier uitgevoerd zou worden.

Er zijn echter ook beperkingen aan dit onderzoek. Zo zijn er weinig onderzoeken te vinden over specifieke psychische arbeidsbeperkingen. Het was dus een uitdaging om deze correct te kunnen beschrijven in de literatuurstudie. Verder was het ook moeilijk om een complete opsomming van ondersteuningsmaatregelen of tewerkstellingsinitiatieven te formuleren aangezien dit nergens centraal te vinden is. De wetgeving hierover verandert ook continu waardoor het moeilijk is om mensen met een psychische arbeidsbeperking correct te kunnen adviseren.

In dit onderzoek werd gekozen voor een kwalitatieve onderzoeksmethode, zijnde diepte-interviews. Hiervoor werd gekozen aangezien de onderzoeksvragen betrekking hebben op persoonlijke ervaringen. De antwoorden zijn dan ook gevoelig van aard. Het was in eerste instantie moeilijk om voldoende respondenten te vinden doordat de aard van het onderzoek betrekking heeft op een gevoelig onderwerp. Een verklarende factor kan zijn dat sommige mensen zich niet comfortabel voelen in het beantwoorden van de vragen. Het aantal deelnemers bedraagt zestien. Na dit aantal interviews was datasaturatie bereikt. Deze deelnemers hebben meegewerkt aan dit onderzoek op vrijwillige basis. Dit betekent dat de antwoorden mogelijks verschillend zouden kunnen zijn van personen die niet wilden meewerken aan dit onderzoek. Het kwalitatief onderzoek is beperkt tot regio Vlaanderen. Bijkomstig is de onderzoeker woonachtig in regio Antwerpen. Hierdoor zijn veel respondenten afkomstig uit dezelfde regio. Dit kan een vertekend beeld geven in de resultaten.

Ook kan de subjectiviteit en de interpretatie van de onderzoeker een invloed hebben gehad op de analyse en de uiteindelijke resultaten. De onderzoeker is het niet gewend om interviews af te nemen. Hierdoor werden er soms fouten gemaakt zoals het stellen van suggestieve vragen. Dit leidt tot

interviewersbias. Zo werden af en toe voorbeelden gegeven van bepaalde ondersteuningsmaatregelen of persoonlijke meningen. Dit heeft mogelijk een invloed gehad op het antwoord van de respondenten. Er moet ook rekening gehouden worden met respondentenbias die een vertekend beeld kunnen geven in de resultaten. Mogelijks hebben de respondenten geen nauwkeurige of sociaal-wenselijke antwoorden gegeven wegens de gevoeligheid en complexiteit van het onderwerp.

Op basis van bovenstaande beperkingen zijn er suggesties voor verder onderzoek. De voornaamste barrières richting tewerkstelling zijn volgens de respondenten weinig zelfvertrouwen, een lager zelfbeeld en dat ze niet weten hoe ze moeten solliciteren. Dit is voornamelijk gebaseerd op vooroordelen. Verder onderzoek zou de vraag vanwaar deze vooroordelen komen, kunnen beantwoorden zodat de adviezen voor de praktijk specifieker kunnen worden aanbevolen. Discriminatie werd verrassend genoeg niet aangehaald. Verder onderzoek zou kunnen nagaan wat hiervan de oorzaak precies is.

In dit onderzoek ging het over de meest voorkomende categorieën van psychische arbeidsbeperkingen. Hierbij werd een beperkt onderscheid gemaakt tussen aangeboren en niet-aangeboren psychische arbeidsbeperkingen. Uit de resultaten blijkt dat personen met een aangeboren beperking andere noden hebben op vlak van ondersteuningsmaatregelen tegenover personen met een niet-aangeboren beperking. Verder onderzoek zou hier dieper op in kunnen gaan om een onderscheid te maken over welke ondersteuningsmaatregelen precies nodig zijn voor de verschillende psychische arbeidsbeperkingen. Ook bleek uit de interviews dat er vaak één aanspreekpunt ontbreekt waardoor mensen met een psychische arbeidsbeperking niet de hulp krijgen die ze nodig hebben. Verder onderzoek zou kunnen onderzoeken hoe dit probleem opgelost kan worden.

Verder worden campagnes met betrekking tot de tewerkstelling van mensen met een arbeidsbeperking door de respondenten positief ervaren. Een suggestie voor vervolgonderzoek is het nagaan van welke campagnes personen met een arbeidsbeperking zouden aanspreken om op zoek te gaan naar werk. Ook moet nagegaan worden welke campagnes effectief kunnen zijn om werkgevers te stimuleren in de aanwerving van mensen met een psychische arbeidsbeperking.

Referentielijst

- ACV. (Z.d.). *Wijk-werken*. Het ACV. Geraadpleegd op 15 februari 2024 van <https://www.hetacv.be/je-rechten/werken-in-de-prive-sector/aanwerving-en-contract/wijk-werken?t=1707995086002>
- All Inclusive@work. (2019). *Inclusief ondernemen*. All Inclusive@work. Geraadpleegd op 27 december 2023 van <http://www.inclusiefjobdesign.be/inclusief-ondernemen/>
- Andersson, J. (2012). *Employer attitudes towards people with a psychological disability*. Lunds Universiteit. Geraadpleegd op 18 maart 2024 van <https://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordId=2797427&fileId=2797428>
- Autonomia. (2023). *Arbeidsbeperking*. Autonomia. Geraadpleegd op 9 november 2023 van <https://www.autonomia.org/nl/article/arbeidsbeperking>
- Bartram, T. Cavanagh, J. Meacham, H. Pariona-Cabrera, P. (2019). *Re-calibrating HRM to improve the work experiences for workers with intellectual disability*. Wiley Online Library. Geraadpleegd op 18 maart 2024 van https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/1744-7941.12230?casa_token=rjTQDUbc-9IAAAAA:U3TcHT79Jq0QaUALwXaYBzB83i2ePLPM8ILMf2hx3vmEhwYv-H0cXmi3kLHcmKwmBN-ku1JVDz-SRRmk
- Belgium.be. (2023). *Sociale economie*. Belgium.be. Geraadpleegd op 27 december 2023 van https://www.belgium.be/nl/economie/duurzaam_produceren_en_consumeren/duurzame_economie/innoverende_economische_modellen_2
- Bilo, N. Van der Laan, S. Faber, D. (2023). *Nemen werkgevers mensen met een arbeidsbeperking in dienst?* Sociaal en Cultureel Planbureau. Geraadpleegd op 27 november 2023 van <https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-werkgevers-editie-4/nemen-werkgevers-mensen-met-een-arbeidsbeperking-in-dienst/#:~:text=Werkgevers%20die%20mensen%20met%20een,het%20werken%20met%20deze%20groep>
- Burns, A. & Bush, R. (2006). *Principes van marktonderzoek, 4/e*. Geraadpleegd op 15 februari 2024 van https://books.google.be/books?id=Au6Gz-0mtogC&pg=PA171&lpg=PA171&dq=diepte+interview&source=bl&ots=EZbpES8VKn&sig=A CfU3U2egbMUNeEd8oTDI_M8xJFPkSpegA&hl=nl&sa=X&ved=2ahUKEwia8ZOBp437AhV5hv0HHVx2DxwQ6AF6BAg4EAM#v=onepage&q=diepte%20interview&f=false
- Buys, N. Selander, J. Sun, J. (2017). *Employee experience of workplace supervisor contact and support during long-term sickness absence*. Taylor & Francis online. Geraadpleegd op 18 maart 2024 van <https://doi.org/10.1080/09638288.2017.1410584>
- Casey, C. (2018). *Brands and Disability inclusion*. The Marketing Society. Geraadpleegd op 27 november 2023 van <https://www.marketingsociety.com/empower/brands-and-disability-inclusion>
- CM. (2023). *Hulp bij terugkeer naar het werk*. Christelijke Mutualiteit. Geraadpleegd op 27 december 2023 van <https://www.cm.be/nl/hulp-bij-terugkeer-naar-het-werk>

- Colella, A. (2001). *Coworker Distributive Fairness Judgments of the Workplace Accommodation of Employees with Disabilities*. *Academy of Management Review*, 26(1), 100–116. <https://doi.org/10.5465/amr.2001.4011984>
- Colella, A. & Stone, D. L. (2005). *Workplace discrimination toward persons with disabilities: A call for some new research directions*. *Discrimination at work: The psychological and organizational bases*, 227–253.
- Departement Werk en Sociale Economie. (2019). *Arbeidskrapte in Vlaanderen*. Vlaanderen. Geraadpleegd op 3 oktober 2023 van <https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/31434>
- Departement Zorg. (2019). *Wat is het verschil met arbeidszorg en begeleid werken?* Departement Zorg. Geraadpleegd op 31 oktober 2023 van <https://www.departementwvg.be/faq/algemeen/wat-het-verschil-met-arbeidszorg-en-begeleid-werken>
- Disci, M. (2020). *European Union of Supported Employment*. European Union. Geraadpleegd op 2 januari 2024 van <https://www.edf-feph.org/our-members/european-union-of-supported-employment/>
- Drescher, J. (2022). *What are personality disorders?* American psychiatric association. Geraadpleegd op 14 maart 2024 van <https://www.psychiatry.org/patients-families/personality-disorders/what-are-personality-disorders#:~:text=Personality%20disorders%20are%20long%2Dterm,of%20relating%20to%20other%20people>
- Encyclo. (2023). *Afwijking definities*. Nederlandse Encyclopedie. Geraadpleegd op 26 oktober 2023 van <https://www.encyclo.nl/begrip/afwijking>
- Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid. (2023.a). *European Disability Card*. Handicap Belgium. Geraadpleegd op 2 januari 2024 van [https://handicap.belgium.be/nl/european-disability-card#Wat-is-de-European-Disability-Card-\(EDC\)?](https://handicap.belgium.be/nl/european-disability-card#Wat-is-de-European-Disability-Card-(EDC)?)
- Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid. (2023.b). *Integratietegemoetkoming*. Handicap Belgium. Geraadpleegd op 15 maart 2024 van <https://handicap.belgium.be/nl/tegemoetkomingen/integratietegemoetkoming>
- Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid. (2024) *Inkomensvervangende tegemoetkoming*. Handicap Belgium. Geraadpleegd op 15 maart 2024 van <https://handicap.belgium.be/nl/tegemoetkomingen/inkomensvervangende-tegemoetkoming#Kan-ik-mijn-IVT-behouden-wanneer-ik-terug-aan-het-werk-ga?>
- Forment, T. (2010). *Arbeidszorg in Vlaanderen: karakteristieken en motivaties van begeleiders en medewerkers*. Universiteit Gent. Geraadpleegd op 9 november 2023 van https://libstore.ugent.be/fulltxt/RUG01/001/459/293/RUG01-001459293_2011_0001_AC.pdf
- Google. (Z.d). *Disabled people*. Google. Geraadpleegd op 29 november 2023 van <https://all-in.withgoogle.com/audiences/disabled-people/#partner-closely>
- GRIP. (2022). *Loont het om te werken?* GRIP vzw. Geraadpleegd op 13 maart 2024 van <https://www.gripvzw.be/nl/artikel/547/loont-het-om-te-werken>
- GTB. (Z.d). *Voor werkzoekenden*. GTB. Geraadpleegd op 27 december 2023 van: <https://www.gtb.be/wat-doet-gtb/voor-werkzoekenden>

- Guze, S. (2006). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders*, 4th ed. Psychiatry online. Geraadpleegd op 14 maart 2023 van <https://ajp.psychiatryonline.org/doi/10.1176/ajp.152.8.1228>
- Handicap Belgium. (z.d.). *Personen met een handicap*. Handicap Belgium. Geraadpleegd op 29 november 2023 van [https://handicap.belgium.be/nl#:~:text=Als%20persoon%20met%20een%20erkende,een%20inkomensvervangende%20tegemoetkoming%20\(IVT\)](https://handicap.belgium.be/nl#:~:text=Als%20persoon%20met%20een%20erkende,een%20inkomensvervangende%20tegemoetkoming%20(IVT))
- Handicap en Arbeid. (2022). *Werk aan de winkel voor een duurzame en inclusieve arbeidsmarkt in Vlaanderen: de cijfers*. Handicap en Arbeid. Geraadpleegd op 28 december 2023 van <https://www.handicapenarbeid.be/actua/werk-aan-de-winkel-voor-een-duurzame-inclusieve-arbeidsmarkt-in-vlaanderen-de-cijfers>
- Handicap en Arbeid. (2023.a). *Naar een duurzame en inclusieve arbeidsmarkt in Vlaanderen: de aanbevelingen*. Handicap en Arbeid. Geraadpleegd op 28 december 2023 van <https://www.handicapenarbeid.be/actua/naar-een-duurzame-inclusieve-arbeidsmarkt-in-vlaanderen-de-aanbevelingen>
- Handicap en Arbeid. (2023.b). *Over Handicap en Arbeid*. Handicap en Arbeid. Geraadpleegd op 28 december 2023 van <https://www.handicapenarbeid.be/over-handicap-en-arbeid>
- Health Belgium. (2016). *ICF*. Health Belgium. Geraadpleegd op 14 maart 2024 van <https://www.health.belgium.be/nl/gezondheid/organisatie-van-de-gezondheidszorg/delen-vangezondheidsgegevens/terminologiecentrum/terminologiestelstels/icf#:~:text=De%20Internationale%20Classificatie%20van%20het,op%20basis%20van%20een%20coderingsstelsel>
- Helan. (Z.d.). *Terug-naar-werktraject*. Helan. Geraadpleegd op 3 januari 2024 van <https://www.helan.be/nl/arbeidsongeschiktheid/terug-naar-werk-traject/>
- Hoge Raad voor de Werkgelegenheid. (2023). *Stand van zaken op de arbeidsmarkt in België en in de gewesten- juli 2023*. Hoge Raad voor Werkgelegenheid. Geraadpleegd op 21 oktober 2023 van <https://hrw.belgie.be/nl/home/verslagen-adviezen/verslagen-2023/stand-van-zaken-op-de-arbeidsmarkt-belgie-en-de-gewesten-juli-2023>
- IHME. (2019.a). *GDB Results Tool*. Seattle: Institute for Health Metrics and Evaluation. Geraadpleegd op 14 maart 2024 van <https://vizhub.healthdata.org/gbd-results?params=gbd-api-2019-permalink/716f37e05d94046d6a06c1194a8eb0c9>
- IHME. (2019.b). *Global Health Data Exchange*. Seattle: Institute for Health Metrics and Evaluation. Geraadpleegd op 14 maart 2024 van <http://ghdx.healthdata.org/gbd-results-tool?params=gbd-api-2019-permalink/27a7644e8ad28e739382d31e77589dd7>
- Jones, M. (2013). *Disability and perceptions of work and management*. Wiley Online Library. Geraadpleegd op 18 maart 2024 van https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/bjir.12043?casa_token=0r7_Oc6RsL4AAA:AA:p-FvgZNUmc50cnE1nQ5xThRWIC2MD-wk1RX9Hs4OhJO0p1ALIWBt5xYDn0j4dCpfxOvpZME0C8IQqp9g
- Knipprath, H. & Cabus, S. (2020). *Integration of Disabled Persons in the Competitive Labour Market: What Incentives Work?* KU Leuven. Geraadpleegd op 3 januari 2024 van

- https://www.steunpuntwerk.be/files/publications/OW/OW_2020_2/overwerk_2020_2_18.pdf
- Lefevre, F. (2023). *Werkzaamheid in België*. VRT. Geraadpleegd op 27 oktober 2023 van <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2023/05/19/werkzaamheid/>
- Mirjamsel. (2011). *Het verschil tussen een stoornis, beperking en een handicap*. Infonu. Geraadpleegd op 18 oktober 2023 van <https://mens-en-samenleving.infonu.nl/pedagogiek/84742-het-verschil-tussen-een-stoornis-beperking-en-een-handicap.html>
- Nagtegaal, R. de Boer, N. van Berkel, R. Derks, B. Tummers, L. (2022). *Why do employers (fail to) hire people with disabilities? A systematic review of capabilities, opportunities, and motivations*. Journal of Occupational Rehabilitation. Geraadpleegd op 29 oktober 2023 van https://en.larstummers.com/_files/ugd/e2fe2c_6191b9ef28c54f3cbd65ff7d12d1a79a.pdf
- Nelissen P. (2020). *Bouwstenen van inclusieve werkplek*. Uitgeverij Boom. Geraadpleegd op 3 januari 2024 van <https://www.arbeidsdeskundigen.nl/cms/public/files/2020-04/10.-bouwstenenen-van-een-inclusieve-werkplek-philippe-nelissen.pdf>
- Notebaert, S. (2021). *Bedrijfscases werkbaar werk voor personen met een arbeidshandicap*. Stichting Innovatie en Arbeid. Geraadpleegd op 26 oktober 2023 van https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/StIA_20210224_WerkbaarWerkArbeidshandicap_RAP.pdf
- Picco, E. Hazelzet, E. Houkes, I. Bosma, H. de Rijk, A. (2019). *Effectiveness of interventions to promote sustainable employability: a systematic review*. International Journal of Environmental Research and Public Health. Geraadpleegd op 18 maart 2024 van <https://www.mdpi.com/1660-4601/16/11/1985>
- Provinciaal Steunpuntwerk. (Z.d). *Opdrachtgevers*. Arbeidszorg. Geraadpleegd op 1 november 2023 van <https://www.psaz.be/opdrachtgevers>
- Reeve, D. (2006). *Towards a psychology of disability: the emotional effects of living in a disabling society*. Donna Reeve. Geraadpleegd op 18 maart 2024 van <http://donnareeve.co.uk/wp-content/uploads/2014/03/ReeveChapter2006.pdf>
- RIZIV. (2022). *Langdurige arbeidsongeschiktheid: hoeveel langdurige burn-outs en depressies?* Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsuitkering. Geraadpleegd op 14 maart 2024 van [https://www.riziv.fgov.be/nl/statistieken/statistieken-uitkeringen/langdurige-arbeidsongeschiktheid-hoeveel-langdurige-burn-outs-en-depressies-hoeveel-kost-dat-aan-uitkeringen#:~:text=Onze%20statistieken%20maken%20geen%20onderscheid,de%20ziektegroep%20"psychische%20stoornissen](https://www.riziv.fgov.be/nl/statistieken/statistieken-uitkeringen/langdurige-arbeidsongeschiktheid-hoeveel-langdurige-burn-outs-en-depressies-hoeveel-kost-dat-aan-uitkeringen#:~:text=Onze%20statistieken%20maken%20geen%20onderscheid,de%20ziektegroep%20)
- RIZIV. (2023). *Basisstatistieken invaliden*. Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsuitkering. Geraadpleegd op 6 april 2024 van https://www.riziv.fgov.be/SiteCollectionDocuments/stat_du2022.pdf
- Ronde Tafel Arbeidszorg. (2023). *Ronde Tafel Arbeidszorg*. Arbeidszorg. Geraadpleegd op 28 oktober 2023 van <https://www.arbeidszorg.com/#:~:text=Wat%20is%20arbeidszorg%3F,de%20betaalde%20arbeidsmarkt%20terecht%20kunnen.>

- RVA. (Z.d). *Over de RVA*. Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. Geraadpleegd op 15 februari 2024 van <https://www.rva.be/over-de-rva>
- Samoy, E. (2023). *Ontdek het Vlaams Parlementair werk van 2022-2023 over het arbeidsmarktbeleid voor personen in een situatie van handicap*. Handicap en Arbeid. Geraadpleegd op 28 oktober 2023 van https://www.handicapenarbeid.be/media/2c5jcohd/2023_blog_handicapenarbeid_villa-politca-5_2022-2023_met-cijferbijlage_erik-samoy.pdf
- Saunders, M. Lewis, P. Thornhill, A. (2015). *Methoden en technieken van onderzoek, zevende editie*. Geraadpleegd op 15 februari 2024
- Sciensano. (2020). *Meer dan 1 persoon op 10 lijdt aan een psychische stoornis*. Sciensano. Geraadpleegd op 3 januari 2024 van <https://www.sciensano.be/nl/pershoek/meer-dan-1-persoon-op-10-lijdt-aan-een-psychische-stoornis>
- SER. (z.d). *Duurzame inzetbaarheid: zo realiseer je het*. SER. Geraadpleegd op 14 november 2023 van <https://www.ser.nl/duurzame-inzetbaarheid#:~:text=Goede%20arbeidsomstandigheden%20voorkomen%20en%20beperken,langer%20hun%20werk%20blijven%20doen.&text=Door%20vergrijzing%20stijgt%20de%20gemiddelde,mensen%20langer%20kunnen%20blijven%20doorwerken>
- Solidaris. (Z.d). *Erkenning van je handicap*. Solidaris Vlaanderen. Geraadpleegd op 2 januari 2024 van <https://www.solidaris-vlaanderen.be/erkenning-van-je-handicap>
- Statbel. (2023.a). *Lichte daling van het aantal vacatures in loondienst*. Statbel. Geraadpleegd op 14 oktober 2023 van <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/vacatures-op-de-arbeidsmarkt>
- Statbel. (2023.b). *Lichte daling van zowel de werkgelegenheid als de werkloosheid in het tweede kwartaal van 2023*. Statbel. Geraadpleegd op 14 oktober 2023 van <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/werkgelegenheid-en-werkloosheid>
- Statbel. (2023.c). *Werkzaamheidsgraad personen met een hinder door handicap, aandoening of ziekte*. Statbel. Geraadpleegd op 14 oktober 2023 van <https://www.steunpuntwerk.be/cijfers/werkzaamheidsgraad-personen-met-hinder-door-handicap-aandoening-of-ziekte>
- Statbel. (2024). *Werkgelegenheid en werkloosheid*. Statbel. Geraadpleegd op 13 maart 2024 van <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/werkgelegenheid-en-werkloosheid#news>
- Sterpunt Inclusief Ondernemen. (Z.d.a). *Inclusieve Onderneming Award 2024*. Sterpunt Inclusief Ondernemen. Geraadpleegd op 27 december 2023 van <https://www.dagvaninclusie.be/award/>
- Sterpunt Inclusief Ondernemen. (Z.d.b). *Over Sterpunt Inclusief Ondernemen*. Sterpunt Inclusief Ondernemen. Geraadpleegd op 27 december 2023 van <https://inclusiefondernemen.be/wie-zijn-we>
- Sterpunt Inclusief Ondernemen. (Z.d.c). *Referentiebewijzen*. Sterpunt Inclusief Ondernemen. Geraadpleegd op 27 december 2023 van <https://inclusiefondernemen.be/referentiebewijzen>

- Steunpuntwerk. (2023.a). *Potentiële werkzaamheidsgraad*. Steunpuntwerk. Geraadpleegd op 28 november 2023 van <https://www.steunpuntwerk.be/onderzoeksthemas/arbeidsreserve/potentiële-werkzaamheidsgraad>
- Steunpuntwerk. (2023.b). *Personen in ziekte, invaliditeit of met handicap*. Steunpuntwerk. Geraadpleegd op 28 november 2023 van <https://www.steunpuntwerk.be/onderzoeksthemas/kwetsbare-groepen/personen-in-ziekte-invaliditeit-of-met-handicap#:~:text=Op%20basis%20van%20de%20EAK,om%20ongeveer%20558%20000%20personen.>
- SUEM.be. (Z.d.). *Werkvloerwerk*. Suem.be. Geraadpleegd op 3 januari 2024 van <https://www.suem.be/nl>
- Unia. (2017). *Aan het werk met een handicap*. Unia. Geraadpleegd op 2 januari 2024 van https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/1147-UNIA_brochure_Werk_NL_VERSIONIE_VOOR_DRUK_EN_WEBSITE.pdf
- Unia. (2023). *Nieuwe wet biedt meer bescherming bij discriminatie*. Unia. Geraadpleegd op 5 december 2023 van <https://www.unia.be/nl/artikels/nieuwe-wet-biedt-meer-bescherming-bij-discriminatie>
- Universiteit Gent. (Z.d.). *Wat zijn cognitieve stoornissen?* Universiteit Gent. Geraadpleegd op 14 maart 2024 van <https://www.uzgent.be/patient/zoek-een-arts-of-dienst/neurologie/aandoeningen-en-behandelingen/geheugenproblemen/wat-zijn-cognitieve-stoornissen>
- UNIZO. (2023.a). *Hoe inzetten op een duurzame tewerkstelling van mensen met een arbeidsbeperking?* Unizo. Geraadpleegd op 28 december 2023 van <https://www.unizo.be/berichten/nieuws/hoe-inzetten-op-een-duurzame-tewerkstelling-van-mensen-met-een-arbeidsbeperking>
- UNIZO. (2023.b). *Vind samen met VDAB jouw witte raaf*. Unizo. Geraadpleegd op 16 maart 2024 van <https://www.unizo.be/berichten/publireportage/vind-samen-met-vdab-jouw-witte-raaf#:~:text=Met%20de%20%27Witte%20Raaf%20campagne,talenten%20schuil%20onder%20een%20dierenmasker.>
- UZ Leuven. (2022). *Eetstoornissen bij volwassenen*. UZ Leuven. Geraadpleegd op 14 maart 2024 van <https://www.uzleuven.be/nl/eetstoornissen>
- Van Herreweghe, D & Lamberts, M. (2020). *Personen met een arbeidshandicap op de arbeidsmarkt*. Viona. Geraadpleegd op 2 november 2023 van <https://hiva.kuleuven.be/nl/nieuws/nieuwsitems/personen-met-een-arbeidshandicap-op-de-arbeidsmarkt-hefbomen-voor-een-hogere-werkzaamheidsgraad>
- Vandelanotte, P. (2023). *Down the road: het zesde seizoen was er beter niet gekomen*. Sociaal.net. Geraadpleegd op 13 maart 2024 van https://sociaal.net/ opinie/down-the-road-het-zesde-seizoen-was-er-beter-niet-gekomen/?utm_source=Sociaal.Net+Nieuwsbrief&utm_campaign=056813d7ab-2023_12_19-top102023&utm_medium=email&utm_term=0_-056813d7ab-%5BLIST_EMAIL_ID%5D

- Vanheeswijck, N. & Hedeboom, L. (2021.a). *Actielijst arbeidsbeperking 2030*. Commissie Diversiteit. Geraadpleegd op 29 oktober 2023 van <https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/47077>
- Vanheeswijck, N. & Hedeboom, L. (2021.b). *Cijferrapport bij actielijst arbeidsbeperking 2030*. Commissie Diversiteit. Geraadpleegd op 29 oktober 2023 van https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/COM_DIV_20201124_Actielijst_arbeidsbeperking_2030_RAP.pdf
- Vanweddingen, M. Noppe, J. Moons, D. (2022). *Maatschappelijke positie en participatie van personen met een handicap*. Statistiek Vlaanderen. Geraadpleegd op 28 oktober 2023 van <https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/47710#:~:text=In%202020%20ging%20het%20om,duidelijk%20hoger%20dan%20bij%20mannen.>
- VAPH. (Z.d.a). *Drie ondersteuningsvormen*. VAPH. Geraadpleegd op 29 oktober 2023 van <https://www.vaph.be/organisaties/mfc/ondersteuning>
- VAPH. (Z.d.b). *Multidisciplinair verslag*. VAPH. Geraadpleegd op 15 maart 2024 van <https://www.vaph.be/professionelen/mdt/mdv>
- VAPH. (Z.d.c). *Psychische stoornis*. VAPH. Geraadpleegd op 29 december 2023 van <https://www.vaph.be/professionelen/mdt/mdv/modules/psychische-stoornis#:~:text=Voorbeelden%20van%20psychische%20stoornissen%20zijn,%2C%20persoonlijkheidsstoornissen%2C%20Gillesdelatourettesyndroom%2C%20verslavingsproblematieken.>
- VAPH. (2004). *Definitie handicap*. VAPH. Geraadpleegd op 16 oktober 2023 van <https://www.vaph.be/voorwaarden/handicap>
- VDAB. (Z.d.a). *Maatwerkbedrijf*. VDAB. Geraadpleegd op 3 november 2023 van <https://www.vdab.be/arbeidsbeperking/maatwerkbedrijf>
- VDAB. (Z.d.b). *Opleiding volgen en werkloos*. VDAB. Geraadpleegd op 15 februari 2024 van <https://www.vdab.be/erkende-opleiding/voordelen>
- VDAB. (2023.a). *Knelpuntberoepen in Vlaanderen*. VDAB. Geraadpleegd op 3 november 2023 van <https://www.vdab.be/sites/default/files/media/files/Knelpuntberoepen2023.pdf>
- VDAB. (2023.b). *Werken met een beperking*. VDAB. Geraadpleegd op 3 november 2023 van <https://www.vlaanderen.be/werken-met-een-beperking#:~:text=Een%20arbeidsbeperking%20is%20een%20aandoening,,%20een%20spierziekte,%20chronische%20depressie...>
- Verbogen, F. (2023). *Individueel maatwerk en werplekklaren*. VDAB. Geraadpleegd op 21 oktober 2023 van https://docs.google.com/presentation/d/1Bbw-gYXRd0mVszRUg1M1QzhpCj6HvFhh636OxQbChEY/edit#slide=id.g29d3cb3f3fb_1_36
- Verdoodt, W. (2019.a). *Gelijke rechten voor wie arbeidsgehandicapt is*. Jobat. Geraadpleegd op 28 oktober 2023 van <https://www.jobat.be/nl/art/gelijke-rechten-voor-wie-arbeidsgehandicapt-is>
- Verdoodt, W. (2019.b). *Half miljoen Vlamingen heeft een arbeidshandicap*. Jobat. Geraadpleegd op 28 oktober 2023 van <https://www.jobat.be/nl/art/half-miljoen-vlamingen-heeft-een-arbeidshandicap>

- Verhaeghe, O. & Bleus, D. (2024). *Krapte op de arbeidsmarkt zwakt af, maar blijft groot*. De Tijd. Geraadpleegd op 16 april 2024 van <https://www.tijd.be/politiek-economie/belgie/vlaanderen/krapte-op-arbeidsmarkt-zwakt-af-maar-blijft-groot/10518286.html#:~:text=In%20historisch%20perspectief%20is%20een,in%20het%20najaar%20van%202022>
- Verhaeghe, O. & Roelens, T. (2023). *Dalend aantal vacatures verlicht nijpende Vlaamse arbeidskrapte*. De Tijd. Geraadpleegd op 5 november 2023 van <https://www.tijd.be/politiek-economie/belgie/economie/dalend-aantal-vacatures-verlicht-nijpende-vlaamse-arbeidskrapte/10452466.html>
- Verso. (2023). *Arbeidsbeperking: wat is het?* Verso. Geraadpleegd op 3 november 2023 van <https://verso-net.be/themas/hrwijs/hrwijs-detail/2019/08/12/Arbeidsbeperking-wat-is-het>
- Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk. (2021). *Arbeidszorg*. Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk. Geraadpleegd op 4 november 2023 van <https://www.vlaanderenenvrijwilligt.be/artikels/arbeidszorg/>
- Vlaanderen.be. (z.d.a). *De sociale kaart*. De Sociale Kaart. Geraadpleegd op 15 februari 2024 van <https://www.desocialekaart.be/over-de-sociale-kaart>
- Vlaanderen. (z.d.b) *Individueel maatwerk voor werkgevers*. Vlaanderen. Geraadpleegd op 15 maart 2024 van <https://www.vlaanderen.be/individueel-maatwerk/individueel-maatwerk-voor-werkgevers>
- Vlaanderen.be. (2023). *Pracht van een werkkraft*. Vlaanderen. Geraadpleegd op 28 december 2023 van <https://www.vlaanderen.be/pracht-van-een-werkkraft>
- Vlaanderen.be. (2024). *Werkzaamheidsgraad bij 20- tot 64-jarigen*. Vlaanderen. Geraadpleegd op 14 maart 2024 van <https://www.vlaanderen.be/vlaamse-regering/vlaamse-veerkracht/dashboard-vlaamse-veerkracht/inclusieve-groei/werkzaamheidsgraad-bij-20-tot-64-jarigen>
- Weststrate, A. (2021). *Managers nemen minder vaak mensen met psychische problemen aan*. RTL Nieuws. Geraadpleegd op 3 januari 2023 van <https://www.rtlnieuws.nl/economie/life/artikel/5208838/leiding-manager-werkvloer-stigma-psychisch-problemen-solliciteren>
- WHO. (Z.d.). *International classification of functioning disability and health*. World Health Organization. Geraadpleegd op 2 januari 2023 van <https://www.who.int/standards/classifications/international-classification-of-functioning-disability-and-health>
- WHO. (2013). *Mental Health Action Plan 2013-2020*. World Health Organization. Geraadpleegd op 14 maart 2023 van https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/89966/9789241506021_eng.pdf;jsessionid=6CB645C10C18672AFC407BBC9DE1EB5A?sequence=1
- WHO. (2022.a). *Mental disorders*. World Health Organization. Geraadpleegd op 14 maart 2024 van <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-disorders>
- WHO. (2022.b). *Mental Health At Work*. World Health Organization. Geraadpleegd op 14 maart 2024 van <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

WHO. (2023.a). *Autism Spectrum Disorders*. World Health Organization. Geraadpleegd op 14 maart 2024 van <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/autism-spectrum-disorders>

WHO. (2023.b). *Depressive disorder*. World Health Organization. Geraadpleegd op 14 maart 2024 van <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/depression>

Bijlagen

1. Interviewleidraad

Mijn naam is Isabeau Lenaerts en ik ben student aan de Universiteit van Hasselt. Ik zit momenteel in het laatste jaar van de opleiding Handelswetenschappen. Om in deze opleiding te slagen, doe ik een onderzoek naar werkervaringen van personen met een psychische arbeidsbeperking. Aan de hand van interviews wil ik onderzoeken welke hindernissen iemand met een psychische arbeidsbeperking moet overkomen om te kunnen werken. Ook ben ik benieuwd naar de verschillende ondersteuningsmaatregelen die u hierbij kunnen helpen.

Het interview bestaat uit een aantal open vragen. De resultaten hiervan zullen anoniem en enkel voor academische doeleinden verwerkt worden.

Persoon zelf

- Kan u uzelf even voorstellen?
 - Hoe oud bent u?
 - Welke opleiding heeft u gehad?
 - Wat is uw dagelijkse bezigheid?
- Wat is de aard van uw beperking?
 - Wat is de oorzaak van uw arbeidsbeperking?
 - Wanneer heeft u ontdekt dat dit een arbeidsbeperking is?
 - Op welke manier beïnvloedt deze beperking uw dagelijks leven?
 - Heeft dit invloed op uw zelfbeeld?
 - Op welke manier beïnvloedt deze beperking uw beroepsleven?

Sollicitatieproces

- Hebt u al gewerkt in een gewoon bedrijf?
 - Hoe ervaarde u toen het sollicitatieproces?
- Bent u actief op zoek naar een nieuwe job?
 - Hoe verloopt dit proces?
 - Welke moeilijkheden ervaart u?
- Wat is volgens u de oorzaak van het feit dat mensen met een psychische arbeidsbeperking minder vaak worden aangenomen dan mensen zonder beperking?

Werk

- Wat is uw huidige werksituatie/job?
- Waarom hebt u deze job gekozen?
 - Had u specifieke vaardigheden of kennis nodig om de vacature in te vullen?
 - Welke begeleiding kreeg u hierin?
- Heeft uw werkgever kennis van uw beperking?
 - Wat was zijn reactie hierop?

- Welke aanpassingen zijn nodig opdat u uw job goed kan uitvoeren in functie van uw beperking?
- Hoe ervaart u uw werk in functie van uw beperking?
 - Wat zou u willen veranderen?
- Zijn er nog andere mensen in dienst met een psychische arbeidsbeperking?
- Hoe is uw relatie met uw collega's?
- Hoe tevreden bent u op uw werk?
- Hebt u het gevoel dat u al gediscrimineerd bent op de werkvloer wegens uw beperking?
 - Op welke manier?

Ondersteuningsmaatregelen

- Is uw beperking erkend door VDAB, VAPH of FOD Sociale Zekerheid of een andere instelling?
- Welke ondersteuningsmaatregelen kent u ter ondersteuning van uw beperking in het beroepsleven?
- Van welke ondersteuningsmaatregelen maakt u nu gebruik?
 - Welke ondersteuningsmaatregelen mist u?
- Krijgt u hulp van bepaalde instanties?
- Welke campagnes hebt u al gezien in de media voor de tewerkstelling van mensen met een arbeidsbeperking?
 - Had dit u kunnen helpen in de zoektocht naar werk?

Algemene ervaring

- Heeft u nog advies voor andere mensen met een psychische arbeidsbeperking?

We hebben alle vragen overlopen. Bij deze is het interview afgesloten. Ik wil u nog eens heel hard bedanken voor uw medewerking.

2. Oproepbrief

Beste,

Mijn naam is Isabeau Lenaerts en ik ben studente aan de Universiteit Hasselt. Ik zit momenteel in mijn master en dus mijn laatste jaar van de opleiding Handelswetenschappen. Om mijn diploma te kunnen behalen, doe ik onderzoek naar de tewerkstelling van personen met een psychische arbeidsbeperking in Vlaanderen. In mijn onderzoek word ik bijgestaan door een begeleider.

Veel mensen met een arbeidsbeperking ondervinden moeilijkheden bij het solliciteren of op het werk. Ik wil deze moeilijkheden/drempels in kaart brengen om ze onder de aandacht te brengen. Door verschillende interviews af te nemen, ga ik op zoek naar oplossingen om andere mensen te helpen. Ik ben benieuwd naar persoonlijke ervaringen op het werk en de ondersteuning die iemand nodig heeft om te kunnen werken.

Ik ben op zoek naar mannen of vrouwen van verschillende leeftijden met een psychische arbeidsbeperking (**ADHD, autisme, depressie, angststoornis, schizofrenie, eetstoornis, ADD, posttraumatische stressstoornis, persoonlijkheidsstoornis, bipolaire stoornis, ...**) en die:

- Aan het werk zijn of zijn geweest in een gewoon bedrijf in Vlaanderen
- Nog niet aan het werk zijn maar op zoek naar een job

Het interview zal bestaan uit open vragen en zal ongeveer drie kwartier in beslag nemen. Hierbij is het belangrijk om te weten dat alle antwoorden anoniem en enkel voor academische doeleinden zullen verwerkt worden. Het interview kan ter plaatse of online worden afgenomen naargelang beschikbaarheid.

Kent u, of bent u iemand met een psychische beperking?

Aarzel dan zeker niet om uw ervaringen met mij te delen! U kan mij contacteren via isabeau.lenaerts@student.uhasselt.be

De bedoeling van mijn onderzoek is andere mensen met een psychische beperking te inspireren of extra informatie te geven in verband met werken met mogelijke ondersteuning. Ook kan mijn onderzoek werkgevers inspireren om meer mensen met een beperking aan te werven.

Alvast bedankt voor uw medewerking!

Met vriendelijke groeten,
Isabeau Lenaerts

3. Transcriptie interviews

3.1 Respondent 1

Interviewer: Isabeau Lenaerts

Geïnterviewde: Anoniem

Datum: 16/01/2024

Plaats: Malle (fysiek)

Oké dus dan zullen we eraan beginnen. Kan u uzelf even voorstellen?"

Ik ben (*anoniem*), ik ben nu 45 jaar. Ik woon in Malle en ik heb sinds kort een nieuwe vriend.

Oké super. Welke opleiding heb je gehad?

Ik ben praktisch geschoold. Ik heb voor brood- en banketbakker gestudeerd en ook geworden en dat heb ik ook jaren gedaan. Daarna heb ik nog veel avondscholen gedaan ook.

Ja. En wat doe je nu zoal in het dagelijkse leven? Wat is je dagelijkse bezigheid?

In het begin was dat vooral overleven eigenlijk. Daarna is het naar zelfontwikkeling gegaan. Nu lees ik vooral boeken over mijn burn-out. En nu studeer ik voor mijn cursus van brain balance. Voor de rest probeer ik structuur te houden want dat had ik echt niet tijdens mijn burn-out. Ik ga ook nog wandelen, joggen of yoga dat doe ik ook.

Wat is de aard van uw beperking?

Ik heb nu anderhalf jaar al een burn-out. Ik ben nu terug op de goede weg en ik ben er bijna vanaf. En ik heb ook al lang endometriose.

Wanneer heb je dan ontdekt dat dit een arbeidsbeperking is?

Als ik ernaar terugkijk, is de burn-out eigenlijk 15 jaar geleden begonnen. Maar ik heb toen al de signalen niet gezien die mijn lichaam mij gaf. Toen waren de eerste tekenen dus eigenlijk. Maar dan een kleine 2 jaar geleden is die echte krak gekomen dat ik ook heb moeten stoppen met mijn job. Ik zie het wel niet echt als een soort van arbeidsbeperking. Het is voor mij eerder een soort van drempel die ik moet overwinnen. En mijn endometriose daar heb ik mee leren omgaan dus daar let ik eigenlijk niet meer op. Mijn burn-out heeft zich wel geuit in dat ik misbruikt werd, ik had geen veerkracht meer, geen zelfwaarde meer waardoor ik ook vaak heel fout reageerde. Ik had veel prestatiedrang omdat ik mezelf te min vond voor alles. Mijn vorige werkgever dacht ook alleen aan prestaties en het geld dat binnenkwam en hield geen rekening met wat ik nodig had om me beter te kunnen voelen.

Ah ja oké dat begrijp ik wel. Op welke manier beïnvloedt deze drempel uw dagelijks leven dan?

Ik heb daar wel heel lang van afgezien al. In het begin van mijn burn-out ben ik echt thuis moeten blijven. Toen was opstaan en mezelf aankleden eigenlijk al te veel moeite. Daarna heb ik hulp gezocht en nu gaat het al wel veel beter. Maar ik merk nu wel dat ik al een lange weg heb afgelegd om daarvan te kunnen herstellen maar ik ben er nog niet, dat merk ik nu wel.

Ja. Heeft dit dan invloed op uw zelfbeeld?

Ja toch wel. Er is nu voor mij vooral veel angst. Zeker in het zoeken naar een nieuwe job, wat er gebeurd is in het verleden, zal er altijd in gegraveerd blijven bij mij. Mijn toxische ervaringen op mijn vorige job zal ik nooit vergeten. Maar dat heeft mij nu wel gemaakt tot

de persoon die ik ben en ik ben heel trots op het traject dat ik heb afgelegd. Dus ja er is wel een zekere negatieve invloed maar ik werk er nu ook wel echt aan om daar verandering in te brengen.

Oké ja inderdaad. Je hebt het al een beetje gezegd daarnet maar op welke manier beïnvloedt deze drempel dan uw beroepsleven?

Ja ik heb altijd hard gewerkt en veel geld verdiend, ik was vertegenwoordiger dus ik heb met mijn werkgever ook heel de wereld gezien. Met privéjets en al maar eigenlijk als ik daar nu over nadenk, was ik nooit echt gelukkig. Ik was altijd op vakantie maar ook altijd mijn laptop bij de hand om te werken. Door die burn-out ben ik nu voorlopig nog niet terug aan het werk. Maar nu weet ik wel wat ik wil en zeker wat ik niet meer wil want dat heeft mij kapot gemaakt. Door deze burn-out ga ik in het vervolg wel echt veel meer aandacht geven aan de work-life-balance. Ik liet mijn agenda vroeger ook bepalen door alle verplichtingen maar ik weet nu wel dat ik daar meer controle over wil. Ik ben geen hamster in een rad. Iedereen functioneert op een ander ritme.

Ja dat begrijp ik wel. Maar u hebt dus al gewerkt in een gewoon bedrijf? Hoe ervaren u toen het sollicitatieproces?

Ja eigenlijk wel goed. Het zit zo. Ik ben banketbakker geweest bij mijn familie want daar heb ik ook voor gestudeerd en daar zal mijn passie altijd liggen. Na de school ben ik daar direct begonnen. Daarna heb ik twee keer een vriend gehad waarbij ik dan bij in hun bedrijf gestapt ben. Ik heb dan eigenlijk nooit moeten solliciteren.

Ah ja oké. Bent u actief op zoek naar een nieuwe job?

Ja nu wel. Ik heb lang geleden onder die burn-out dat ik zelfs dacht dat ik nooit meer zou kunnen werken. Ik zeg het, opstaan was toen het enige wat ik deed op een dag. Maar nu krijg ik wel terug meer en meer motivatie om terug op zoek te gaan naar werk. Ik wil mijn leven niet laten overnemen door die burn-out. Want uw hersenen kan je wel herprogrammeren. Alleen weet ik natuurlijk nog niet zo goed wat ik wil van werk. Daarom zit ik ook in het GTB-traject "versterkende actie ik weet wat ik wil" om eigenlijk tools te krijgen om te gaan zoeken naar wat ik wil. Maar ik geloof wel dat er een job is voor iedereen.

Welke moeilijkheden ervaart u dan nu zoal?

Ja die burn-out heeft bij mij gezorgd voor heel weinig zelfvertrouwen en angst. Ik heb recent nog gesolliciteerd voor een job waar ik wel echt voor wou gaan maar ik merk dat ik heel bang en nerveus ben, daarvoor was ik zo niet. Ik weet dat mijn toekomstige job beter zal zijn voor mijn mentaal welzijn dan mijn voorbije jobs maar ik ben wel heel bang om te falen en om dezelfde verwijten en pestgedrag te krijgen als in het verleden.

Wat is volgens jou de oorzaak van het feit dat mensen met een psychische arbeidsbeperking minder vaak worden aangenomen dan mensen zonder beperking?

Het zit zo, de maatschappij staat niet stil. Het tempo gaat veel te snel. De druk wordt volgens mij ook altijd groter in bedrijven. En mensen moeten blijven presteren en ik denk dat werkgevers zelf ook vaak op hun tandvlees zitten. Medewerkers moeten ook opbrengen, als een werkgever in iemand investeert, moet dat wel opbrengen denk ik. Hierdoor hebben ze ook geen tijd om echt begrip te tonen voor mensen die minder snel werken dan andere mensen bijvoorbeeld. Wat wel heel jammer is want er gaan echt kwaliteiten verloren. Er zijn

heel veel mensen die wel veel competenties hebben maar gewoon niet de tijd krijgen. Bedrijven oordelen ook gewoon veel te snel over de capaciteiten van iemand. Als ik waarschijnlijk vertel dat ik een burn-out heb, zullen veel werkgevers denken dat ik mentaal zwak ben ofzo. Terwijl ze het verhaal erachter niet kennen. Het is dus volgens mij de combinatie met gebrek aan empathie en het financieel plaatje.

Ja, ja inderdaad. Ga je je toekomstige werkgever vertellen wat jouw arbeidsbeperking of drempel is?

Ja, want het is niet dat ik daar trots op ben, maar langs de andere kant zijn er in de maatschappij heel veel mensen met een burn-out maar die het zelfs soms zelf niet weten. Ik denk dat mensen gaan verschieten van de cijfers van mensen die een burn-out hebben. En het hele traject dat ik nu doorloop, heeft een enorm positieve invloed op mijn zelfontwikkeling. Ik was zo verloren in mijn vorige jobs dat ik vergat om te leven maar nu weet ik weer echt wat belangrijk is. Dat is het lot volgens mij. Maar als je het niet vertelt tegen de werkgever, kan hij er ook geen begrip voor tonen. Ik zou ook vooral de dingen in het licht zetten die ik daardoor ontwikkeld heb of geleerd heb daardoor want ik sta nu wel helemaal anders in het leven.

Dat begrijp ik. Welke aanpassingen zijn nodig opdat u uw job goed kan uitvoeren in functie van uw beperking om te kunnen omgaan met die burn-out?

Echt aanpassingen heb ik denk ik niet nodig. Ik heb vooral een job nodig die een goede structuur heeft maar ook een grote lijn creativiteit dat ik toch wel mijn eigen ding kan doen en ook voor mezelf kan bepalen wanneer iets lukt of niet want ik ben nu wel aan het herstellen van mijn burn-out maar ik weet dat ik ook in de toekomst nog slechte dagen zal hebben. Ik zoek dan vooral een werkgever die daar begrip voor heeft. Dat je geen nummer bent in een bedrijf maar echt een mens waarvoor andere mensen respect en begrip hebben.

Zijn er nog andere dingen die u kunnen helpen om u goed te voelen op uw werk?

Ja ik hecht eigenlijk veel belang aan de omgeving. Ik heb een uitzicht nodig. En ook heb ik nood aan beweging tijdens het werk, dat ik kan rondwandelen. Ja zo die natuur en die natuurlijke kleuren in een ruimte geven mij wel energie. Dan voel ik mij ook veilig. Veilig voelen betekent dat je kan zijn wie je bent en dat je goed genoeg bent. Dat zoek ik wel echt in een werkomgeving.

Ah ja daar kan ik in komen. Wat vind je verder dan nog belangrijk in een bedrijf?

Ja vooral de sfeer en de band met de werkgever. In de eerste plaats moet je uw eigen grenzen kunnen stellen en dan heb ik ook wel nood aan een werkgever die deze grenzen kan respecteren, dat kan gaan over bijvoorbeeld geen telefoons meer na de uren. Ik heb ook die creativiteit nodig in een job dat ik mijn eigen ding wat kan doen en daar ook in kan en mag blijven groeien met de steun van uw collega's en uw werkgever.

Oké super. Hebt u het gevoel dat u al gediscrimineerd bent op de werkvloer wegens uw beperking?

Nee dat niet. Ik had wel het gevoel van discriminatie tegenover mijn opleiding. Ik heb dan eigenlijk geen hogere studies gedaan maar ik ben direct banketbakker geworden. Ik heb daar geen spijt van maar ik kreeg vroeger het verwijt dat ik maar een banketbakker was en geen hoger diploma had. Dat kwam voor mij wel heel hard binnen want dat is een keuze die ik meer dan 20 jaar geleden heb genomen en dat vind ik wel erg dat dat eigenlijk tegen mij

werd gebruikt dan. Ik heb ook wel gehoord dat ik te emotioneel ben maar dat heeft niks te maken met discriminatie, meer met het niet begrijpen van een mens.

Nee inderdaad dat is echt niet fijn. Is uw beperking erkend door VDAB, VAPH of FOD Sociale Zekerheid of een andere instelling?

Oei nee dat denk ik niet. Ja door mijn huisarts en mijn psycholoog maar dat is niet officieel volgens mij. Ik ben wel in begeleiding nu door de VDAB om terug een job te kunnen zoeken. Maar ik denk dat er voor een burn-out ook geen echte erkenning bestaat.

Welke ondersteuningsmaatregelen kent u ter ondersteuning van uw burn-out in het beroepsleven?

Amai wat een moeilijke vragen. Ik kan nu niet direct iets bedenken, toch zeker niet voor iemand die een burn-out heeft. Ik denk niet dat dat van toepassing is voor mij.

Krijgt u hulp van andere bepaalde instanties?

Ja ik heb wel geluk dat ik een heel goed adviserend geneesheer heb. Die persoon motiveert mij ook wel en luistert echt naar mijn verhaal. Die had heel veel begrip voor mijn situatie maar merkt nu ook dat het beter begint te gaan en dan geeft die mij wel de juiste tools om verder te kunnen in het leven en terug een job te zoeken. Zo ben ik via VDAB ook bij GTB terechtgekomen. Daar ben ik wel heel dankbaar voor. Ik heb wel enkele personen in mijn netwerk die ook een burn-out hebben gehad en ik ben de enige die dit traject doorloopt. Ik vind dat wel erg eigenlijk want je moet echt de juiste mensen kennen om u verder te helpen en als je een huisarts hebt die zegt blijf maar thuis, ja dan kan je lang thuiszitten met een burn-out terwijl je eigenlijk ook niet beter wordt want je moet het zelf ook wel willen om terug te herstellen. Dat is met ups en downs dus dat is ook voor iedereen niet makkelijk. Voor mij ook niet maar ik heb wel dat doorzettingsvermogen want ik wil echt beter worden en een nieuwe job hebben.

Ja inderdaad. Welke campagnes hebt u al gezien in de media voor de tewerkstelling van mensen met een psychische arbeidsbeperking?

Ik heb geen tv en ik luister ook bijna nooit naar de radio dus daar alleszins niet. Daar hoor je toch alleen maar negatieve dingen dus na de vaststelling van mijn burn-out heb ik alles weggedaan wat mij negatieve energie gaf. Maar op sociale media of zo eigenlijk ook niet.

Had dit u kunnen helpen in de zoektocht naar werk?

Dat is ook een moeilijke vraag. Ik denk het niet direct want ik denk niet dat ik me direct aangesproken zou voelen als het gaat over een psychische beperking. Ik zie mijn burn-out als een drempel en niet als een beperking. Want een drempel kan je overwinnen, een beperking die blijft. Een beperking lijkt me dan eerder bijvoorbeeld voor iemand die autisme heeft. Dat is aangeboren en daar kan je niet veel aan doen. Je moet er alleen mee leren omgaan. Terwijl een burn-out ja daar kan je wel van herstellen.

Ja oké. Heeft u nog advies voor andere mensen met een psychische arbeidsbeperking?

Ik zou vooral zeggen hulp vragen aan de mensen die daarvoor geschikt zijn, want ik weet dat dat niet voor iedereen vanzelfsprekend is om te babbelen over uw eigen problemen. Ik heb dat ook moeten leren. Maar als de juiste mensen in uw netwerk zitten, kan je volgens mij heel veel dingen of drempels overwinnen. En je moet al geluk hebben dat je een goede adviserend geneesheer hebt. Op uzelf dat doen is echt een pak moeilijker. Herstellen van een burn-out is ook in overgave durven gaan. Ik heb er veel aan gehad om alles op te

schrijven over wat ik voelde. En in de spiegel durven zeggen wat je wel kan en wat je wel goed vindt aan jezelf en erop vertrouwen dat het goed komt. Positief blijven is echt heel belangrijk. Ook vooral aan uzelf denken en naar uzelf kijken en vragen van wat kan ik doen om uit deze positie te geraken. Dat is wel het belangrijkste denk ik.

Oké ja superhard bedankt voor uw medewerking en uw eerlijkheid. Dan wens ik u nog heel veel succes in het verdere traject en hopelijk een goede job.

Ja bedankt!

3.2 Respondent 2

Interviewer: Isabeau Lenaerts

Geïnterviewde: Anoniem

Datum: 16/01/2024

Plaats: Turnhout (fysiek)

Voilà dan kunnen we eraan beginnen. Kan u beginnen met uzelf even voor te stellen?

Ik ben (*anoniem*), ik ben nu 36 jaar. Ik heb een man en drie kinderen, nog redelijk kleine kinderen.

Oké super. Welke opleiding heeft u gehad?

Ik heb toegepaste psychologie gestudeerd, maar toen ik met mijn opleiding bezig was, heb ik de diagnose gekregen van autisme. Daardoor ben ik in een zware depressie gesukkeld en ik heb mijn opleiding niet meer kunnen afmaken. Ik vind dat wel jammer en daar heb ik ook wel spijt van want ik moest eigenlijk nog maar een half jaar doen.

Oh ja inderdaad zo jammer maar daar kon je dan op dat moment waarschijnlijk niets aan doen. Wat is uw dagelijkse bezigheid?

Ik zorg vooral voor mijn kinderen eigenlijk. Vooral in de ochtend en avond ben ik daarmee bezig om die klaar te maken voor school en eten te maken. Doorheen de dag gaat mijn man werken en dan doe ik het huishouden en ik game ook soms met andere mensen zo online.

Wat is de aard van uw beperking?

Ja ik heb dus autisme. Dat is aangeboren maar eigenlijk pas vastgesteld toen ik 23 jaar was. Dus dat is nu 10 jaar geleden.

Op welke manier beïnvloedt deze beperking uw dagelijks leven?

Ja het is eigenlijk daardoor dat ik nooit gewerkt heb. Die depressie heeft lang geduurd, ik had geen diploma dus als psycholoog beginnen was ook niet vanzelfsprekend. Daarna zijn de kinderen er gekomen en dan heb ik dat werken eigenlijk links laten liggen.

Oké ja dat begrijp ik. Heeft dat autisme dan invloed op uw zelfbeeld?

Ja toch wel. Ik merk wel dat ik anders ben dan andere mensen. Ik weet ook dat er andere mensen zijn met autisme in een zwaardere vorm. Maar ik voel mij vaak asociaal in een groep. Ik heb moeite met die persoonlijke relaties te ontwikkelen met mensen. Ik voel me ook vaak veroordeeld. Ik heb het gevoel dat ik bijvoorbeeld soms te lang oogcontact houd met mensen waardoor ik het gevoel heb dat ze mij raar vinden. Dat is echt een heel raar gevoel ook. Dan is het ook echt moeilijk om te solliciteren bijvoorbeeld.

Ja inderdaad. Dat brengt ons eigenlijk bij de volgende vraag. Bent u actief op zoek naar een nieuwe job?

Ja ik ben er uiteindelijk aan begonnen. Ik heb dat lang niet gedaan omdat ik van mezelf ook dacht dat ik niks zou vinden dat bij mij past. Maar mijn man steunt mij wel hard en motiveert mij ook wel om toch werk te zoeken. De kinderen worden ook steeds groter dus die hebben altijd minder en minder zorg nodig. En ik wil echt een voorbeeld zijn voor mijn kinderen. Dat ondanks dat het leven tegenslagen kent, zoals een mentale beperking, dat dat niet betekent dat je geen normaal leven kan leiden en perfect de dingen kan doen die normale mensen zonder beperking ook doen. Werken valt daar onder.

Amai dat is wel echt heel mooi. Hoe verloopt dit proces dan? Welke moeilijkheden ervaart u?

Ik weet eigenlijk vooral niet wat ik wil. Als ik naar vacatures kijk, is er precies niks dat mij echt aanspreekt. Ik durf precies ook nog niet solliciteren. Ik ben precies bang om eraan te beginnen en ik ben er ook nog niet klaar voor. Ik heb nog wat tijd nodig om te wennen aan het idee aangezien ik ook nog nooit gewerkt hebt maar dit traject om terug naar werk te gaan via GTB is wel nuttig voor mij.

Ja inderdaad. Wat is volgens u de oorzaak van het feit dat mensen met een psychische arbeidsbeperking minder vaak worden aangenomen dan mensen zonder beperking?

Dat weet ik eigenlijk niet. Ik denk misschien dat werkgevers denken dat zo'n mensen minder kunnen. Ik ken wel mensen met ook autisme die wel aan het werk zijn maar je hebt ook een werkgever nodig die dat begrijpt en de taken aanpast op bijvoorbeeld moeilijke dagen. Niet elke werkgever heeft daar begrip voor denk ik.

Ga je je toekomstig werkgever op de hoogte stellen van je beperking?

Ja dat denk ik wel. Ik denk dat vooral eerlijkheid heel belangrijk is en ze kunnen er ook geen begrip voor hebben als ze het niet weten. Zeker op moeilijke dagen is dat belangrijk denk ik.

Welke aanpassingen zijn nodig opdat u uw toekomstige job goed kan uitvoeren in functie van uw autisme?

Ik heb vooral nood aan structuur. Dat klinkt echt cliché voor iemand met autisme maar het is bij mij ook wel zo. Ik heb die voorspelbaarheid wel nodig. Ik moet weten wat mijn takenpakket is en ik heb graag dat mijn agenda op voorhand bepaald is en dat er niet nog andere dingen tussen komen. Doosjes vouwen bijvoorbeeld klinkt heel stom maar dan weet ik exact wat ik moet doen. Maar ondanks die simpele taken die geschikter zijn voor mij, wil ik wel een job die mij het gevoel geeft dat ik een verschil kan maken. Dat mijn werk wel belangrijk is.

Zijn er verder nog dingen in uw omgeving die belangrijk zijn voor u om goed te kunnen werken?

Ik heb daarin niet direct een bepaalde voorkeur maar er mogen vooral niet te veel prikkels zijn. Zoals niet te veel fel licht of lawaai want dat is voor mij wel heel storend. Ik wil ook niet te veel druk hebben in mijn werk. Dat ik op mijn eigen tempo mijn werk kan afwerken. Het liefst dan ook achter de schermen. Ik wil niet in de winkel werken of zo want dan heb je te veel druk van klanten die aan het wachten zijn denk ik.

Ja inderdaad. Is uw beperking erkend door VDAB, VAPH of FOD Sociale Zekerheid of een andere instelling?

Ja ik heb een officiële diagnose gekregen van een psychiater, enkel een psychiater kan dat vaststellen. Om de 2 jaar moet dat wel herzien worden en voorlopig heb ik nog altijd dezelfde

diagnose. Hoewel het nu volgens de psychiater beter is dan een aantal jaar geleden maar zelf merk ik daar niks van. Dat is ook raar dat er op een gesprek van een kwartier iets vastgesteld moet worden dus als ik dan net een goeie dag heb, is mijn autisme zagezegd minder zwaar. Dat is wel heel erg want doordat die psychiater nu denkt dat het zagezegd beter is, krijg ik ook minder uitkering.

Amai ja dat is echt onbegrijpelijk eigenlijk. Welke ondersteuningsmaatregelen kent u ter ondersteuning van autisme in het beroepsleven?

Oei ik denk geen. Ik krijg wel een tegemoetkoming gebaseerd op dat gesprek met die psychiater dan maar dat is echt niet zo veel.

Krijgt u hulp van andere bepaalde instanties?

Ja de VDAB helpt mij nu wel goed en bij mijn GTB-bemiddelaar kan ik ook altijd terecht.

Welke campagnes hebt u al gezien in de media voor de tewerkstelling van mensen met een psychische arbeidsbeperking?

Ik ken er geen denk ik. Het is me toch nog nooit opgevallen. Jawel ik heb één keer een poster gezien in een revalidatiecentrum.

Had dit u kunnen helpen in de zoektocht naar werk?

Nee dat denk ik niet. Als je zelf niet openstaat voor werk, zoals ik de voorbije jaren, dan rinkelt er ook geen belletje bij het horen of zien van zo'n campagnes denk ik. Dat is misschien ook de reden dat ik op geen enkel voorbeeld kan komen. Ik heb me denk ik nooit aangesproken gevoeld. Maar ik kijk nu ook wel niet zo veel tv of zo dus misschien dat het ook daardoor komt.

Heeft u nog advies voor andere mensen met een psychische arbeidsbeperking?

Dat is een moeilijke vraag. Ik denk echt hulp zoeken maar ik weet niet goed hoe ik dat moet beschrijven. Want zelf had ik het ook wel moeilijk om hulp te zoeken en ik weet nog niet goed hoe het nu verder moet. Dus dan vind ik het wel moeilijk om advies te geven aan anderen.

Ja dat begrijp ik inderdaad. Dat was de laatste vraag dus dan wil ik u nog heel hard bedanken voor uw medewerking en veel succes nog in het vinden van een job!

Bedankt.

3.3 Respondent 3

Interviewer: Isabeau Lenaerts

Geïnterviewde: Anoniem

Datum: 19/01/2024

Plaats: Turnhout (fysiek)

Oké dan kunnen we eraan beginnen. Kan u uzelf even voorstellen?

Ja dus ik ben (anoniem), ik ben 57 jaar en ik heb een nieuwe vrouw en 2 kinderen.

Welke opleiding heeft u gehad?

Ik heb niet verder gestudeerd. Mijn opleiding was gewoon het middelbaar. Ik ben na het middelbaar direct in de bouw begonnen.

Oké super. Wat doet u nu zoal in het dagelijkse leven?

Ik zit eigenlijk altijd thuis. Ik doe wel vrijwilligerswerk op donderdag en op vrijdag, dan doe ik kinderen van school naar de naschoolse opvang in Merksplas. Daar haal ik voorlopig wel veel voldoening uit. Dan heb ik iets te doen.

Ja dat snap ik. Wat is de aard van uw beperking?

Ik heb exact 10 jaar geleden een zwaar arbeidsongeval gehad. Hierdoor heb ik eigenlijk elke seconde van de dag pijn in mijn rug. Dat is echt heel zwaar en ik merk wel dat daarmee omgaan ook altijd moeilijker wordt. Vooral in mijn rug heb ik dus daardoor veel pijn. Dat is dus een fysieke beperking maar daardoor heb ik het mentaal wel al heel moeilijk gehad en nog steeds. Ik zit een vicieuze cirkel waar ik niet uit geraak. Depressie is een groot woord maar ik was wel een beetje de zin in het leven verloren.

Ja dat is echt begrijpelijk. Wanneer heeft u ontdekt dat dit een arbeidsbeperking is?

Direct na dat ongeval dacht ik dat ik gewoon lang zou moeten revalideren en dat ik daarna terug kon gaan werken in de job die ik altijd gedaan heb. Maar na 2-3 jaar heb ik wel echt beseft dat het blijvend is en ik mijn levensstijl zou moeten aanpassen.

Oei dat moet inderdaad hard zijn om te beseffen. Op welke manier beïnvloedt deze beperking uw dagelijks leven?

Vooral dat ik de dingen niet meer kan doen die ik deed. Zoals een baby oppakken, de kleinkinderen bijvoorbeeld, dat kan ik maar voor 2 minuten, daarna krijg ik te veel pijn. Ook thuis in het huishouden kan ik niks meer heffen. Dat heeft wel een grote impact, ook op mijn vrouw die nu veel meer moet doen van fysiek werk omdat ik niet meer kan helpen. Daar heb ik het ook wel heel moeilijk mee.

Ja u hebt het al gezegd maar op welke manier beïnvloedt deze beperking uw beroepsleven?

Ik heb dus altijd gewerkt in de bouw dus dat kan ik nu ook niet meer doen. Ik had recent nog gesolliciteerd voor een job als maatwerkcoach. Daar had ik echt veel motivatie voor Maar daarvoor ben ik afgekeurd omwille van fysieke redenen. Dat was voor mij wel zwaar om te slikken omdat ik dacht dat dat fysieke aspect niet zo belangrijk was bij die job. Voor uw mentaal welzijn is dat natuurlijk geen cadeau want je voelt u echt afgewezen. Daar heb ik het eigenlijk nog altijd lastig mee dat ik dat niet kon doen.

Ja inderdaad weer een slag in u gezicht eigenlijk. Maar om even te herhalen, u hebt altijd gewerkt in een gewoon bedrijf?

Ja inderdaad in bouwbedrijven altijd.

Hoe ervaarde u toen het sollicitatieproces?

Ja in die tijd dat ik van school kwam, moest je eigenlijk niet solliciteren, ik kon direct beginnen want er was veel werk.

Oké. Bent u nu actief op zoek naar een nieuwe job?

Ja nu wel maar ik weet nog niet goed wat ik wil of nog kan.

Hoe verloopt dit proces?

Wel moeilijk vind ik, zeker na die afwijzing was ik wel mentaal gekraakt. Ik heb ook nog nooit echt gesolliciteerd dus ik zou zelfs niet weten hoe dat moet of hoe een cv er moet uitzien.

Voor welke termijn bent u op zoek naar een job?

Ja wel in het kort, ik zoek wel echt terug die bezigheid want thuis voel ik mij niet nuttig. Ik heb echt een job nodig zoals het vrijwilligerswerk dat ik nu doe, dan voel ik mij belangrijk. Dat doe ik ook heel graag maar dat betaalt de rekeningen natuurlijk niet. Mijn vrouw steunt mij wel maar ik wil toch mijn steentje kunnen bijdragen want die ziekte-uitkering die ik nu krijg is echt niet voldoende.

Zou u uw toekomstige werkgever vertellen over uw beperking?

Omdat het moet ja. Ik heb een medische dopbrief dus ik kan bijna niet anders. Maar anders zou ik het niet willen zeggen omdat je nooit weet wat die persoon er echt over denkt. Er is geen enkele werkgever die zegt van ik zie dat het moeilijker gaat, doe maar wat rustiger. Zelfs mijn eigen broer niet waar ik altijd ook bij heb gewerkt, dat draait alleen maar om presteren.

Ja inderdaad. Wat is volgens u de oorzaak van het feit dat mensen met een psychische arbeidsbeperking minder vaak worden aangenomen dan mensen zonder beperking?

Ik denk dat dat komt doordat werkgevers alleen maar prestatie willen. We leven in een maatschappij waarin de werkdruk heel hoog ligt, een consumptiemaatschappij dus eigenlijk. Dat hoor je bijna wekelijks op het nieuws. Mensen met een beperking, zoals ik fysiek en mentaal, ik heb soms slechte dagen zoals vandaag dat het voor mij moeilijk is om zowel recht te staan als te zitten, dan is het natuurlijk ook moeilijk om te functioneren in een werkomgeving waar continu gepresteerd moet worden. Werkgevers hebben de tijd en geld niet om zo'n dagen te kunnen permitteren denk ik.

Ja oké. Welke aanpassingen zijn nodig dan in de toekomst opdat u uw job goed kan uitvoeren in functie van uw beperking?

Ik heb vooral begrip nodig denk ik. De werkgever moet begrip hebben voor mijn constante pijnen en mij dan ook toelaten dat er soms een slechte dag tussen zit. Heel licht fysiek werk kan ik af en toe nog doen maar allicht zal een collega soms een bepaalde taak moeten overnemen dus een aangepast takenpakket heb ik wel nodig. Aangepast uurroosters ook want ik kan niet meer voltijds werken. Ik heb ook al een bepaalde leeftijd en ik moet meer rusten. Ik wil enkel nog deeltijds werken.

Zijn er nog andere dingen die u belangrijk vindt in een job? Of werkomgeving?

In de eerste plaats hecht ik toch veel belang aan loon. De ziekte-uitkering waar wij al 10 jaar van leven is echt belachelijk weinig om uw gezin te kunnen onderhouden. Ik heb geluk dat mijn vrouw nog wel een goede job heeft. En dan ook zekerheid vind ik belangrijk. Ik ben al 57 dus ik moet niet zo heel lang meer werken. Ik ben dus niet van plan om nog vaak van job te veranderen. Maar ja plezier in het werk is ook wel belangrijk voor mij en ook vrije tijd. Ik ben het nu gewend van veel tijd te kunnen spenderen met mijn familie en dat wil ik ook zo houden. Zelfs als ik terug aan het werk ben.

Dat is inderdaad begrijpelijk. Is uw beperking erkend door VDAB, VAPH of FOD Sociale Zekerheid of een andere instelling?

Nee dat denk ik niet. Ik zit wel bij VDAB maar ik denk niet dat dat zo officieel is.

Welke ondersteuningsmaatregelen kent u ter ondersteuning van uw beperking in het beroepsleven?

Oei dat weet ik eigenlijk niet. Ik zou ook niet weten hoe ze mij kunnen ondersteunen behalve een ziekte-uitkering maar die heb ik nu al omdat ik op ziekenkas sta.

Krijgt u hulp van andere bepaalde instanties?

Ja de VDAB heeft mij al verschillende connecties gegeven. Zo moet een ergotherapeut bepalen wat ik nog mag doen van werk. Mijn adviserend geneesheer moet voor alles wat ik doe, zelfs opleidingen, toestemming geven. Maar echt hulp vind ik dat niet, dat is meer miserie dat iemand anders gaat bepalen wat ik nog kan en mag.

Ja dat snap ik. Welke campagnes hebt u al gezien in de media voor de tewerkstelling van mensen met een psychische arbeidsbeperking?

Ik denk geen.

Had dit u kunnen helpen in de zoektocht naar werk?

Dat weet ik niet. Ik denk van niet omdat ik wil wel echt terug werken. Ik ben altijd al gemotiveerd geweest om terug aan het werk te gaan maar als het lichaam niet mee wil.

Heeft u nog advies voor andere mensen met een psychische arbeidsbeperking?

Dat is een moeilijke vraag omdat ik het zelf mentaal nog zo moeilijk heb ook. Ik weet niet welk advies ik dan aan andere zou moeten geven maar zoals dit GTB-traject "terug naar werk" is wel heel nuttig voor mij omdat ik zo ook veel over mezelf kan leren en dat is wel nuttig dus dat zou ik wel aanraden. Voor de rest alles eraan doen om uit die vicieuze cirkel te geraken maar daar zit ik zelf nog in dus ik zou ook niet aan anderen kunnen zeggen hoe het moet.

Oké bedankt. Dat was de laatste vraag. Bedankt voor uw medewerking en veel succes nog!

Graag gedaan.

3.4 Respondent 4

Interviewer: Isabeau Lenaerts

Geïnterviewde: Anoniem

Datum: 19/01/2024

Plaats: Turnhout (fysiek)

Oké welkom dus in dit interview. Kan u beginnen met uzelf even voorstellen?

Ja ik ben (anoniem), ik ben 33 jaar. Ik heb geen man en geen kinderen en ik woon voorlopig nog bij mijn moeder.

Ja. Welke opleiding heb je gehad?

Ik heb kapster en visagist gedaan in Nederland, hier is dat BSO denk ik. Ik heb mijn zevende jaar ook niet afgemaakt. Maar ik heb niet verder gestudeerd en ik heb er ook nooit iets mee gedaan. Mijn droom was wel om een beautysalon op te starten maar dat is er niet van gekomen. Dus eigenlijk heb ik niet echt een opleiding.

Oké wat is uw dagelijkse bezigheid?

Ik ondersteun mijn moeder vooral. Ik ga veel wandelen met mijn hondje maar meer heb ik eigenlijk niet te doen. Ik help ook mijn Pools zusje met haar Nederlands te lezen. Sinds kort ga ik wel terug sporten. Elke donderdagavond nu ga ik spinnen met mijn vriendinnen.

Oké super, klinkt alvast leuk. Wat is de aard van uw beperking?

Ik weet niet echt of ik een beperking heb maar ik heb enorm veel angst voor alles en heel weinig zelfvertrouwen. Ik ben altijd heel nerveus, zelfs thuis dat ik vaak tril van de stress

op een of andere manier. Hierdoor slaap ik al 2 jaar maar gemiddeld 3 uur per nacht dus dat is wel heel zwaar. Maar ik weet niet of dit echt telt als een soort van beperking.

Nee dat snap ik. Wat is de oorzaak van al je angsten dan?

Dat weet ik eigenlijk niet. Ik ben altijd al heel onzeker geweest. Ik heb 20 jaar in de horeca gewerkt, en daar hebben ze mij een beetje misbruikt of heb ik me laten gebruiken omdat iedereen ook wist dat ik zo onzeker was. Ik ben ook best wel naïef dat weet ik van mezelf en dat hebben ze gebruikt. Daardoor is het alleen maar erger geworden. Door alles wat er gebeurd is, kon ik alleen maar huilen en drinken. Ze hebben mij daar wel uitgehaald maar die onzekerheid zal altijd blijven. Ik lach ook altijd alles weg, ik lach veel terwijl ik eigenlijk helemaal niet gelukkig ben ik denk dat dat ook een drempel is waar ik zelf aan moet werken, het is geen beperking maar iets waar ik zelf aan moet werken.

Wanneer heb je ontdekt dat dit een soort van beperking is voor werk, een arbeidsbeperking dus?

Dat is een moeilijke vraag. Ik weet gewoon dat het moeilijk is voor mij om ander werk te zoeken omdat ik zo onzeker ben. Ik heb altijd horeca gedaan omdat ik dat als student al deed en daarvan wist ik dat ik er goed in was dus dan heb ik alleen dat gedaan omdat dat denk ik de veilige optie was. Maar nu wil ik wel iets anders. Ik wil echt geen horeca meer na alles wat ik heb meegemaakt.

Nee inderdaad, dat is begrijpelijk. Op welke manier beïnvloedt deze beperking uw dagelijks leven?

Ik heb sowieso heel weinig zelfvertrouwen, maar ik weet niet echt waarom ik altijd zo onzeker ben. Ik denk altijd dat ik iets niet kan en dat ik niet goed genoeg ben. In mijn dagelijks leven heb ik dan bijvoorbeeld maar 3 goede vriendinnen. Voor de rest ben ik niet iemand die snel iemand aanspreekt ofzo.

Op welke manier beïnvloedt deze beperking dan uw beroepsleven?

Ik heb nu vooral veel angst om te solliciteren. Ik heb dat ook nog nooit gedaan. Ik ben sowieso al heel nerveus maar in de horeca moest je ook nooit solliciteren. Je kon gewoon altijd meteen beginnen dus dat is voor mij nog wel moeilijker dan om nu iets anders te zoeken.

Ja dat begrijp ik. Als ik het goed begrijp ben je nu wel actief op zoek naar een nieuwe job?

Ja dat wel. Maar ik weet niet wat ik wil of waar ik goed in ben. Ik zou ook graag terug naar Spanje gaan en daar een job zoeken want daar ben ik echt graag. Mijn Spaans is ook heel goed. Maar dat kan ik nog niet doen omdat ik voel dat ik eerst moet werken aan mezelf voordat ik een job kan gaan zoeken. Dat voel ik wel.

Zou je je toekomstig werkgever vertellen over je onzekerheden?

Ja dat denk ik wel. Ik zou gewoon neutraal, niet te dramatisch vertellen wat ik heb doorgestaan. Niet om medelijden te wekken maar om te laten zien dat je wel echt je best doet om het beter te doen.

Wat is volgens jou de oorzaak van het feit dat mensen met een psychische arbeidsbeperking minder vaak worden aangenomen dan mensen zonder beperking?

Oei nee dat weet ik niet. Ik denk misschien dat er te weinig empathie is van de werkgever. Dat ze gewoon niet begrijpen wat iemand doormaakt en daarom daar ook niet in willen investeren. Ik denk dat we gewoon allemaal wat liever moeten zijn voor elkaar. De wereld is al moeilijk genoeg. Een goeiedag zeggen kost ook geen geld denk ik dan.

Welke aanpassingen zijn nodig voor jou zodat je je toekomstige job goed kan uitvoeren in functie van uw onzekerheid en angsten?

Dat weet ik niet. Ik denk dat het misschien wel goed is dat er tegen mij gezegd wordt wat ik goed doe. Dan krijg ik misschien meer zelfvertrouwen in mijn job maar dat weet ik niet goed.

Wat vind je nog belangrijk in een job?

Ik wil nu eigenlijk vooral zekerheid omdat mijn leven op dit moment heel onzeker is. Dat is voor mij nu heel belangrijk. Maar ik wil ook vooruit in het leven omdat ik zo lang ben blijven plakken in de horeca. Nu wil ik dus echt vooruit. En ja die omgeving vind ik ook wel belangrijk. Dat ik op een plek kan zitten waar ik op mijn gemak ben.

Ah ja inderdaad. Heb je het gevoel dat je al gediscrimineerd bent op de werkvloer wegens uw onzekerheid en angsten?

Nee dat niet. Mensen hebben mij wel misbruikt dan omwille van mijn onzekerheid maar discriminatie niet echt denk ik.

Is jouw beperking erkend door VDAB, VAPH of FOD Sociale Zekerheid of een andere instelling?

Oei nee dat denk ik niet.

Welke ondersteuningsmaatregelen ken je ter ondersteuning van uw arbeidsbeperking in het beroepsleven?

Geen denk ik? Ik denk ook niet dat er voor mij ondersteuning is aangezien ik denk ik geen beperking heb.

Krijg je hulp van bepaalde instanties?

De VDAB helpt me wel goed om terug werk te vinden maar voor de rest weet ik het niet.

Oké. Welke campagnes heb je al gezien in de media voor de tewerkstelling van mensen met een psychische arbeidsbeperking?

Nee dat denk ik niet. Ik denk niet dat ik er gezien heb.

Had dit jou eventueel kunnen helpen in je zoektocht naar werk?

Nee dat denk ik ook niet want ik heb geen beperking denk ik dus dan weet ik niet hoe andere mensen of campagnes me daarbij kunnen helpen.

Oké. Heb je nog advies voor andere mensen met een psychische arbeidsbeperking?

Ik zou zeggen gewoon zo snel mogelijk hulp zoeken. Ik wist zelf echt niet waar te beginnen maar doordat VDAB me in contact bracht met GTB, ben ik nu al wel veel stappen vooruit denk ik. Ik weet nog altijd niet wat ik wil maar ik ben al iets meer op de hoogte van alles denk ik.

Oké dat was de laatste vraag. Bedankt voor de medewerking en succes nog.

3.5 Respondent 5

Interviewer: Isabeau Lenaerts

Geïnterviewde: Anoniem

Datum: 26/01/2024

Plaats: Turnhout (fysiek)

Hallo. Kan u uzelf even voorstellen?

Hallo ik ben (*anoniem*). Ik ben nu 61 jaar oud. Ik ben een alleenstaande moeder en ik heb een dochter die nu op kot zit.

Oké. Welke opleiding heeft u gehad?

Ik heb een diploma medisch secretariaat.

Wat is uw dagelijkse bezigheid?

Ja ik ben eigenlijk vooral altijd thuis. Ik heb niet echt een dagelijkse routine. Wel als mijn dochter thuis is, dan wel, maar anders niet dus dat vind ik moeilijk om te beschrijven. Als mijn dochter niet thuis is, dan is mijn dagelijkse bezigheid gewoon aan mezelf werken en proberen een structuur te creëren.

Ja oké. Wat is de aard van uw beperking?

Dat woordje beperking hoor ik eigenlijk niet graag. Maar doordat ik al heel veel heb meegemaakt in mijn privé, zoals ik ben op 1 jaar tijd mijn beide ouders verloren. Dat is niet het enige maar daarmee wil ik wel aantonen dat het niet gemakkelijk is geweest. Daardoor ben ik eigenlijk in een zware depressie terechtgekomen waardoor ik nu al bijna 2 jaar thuis zit.

Ja. Wanneer heeft u ontdekt dat dit een arbeidsbeperking is?

Ik wist eigenlijk niet dat dat echt een beperking was zoals jij dat nu zegt. Ik zie het zelf eigenlijk meer als hindernis, een drempel, als een tijdelijk probleem waar ik mee moet omgaan. Maar dus ja ik had eigenlijk nog een tijdje gewerkt toen ik die depressie al had, ik viel wel vaker uit op het werk als het echt niet goed met mij ging maar ik heb 30 jaar in een ziekenhuis gewerkt als medisch consulent en ik had eigenlijk wel verwacht dat ze begrip zouden hebben voor de dingen die nu eenmaal gebeuren in een menselijk leven zoals uw ouders kwijtraken. Dat was dus niet, ik ben dan uiteindelijk ontslagen omdat ik dan zagezegd ondermaats presteerde.

Amai ja dat klinkt wel heftig. Op welke manier beïnvloedt deze beperking uw dagelijks leven?

Nu heb ik daar eigenlijk niet zo heel veel invloed meer van. Ik ben ondertussen ook uit de depressie maar ik werk wel dat het moeilijk is voor mij om werk te zoeken.

Ja dat begrijp ik. Heeft dit invloed op uw zelfbeeld?

Ja toch wel, doordat ik toen eigenlijk onrechtmatig ontslagen ben geweest, mijn kunnen was inderdaad minder dan anders maar ik heb daar 30 jaar gewerkt dus dan weten ze toch van mij dat ik mijn werk heel goed deed en dat dat door omstandigheden een tijdje minder was. Daardoor ben ik nu eigenlijk wel vertrouwen verloren in vooral het mensbeeld dat ik had over de werkgever in de zorgsector dat dat toch draait om het commerciële. Ik denk nu ook vaak dat ik niet goed genoeg ben om ergens anders te gaan werken.

Ja dat is begrijpelijk. Maar u hebt dus altijd gewerkt in een gewoon bedrijf?

Ja in het ziekenhuis heb ik altijd gewerkt.

Hoe ervaarde u toen het sollicitatieproces toen u daar ging werken?

Dat was eigenlijk heel goed gegaan. Ja toen kwam ik net van het school en dan ben ik meteen daar begonnen dus daar was eigenlijk niets speciaals aan.

Bent u actief op zoek naar een nieuwe job en hoe verloopt dit proces?

Ik ben wel actief op zoek maar het is wel moeilijk. Ik wil heel graag psychologisch consulent worden. Ik ben nog aan het twijfelen om dat in een praktijk te doen of zelfstandig. Ik ben

er dus wel over aan het nadenken maar ik merk dat ik toch eerst nog aan mezelf moet werken. Ik ben wel uit die depressie geraakt maar ik zie mezelf nog niet direct terug aan het werk zijn.

Welke moeilijkheden ervaart u dan zoal in dit proces?

Het is vooral dat vertrouwen in mezelf dat ik ook kwijt ben nu. Ik heb niet echt een laag zelfbeeld maar ik denk wel vaak dat ik niet goed genoeg ben. Waarom zouden ze bijvoorbeeld iemand aannemen die al op enige leeftijd is en een gat in haar cv heeft van twee jaar. Ik denk dat ze dan eerder iemand aannemen die jonger is en bijvoorbeeld direct van school is.

Wat is volgens u de oorzaak van het feit dat mensen met een psychische arbeidsbeperking minder vaak worden aangenomen dan mensen zonder beperking?

Het is volgens mij vooral dat commerciële gedeelte. Een bedrijf, en zelfs dus een ziekenhuis, moet altijd maar presteren waardoor er geen tijd of geld is voor mensen die het moeilijk hebben. Daar ben ik echt van verschoten. Het moet opbrengen.

Ja inderdaad. Welke aanpassingen zijn voor u nodig in uw toekomstige job opdat u uw job goed kan uitvoeren in functie van uw depressie?

Aanpassingen heb ik denk ik niet direct nodig, meer pauzes of zo heb ik niet nodig. Maar ik zou dus graag psychologisch consulent worden. Ik doe graag een babbeltje met de mensen en ik heb ook wel veel empathie voor alles wat sommige mensen al hebben meegemaakt. Maar ik wil niet in een ziekenhuis of praktijk bijvoorbeeld terecht komen waar je dan echt maar een bepaalde tijd hebt voor iemand en dat je die persoon bijvoorbeeld niet helemaal zijn verhaal kan laten doen. Dus ik heb vooral tijd nodig voor mezelf eerst en vooral maar ik wil ook genoeg tijd zodat ik mijn job goed kan doen.

Ja dat snap ik. Zijn er ook nog andere dingen die u belangrijk vindt?

Voor al de omgeving. Ik wil echt het gevoel hebben dat ik rust kan vinden op mijn werkplek en vooral dat ik goed genoeg ben. Ik wil ook geen stress op mijn werk. Ik heb tenslotte ook al een zekere leeftijd dus ik wil nog wel werken maar op een rustige manier. Ik hou ook wel graag van precisiewerk. Maar het belangrijkste voor mij is eigenlijk erkenning krijgen voor wat ik doe. Dat iemand mij af en toe eens zegt dat ik goed bezig ben of dank u zegt of zo. Dat zijn kleine dingen maar die maken voor mij wel een groot verschil. Ik zou het ook belangrijk vinden om van tevoren te vragen in hoeverre ze mij kunnen ondersteunen want ik heb wel gemerkt van de ervaring om van een secretaressewerk naar sociotherapeut dat ze verwachten dat je ineens kan meedraaien maar ik vind dat er genoeg omkadering moet zijn om iemand te begeleiden dus daar zou ik wel naar peilen.

Ja dat begrijp ik. Hebt u het gevoel dat u al gediscrimineerd bent op de werkvloer wegens uw beperking?

Nee dat niet. Ik heb ook maar heel eventjes gewerkt toen ik die depressie had en sindsdien ben ik niet meer aan de slag geweest. Maar ja ik heb nu wel een moeilijk gevoel tegenover dat ik eigenlijk geen diploma heb voor hetgeen wat ik wil doen, psychologisch consulent wil ik worden. Ja ik denk dat ze bijvoorbeeld iemand aannemen met een diploma terwijl dat ik denk dat ervaring wel belangrijker is maar toch vragen ze in elke vacature bijna een diploma.

Is uw beperking erkend door VDAB, VAPH of FOD Sociale Zekerheid of een andere instelling?

Nee dat denk ik niet. Ik weet niet of dat dat ook mogelijk is voor een depressie. Er is alleszins niemand die mij dat ooit verteld heeft.

Welke ondersteuningsmaatregelen kent u dan ter ondersteuning van uw depressie in het beroepsleven?

Geen eigenlijk nee. Ik sta gewoon op een ziekte-uitkering nu.

Krijgt u hulp van andere bepaalde instanties?

Bij de VDAB en nu dus GTB word ik wel verder geholpen om werk te zoeken.

Oké. Welke campagnes hebt u al gezien in de media voor de tewerkstelling van mensen met een psychische arbeidsbeperking?

Oei er rinkelt niet direct een belletje eigenlijk.

Had dit u kunnen helpen in de zoektocht naar werk?

Ja misschien wel. Alhoewel dat ik mezelf niet zie als iemand met een psychische arbeidsbeperking. Ik heb naar mijn mening gewoon een probleem gekregen door omstandigheden waar ik nu aan het werken ben om dat op te lossen.

Ja oké. Hou zou u uw algemene ervaring op de arbeidsmarkt beschrijven?

De eerste 30 jaar goed maar dan daarna niet meer zoals ik al verteld heb. Dat is ook misschien niet zo een relevante vraag voor mij aangezien ik nooit echt veel heb gesolliciteerd of van job ben veranderd.

Nee inderdaad. Heeft u nog advies voor andere mensen met een psychische arbeidsbeperking?

Eigenlijk niet. Ik denk dat dat ook voor iedereen anders is. Ik zou niet direct weten hoe ik iemand anders zou kunnen helpen bijvoorbeeld want veel problemen moet je zelfstandig oplossen vind ik. Je kan dan bijvoorbeeld wel gaan praten met een psycholoog of zo maar zoals ik, ik sta nu op een ziekte-uitkering waarvan ik je kan vertellen dat je daar niet rijk van wordt. Een psycholoog dan bijvoorbeeld kost dan ook al wel heel wat. Dan is het dus al moeilijk om u dat om de twee weken te permitteren bijvoorbeeld.

Ja inderdaad dat begrijp ik. Dat was ineens de laatste vraag dus dan wil ik u nog bedanken voor uw medewerking.

Graag gedaan.

3.6 Respondent 6

Interviewer: Isabeau Lenaerts

Geïnterviewde: Anoniem

Datum: 05/02/2024

Plaats: Aalst (online)

Oké dan gaan we eraan beginnen. Zou je misschien beginnen met jezelf eventjes voor te stellen?

Ja, ik ben 36 jaar. Ik woon in Aalst. Ik woon hier al een jaar of tien. Daarvoor in Gent, eigenlijk heel Oost-Vlaanderen al rondgetrokken. Ik ben eigenlijk op 14 jaar gestopt met naar school gaan en op 17 jaar terug herstart. Ik heb mijn middelbaar diploma aan tweedekansonderwijs gehaald. En daarna heb ik nog twee keer geprobeerd om hogere studies aan te vatten maar dat was te stresserend. Dus ook gestopt. Dus ik heb mijn middelbaar diploma van opvoedster.

Oké, super. Wat is uw dagelijkse bezigheid? Wat doe je in het dagelijks leven?

Nu heb ik een deeltijdse job sinds november. Dat is ook het meeste dat ik eigenlijk kan, deeltijds werken. Daarnaast natuurlijk wel nog vrijwilligerswerk, maar dat is altijd vrijwilligerswerk dat ik zelf kan inplannen. Op die manier lukt dat, maar ik kan niet werken volgens het schema dat andere mensen opleggen, omdat ik heel vermoeid vaak ben. Ook overprikkeld. Ik heb een langere recuperatietijd nodig. Dus ja, mijn leven is daar wel naar ingedeeld.

Ja, zou je mij dan wat meer kunnen vertellen over uw, ja, mag ik beperking zeggen of?

Ja, zeker. Ik heb sinds mijn vijf jaar eigenlijk een angststoornis. Ik heb pas de diagnose gehad in mijn tienerjaren van sociale angststoornis. En sinds mijn twaalfde heb ik op en af psychische begeleiding gekregen, verschillende diagnoses gekregen, verschillende opnames gehad. En dan is eigenlijk de diagnose bipolaire stoornis type 2 pas gekomen bij mijn laatste depressieve episode. En dat was zeven jaar geleden. Dus daarvoor is dat gewoon chronische depressie, dat soort dingen. Want je moet zo vaak een depressie hebben om een bipolaire stoornis, om de diagnose te kunnen krijgen eigenlijk. Ik heb daarvoor ook andere diagnoses gehad die foutief waren. Ik heb de diagnose autisme gehad door mijn sociale angststoornis. En ik heb jarenlang therapie gehad voor autisme, terwijl ik geen autisme heb. Dus ja, de psychiatrie is nog niet alles in België.

Ja. En wat is dan eigenlijk de oorzaak van uw angststoornis?

Voor een deel aangeboren. Het is waarschijnlijk een combinatie van. We zien ook wel psychische stoornissen in mijn familie. Dus dat is ook wel zeker een deel. Maar dan ook door de psychische stoornis geen stabiele thuissituatie hebben. Want mijn moeder had psychische stoornis. Die kon heel weinig structuur bieden, iets wat ik heel veel nodig had. Weinig zekerheid. Dat zijn allemaal dingen die niet helpen. Ik heb al vaak psychische begeleiding gekregen. Maar vaak de verkeerde. De professionele hulp is wel gezocht. Maar niet direct de juiste gekregen.

Ja, dus eigenlijk heb je dan meer in je tienerjaren echt ontdekt dat dat echt een beperking was?

Ja. Die angststoornis en die depressies. Sinds mijn twaalf jaar was dat heel erg. En dan ben ik naar het middelbaar gegaan. Tot op het punt dat ik niet naar school kon gaan. Dat ging niet meer. Ze wisten ook niet goed wat ze met mij moesten doen op dat moment. En zo een paar jaar thuisgebleven met eigenlijk een zeer zware depressie. En heel veel angsten.

Ja, klinkt wel heftig. En in hoeverre beïnvloedt dat je dagelijks leven?

Ja dat heeft sowieso een enorme impact op mijn leven. Omdat, ik denk als je als persoon opgroeit, vorm je een beeld van je toekomst. Want je wilt een relatie of je wilt trouwen. Je wilt een huis. En dat valt eigenlijk allemaal weg bij mij. Dus ik heb besloten bewust geen kinderen te krijgen. Enerzijds omdat ik biologisch gezien dat stukje zou kunnen doorgeven. En anderzijds ben ik niet stabiel genoeg gedurende heel mijn leven en dan is het ook moeilijk te voorspellen hoe ik ga zijn binnen een paar jaar. En het is onwaarschijnlijk dat ik permanent goed voor mijn kinderen zou kunnen zorgen. En daarom heb ik beslist om geen kinderen te nemen. Maar ik had anders wel heel graag kinderen gehad. Dus dat is zeker iets waar de jaren zijn overgegaan om daar op eenheid te zijn. Doordat ik geen hogere studies heb kunnen doen, is het moeilijker om een job te vinden die ik echt leuk vind. En dat is ook

een heel belangrijk punt. Want ik ben wel intelligent genoeg. Maar ik heb dat diploma niet. Dus heb ik ook het inkomen niet om bijvoorbeeld een huis te kopen.

Dus ja, als ik het goed begrijp, werk je nu sinds kort pas. Dat is jouw eerste job?

Het was wel eigenlijk een lange weg om werk te zoeken. Frustrerend. En dan nu ben ik eigenlijk via de lange arm kunnen beginnen in een school. Omdat ik toch dat diploma als opvoedster heb.

Dus eigenlijk het gehele sollicitatieproces dat je hebt moeten doorlopen. Dat was eigenlijk niet zo gemakkelijk voor u dan?

Nee, absoluut niet. En het was ook echt zoeken naar wat is echt het beste. Je moet zeggen wat je zelf wilt zeggen. Ik ben niet verplicht om te zeggen, ik heb een psychische stoornis. Dan heb ik ook een workshop gevolgd bij de herstelacademie. En dat is over vertel ik het? Of vertel ik het niet? Hoe praat je over je stoornis? Wat zeg je er beter niet? En daar zeggen ze ook, zeg zeker niet diagnose bipolaire stoornis. Want als ze daar hebben gelezen en gehoord, koppelen ze dat aan u. Maar dat is vaak in films mensen die misdrijven plegen. Dat is zelden positief. Zij raden eigenlijk af om dat in eerste instantie te zeggen. Zij zeggen, laat mensen je eerst leren kennen. En zeg het dan. Omdat ze dan conclusies trekken. Een voorbeeld. Ik heb recht op een VOP-premie. Nu is dat veranderd. Dus ze hebben een studie gedaan naar de VOP-premies. Voor het inkomensverlies te compenseren. Dus ik zou wat minder hard werken. Of wat vaker afwezig zijn. En dat is om dat te compenseren. Super goed systeem. Maar blijkt dat als je zegt dat je recht hebt op een VOP-premie, dat eigenlijk bijna niemand je aanneemt. Het is heel moeilijk om te weten wat je het beste wel kunt zeggen en wat niet.

Wat is volgens jou de oorzaak van het feit dat mensen met een psychische arbeidsbeperking minder worden aangenomen dan mensen die dat niet hebben?

Ik denk dat het echt vooroordelen zijn. Het idee dat we meer afwezig gaan zijn. Dat we minder hard gaan werken. Maar ook dat we gedrag gaan stellen waarvan ze niet weten hoe ze ermee moeten omgaan.

Ja. Uw huidige job eigenlijk. Waarom heb je dan nu deze job gekozen?

Want het is wel zo sinds ik IPS doe, ik heb echt zo gekeken van oké wat kan ik nu doen van job? Want vroeger werkte ik gewoon voltijds. Dat was duidelijk dat dat niet meer ging. En er waren ook een heel aantal beperkingen eigenlijk. Het beste is dat je een vaste structuur hebt. Ik heb ook een slaapstoornis, dat verpestte veel mijn slaapritme. Ik werk ook best ideaal niet te lang met shiften. Maar dat is al niet zo gemakkelijk als je zegt, ja ik zou eigenlijk liefst halve dagen komen werken. Ja, dat gaat soms niet bij iedereen. Soms zijn de jobs gewoon zo. Maar ook zo snel vervelen, dat heeft echt een negatieve impact op mijn stemming. Dus het moet een job zijn die uitdagend genoeg is, maar mij niet overbevoert. En met deze school heb ik eigenlijk geluk dat zij zo'n zware personeelstekorten hebben, dat je eigenlijk als sollicitant veel eisen kunt stellen. En ik heb gezegd, ik wil deeltijds werk. En ik zeg ook, ik kom van redelijk ver, ik moet wel wat reizen. Dus ik schreef, plan mij niet voor een uurtje in en dan nog een uurtje. Ze hebben mij gewoon drie voormiddagen gegeven en dat is echt perfect voor mij. Maar ja, ik heb eigenlijk geluk dat ze zo'n personeelstekorten hebben. Anders dan zouden ze ook veel hogere eisen hebben gesteld.

En heb je dan in het hele opstartproces, nadat je aan die job begonnen bent, een goede begeleiding gekregen of was het meer zo van, doe maar?

Doe maar. Maar ik weet ook wel wat ik moeilijk vind, is bijvoorbeeld als ik geen aanspreekpunt heb. Dus als ik zo verloren loop en ik weet niet waar en bij wie ik terecht kan. Maar zo op het vlak van planning zijn ze niet zo heel goed op die school. Maar het lukt wel.

Oké. En heeft jouw huidige werkgever kennis van jouw beperking?

Ja. Het grappige is, ik heb het er niet over gehad op het sollicitatiegesprek. Jawel, ik heb het wel vermeld. Maar ze wisten het ook wel, want ik ben op die school gaan spreken over een psychische kwetsbaarheid. Vorig jaar hadden ze een week over mentale gezondheid. En dan mag je daar gaan spreken in drie klassen. Dus ik kon het ook niet echt verbergen. Want ja, ik was daar al geweest. En ik heb gewoon vermeld, ja, ik heb mijn stoornis, daardoor kan ik ook niet voltijds werken. En ze zeiden dus goed, we respecteren dat, dat is geen probleem.

Dus de reactie op jouw beperking dan, was eigenlijk wel oké dan?

Ja.

Dus ja, je hebt het zelf al een beetje vermeld, de aanpassingen die je nodig hebt om je job goed te kunnen doen, dat zijn dan vooral deeltijds werken, niet te veel, maar toch uitdagend genoeg. Beetje die balans die je voor jezelf moet zoeken?

Ja.

Hoe ervaar je nu eigenlijk je werk in functie van je beperking?

Ja, het is ook, mijn directie weet wel dat ik een beperking heb, maar mijn collega's niet. Want, leerkrachten zijn ook zeer moeilijk. En dat is ook wel heel erg judgemental eigenlijk. Misschien als ik daar langer werk wel, maar natuurlijk als je het niet weet, kunnen ze er ook geen rekening mee houden.

En hoe is jouw relatie met jouw collega's dan?

Die is wel oké. Omdat ze natuurlijk elkaar wel leren kennen ook. Dus dat is ook altijd wat zoeken.

Je hebt niet het gevoel dat je beperking je daarin remt of zo, om een bepaalde connectie te maken met die mensen?

Mijn sociale angst, ja. Dat is een lastige. Zeker omdat ik een sociaal beroep heb natuurlijk. Maar hoe meer ik daarin oefen, hoe gemakkelijker dat is. Ik heb nu gemerkt, we hebben kerstvakantie gehad, ik heb al die schoolvakanties ook. En om dan terug te gaan, is het echt wel moeilijk. Omdat je er echt moet in komen. Dus maar twee weken eruit is eigenlijk niet zo goed voor mij. Dan moet ik echt zo'n drempel over.

Ja. En heb je echt al het gevoel dat je gediscrimineerd bent op de werkvloer, wegens je beperking dan?

Niet in mijn huidige job, maar ik denk op vorige dingen toch wel. Ik denk dat mensen er soms gewoon geen zin in hebben. En ook soms kwetsende opmerkingen van collega's, leidinggevenden, die dingen zeggen zoals die is zo zot als een achterdeur, dat soort dingen, dat ik daarna achteraf hoor. Dat kwetst wel. Maar ik weet ook hoe ik kan zijn. Ik ben niet altijd gemakkelijk, dat is zo. Dus als ik kwaad word, word ik echt kwaad. En wat ik dan doe in een professionele omgeving, is dan natuurlijk mijn stemming correct te houden, mijn

correcte gedrag. Maar dat vraagt heel veel energie van mij. Maar ik denk vooral dat bij sollicitaties, dat daar wel echt gediscrimineerd wordt. Je mag niet discrimineren op basis van handicap. Dus dan gaan ze je ook nooit zeggen. Dan is het, je past niet in een team of zo iets. Dus je weet het eigenlijk niet echt, maar je krijgt soms wel dat gevoel, ja.

En heb je weet van andere mensen binnen je huidige job nu of binnen de school waar je werkt, die ook een psychische kwetsbaarheid hebben?

Het zijn leerkrachten. Dus er zijn er heel veel met burn-out problematieken.

Ja. En is jouw beperking dan erkend door VDAB, FAPH of FOD Sociale Zekerheid?

Ja. Door de FOD. Maar nu niet meer. Omdat dat vernieuwd moet worden. En in mijn geval heeft het niet zoveel zin omdat te vernieuwen. Ik mag geen erkenning hebben van de FOD. Dus de erkenning van de FOD is altijd je percentage en je zelfredzaamheidspunten. En ik mag wel een percentage hebben. Dat is een 66%-punt. Maar die zelfredzaamheidspunten mogen ze niet toekennen. Of ik mag geen IPS volgen. Want IPS is gesubsidieerd door het RIZIV. Of misschien ondertussen nog niet meer, want die proefprojecten, en dan loopt dat af. Dus het is wel een erkende handicap. En omdat de diagnose bipolaire stoornis is, is het een automatische toekenning van arbeidshandicap. Hoewel dat misschien nu ook veranderd is.

Ja. Oké. En van welke ondersteuningsmaatregelen kan je dan gebruik maken?

Eigenlijk is dat niet zo veel. Het is vooral een uitkering. Ik krijg een uitkering, maar dat is eigenlijk gewoon een invaliditeitsuitkering. Dus vanaf dat je een jaar op ziekte staat, krijg je een invaliditeitsuitkering. Maar dat is ook eigenlijk via de mutualiteit dat ik nu op progressieve tewerkstelling sta om te compenseren. Want anders heeft het geen zin dat ik ga werken. Want ik zou minder verdienen dan mijn uitkering. Maar voor de rest eigenlijk zijn er geen voordelen. Want die VOP-premie gebruik ik ook niet. Want dat heeft geen zin bij het onderwijs. Want ik word betaald door het ministerie.

Zijn er bepaalde ondersteuningsmaatregelen, al dan niet geldelijk, die je mist in je leven?

Maar ik denk, nu dat ik werk, is het wel oké. Maar ik weet bijvoorbeeld, bij IPS heb ik vorig jaar dan twee maanden en een half gewerkt. En daardoor was ik mijn gratis abonnement kwijt bij De Lijn. Terwijl dat mij echt wel helpt. Want ik heb ook geen rijbewijs. Dus dat abonnement hielp wel. En dat valt dan weg, omdat je twee maanden gewerkt hebt.

Ja. En krijg je in het omgaan met je stoornissen hulp van bepaalde instanties?

Ik heb twee mantelzorgers die mij ondersteunen. Maar eigenlijk is het zo dat het heel moeilijk is om aan de juiste hulp te geraken. Dus het systeem in België is niet zo goed voor mensen als ik. Als ik nu mij slecht voel, kan ik binnen drie maanden bij een psychiater gaan. Ja, dat heeft dan ook geen zin meer. Ik heb zelfs geen vaste psychiater meer, omdat ze dat afraden in mijn geval. Ze hebben graag dat er iemand met verse ogen naar mijn dossier kijkt. Dus ik ga eigenlijk gewoon altijd naar de polykliniek in het UZ van Gent die hebben wel nog vrije spreekuren. Een andere optie is voor mij, als het echt een crisis is, is naar de UPSI gaan. Dus dat is een spoeddienst voor psychiatrie in Gent. Maar dat zijn eigenlijk de enige opties. Terwijl wat mij veel meer zou helpen, is als ik een zware depressieve episode heb, bijvoorbeeld iemand met thuishulp zou helpen. Want ik kan mijn huishouden niet meer doen. Dus dat komt allemaal op mijn mantelzorgers terecht. Maar dat zijn gewoon vrienden.

En het feit ook dat ik met mijn inkomen eigenlijk niet de benodigde therapie kan betalen, is ook niet goed. Momenteel ben ik niet in therapie. Maar als ik echt het lastig heb, zou dat eigenlijk elke week moeten zijn. Ik kan dat niet betalen elke week.

Ja. Heb je in de media eigenlijk al campagnes gezien of reclame over de tewerkstelling van mensen met een beperking?

Ik zie wel bij de Vlaamse overheid en zo, dat ze ook een percentage aan mensen aannemen. Maar voor in de reguliere arbeidsmarkt weet ik daar eigenlijk weinig over.

Had dat jou verder kunnen helpen?

Ik denk dat wel. Want ook in die eerste periode dat ik thuis was, was het ook zo van ja, maar er bestaan geen dingen die je kunnen helpen. En dan heb ik dat eigenlijk moeten horen van de arts van CM dat IPS bestond maar het is ook via de herstelacademie dat ik weet van GTB dat dat bestaat want dat wist ik niet. Dat is eigenlijk wel heel jammer.

Ja dat is echt. Dan komen we tot de laatste vraag eigenlijk. Wat zou jouw advies voor mensen met eenzelfde beperking die nog heel het proces moeten doorlopen?

Ik denk, voor mij een heel belangrijke tip is dat je heel open moet praten over uw stoornis tegen VDAB of zo want die kunnen u direct doorverwijzen naar de juiste secties. Als je niet bij de juiste secties bent, word je gedwongen om trajecten te volgen die helemaal niet bij u passen. Ook uit schaamte tegen uzelf dat je zegt dat je geen speciale trajecten nodig hebt. Maar die trajecten bestaan en daarom moet je open zijn omdat professionals ook alles weten wat er bestaat.

Oké voilà dat is een hele mooie tip. Dan wil ik jou nog enorm hard bedanken voor jouw hulp en openheid en nog heel veel succes!

3.7 Respondent 7

Interviewer: Isabeau Lenaerts

Geïnterviewde: Anoniem

Datum: 07/02/2024

Plaats: Schilde (fysiek)

Voilà dan heb ik alles uitgelegd. Dan mag je beginnen met jezelf even voor te stellen als je wil.

Oké, dus ik ben (*anoniem*), ik ben 49 jaar. Ik heb een dochter die 13 jaar is. En partner, we zijn 6,5 jaar samen. En mijn dochter zie ik één week. En qua kwetsbaarheid heb ik eigenlijk, dat is nu al jaren geleden denk ik, de diagnose gekregen van bipolaire stoornis type 2. Ik weet niet of je een beetje weet wat dat inhoudt.

Nee, ik heb er al wel van gehoord.

Dat is wat ze vroeger zeiden, manisch depressief. Maar nu wordt dat bipolaire stoornis genoemd. En waarom heb ik type 2? Ik heb een hypomanie gehad en depressie. Een hypomanie is dat je wat meer energie hebt, van alles plannen, je denkt dat je geweldig bent, het leven is prachtig en zo. Maar op zich, dat is nog niet zo'n probleem om te voelen. Maar bij mij is het altijd zo, als ik zo'n hypomanie had, op het einde, ik denk dat mijn geest dan zo uitgeput geraakt, waardoor ik in een depressie terechtkom. En zo heb ik, sinds mijn dochter geboren is, in 2010, een aantal depressies meegemaakt, maar nu ben ik al 7,5 jaar

heel stabiel, omdat ik medicatie neem, ik doe aan het zelfzorg, ik zorg dat ik op tijd ga slapen, dat ik mijn stemmingen in het oog houd en zo. Dus ik sta nog altijd halftijds op ziekenkas. En ik krijg een halftijds loon en de helft krijg ik een ziekte-uitkering. Zodat de stress niet te groot wordt voor mij. En dat ik toch kan rondkomen eigenlijk. En dat lukt.

Oké. Super. Welke opleiding heb je gehad?

Klinische psychologie heb ik gedaan in Leuven.

Oké. Ja je zegt ik werk halftijds, wat doe je dan de rest van de tijd?

Als ik bij mijn dochter ben, dan doe ik wat huishouden maar niet huishouden gewoon koken en zo dat is altijd dingen op te ruimen bij mijn thuis. En wat doe ik nog, ik ga elke dag dat ik moet werken, ga ik een uur wandelen in de natuur met de hond en dat brengt mij heel veel rust. Ik lees heel graag en nu ben ik ook weer een boek over iemand met een bipolaire stoornis aan het lezen. Ik ben ook vrijwilliger bij de organisatie ups-and-downs. Dat is een organisatie voor mensen met een bipolaire stoornis of chronische depressie en daar geef ik dan ook getuigenissen.

Ja, super. Wat is eigenlijk de oorzaak? Mag ik beperking zeggen?

Ik zeg altijd kwetsbaarheid. Ik vind beperking... Maar ja, dat mag ook.

Ja, wat is de oorzaak? Is dat aangeboren?

Ja, ze spreken van het stress-kwetsbaarheidsmodel. Dus dat is kwetsbaarheid die ik waarschijnlijk mee heb gekregen, omdat ik ook zie dat mijn mama een depressie heeft gehad. Langs mijn papa's kant zijn moeder, langs mijn mama's kant de opa. Dus er zitten wel wat depressies. En blijkbaar een nicht van mijn vader, die had een bipolaire stoornis. En dan zeggen ze vaak dat ik een kwetsbaarheid heb. En dan stressoren of zo, die ik heb meegemaakt. De grootste stressor die echt mijn eerste echte hypomanie en depressie heeft uitgelokt, is de geboorte van mijn dochter. Want toen ik ben bevallen, nadien ben ik hypomaan. Ik vond dat fantastisch en ik wou vier kinderen nemen. Ik vond het fenomenaal. En daarna was ik zo uitgeput in depressie. En dat is ook vaak een uitlokkende factor bij mensen die de gevoeligheid hebben, het krijgen van een kind.

Ah ja, oké. Dus daarvoor heb je er eigenlijk geen last van gehad?

Jawel, jawel. Eigenlijk wel. Dus als ik dan terugkijk, dan heb ik in mijn stage, klinische psychologie, toen heb ik een lichte depressie doorgemaakt. Ze hebben dat toen niet met die woorden gezegd. En ik heb dat misschien ook niet helemaal zo toen beseft. Maar ik moest wel bijvoorbeeld mijn stage-uren beperken want ik was doodop. Ik dacht dat ik gewoon meer chronisch vermoeidheid of zo iets had. En als ik doorheen mijn leven kijk, is heel vaak een breuk, een relatiebreuk, of mijn huwelijk dat gestrand is, dat iets heeft uitgelokt.

Ja. Dat lijkt me ook begrijpelijk als je er gevoelig voor bent. En wanneer heb je dan meer specifiek gemerkt dat dat invloed heeft op je werk?

Ja, nu natuurlijk sinds de geboorte van mijn dochter enorm. Omdat ik telkens, als ik een depressie had, ik kon niet meer gaan werken. Ik kon met moeite opstaan en mij aankleden. Maar naar het werk gaan, dat ging dus totaal niet. Ik had ook een slechte relatie. Dan ben ik drie maanden afwezig geweest. Dus eerste depressie was drie maanden dat ik op ziekte was. Dan zes maanden. En de laatste ben ik bijna twee jaar afwezig geweest van het werk.

En ja, je zegt van je bent al een tijdje stabiel. Hoe beïnvloedt dat u nu?

Een stukje. Dus ik ben heel stabiel. Ik ben ook elke dag eigenlijk gelukkig. Maar het beïnvloedt mij in de zin van dat ik echt zorg dat ik een regelmaat heb. Van ongeveer op hetzelfde moment slapen, opstaan. Ik drink bijna geen alcohol. Elke dag scan ik zo heel snel mijn stemming zodat ik niet voel dat ik naar omhoog ben aan het gaan van stemming. Ik ben vooral gevoelig om heel enthousiast te worden over van alles. En als ik merk dat ik te enthousiast ben, dan begin ik dingen te schrappen in mijn agenda. Want soms heb ik het gevoel dat ik energie heb van 150. Maar de dag erna gaat dat weer naar 100. En dan kan ik die ideeën die ik op 150 had niet uitvoeren. Dus in dat opzicht vind ik wel dat ik mij zo wel vaak moet beteugelen. Veel rekening mee houden toch wel. Ja. En wat ik ook heb en ik denk dat het mede komt door mijn depressies en mijn medicatie, dat ik geheugenproblemen heb. Ja, dus dat maakt het fulltime werken ook wel lastiger. En ik ben blij dat mijn werkgever ook van alles op de hoogte is. Dat geeft mij een comfortabel gevoel.

Ja, daar gaan we direct op terugkomen. Ik heb nog een ander klein vraagje. Heeft dit een zekere invloed op je zelfbeeld?

Nee. In het begin natuurlijk wel. Dus vroeger, ik ben altijd zo iemand geweest die meer dan gemiddeld zelfvertrouwen heeft voor een vrouw. En toen daarna, na die depressies en die diagnose, ja. Ik dacht dat ik een psychiatrisch patiënt was. Eigenlijk moet ik zeggen dat door heel veel te lezen, dat ik nog vrij snel ben gegaan naar het accepteren dat ik het heb. En dan is het gegroeid naar ik voel me goed. Ik heb het liever niet, die kwetsbaarheid. Maar ik heb ook zoiets van een enorme waardering van dat ik daar elke keer ben uitgeklimmen. Dat ik die boeken lees, dat ik die voorstellingen doe. Ik vind dat eigenlijk knap voor mezelf.

Ja, zeker. Je mag er zeker trots op zijn.

Maar wat wel nog is, dus bijna iedereen uit mijn omgeving weet het, op mijn werk weet iedereen het, maar bijvoorbeeld mijn partner, die zijn ouders weten dat niet, die zijn broer weet dat niet. En dat wil ik voorlopig zo houden, omdat sommige mensen die beginnen dat dan op te zoeken en die lezen de meest verschrikkelijke verhalen van mensen met een bipolaire stoornis. Dus mijn zelfvertrouwen is echt goed en ik voel me goed en ik heb veel vrienden. Maar ik ben er niet zo open over wat ik tegen iedereen zeg. Niet iedereen hoeft het te weten.

Nee, dat snap ik. Ja, hoe heb je eigenlijk heel het sollicitatieproces ervaren op uw jobs?

Daar ga ik u misschien iets minder over kunnen vertellen want toen ik die psychische kwetsbaarheid had, toen had ik al een job. Ik heb nooit moeten solliciteren. Maar toen ik solliciteerde, wist ik nog niet dat ik een psychische kwetsbaarheid had. Dat verliep dus allemaal heel vlot. Dus ik heb niet meer moeten solliciteren, wetende dat ik een psychische kwetsbaarheid heb. Toen ik dan mijn laatste lange depressie had en mijn diagnose had gehad, heb ik een gesprek aangevraagd van hoe ga ik terug beginnen en hoe gaat er rekening met mij gehouden worden. Dat heb ik wel allemaal verteld en dan hebben we samen gezocht naar een takenpakket.

Ja. Want wat is dan volgens jou de oorzaak van het feit dat mensen met een psychische kwetsbaarheid toch vaak minder worden aangenomen dan mensen zonder kwetsbaarheid?

Ik denk dat het te maken heeft met sommigen die hebben heel veel gaten in hun cv bijvoorbeeld. Ik denk dat dat minder sterk soms kan overkomen. Ik denk dat ook heel veel

mensen met een psychische kwetsbaarheid niet zo dat zelfvertrouwen hebben. Dan hangt het er ook natuurlijk van af hoe open je bent over die kwetsbaarheid of niet. Ik heb wel eens zitten nadenken, maar waarschijnlijk ga ik altijd bij GTB blijven. Maar stel dat ik nu zou gaan solliciteren ergens. Ik voel me echt wel sterk in mijn schoenen staan, dus langs de ene kant denk ik, ik zou het durven zeggen, omdat ik vind dat het zelfs een kracht is. Langs de andere kant heb ik zoiets van, nee dat klopt niet wat ik denk. Ja, nee, ik zou het wel zeggen. Omdat mijn werkgever recht heeft op een premie individueel maatwerk. Dus ik zou het dus wel zeggen, omdat ik dat dan ook kenbaar moet maken en omdat ik toch vind, door mijn geheugen, dat ik vaak iets langzamer doe en zo. En ik zou eigenlijk gewoon willen dat ze mij nemen hoe ik ben.

Want wat was dan de reactie van je huidige werkgever op het feit dat je dat kenbaar maakte van, ik heb een probleem of een kwetsbaarheid. Was dat positief?

Jawel, eigenlijk wel. Eigenlijk, ze waren heel begaan. Ik heb dan een fijn gesprek gehad. En dan heeft die verteld dat hij een dochter had met een eetprobleem. Ik voelde mij heel gewaardeerd. Ook zo van die kent nog iemand in zijn gezin met een probleem. Ja, dat was heel warm. En dan heb ik in het begin meer gesprekken gehad met mijn teamcoach. En dat geeft een heel veilig gevoel dat die dat weten. En ook al mijn collega's. Ik had een artikel geschreven voor tijdschrift Ups & Downs. En dan heb ik ervoor gekozen na zes maanden om dat artikel met hen te delen over mijn hersteltraject. Over wat ik had meegemaakt. En daar voelde ik mij ook goed bij. Ik wou ook vooral helemaal mijn eigen kunnen zijn. En ik vind dat meerwaarde dat je dat kunt inbrengen die ervaringskennis.

Ja, sowieso. Want jouw band met jouw collega's is dan eigenlijk wel goed. Als ik het zo hoor.

Ja. Ik vind echt dat ik er helemaal bij hoor.

Je hebt nooit het gevoel gehad dat je op een of andere manier gediscrimineerd bent?

Totaal niet. Nee. Ik kan mij dat wel van heel veel mensen voorstellen. Ik denk wel dat ik weet. En ook, het is heel raar ergens. Dat klinkt contradictorisch. Maar eigenlijk ben ik van al mijn collega's de stabielste. Ik ben altijd goed gezind. Al jaren aan een stuk. Ik doe mijn werk heel graag. Maar bij mij, ik heb een goeie relatie, maar alles gaat goed in mijn leven.

En, ja, je hebt het daarnet al een beetje aangehaald, maar welke aanpassingen heb je dan eigenlijk nodig in functie van je kwetsbaarheid om uw job te kunnen doen?

Deeltijds werken. Een aangepast takenpakket. Meer gesprekken. En dan werken met mijn teamcoach. Ik denk dat dat de belangrijkste dingen zijn. En dan, maar dat hangt daar nu niet mee samen, maar we zijn nu op het werk een werkgroep gestart over bemiddelaars met ervaringskennis. Er hebben 52 bemiddelaars daarop ingeschreven. Dus we hebben gevraagd wie heeft een psychische kwetsbaarheid, een fysieke kwetsbaarheid of armoede meegemaakt. En toch 52 mensen hebben gereageerd. Eigenlijk, dat is wel veel.

Zou je nog iets willen veranderen in uw huidig werk? Dat je zegt van dat zou toch nog beter kunnen. Zijn er nog dingen?

Ja die foto's zouden wel kunnen helpen. Ik denk dat het mij ook zou kunnen helpen als ik toch af en toe mijn takenlijst bespreek omdat ik nogal chaotisch ben denk ik, hoe ga ik dat aanpakken want dat is wel iets. Misschien iemand die zo met mij meekijkt, alhoewel hoe begin ik daar nu aan? Maar langs de ene kant denk ik ja maar langs de andere kant denk ik

dan dat voelt zo precies zo of ik een kleutertje ben. Want ik ben al heel mijn leven wie ik ben en uiteindelijk ben ik er altijd door geraakt op universiteiten, en mijn jobs zijn goed.

Uw beperking is die erkend door wat is dat VDAB, FAPH, FOD Sociale Zekerheid, is dat een officiële erkenning?

Het is een officiële erkenning maar ik heb niet bij het VAPH. Tuurlijk wel ik ben een persoon met een handicap. Van de mutualiteit zal ik ook wel denk ik. Ik weet het eigenlijk niet. Ja, het is officieel in de zin van dat ik het op papier heb door de psychiater. En dat op basis daarvan dat mijn werkgever die premie individueel maatwerk krijgt, dat wel.

Ja. En zijn er nog andere ondersteuningsmaatregelen voor uw kwetsbaarheid dan? Die premie van individueel maatwerk, zijn er nog andere dingen waarvan je gebruik maakt?

Nee. Ik denk ook niet dat ik recht heb op nog iets anders. Ik denk dat ik voor een aantal dingen veel te goed functioneer. Ik heb eens gebeld, zo voor een huishoudhulp. Maar dat werd dan gedaan afhankelijk van uw looncategorie. Dus ja, dan kwam ik toch niet beterkoop uit dan gewoon dienstencheques. Dus nu heb ik om de 14 dagen iemand die met dienstencheques komt.

Ja. En zijn er dan ondersteuningsmaatregelen die je mist, waarvan je echt denkt van, dat zou mijn leven nu eens echt gemakkelijker maken op werkvlak of op ander vlak?

Nu je dat juist aanhaalde. Ik denk dat ik ook recht heb op ook een externe coach, denk ik, op de werkvloer. Ik moet er eens over nadenken. Ik heb er al over nagedacht maar ik twijfel nog om dat helemaal te bespreken hoe ik het moet aanpakken om het werk efficiënter te maken of dingen aan te pakken. Soms heb ik ook nagedacht over wat mij zou kunnen helpen zo bijvoorbeeld thuis iemand die meer orde op zaken stelt.

Er is niks van wat je echt nodig hebt maar dat er niet is?

Ik zou het fantastisch vinden iemand die opruimt bij mij thuis. Ik ben elke dag gelukkig maar wanorde is het enige dat mij stress bezorgt en dat is altijd bij mij. Dat is echt verschrikkelijk. Ik heb geluk dat mijn vriend al veel ordelijker is. Maar soms dan denk ik ook ik moet dat zelf doen. Ik doe dat dan wel maar dan is dat na een paar dagen terug anders. Dat houdt nooit op, the never ending story.

Toch een extra huishoudhulp dan? Die op dat vlak kan helpen?

Ja, ja inderdaad. Als iemand anders dat doet, dan blijven die kasten denk ik veel langer ordelijker. Ik ben op zoek gegaan naar die opruimcoaches maar ik heb die niet gevonden. Ze vragen daar 60 euro per uur voor dat kan ik er echt niet aan geven.

Ja dat snap ik. Totaal andere vraag nu, heb je al campagnes gezien in de media of posters ergens in verband met de tewerkstelling van mensen met een handicap? Dat mag alles zijn wat in u opkomt.

Dat zou ik normaal toch moeten kennen. Waarschijnlijk wel maar ik kan niet direct iets voor mijn geest halen. Wel zo durf te vragen of taboe op tv maar dat is niet echt werkgerelateerd. Er schiet mij voor de rest niet direct iets te binnen. Ah jawel, zo wel van de overheid dat ze mensen aannemen met een handicap. Ja dat wel. Daar staat wel dat je kan solliciteren als je een beperking hebt en zo. Maar echt campagnes niet direct.

Zou u dat kunnen helpen op een of andere manier?

Ja als ik nu weet dat de Hema of bepaalde bedrijven openstaan voor mensen met een kwetsbaarheid en stel ik zou willen veranderen van werk, dan zou ik daar wel gaan werken. Ik zou dat wel tof vinden als dat meer gezegd wordt.

Dan zijn we nu tot de laatste vraag gekomen. Wat is jouw advies voor mensen met eenzelfde kwetsbaarheid die het hele proces nog moeten doormaken?

Het advies van mij zou zijn dat als je u er comfortabel bij voelt, dat je je dan het best kan aansluiten bij een zelfzorggroep. Daar ga je mensen tegenkomen die hetzelfde hebben meegemaakt, dat zorgt voor erkenning en herkenning. Als je graag leest, lees er iets over om uzelf te leren kennen en aan zelfmanagement te kunnen doen met bijvoorbeeld medicatie. Ook eens praten met mensen die het al hebben geaccepteerd waar je zelf uit kan leren. Als je dat zelf niet kan accepteren, misschien toch in therapie gaan of zo. En dan natuurlijk afhankelijk van welke fase ze zitten, vind ik een groepsprogramma volgen een aanrader. Je hebt echt hele mooie werkboeken waar stapsgewijs alles mooi in staat. Allemaal plannen waar ik zelf heel veel aan gehad heb zoals het signaleringsplan. Aan de hand van fases van hoe je u voelt, kunnen uw vrienden en familie u ook beter leren kennen. Zo kunnen ze ook snel handelen. Dat geeft een zekere vorm van houvast voor als het misschien toch niet zo goed gaat. En ook mensen in vertrouwen nemen is zo belangrijk. Bij mij heeft niemand mij laten vallen en dat doet ook echt veel.

Dat is echt heel mooi. Ja dat was het dan. Dan wil ik u nog superhard bedanken. Ik leer daar zelf ook heel erg veel van om daar met mensen over te praten.

Geen enkel probleem.

3.8 Respondent 8

Interviewer: Isabeau Lenaerts

Geïnterviewde: anoniem

Datum: 19/02/2024

Plaats: Turnhout (fysiek)

Oké dus dan mag je beginnen met jezelf voor te stellen.

Oké ik ben (anoniem). Ik werk hier nu al 2 jaar. Wat zou je graag nog weten?

Hoe oud ben je?

Ik ben 28.

Welke opleiding heb je gehad?

Ik heb ICT gedaan en handel.

Wat doe je dan nog in het dagelijks leven behalve hier werken?

Als ik thuiskom dan ben ik veel bezig met muziek. Ik heb ook mijn eigen groepje. Af en toe ga ik graag wandelen. Ik doe af en toe wat bordspelletjes ook met mensen hier. Wij hebben hier wel een leuk groepje.

Dus je hebt autisme, wat is de oorzaak daarvan? Is dat aangeboren?

Dat is een moeilijke vraag. Ja ik denk dat dat aangeboren is. In mijn familie heb ik ook wel mensen met autisme ja.

Ja, oké en wanneer heb je ontdekt dat dat een beperking is voor u?

Is dat een beperking? Ik heb iets van dat ja het brein van een gemiddelde mens draait op een Windows, dat van mij draait op een Apple dus dat is gewoon een andere manier van of een andere code om aan hetzelfde te geraken. Ik vind dat zelf niet een beperking.

Amai dat is mooi gezegd.

Ik was wel in de lagere school daarop getest. Misschien in de kleuterschool al. Ik was 6 jaar denk ik ongeveer.

Dus dat is wel een officiële erkenning?

Ja, klopt.

En op welke manier beïnvloedt dat uw dagelijks leven? Heb je daardoor bijvoorbeeld een laag zelfbeeld of ondervind je andere dingen?

Nee verlaagd zelfbeeld zeker niet. Ik zit heel goed in mijn vel. Ik heb de indruk dat dat bij mij eerder positief is. Het beïnvloedt mijn humor heel hard. Mensen vinden heel vaak dat ik origineel uit de hoek kom. Of in mijn muziek uit zich dat ook positief dat ik bezig ben met woordspelingen.

Alleen maar positieve invloed dan?

Ja voor mij wel.

En op het werk ook?

Ja toch wel. Ik hou wel van sociaal contact en ik denk dat dat wel atypisch is voor iemand met autisme. Het is bij iedereen anders.

Hoe heb je eigenlijk het hele sollicitatieproces ervaren?

Het duurde bij mij wel eventjes voor ik ergens kon beginnen. Toen ik in de middelbare school was, ik was wel een paar jaar werkzoekende vooraleer ik iets had gevonden. Ik heb wel interim gedaan ook. Maar heel vaak was dat 2 weken daar, 1 week daar, zo daar eens een dag. Ik vond mijn plek nergens echt.

Waarom lag dat denk je?

Ik denk misschien als dat aan mezelf lag, dan lag dat aan, ik was in het begin wel zot van mijn muziek en ik wou daar eigenlijk in verder en misschien dat dat hard voorkwam in mijn sollicitatie dat ik dat aanhaalde. Voor de rest weet ik het eigenlijk niet goed. Ik heb ooit wel eens, dat is interessant voor u. Ik ben ooit bij een interimkantoor binnengestapt en ik zei tussendoor dat ik autisme had en die zeiden direct van dan hebben wij geen jobs voor u. Ik kwam terug van je hebt zo een naam maar als er een hoek af is, dan mag je niet binnen.

Dus in elk sollicitatieproces heb je wel aangehaald dat je autisme had?

Ja maar niet overal. Soms vergat ik het ook of soms dacht ik, ik ga het niet aanhalen om mijn kansen te vergroten. Daar moet ik wel eerlijk in zijn. Hier heb ik het wel gezegd denk ik. Maar ik had hier al gewerkt als interim dus ze kenden mij al een beetje.

Ja. Wat is dan volgens jou de oorzaak dat mensen met een psychische kwetsbaarheid toch minder worden aangenomen?

Ik denk dat daar nog een raar stigma rond zit. Vooroordelen ook. Want ooit heb ik in een Carrefour gewerkt en een collega zei dat ze ooit iemand met autisme had gehad en die hadden zo een indringende blik en dat linkte ze daaraan maar dat is niet bij iedereen zo want die zei van ja bij u is dat helemaal niet.

Dus eigenlijk vooral vooroordelen?

Ja dat denk ik wel.

En waarom heb je dan specifiek deze job gekozen?

Ik voel me hier goed in mijn vel. Ik doe graag kassawerk en de producten vind ik ook heel leuk. De sfeer met de collega's doet hier ook heel veel vind ik. Het totaalpakket eigenlijk.

Dus je hebt aangehaald van ik heb autisme, hoe was de reactie van je werkgever?

Ja haar zoon heeft ook autisme dus ze kende dat al. Dat was voor haar dicht bij huis. En mijn nieuwe werkgever, daar heb ik ook nog niks negatiefs over gehoord. Eigenlijk alleen maar positief.

Super. Heb je bepaalde aanpassingen nodig voor je job om goed om te gaan met je autisme?

Iets dat ik uit mezelf wel doe is, ik ben een dromer en als ik pauze heb, dan zet ik een timer van exact een kwartier want ik weet dat als ik dat niet doe, dan zit ik te dromen en dan is het ineens al veel te laat. Maar voor de rest niet direct iets speciaals denk ik.

Er is dan niks veranderd voor jou?

Nee niet echt.

Zou je iets willen veranderen? Is er iets van dat je denkt dat dat u het makkelijker zou maken?

Ja ik weet niet dat dat daarmee te maken heeft maar het gebeurt dat de communicatie onderling hier tussen verschillende onderdelen van de winkel dat dat beter kan, maar ik denk dat dat niet met mijn autisme te maken heeft.

Oké, je hebt het al aangehaald maar dus je relatie met de collega's hier is wel goed?

Ja zeker.

Super. Heb je dan al ooit het gevoel gehad dat je gediscrimineerd bent geweest op de werkvloer? Misschien niet hier maar ergens anders?

Ja in dat ene kantoor wel. Maar voor de rest, niet direct iets waar ik kan opkomen.

Dat is positief. Is uw autisme erkend?

Ja ik trek bij van FOD. Dat is erkend ook bij VDAB. Ik heb dat daar ook gezegd. Ik heb dat al proberen aanpassen ook op de website van VDAB dat ik autisme heb maar die website pakt dat niet aan precies. Dat is echt heel raar. Want ik dacht wel dat dat belangrijk was om te weten.

Op vlak van ondersteuningsmaatregelen maak je dan alleen gebruik van die uitkering?

Ja inderdaad.

En maak je nog gebruik van andere ondersteuning?

Nee ik ken eigenlijk alleen FOD.

Oké. Mis je bepaalde ondersteuningsmaatregelen? Je mag heel breed nadenken want het is een super open vraag. Het mag alles zijn.

Ja op zich, ik kan hier bij iedereen terecht als ik met iets zit bijvoorbeeld. Niet direct iets eigenlijk.

Ook niet in uw privéleven?

Nee niet direct. Ik woon nog bij mijn ouders dus ik heb niet direct iets extra nodig.

Oké. Krijg je nog hulp van andere instanties? Een psycholoog?

Nee daar ga ik niet naartoe.

Welke campagnes heb je al gezien in de media voor de tewerkstelling van mensen met een beperking? Is er iets van reclame dat je al hebt gezien?

Ik weet dat ik vroeger wel een boekje in de bus had en daar stond af en toe wel iets in. Maar voor de rest kom ik niet direct op iets.

Stel dat je dat wel regelmatig zou gehoord hebben, zou dat u kunnen helpen in de zoektocht naar werk?

Ja eigenlijk wel. Ik denk van wel. Vooral om de instanties te leren kennen. Ik heb VDAB ook SPS gedaan. Dat is voor mensen zonder diploma maar ik heb wel een diploma dus dat was niet ideaal. Ik heb ook GTB gedaan.

Was dat nuttig voor u?

Ja dat was toch wel nuttig. Die kwam af en toe horen of ik op zoek was naar werk en zo en via daar ben ik ook bij mijn vorige job terechtgekomen.

Ja dan zitten we al aan de laatste vraag. Wat is jouw advies voor andere mensen met autisme die dit net te horen hebben gekregen en op zoek moeten naar werk?

Dat is niet gemakkelijk want ik wist het al van jonge leeftijd. Als je dat nu pas hoort, dan staat heel uw wereld op zijn kop maar ik kan me dat moeilijk voorstellen want dat is een ver-van-mijn-bedshow. Ik zou niet weten wat dan te doen, denk ik. Dat uit zich bij iedereen ook anders. Als je kijkt hoe dat bij mij is gegaan, ik moest wat interim jobs doen en zien wat ik graag deed en dan op de duur tot je iets gevonden hebt.

Oké super. Dat was het dan voor dit interview. Heel hard bedankt om uw ervaringen met mij te delen en veel succes nog.

3.9 Respondent 9

Interviewer: Isabeau Lenaerts

Geïnterviewde: Anoniem

Datum: 19/02/2024

Plaats: Turnhout (fysiek)

Dan mag je beginnen met jezelf even voor te stellen.

Mijn naam is (anoniem), ik ben geboren in 1994, ik ben momenteel dus 29 jaar oud. Ik kom uit Turnhout. Ik heb daar een redelijk moeilijk lagereschooltraject afgelegd met twee verschillende lagere scholen. Eerste een gewone en dan een katholieke, denkende dat de structuur goed zou doen. Op mijn tienjarige leeftijd hebben ze mij dan toch een diagnose gegeven en dan ook een aangepast traject. Van daaruit heb ik veel moeite moeten doen met psychologen. Ook heel het middelbaar in het buitengewoon onderwijs om mij te conformeren aan de standaarden van de maatschappij.

Oké dus wat is de opleiding die je gehad hebt?

Het middelbaar ben ik begonnen in moderne maar daar ben ik buitengegoid omdat ze niet graag hadden hoe ik met de autoriteit omging. Dan ben ik naar handel overgestapt. Wel op secundair niveau maar gepersonaliseerde begeleiding. Dat was OV4 in Gent. Nadien heb ik hogeschool gedaan in Geel waar ik toegepaste informatica heb gestudeerd, wat enorm cliché is. Dan ben ik naar Leuven gegaan voor de master maar die heb ik door familiale redenen niet kunnen afmaken.

Oké dat had dus niks te maken met autisme?

Nee.

Wat is uw dagelijkse bezigheid behalve hier werken?

Mijn huishouden onderhouden, koken, games spelen en ook veel spelletjes met vrienden op de computer. Ik lees. Ik tuinier ook.

Oké dus je hebt autisme maar wat is de oorzaak daarvan?

Het is sowieso aangeboren. We vermoeden ook een sterk genetisch component want de karaktertrekken zie ik ook door de stamboom van onze familie lopen maar dat weten we niet definitief denk ik.

Oké. Wanneer heb je ontdekt dat dat een beperking is, als ik dat woord mag gebruiken?

Ja ik heb vanaf heel jonge leeftijd gemerkt dat alles voor mij heel verwarrend was. De wereld functioneerde op regels die ik niet logisch vond. Het heeft veel jaren geduurd om mij daar wel aan te conformeren en om mij daarin te kunnen vinden. Want voor mij, iets wat juist was, was juist. Iets wat fout was, was fout. Of dat jij nu 20 jaar ouder bent of niet. Maar die mensen waren het er niet mee eens. Voor de rest heb ik heel veel moeite met gezichten herkennen maar daarentegen ben ik heel goed in stemmen herkennen. Maar bepaalde sociale nuances ontgaan mij wel nog eens. Ik moet vooral veel meer moeite doen om sociaal te functioneren. Ik heb daar heel lang aan gewerkt om niet zo vaak domme dingen te zeggen en te werken in sociale context. Maar naar mijn eigen zeggen gaat dat redelijk goed. Ik zit goed in mijn job. De mensen zullen altijd wel weten dat er een hoek is van mij maar dat vind ik ook niet erg.

Heeft dat een invloed op uw dagelijks leven?

Ja zeer sterk. Het is moeilijk om aan te duiden exact waar maar mijn hoofd functioneert gewoon op een andere manier. Ik spring naar andere conclusies dan andere mensen normaal zouden springen. Sociale interacties vragen meer bewust nadenken en ik moet vaak mezelf stoppen om nog iets anders te zeggen. Dus ja ik ondervind dat wel in mijn dagelijks leven. Maar ik zou het ook niet anders willen.

Heeft dat invloed op uw zelfbeeld?

Ja dat wel. Als je vanaf heel jong altijd hebt gehoord dat je een moeilijk kind bent en dan op tien jaar wordt er een sticker op u geplakt en voor de rest van uw leven is dat de primaire categorie waar je onder valt, dat heeft wel invloed op uw zelfbeeld. Ik ben er open over in het algemeen maar ik ga het nooit spontaan zeggen want als ze mij niet kennen, is dat het enige wat ze ooit gaan zien. Je wordt wel regelmatig geconfronteerd met het feit dat je meer moeite moet doen om uzelf niet belachelijk te maken. Dat is voor andere mensen gemakkelijker.

Oké. Heb je daar invloed van op de werkvloer hier?

Ja want de werksituatie voor mij is redelijk uitzonderlijk in de zin van ik werk in een familiebedrijf. Ik ben deel van de familie. Ik heb wat meer vrijheid maar dat geeft mij wel veel tijd om in te leunen in de dingen waar ik goed mee ben en te compenseren voor de dingen waar ik het minder makkelijk mee heb. Een van de belangrijkste dingen waar ik last van heb, is hoe snel ik overprikkeld ben. Ik kan dan niet goed informatie verwerken en word ik lastig. Dan kan ik ook iets anders gaan doen want ik bepaal mijn eigen werk. Langs de andere kant geeft me dat veel mogelijkheden. Ik vind de dingen die ik leuk vind in mijn werk en daar leun ik hard in zoals het schrijven van een script voor automatische prijszettingen.

Dat kon ik niet, maar leunt wel heel hard aan tegen mijn interesse. Dat brengt dan ook meerwaarde in het bedrijf als ik me daarin vastleg maar in andere bedrijven is dat niet zo vanzelfsprekend. Nu is dat heel gemakkelijk omdat ik het gewoon zelf bepaal.

Je hebt niet echt moeten solliciteren hier dan?

Nee destijds is het mij gevraagd om IT-werk te doen omdat ik toen ook een IT-bedrijfje had en hier hadden ze handen te kort.

Oké dus dan ben je er hier wat ingerold?

Ja maar ik heb wel moeten solliciteren in mijn andere jobs. Ik kom redelijk goed over op sollicitaties.

Ervaarde je hier in het begin bepaalde moeilijkheden om uw plek te vinden?

Dat ging redelijk vlot. De wrijving kwam er eerder doordat ik de zoon ben van en jonger ben. Maar niet van het autisme specifiek.

Oké. Wat is volgens jou de oorzaak van het feit dat mensen met een psychische kwetsbaarheid toch minder vaak worden aangenomen?

Dat is een risico.

Op welke manier?

Dit bedrijf neemt redelijk veel mensen aan met een verleden of waar een hoek af is. Maar wij weten iedere keer dat er veel kan uitkomen maar het kan ook zijn dat we daar veel tijd en werk insteken zonder dat het iets oplevert en dan kost het heel veel tijd en geld. Je hebt er dan veel moeite ook ingestoken en de kans is groot dat dat ook niet goed gaat. Het is dus een risico en als je een sollicitatiegesprek doet en de persoon komt niet over dan ben je minder snel geneigd om daarmee in zee te gaan. Een aantal specifieke sectoren nemen wel heel gretig mensen aan met ASS dat is dan vooral de informatica omdat dat nauw aan elkaar ligt die manier van denken. Maar zet die mensen in een HR-rol wat ook gewoon administratie is dan worden ze meestal toch niet aangenomen omdat ze niet geweldig goed overkomen. Ik denk die eerste indruk is belangrijk en er is ook redelijk wat stigma over. Die sticker die plakt erop. Toen ik naar de unief vertrok, het eerste wat mijn vrienden zeiden, was dat ik een groot voordeel had. Die zeiden van als je uw mond opendoet, gaan er twee groepen mensen zijn. Mensen die direct weggaan en de mensen die blijven. En de blijvers dat zijn uw vrienden. En dat is ook wel zo, dat is polariserend. Vanaf dat mensen zien dat je een hoek af hebt, er zijn mensen die daar echt niet mee om kunnen of net wel.

Oké. Heb jij hier iets van begeleiding gekregen zodat je goed uw werk kon doen?

Nee niet echt. De nieuwe bedrijfsleider heeft wel een paar keer een hart onder de riem gestoken. Begrijpt ook heel goed hoe ik werk. Maar geen specifiek begeleidingstraject. Maar hij heeft al wel gezegd dat als ik er even tussenuit moet of de ene dag wat meer en de andere dag wat minder werk, dat dat allemaal geen probleem is. En dat zijn op zich tegemoetkomingen naar mijn persoonlijkheid toe.

Ja. Dus uw werkgever heeft positief gereageerd?

Ja.

Heb je eigenlijk ooit ergens anders gewerkt?

Ja ik heb al 2 andere jobs gehad voordien.

En wat was daar de reactie van uw werkgever?

Dat waren twee jobs in de IT. Bij de eerste werkgever heb ik het wel niet gezegd maar in die sector kent men dat wel en daar werd niet over gesproken maar ik denk dat ze het wel ergens wisten. Ik kreeg ook voldoende vrijheid als ik even een koffie wou drinken of zo en dat is in principe ook ontspannen. En glijden ook.

Ja. Dus als ik het mag aannemen ervaar je uw job in functie van uw autisme wel goed?

Ja.

Zijn er dingen die je toch zou willen veranderen? Die het makkelijker maken?

Nee aan de job zelf zie ik niet direct wat er zou kunnen veranderen.

Dus je bent heel tevreden?

Ja toch wel.

Hoe is uw relatie met uw collega's?

Heel goed.

Heb je ooit het gevoel gehad dat je al gediscrimineerd bent wegens je autisme?

Nee niet echt.

Oké. Is uw beperking erkend?

Ja ik heb een Vlaams fondsnummer.

Krijg je bepaalde ondersteuningsmaatregelen?

Ik denk het niet. Ik weet niet of ik er nog recht op heb. Ik heb wel altijd verhoogd kindergeld gehad. Recht op gon-begeleiding. Ik heb dan in het buitengewoon onderwijs gezeten maar nadien eigenlijk niet meer.

Dus je maakt nu eigenlijk geen gebruik meer van iets?

Nee.

Is er iets dat je mist?

Nee maar financiële steun krijgen, zou altijd gemakkelijk zijn maar het zou mijn job niet gemakkelijker maken.

En in uw privé? Zijn er daar dingen die je mist?

Nee want ik zeg het want het is een ontwikkelingsstoornis en ik ben volledig zelfstandig. Ik heb geen bijkomende ondersteuning nodig. Het enige wat ik kan bedenken is, gon-begeleiding was heel nuttig tijdens de hogeschool en een vergelijkbaar traject van de overheid vooral bij het intreden van de overheid voor mensen met een beperking zou ooit wel nuttig geweest zijn. Ik ga zelf nog wel naar een psycholoog om dat een beetje bij te staan maar zo'n traject van de overheid zou wel beter zijn.

Oké. Je hebt het zelf al wel gezegd maar dus je maakt wel gebruik van een psycholoog. Zijn er nog andere instanties die u helpen in uw dagelijks leven?

Nee.

Oké. Welke campagnes heb je al gezien in de media voor de tewerkstelling van mensen met een psychische beperking?

Ik ben redelijk zeker dat kamp Waes daaronder valt. Alles wat Tom Waes doet, is geweldig maar ik denk niet dat ik er verder echt aan blootgesteld ben geweest. Ik heb ook geen tv.

Had u dat wel kunnen helpen in uw zoektocht naar werk?

Nee totaal niet. Ik maskeer mijn autisme gedeeltelijk doordat ik heel vlot ben in de babbel en daar ook veel ervaring in heb. Als gevolg is het solliciteren op basis van mijn skills en

persoonlijkheid nooit een probleem geweest. Het probleem ligt bijvoorbeeld in een 9 tot 5 job met geen flexibiliteit of een onbegripvolle werkgever dan zou dat wel voor wrijving zorgen. Een campagne van de overheid voor tewerkstelling, ik denk niet dat dat veel zou helpen.

Dan zijn we bij de laatste vraag aangekomen. Wat is jouw advies voor mensen met autisme en die beginnen aan hun zoektocht naar werk?

Ik denk dat het belangrijk is dat je leunt in de dingen die je graag doet en uw sterktes in de verf zetten. Uiteindelijk als je gaat solliciteren, ze zien toch dat er iets is. Dan is het gewoon van uzelf goed te kunnen verkopen dat ze daarlangs kijken. En maak voor uzelf uit wat je nodig hebt om in uw job gelukkig te zijn. Koffiepauzes alleen of af en toe is rondwandelen. Dat aangeven en vooral voor uzelf uitvinden en een werkplek vinden die dat toelaat.

Voilà super. Dat was het interview dan. Nog eens superhard bedankt.

3.10 Respondent 10

Interviewer: Isabeau Lenaerts

Geïnterviewde: Anoniem

Datum: 19/02/2024

Plaats: Deurne (online)

Kan je beginnen met jezelf voor te stellen?

Ja ik ben (anoniem). Ik ben 45 jaar oud. En dan in 2015 kanker gekregen en dan is alle problematiek begonnen.

Oké. Welke opleiding heb je het laatste gehad?

Het laatste wat ik heb gedaan om me bij te scholen, was pijpfitterij.

Oké. En wat doe je in het dagelijks leven?

Voor de kosten wat te dekken, speel ik iets te veel op de computer. De dag van vandaag kost alles geld en ik val dan terug op de ziekenkas. Ik ben dus niet meer de rijkste en dan moet je bezigheid zoeken. En tv is niet echt mijn ding en is het dus spijtig genoeg computer spelen.

Ja. Dus momenteel ben je niet aan het werk dan?

Nee momenteel niet. Ik ben nog altijd op zoek.

Oké en wat is de aard van uw beperking als ik het zo mag zeggen? Wat is er na die diagnose gebeurd?

Ik zal heel het verhaal doen. Nu 9 jaar geleden heb ik kanker gehad. Dan heb ik 2,5 jaar rondgelopen met een pamber. Dan uiteindelijk na 3 jaar beslist om een stoma te laten zetten. Dat is toen ook fout gelopen met sceptische vergiftiging als cadeau gekregen. Ook 12 dagen in kunstmatige coma en dan daarna ja achteraf 6 kg spieren kwijtgespeeld en die speel je rapper kwijt dan dat je ze kan terugwinnen. Daarna een half jaar terug wel gaan werken als pijpfitter maar dat is allemaal een beetje fout gelopen eigenlijk. Ik ben dan terechtgekomen in een burn-out. En nu komt het erop neer sinds de laatste stageplaats die ik heb gedaan, dat ik te weten ben gekomen dat fysieke arbeid mij niet meer goed afgaat terwijl ik dat vroeger wel graag deed.

Ja dat heeft waarschijnlijk dan wel een hele invloed op uw mentaal welzijn?

Ja want je moet op deze moment hetgeen wat je graag deed, mag je niet meer doen. Door de dokter beslist dat ik medisch afgekeurd ben om dat te blijven doen en dat is kwestie van terug beginnen zoeken wat kun of wil je nog doen.

Ja daar ben je dan volop mee bezig?

Ja het enige lastige is, ik wil wel maar er is veel dat ik zoals in een fabriek te gaan werken, daar heb ik geen zin in. Ik zoek iets waar ik me toch een beetje in thuis voel.

Ja dus als ik het goed begrijp ben je wel actief op zoek naar een nieuwe job?

Ja.

En als je de moeilijkheden specifiek moet opnoemen behalve dat je zoekende bent naar wat je wil?

Ja dat is vooral de stoma die in de weg staat. Want bepaalde jobs wil ik wel doen maar mag ik dan niet meer door die stoma. Dat maakt het niet gemakkelijker.

Nee inderdaad. Wat is volgens u de oorzaak van het feit dat mensen met een beperking minder vaak worden aangenomen dan mensen zonder beperking?

Dat is een moeilijke vraag eigenlijk. Ik denk bij mij dat is iets wat mijn laatste collega heeft gezegd dat ik blijkbaar de stoma negatiever laat overkomen naar de mensen toe dan wat het eigenlijk is.

Ja. Want die stoma dat is iets wat je tegen uw werkgever moet zeggen?

Ja dat wel want ik moet daar heel mijn leven aan hangen. Eerlijkheid duurt bij mij nog altijd het langst. Ook al smijt je daar op sommige vlakken uw eigen ramen mee in, ik heb liever dat ze het op voorhand weten.

Ja oké. Ja je hebt net gezegd dat fysieke arbeid niet meer gaat lukken, denk je dat er op uw toekomstige job nog andere aanpassingen nodig zijn opdat je uw job goed kan uitvoeren?

Hoe bedoel je?

Ja bijvoorbeeld een aangepast takenpakket of meer pauzes?

Ik denk bij mij een beetje het lastige is, ik heb mijn trots en ik heb moeilijkheden met dat opzij te schuiven. De stage die ik net heb gedaan, dat was een maand terug, zien of ik dat nog zou kunnen als klusjesman maar dat was eigenlijk meer bouwvakker zijn. Ik ben dan ook te koppig om te zeggen dat ik halve dagen eigenlijk wil doen. Ik smijt mij er dan op en dan zie ik wel waar ik uitkom.

Dus eigenlijk zou deeltijds werken wel beter zijn?

Ja ik denk van wel. Vooral in het begin dat uw lichaam de kans krijgt om dat terug gewoon te worden.

Het enige wat je dan na periode van ziekte gedaan hebt, is een stage?

Ja.

Hoe was daar uw band met de collega's?

Redelijk goed.

Heb je het gevoel gehad dat je gediscrimineerd werd op een bepaald vlak?

Nee dat niet. Toch bij dit niet. Grotendeels omdat de plaats waar ik stage deed, was meer een dorpsgemeenschap voor mensen met een geestelijke beperking dus die gaan wel anders om met mensen tegenover in de industrie waar alles draait om prestaties. Daar gaat dat anders zijn denk ik.

Was je op uw stageplek tevreden over uw werk of waren er dingen die je wou veranderen?

Die waren vrij tevreden over mij. Het is door hun dingen dat ik blijkbaar mijn stoma negatiever heb laten overkomen dan dat zij dat ervoeren.

Ja dus je hebt uw job wel goed kunnen uitvoeren ondanks de stoma?

Ja fysieke arbeid dan eigenlijk niet meer na een paar dagen. Ik heb dan moeten vragen om er rekening mee te houden omdat mijn lichaam op was en daar hebben ze wel rekening mee gehouden altijd.

Ja dat klinkt toch goed.

Ja bij mijn vorige werkgever heb ik dat in het begin ook gevraagd maar dan kwam het erop neer van hier hij wil geen zwaar werk meer doen. Terwijl ik dat fysiek niet meer kon. Mijn vraag in het begin was, ze twijfelden of ik het nog aan kon maar ik zei van ik heb mijn dagelijkse taken en ik ga dat doen maar dat er iemand bij was in het begin die mij wat extra kon ondersteunen als er iets toch niet lukte. Maar dat was blijkbaar te veel gevraagd. Dat was niet de juiste omgeving voor mij. Ook voor de verzorging van de stoma had ik een paar specifieke vragen en dat was precies ook altijd te veel gevraagd zoals extra kosten om zoiets ter plaatse krijgen.

Oké dus je had het gevoel dat ze geen begrip hadden?

Ja want om dat te verzorgen moet je eigenlijk half naakt gaan staan en ik wou dan een plaats waar ik dat deftig kon doen indien dat los zou komen en het enige wat zij voorzagen, was een Dixi toilet waar ik dat moest doen. Dat is echt niet ideaal zeker niet in de winter. Dat is niet te doen.

En het feit dat je die stoma hebt, heeft dat een bepaalde erkenning?

Bij GTB hebben ze mij wel geholpen om toch iets van subsidie aan te vragen voor mijn werkgever voor extra pauzes om mij te verzorgen en die pauzes worden dan vergoed tegenover de werkgever. Is dat zoiets dat je bedoelt?

Ja klopt.

Dat wist ik dus in het begin niet.

Dus die premie voor de tegemoetkoming voor de werkgever is iets wat past bij uw beperking?

Ja omdat als die stoma loskomt, een normaal mens gaat naar toilet 5 minuten bijvoorbeeld maar bij mij kan dat een half uur duren in het slechtste geval dat ze niet op mij kunnen rekenen. Om dat te vergoeden dan.

En heb je recht op andere ondersteuningsmaatregelen dat je weet?

Niet dat ik weet. Als stomapatiënt zou ik dat eigenlijk eens moeten navragen of dat valt onder gehandicapten. Dat je zoveel fysieke arbeid kwijtspeelt.

Ja inderdaad. Je zou dan misschien wel wat extra ondersteuning willen?

Ja.

En stel dat je heel breed mag nadenken, welke ondersteuningsmaatregelen kan je dan gebruiken?

Die uw leven gemakkelijker maken privé of op het werk? Dat mag financieel of iets anders zijn.

Daar heb ik eigenlijk nog niet over nagedacht.

Geen probleem. Dus je bent nu bij GTB?

Ja dat klopt.

En krijg je nog hulp van andere instanties? Ga je naar een psycholoog bijvoorbeeld?

Ja sinds dat ik mij heb thuis gezet met een burn-out, ben ik wel naar een psycholoog gegaan.

Oké dus die burn-out is het gevolg van alles wat je hebt meegemaakt?

Nee dat is omdat ze met mijn voeten zijn beginnen spelen. Ik wou als pijpfitter voortdoen maar dat mocht dan niet en dan zeiden ze daar dat me wilden omscholen maar daar heb ik nooit iets van gezien en dan was het eigenlijk binnen het bedrijf was ik precies een stuk vuil. Ik werd precies zo behandeld. Na een tijd ging ik wel werken maar ik ging elke dag tegen mijn goesting. Ik moest werk doen waar ik mijn ei niet in kwijt kon, ik deed dat niet graag. Dat was een zure omgeving.

Dus nu ben je nog aan het herstellen van die burn-out? Of ben je nu echt klaar voor een nieuwe job?

Ja ik ben er klaar voor. Dat is nu allemaal wat gepasseerd. Het is alleen nu nog iets vinden waar ik zelf achter sta. Het moet wel bij mijn interesse passen. Ik kan morgen direct beginnen in een fabriek maar dat wil ik niet. Dan ben ik binnen een half jaar terug thuis met een burn-out.

Ja je moet iets vinden waar je goesting in hebt.

Ja inderdaad. Ik denk wel dat ik nu in goede handen ben bij GTB en mijn bemiddelaar. Ik heb daar een goede band mee.

Oké een volgende vraag. Heb je al campagnes gezien in de media voor de tewerkstelling van mensen met een beperking?

Nee.

Zou dat u kunnen helpen in uw zoektocht naar werk?

Mijzelf, ik weet het niet, ik denk dat dat vooral bij de werkgever moet aankomen. Dat zij er rekening mee moeten houden dat er mensen met een beperking zijn die wel willen werken. Omdat je met een beperking zit, mag je meestal niet beginnen voor een job waarvoor je u aanbiedt. Bij mijn vorige werkgever bijvoorbeeld, ze kunnen perfect een kleine barak voorzien waar een goed toilet instaat. Die moeten dat leren inzien dat dat een investering is om mensen met een beperking te kunnen helpen. Grofweg gezegd, vanaf dat iemand een beperking heeft, ben je in deze maatschappij een stuk vuil. Je bent niet volledig meer en dan kunnen ze niets met u doen. Ze nemen dan iemand waar ze wel 100% op kunnen rekenen. Vanuit een baas zijn standpunt dan kies je altijd voor die 100%.

Dan zitten we nu aan de laatste vraag. Wat is uw advies voor anderen met eenzelfde beperking? Wat zou je hun aanraden om te doen?

Ik weet eigenlijk niet wat ik daarop moet antwoorden. Als tip ja dat is moeilijk. Dat is een lastige vraag want ik heb zelf nog niet echt een manier gevonden om ermee om te gaan. Ik ben nog bezig met mijn zoektocht.

Oké geen enkel probleem. Dan waren we bij de laatste vraag. Dan wil ik u vooral heel hard bedanken voor de medewerking en ook nog veel succes wensen in uw zoektocht naar werk.

Bedankt. Succes met je onderzoek.

3.11 Respondent 11

Interviewer: Isabeau Lenaerts

Geïnterviewde: Anoniem

Datum: 23/02/2024

Plaats: Zwijndrecht

Kan je jezelf even voorstellen?

Ik ben (anoniem), ik werk in de logistiek.

Hoe oud ben je?

Ik ben 24 jaar en ik heb 2 jaar geleden de diagnose gekregen van ASS en persisterende depressie. Dat is een depressie die regelmatig terugkomt.

Oké. Nog even over uzelf, welke opleiding heb je het laatst gehad?

Ik heb administratie en gegevensbeheer gevolgd in het middelbaar.

En dan na het middelbaar beginnen werken?

Ik ben eerst nog gaan studeren voor medisch assistent maar ik ben daarmee moeten stoppen omdat mijn hoofd overliep en dat ging niet meer.

Wat is de oorzaak daarvan? Weet je dat?

Ik ben mijn papa verloren toen ik 16 was. Ik ben dan gepest geweest op school en op Chiro ook geen aangename situaties meegemaakt. Waarschijnlijk ligt dat ook ergens in de genen want ik heb nog een nicht en een neef die ook ASS hebben maar ook in dezelfde lichte vorm als mij maar die gaan daar anders mee om. We moeten er altijd wel rekening mee houden.

Oké dus eigenlijk pas tijdens uw studie ontdekt dat het een beperking was?

Ja toen met corona toen ik thuis moest zitten, dan heb ik 2 maanden alleen gezeten en dan is het zowat begonnen. Alles werd te veel want de structuur viel volledig weg. Dan ben ik voor het eerst opgenomen geweest in een psychiatrie. Sindsdien moest ik regelmatig teruggaan. Nu is het al lang geleden. Dan is het echt tot problemen beginnen leiden.

Dus op welke manier beïnvloedt dat nu jouw dagelijks leven?

Ik weet dat ik structuur nodig heb en dat ik mezelf moet verplichten om buiten te komen en te gaan sporten en sociaal contact. Heel drukke dagen op het werk, vind ik heel leuk maar dan ben ik 's avonds op. Overprikkeld, heel moe aan het einde van de dag. Voor de rest moet ik opletten bij veranderingen. Ik heb daar weken voor nodig om dat te kunnen vatten van oké we doen het nu zo.

Heeft dat invloed op uw zelfbeeld?

Ja ik denk dat wel. Ik ben heel onzeker. Ik heb een heel laag zelfbeeld. Ik heb geluk dat ik vrienden heb die regelmatig zeggen dat ik het goed doe. Ik kan dat van mezelf niet zeggen.

Is dat erger geworden sinds die officiële vaststelling? Of heb je dat altijd al gehad?

Ik heb dat altijd al gehad maar nu ben ik me daar bewuster van.

Had je die diagnose al bij jouw sollicitatie hier?

Nee.

Was dat toen allemaal vlot verlopen?

Ik had hier vroeger stage gedaan toen ik nog in het middelbaar zat. Ik kende het al en daarna waren ze op zoek naar iemand voor het magazijn dus dan ben ik hier zo terechtgekomen. Ik heb hier 3 maanden gewerkt maar mijn werkgever wist al dat ik op een wachtlijst stond voor een dagcentrum.

Hij wist het al?

Ja hij wist dat ik plots ging wegvallen op een gegeven moment en hij ging daar heel goed mee om. Hij vroeg telkens wanneer ik de week erna kon werken. Ik kon zelf bepalen hoe

druk het was voor mij en zo rust inbouwen. Dan ben ik een maand weggeweest door een opname omdat het toch te veel was. Daarna ben ik hier wel vast beginnen werken. Regelmatig ben ik wel nog in opname geweest. Mijn werkgever wist dat telkens wel.

Oké. Wat is volgens jou de oorzaak van het feit dat mensen met een psychische beperking minder vaak worden aangenomen op het werk?

Omdat die soms weg zijn op het werk zonder dat je weet hoelang dat gaat duren. Werkgevers kunnen er niet op bouwen. Ik heb hier geluk met mijn werkgever dat hij er oké mee is. In opname moet ik gewoon elke week bellen hoelang het ongeveer nog zal duren aan de hand van wat de dokter zegt. Als het licht terug aan gaat in mijn hoofd, ben ik er terug. Ik moest hem gewoon op de hoogte houden, ik moest geen details zeggen zolang hij maar wist dat ik oké was. Ik denk dat dat voor veel werkgevers niet vanzelfsprekend is. Die kunnen daar niet mee om dat een werknemers weg is.

Dus de reactie van uw werkgevers was wel positief?

Ja. Daardoor voelde ik ook nooit druk dat ik moest beter worden. Ook als ik uit opname kwam, vroeg hij altijd of ik nog even thuis wou blijven of niet. Dat was wel heel tof.

Heb je hier specifieke begeleiding gekregen?

Nee.

Heb je aanpassingen nodig? Zoals je al zei, soms even weg zijn of meer pauzes, andere uren?

Nee. Ik heb een tijd wel een koptelefoon gehad dat als het te druk wordt, dat ik me wat kan afsluiten maar die gebruik ik niet zo heel veel omdat het niet nodig is.

Hoe ervaar je uw werk nu in functie van uw beperking? Zou je iets willen veranderen?

Nee eigenlijk niet. Misschien zou het fijner zijn om af en toe op drukke dagen een afgesloten bureau te hebben maar dat is moeilijk in mijn job.

Hoe is jouw relatie met jouw collega's?

Goed denk ik.

Heb je hier op het werk ooit al het gevoel gehad dat je bent gediscrimineerd?

Nee.

Oké super. Is uw beperking erkend?

Dat weet ik niet. Dat is vastgesteld door OLA. Een onderzoekscentrum aan de universiteit van Antwerpen maar ik weet niet of dat dat bij de sociale zekerheid terechtkomt.

Dus je krijgt geen enkele vorm van ondersteuning?

Nee.

Zijn er ondersteuningsmaatregelen die je mist?

Ja het zou fijn zijn moesten mijn kosten bij de psycholoog worden terugbetaald. Nu ben ik bij iemand die geconventioneerd is maar ik heb daar lang op moeten wachten. Nu betaal ik 11 euro. Tot uw 23 jaar is het gratis. Want er zijn periodes dat ik elke week naar de psycholoog ga. Nu is dat dan elke week 11 euro en dat is oké maar daarvoor was dat altijd 65 euro en dan ging ik uiteindelijk niet zoveel omdat ik dat gewoon niet kon betalen. Als je geen job hebt, toen ik student was, was dat echt een grote kost. Dus ik ging in de zomer vakantiewerk doen om mijn gezondheidsdingen te betalen.

Amai dat is zo erg.

Ja.

Heb je al campagnes gezien in de media voor de tewerkstelling van mensen met een psychische beperking?

Nee.

Zou dat jou kunnen helpen hebben in uw zoektocht naar werk?

Nee ik denk dat je moet doen wat je graag doet en waar je je thuis voelt.

Oké dan zijn we al bij de laatste vraag. Wat is jouw advies voor andere mensen met eenzelfde beperking? Stel dat zij die diagnose krijgen, en ze moeten nu werk gaan zoeken. Wat zou je hen aanraden?

Dat ze een goede werkgever moeten zoeken die hen begrijpt en empathie heeft voor de situatie zonder dat ze het gaan uitbuiten. En dat je vooral van uzelf moet weten wat heb je nodig en daarop uw job afstemmen. Als je rust nodig hebt, moet je niet in een kinderopvang gaan werken. Dat je uzelf blijft leren kennen en blijft ontdekken waar het misloopt en hoe je dat kan voorkomen.

Oké super. Dat waren alle vragen. Super bedankt nog eens voor je medewerking.

3.12 Respondent 12

Interviewer: Isabeau Lenaerts

Geïnterviewde: Anoniem

Datum: 28/02/2024

Plaats: Dendermonde (online)

Kan je beginnen met jezelf voor te stellen?

Ik ben (anoniem). Ik werk met mensen die een psychische kwetsbaarheid hebben in hun terug-naar-werk-traject. Anderzijds heb ik zelf ook een psychische kwetsbaarheid waardoor ik aan de beide kanten heb gestaan. Ik ben een alleenstaande mama van een zoontje. In mijn vrije tijd ben ik graag met creativiteit bezig, sociale contacten, boeken en wandelen.

Dat is in een notendop wie ik ben.

Wat is de laatste opleiding die je hebt gehad?

Een bachelor in landschaps- en tuinarchitectuur.

Oké dat is echt iets helemaal anders.

Ja op dat vlak ben ik een vis in het water, ik zwem naar waar ik zin in heb.

Oké super. Kan je mij wat meer vertellen over uw psychische kwetsbaarheid?

Ja ik heb zelf een burn-out gehad. Dat was eind 2017. Dat was het gevolg van te veel werkdruk op mij en een relatie die verbroken werd. Het was alles samen waardoor ik mezelf aan het verliezen was. Na mijn zwangerschap ik een postnatale psychose of stresspsychose gehad. Daardoor kwam ik in opname en dan 2 jaar later heb ik weer een psychose doorgemaakt. Daar liep ik tegenaan in het leven. Daarvoor ben ik nooit in contact gekomen met angststoornissen of paniekaanvallen. Dat is allemaal altijd goed gegaan, nooit slaapproblemen. Mijn leven verliep vlekkeloos maar ik heb dan een krak gekregen. Dat heeft ervoor gezorgd dat ik echt naar mezelf ben gaan zoeken en oplossingen. Voorlopig ben ik al 3 jaar vrij van psychoses en ik neem ook geen medicatie meer.

Oké super. Je hebt daar dus nooit eerder last van gehad?

Nee inderdaad tot die psychoses. Ik geloofde al de gedachten die ik had. Dat had ook te maken met mijn zoontje en schrik om fouten te maken of verkeerde keuzes. Maar het is moeilijk om te zeggen wat de oorzaak was, was het slaapdeprivatie of de psychose die voor het ander zorgde? Dat maakt niet uit maar mijn leven stond wel op zijn kop.

En wanneer heb je ontdekt dat dat een soort van beperking is in jouw beroepsleven?

Ik zie het niet als een beperking. Ik zie het als een kracht.

Oké. Beïnvloedt dat op een of andere manier uw dagelijks leven?

Ja uiteraard wel. Ik ben heel alert. Het positieve is dat ik heel goed voor mezelf heb leren zorgen. Ik ken mijn grenzen en ik bewaak die. Maar het is zo dat vanaf het moment dat er turbulentie is of veel gaande of ik slaap eens slecht, dat ik sowieso heel alert ben om niet te moeten hervallen want dat is echt akelig om mee te maken dat je de controle volledig kwijt bent over uzelf. De burn-out was voor mij minder impactvol dan de psychose.

Oké dus als ik me niet vergis heb je voor alles wat je hebt meegemaakt wel in een ander bedrijf gewerkt?

Ik heb 3 werkgevers gehad. Na mijn studies heb ik retail gedaan. Ik heb me daar opgewerkt. Nadien wou ik iets anders en ben ik vertegenwoordiger gaan doen. Daar heb ik de burn-out gehad. Nochtans was het een goed bedrijf. Ik nam gewoon te veel hooi op mijn vork maar mijn werkgever was heel begripvol die mij veel tijd en ruimte gaf. Na de breuk in mijn relatie ben ik bij mijn ouders gaan wonen. Op dat moment had ik geen job want ik ging bij hem wonen. Dus ik was thuis bij mijn eerste psychose. Vrij snel daarna ben ik gestopt met medicatie want ik had daar veel bijwerkingen van. Ik heb heel snel de draad opgepikt en werk gezocht. Daarna ben ik dus in mijn huidige job gestart in 2020. Een jaar later kreeg ik dan die tweede psychose maar ik kon daar heel open over praten met mijn supervisors. Mijn collega's weten het niet. Die hebben wel heel goed de vinger aan de pols gehouden tijdens mijn aanwezigheid. Die vroegen regelmatig hoe het ging en hoe we de stappen terug naar werk gingen zetten. En die hebben mij echt doen landen ook van dat ik mijn ritme moest zoeken en dat ik mijn eigen agenda kon invullen om toch ook goed voor mezelf te zorgen.

Hoe verliep dan het sollicitatieproces?

Dat verliep heel goed. Ik werd heel warm onthaald en er werden grapjes gemaakt dus ik voelde mij op mijn gemak. Ik was niet nerveus want ik kon alleen maar mezelf zijn. Het was ook een heel open gesprek. Dat was het meest chille sollicitatieproces ooit.

Had je uw werkgever verteld over alles wat je had meegemaakt?

Nee want ik heb zelf heel snel de klik gemaakt van ik heb dat gehad maar ik ga gewoon door en ik zoek mijn weg. Ik heb dat ook gedaan en het achter mij gelaten. Toen zag ik dat ook niet als iets traumatisch. De tweede keer was het wel anders want toen was ik ook veel langer afwezig. Maar mijn werkgever zei ook dat ik echt tijd moest nemen voor mezelf want dat was ook nodig. Toen was ik ook wat depressief. Ik was mijn passies allemaal kwijt. Ik had dat niet verwacht dat dat nog eens ging gebeuren. Dat was wel pittig.

Ja dat begrijp ik. Want wat is volgens jou de oorzaak van het feit dat mensen met een psychische kwetsbaarheid minder worden aangenomen?

Ik denk dat er vooral gebrek aan zelfvertrouwen aanwezig is waardoor dat uitgestraald wordt naar de werkgever. Sommigen kunnen die klik niet maken om een nieuwe lijn te starten. Ik

geloof echt sterk in mindset. Heb ik bij mezelf ook gemerkt dat iedereen die wijze raad gaf dat ik dat niet kon geloven omdat ik het zelf niet kon voelen. Een boek heeft mijn pad gekruist en ik wou wat daarin stond een kans geven om te zien wat effect dat dat op mij had. Het gaat over uw behoeftes op de eerste plaats zetten. Ik denk ook bij sommige mensen dat hun energie dat uitstraalt dat die iets zwaar hebben meegemaakt. Je ziet dat bij sommigen. De lichaamshouding, hoe ze praten, het oogcontact. Ik denk dat het daar vaak misloopt dat een werkgever voelt dat er iets niet klopt.

Heb je deze job dan gekozen omwille van al wat je hebt meegemaakt, om anderen te kunnen helpen?

Ja ik wou eigenlijk op zelfstandige basis coach worden. Maar ik merkte al snel dat ik op drempels ging lopen, ik wist niet hoe ik ging rondkomen met mijn kindje dus dan ben ik een coachende job in loondienst gaan zoeken. Ik mocht hier dan direct beginnen.

En na die tweede psychose, heb je dan specifieke begeleiding gekregen?

Voor ik terugkwam, hadden we al een gesprek gehad waarin ze hun bezorgdheden uitten. Maar ik voelde me afgewezen dat ze iets hadden van, die gaat dat hier niet meer kunnen die job. Maar ze waren gewoon bezorgd. Ik moest mijn grenzen echt bewaken. En ze zeiden ook dat ik te veel te doen had voor het aantal klanten dat ik had dus dat moest ik echt aanpassen. Wij hebben ook maandelijks gesprekken om te praten over ons welzijn. Op die momenten is mijn supervisor heel toegankelijk.

Oké dus de reactie van uw werkgever was eigenlijk wel begripvol en ze probeerden er toch alles aan te doen om u op een goede manier terug te verwelkomen?

Ja binnen de organisatie worden onze missies echt toegepast op de werknemers ook. Ik voel mij heel gehoord en belangrijk. Er is dus een heel veilige setting om heel open te kunnen zijn. Ik heb ook geleerd om die kwetsbaarheid te uiten als kracht in plaats van een beperking want alleen zo kan er verbinding of begrip komen.

Oké en heb je dan in uw job nu specifieke aanpassingen nodig? Behalve dan de minder drukke agenda?

Ik geef mezelf vooral rustpunten. In mijn agenda zet ik bijvoorbeeld ook verplaatsingstijd. Dat is om mijzelf die rust te geven dat ik mij niet moet haasten. Mijn mindset blijf ik belangrijk vinden. Het helpt ook doordat ik met mijn klanten gesprekken heb dat ik heel veel herken bij hen. Dat doe mij ook inzien welke weg ik al heb afgelegd. En wat zij nog moeten afleggen. Dat is voor mij een soort van geruststelling om te zien dat ik niet alleen ben. Ook, als ik toch nog een periode heb dat ik me niet zo goed voel, wij moeten geen doktersbriefjes binnenbrengen de eerste 3 dagen dus soms blijf ik dan 2 dagen thuis om voor mezelf te zorgen en dat is allemaal oké.

Oké super. Zou je dan iets willen veranderen aan uw werk in functie van u kwetsbaarheid?

Awel wij zijn nu gestart met een werkgroep voor ervaringsdeskundigen binnen ons bedrijf. Vanuit die ervaringsdeskundigheid kijken we daarin hoe we onze krachten kunnen bundelen. Dat zou ik wel heel graag willen doen daaraan meedoen. Ik wil mijn steentje bijdragen om nog meer daarop in te zetten.

Ja zeker. Ervaar je uw relaties met uw collega's eerder positief?

Ja. Ze weten het niet maar ik ben ervan overtuigd dat moest ik het zeggen, ik wel enorm gedragen zou worden door mijn team.

Oké dus je hebt nog nooit het gevoel gehad dat je op een of andere manier gediscrimineerd bent?

Moest elke werkvloer zijn zoals hier, moeten mensen met een psychische kwetsbaarheid zich geen zorgen maken.

Amai dat is mooi gezegd.

Ja dat is echt. Ik gun ook al mijn klanten dezelfde werkgever. Een werkgever beseft niet hoe waardevol dat is. Het kan zijn dat ik een dag of 2 uitval maar het verschil met 9 maanden uit zijn, is groot dus op dat vlak moeten werkgevers gesensibiliseerd worden om te beseffen dat ze verkeerd bezig zijn. Welzijn op het werk gaat een topprioriteit moeten worden of bedrijven gaan geen personeel meer vinden.

Is jouw kwetsbaarheid officieel erkend door een bepaalde instelling?

Nee dat staat niet in mijn dossier denk ik.

Dus je krijgt eigenlijk geen ondersteuning?

Nee.

Zou je dat willen? Heb je nood aan bepaalde ondersteuning?

Nee want op dit moment gaat alles goed. Ik hoop dat dat zo blijft. Ik hoop dat ik dat nooit moet hebben. Je krijgt dat ook met een reden dus ik ben trots dat ik kan zeggen dat ik het niet nodig heb.

Oké. Welke campagnes ken je in verband met de tewerkstelling van mensen met een beperking?

Bedoel je welke organisaties?

Ik bedoel meer in de media of de tewerkstelling van mensen met een kwetsbaarheid gepromoot worden.

Ik weet dat er ooit een programma geweest is waar ze mensen met een beperking op een camping zetten. Ik ken er eigenlijk voor de rest geen.

Had dat jou kunnen helpen in de zoektocht naar werk na uw eerste psychose?

Ik denk het niet. Ik ben niet gemakkelijk beïnvloedbaar door reclame en ik probeer mijn weg zelf te zoeken. Ik probeer aan te voelen wat ik nodig heb of wat mijn aanspreekt. Dan ga ik mezelf daarin verdiepen. Ik zoek liever mijn eigen weg. Ik laat me meer inspireren door positieve quotes of mensen op sociale media waar ik naar opkijk. Ik ben een voeler.

Oké dat is mooi. Dan zijn we al aan de laatste vraag. Als er morgen iemand bij jou komt, en die vertelt exact wat jij hebt meegemaakt en gaat dan op zoek naar werk. Wat is jouw advies?

Ik denk dat ik altijd aanraad om te vertrekken vanuit uw hart. Ik geloof heel sterk dat we allemaal iets hebben dat we tot uiting kunnen brengen, te verwezenlijken. Het is belangrijker om te kijken naar wat zou je graag willen doen. Als mensen een doel hebben, en weten waarom dat hun doel is, dat als er drempels komen, dat je daarmee aan de slag kan om die terug te tackelen. Dat is dan kwestie van doelen bepalen om ernaartoe te werken en kijken wat je nodig hebt om daar te geraken. Ik vertrek altijd vanuit de persoon zelf.

Voilà se dat was het eigenlijk al. Dan wil ik u superhard bedanken voor uw openheid want uw antwoorden zijn super waardevol.

Heel graag gedaan en veel succes met jouw onderzoek verder.

3.13 Respondent 13

Interviewer: Isabeau Lenaerts

Geïnterviewde: Anoniem

Datum: 29/02/2024

Plaats: Beerse

Kan je beginnen met jezelf voor te stellen?

Ik ben (anoniem). Ik ben 35 jaar. En ik werk al van 2009. Ik heb een lichte tot matige vorm van autisme. Dat houdt in dat ik structuur nodig heb en dat mensen duidelijk moeten zijn. Dat als er veranderingen zijn, dat dat ook op voorhand wordt gezegd. Buiten dat heb ik weinig of geen problemen.

Oké welke opleiding heb je het laatste gehad?

Dat was het bijzonder onderwijs.

Oké wat doe je zoal in het dagelijks leven?

Ik werk maandag en woensdag. Dat is vrijwillig wel. Voor de rest doe ik thuis ook het huishouden of doe ik aan tennis of dansen. Van alles eigenlijk.

Oké dus je hebt al aangehaald dat je autisme hebt. Wat is de oorzaak daarvan? Weet je dat? Is dat aangeboren?

Er is geen oorzaak. Autismen is niet aangeboren. Soms is dat een chromosoom. Maar autismen kunnen ze eigenlijk niet op voorhand zeggen dat dat het is. Het is meer een ontwikkeling van leerafstand. In het gewoon onderwijs gaat het dan te snel. In bijzonder onderwijs krijg je meer structuur en gaat het trager.

Oké en wanneer heb je zelf dan beseft dat het een beperking is op basis van uw werk?

Ik zie het zelf niet als beperking. Mijn ouders hebben mij dat moeten zeggen want ik heb daar zelf geen hinder van gehad.

Oké en beïnvloedt dat soms jouw dagelijks leven?

Als er nu echt dingen enorm onverwachts gebeuren, dan geraak ik wel over mijn toeren maar meestal niet. Dan wordt er ook duidelijk gecommuniceerd.

Dus je bent nu vrijwillig aan het werk? Heb je ook in het gewone circuit gewerkt?

Ja maar met mijn autisme ging dat niet. Ik kon dat echt niet aan. De drukte was toen te veel. Daar heb ik het wel moeilijk mee. Ik heb toen ondervonden dat het gewone circuit te zwaar is voor mij. Daar is te weinig structuur.

In de toekomst wil je dat ook niet meer dan?

Nee.

Ervaar je dan op uw vrijwilligerswerk bepaalde moeilijkheden?

Nee dat loopt allemaal heel goed.

Oké dat is goed nieuws.

Ja dat is omdat ze mij aanvaarden en ze begrijpen mij.

Oké wat is volgens jou de oorzaak van het feit dat mensen met een psychische beperking minder worden aangenomen?

In mijn ogen, omdat ze denken dat die minder goed werk leveren. Ze schatten die minder naar waarde. Persoonlijk vind ik dat wij wel even goed kunnen zijn en evengoed dat werk kunnen doen.

Ja dus vooral vooroordelen?

Ja.

En wat doe je nu precies van vrijwilligerswerk?

Ik doe nu logistiek werk bij het OCMW. Ik heb mijn eigen taken en ze hebben veel respect voor mij.

Oké super. Heb je daar een vorm van begeleiding?

Ja de hoofdverpleegkundige is mijn begeleiding. Die maakt echt tijd voor mij en alles wordt voor mij geregeld. Maar ik heb ook een jobcoach die ik altijd kan bellen. Die vraagt ook hoe het thuis gaat zodat het hele plaatje klopt.

Super. Heb je bepaalde aanpassingen nodig in uw job?

Nee enkel die duidelijkheid en structuur is belangrijk.

Zou je iets willen veranderen?

Nee helemaal niets.

Oké dat is alleen maar positief. Hoe is de relatie met jouw collega's?

Goed. Maar ik heb soms wel het gevoel dat ik me moet verdedigen. Daarna is dat dan wel terug in orde. Voor de rest zijn er geen problemen.

Oké. Heb je het gevoel al gehad dat je gediscrimineerd bent geweest op het werk?

Nee eigenlijk niet. In mijn persoonlijk leven wel maar op het werk niet.

Is jouw beperking officieel erkend?

Ja.

Door welke instantie?

Ik heb therapie moeten volgen. Want de eerste keer dat wij op verlof gingen, dat ging helemaal goed want toen zag ik hoe het eruitzag. Maar het tweede verlof was helemaal anders, dat was een ramp, want dat was niet hetzelfde zoals het eerste. En toen ben ik echt doorgedraaid. Daarna heb ik therapie gevolgd, 5 jaar, en dan hebben ze gezegd dat ik autisme heb. Ik heb ook thuis begeleiding gehad daarvoor. Als we nu op verlof gaan, en ik kan foto's zien op voorhand, dan is het wel oké. Het is echt die duidelijkheid die ik nodig heb. Maar eerst wisten we dat niet. Zelfs mijn ouders hebben cursussen gevolgd rondom autisme om te leren omgaan met mij eigenlijk.

Amai dat lijkt me heel interessant.

Ja vroeger had ik ook een klok met alle taken die ik moest doen. Als het dan op de tekening van de puzzel kwam, dan ging ik een kwartier puzzelen. Ik moest echt mijn activiteiten opbouwen om daarmee om te kunnen gaan. Dat was wel een moeilijke periode. Maar je mag niet bij de pakken blijven zitten. Je moet verder dus die thuisbegeleiding was wel goed.

Krijg je dan bepaalde ondersteuningsmaatregelen ook?

Ja ik heb een tijdje een tegemoetkoming gehad. Verhoogd kindergeld was dat vroeger. Maar ik wou dat eigenlijk niet. Dat was de enige ondersteuning. Nu is dat een tegemoetkoming.

En zijn er ondersteuningsmaatregelen die je mist?

Nee eigenlijk zou ik niks willen veranderen.

Oké dat is positief. Heb je al een campagne gezien in de media voor de tewerkstelling van mensen met een psychische kwetsbaarheid?

Nee dat ben ik precies nog niet tegengekomen. Maar ik vind ook dat dat vaak verkeerd wordt begrepen. Want er zijn personen met een beperking, zoals ik, waarvoor de werkdruk te hoog is. Ik werd dan ontslagen en dan kom ik op een percentage van 33%. Dat is wel spijtig dat

je dan in het gewone circuit, zonder goede begeleiding, een vogel voor de kat wordt. Bedrijven zijn daar ook niet eerlijk in denk ik.

En die campagnes, of reclame van een bedrijf dat zegt dat ze mensen met een beperking aannemen, zou dat u helpen?

Nee. Ik kan nu ook niet meer werken in het gewone circuit. Dus ik zou er niet meer op letten. Want als ik dat nu wel zou doen, krijg ik geen tegemoetkoming meer. Dat is toch erg.

Ja inderdaad. En dan zijn we al aan de laatste vraag gekomen. Wat is jouw advies voor mensen met eenzelfde probleem die net de vaststelling krijgen, wat is jouw advies om daarmee om te gaan?

Vooraf uzelf te blijven. Niet te veel aan autisme denken en het plezier vinden. En er ook over praten. Als je bijvoorbeeld bij uw ouders woont, goed blijven communiceren want dat biedt u ondersteuning. Als je het niet deelt, wordt het moeilijk. Iemand met autisme kan het niet alleen. Maar dat heb ik zelf ook moeten leren.

Amai dat is mooi gezegd. Voilà dat was het interview al. Bedankt voor jouw medewerking en veel succes nog op je werk.

3.14 Respondent 14

Interviewer: Isabeau Lenaerts

Geïnterviewde: Anoniem

Datum: 04/03/2024

Plaats: Vosselaar

Kan u uzelf even voorstellen?

Ik ben (anoniem). Ik word 52. Ik werk in een ziekenhuis. Ik ben getrouwd en ik heb 2 kinderen.

Welke opleiding heb je voor het laatst gehad?

Ik heb een bachelor elektromechanica.

Wat is jouw bezigheid in het dagelijks leven naast het werk?

Ik heb een bijberoep. Ik verzorg dan sporters. Ook op stap gaan met een wielploeg.

Oké dus je hebt een burn-out gehad, wat is de oorzaak daarvan geweest?

Er werd een druk op mij gelegd om dingen te doen waar ik niet achter stond. Dat was fraude.

En wanneer is dat begonnen? Heb je daar nog een idee van?

Ik werk nu 8 jaar. Dus dat zal 13 jaar geleden zijn.

Oké toen is het dus begonnen. Heb je toen ook ontdekt dat het een arbeidsbeperking was?

Nee want in het begin heb je dat niet door. Ik fietste ook elke dag 2u naar het werk en terug waarin ik mijn hoofd kon leegmaken. Tegen dat je dan thuis bent, heb je dat weggezet maar dat begint zich op te stapelen en dan lukt dat niet meer.

Heb je daar nu nog last van in uw dagelijks leven?

Nee omdat ik dingen anders bekijk nu.

Heeft dat een invloed gehad op uw zelfbeeld?

Ja maar in het begin was dat negatief. Maar dat is veranderd nu, nu is dat positief. Dat is gekeerd.

Oké dus daarvoor heb je ergens anders gewerkt dan nu, hoe was het sollicitatieproces nu op uw nieuwe job?

Ik had al lang niet meer gesolliciteerd dus ik heb toen veel brieven geschreven. Ook op dingen die mij niet interesseerden om terug te leren solliciteren en te zien wat ze vroegen dan hoe een sollicitatieproces nu verloopt. Dat was veel ontspannender dan vroeger. Ook door die burn-out was ik veranderd en dan beseft je dat er ergere dingen zijn dan een nee te krijgen op een sollicitatieproces.

Heb je uw werkgever verteld over uw burn-out?

Ja.

Wat was zijn reactie daarop?

Oei dat weet ik niet meer maar ik denk positief want ik ben mogen beginnen.

Wat is volgens u de oorzaak van het feit dat mensen met een psychische arbeidsbeperking minder worden aangenomen dan mensen zonder beperking?

Omdat ze schrik hebben dat die mensen gaan hervallen. Als ik sollicitatiegesprekken heb, hou ik daar ook rekening mee, probeer ik op die signalen te letten. Het is belangrijk om te weten hoe die mensen daaruit zijn gekomen. Wat was de vraag ook alweer?

Waarom mensen met een beperking dus minder worden aangenomen.

Awel ja dat mensen gaan hervallen. Als werkgever ben je dan terughoudender. Ze willen niet iemand aannemen die lang kan thuis zitten.

Waarom heb je uw huidige job gekozen?

Ik heb gekozen met mijn hart want ik kon ergens anders beginnen aan betere voorwaarden maar in de zorg kan je mensen helpen en blij maken.

Heb je specifieke begeleiding gekregen na uw burn-out?

Ja ik ben naar een psycholoog geweest. Op het werk niet echt.

Heb je aanpassingen nodig gehad om uw job te kunnen uitvoeren in functie van de burn-out?

Nee eigenlijk niet.

Oké dus nu heb je er geen last meer van?

Nee ik ben veranderd. Ik ben veel rustiger geworden dan vroeger want er zijn ergere dingen en dat had ik vroeger niet zoals nu.

Heb je weet van andere mensen in dienst met een psychische arbeidsbeperking?

Ja.

Hoe is de relatie met je collega's?

Dat moet je aan mijn collega's vragen. Ik denk het wel. Maar ik weet niet wat ze 100% denken van mij.

Heb je ooit al het gevoel gehad dat je bent gediscrimineerd wegens de burn-out?

Niet direct.

Je hebt gesproken over die psycholoog. Heb je nog andere instanties gebruikt om om te gaan met die burn-out?

Ik heb veel steun gehad aan mijn vrouw en mijn kinderen en aan een goede vriend van mij.

Niets van instanties of financiële bijstand?

Nee.

Heb je dat gemist?

Nee.

Heb je al campagnes gezien in de media voor de tewerkstelling van mensen met een arbeidsbeperking?

Niet echt denk ik. Het schiet me niet te binnen.

Had dat u kunnen helpen in de zoektocht naar werk?

Ik weet het niet. Ik denk niet dat ik daarop zou letten. Omdat ik ook al goed omringd was. *Oké dan zijn we al aan de laatste vraag. Wat is uw advies voor mensen die nu een burn-out hebben en daarna terug op zoek moeten naar ander werk?*

Altijd rustig blijven. U laten begeleiden, ook als je al terug aan het werk bent. Je bent er niet direct van af. Het is niet omdat je begint te werken, dat alles is opgelost dus die begeleiding moet verdergaan. Bij mij heeft dat wel 4 jaar geduurd. Niet te snel denken dat het voorbij is. Zo werkt het niet.

Oké super bedankt voor uw medewerking.

3.15 Respondent 15

Interviewer: Isabeau Lenaerts

Geïnterviewde: Anoniem

Datum: 06/03/2024

Plaats: Turnhout

Zou je kunnen beginnen met uzelf voor te stellen?

Ik ben (anoniem). Ik ben 47. Ik woon in Turnhout sinds 4 jaar. Ik heb hier een huisje gekocht en ik ben van nul begonnen.

Welke opleiding heb je het laatst gehad?

Ik heb een licentiaat archeologie behaald en dan ook nog 2 masters gedaan. In avondonderwijs heb ik dan ook nog 2 jaar marketing gedaan. Als het kon, zou ik blijven studeren.

Wat doe je nog zoal in het dagelijkse leven behalve het werk?

Ik doe niet zoveel. Dat is omdat ik echt lang met mezelf heb geworsteld door verschillende redenen. Sinds dit jaar ben ik terug beginnen werken. Het is moeilijk om uw leven terug op te bouwen. Zeker als je niemand kent. Ik heb ook geen kinderen. Ik ben ook tweetalig opgevoed in Vlaanderen maar dat is eigenlijk geen voordeel in deze cultuur.

Oké dus je hebt ADHD?

Ik heb de diagnose recent gekregen omdat ik overal tegenaan botste in mijn leven. Dat had ook met andere dingen te maken. Maar ze zien dan ook elementen van autisme. Die dubbele diagnose bestaat blijkbaar. Ook een traumatische jeugd. Dus er is ook een trauma-aspect aan. Er wordt van ADHD gezegd dat die mensen het beter weten, maar ik weet het ook altijd beter dus ik herken wel een aantal elementen. Ik weet het maar 4 weken. Het is een hele openbaring maar ik denk dat niemand er echt van verschiet. Ik stel wel alles in vraag, dat is mijn eigenheid.

Wat is de oorzaak ervan? De dingen in uw jeugd?

Ja.

Is er een aangeboren aspect bij?

Daar is de wetenschap nog verdeeld over. Dat is niet wetenschappelijk sluitend dat het genetisch is. Maar veel mensen met ADHD hebben ook iemand in de familie met dezelfde diagnose. Maar er wordt veel getest en er worden snel labels geplakt. Dat is het verhaal van het kip en het ei.

Oké en ondervind je bepaalde invloeden daarvan in uw werk?

Het is nog maar recent dat ik de diagnose heb maar als ik terugkijk, heb ik altijd wel gehad dat ik niet op een stoel kan zitten en naar een computer kan kijken. Dat zoog mij leeg. Ik kon niet goed functioneren toen. De combinatie van zingeving en stilzitten zal het zijn. Ik weet ook dat gezegd wordt dat mensen met ADHD zich niet kunnen concentreren en dat merk ik ook wel. Ik merk ook dat mensen vaak tegen mij zeggen dat ik druk ben terwijl ik dat zelf niet door heb. Nu met die diagnose denk ik, ja het klopt wel dat als ik in een prikkelvolle omgeving zit, dat ik die drukte opneem en dan besef ik het wel. Ook toen ik klein was, stuurde mijn moeder mij vaak de tuin in om onnuttige dingen te doen. Maar ik kan het nu wel plaatsen met mijn vorige jobs.

Sinds die diagnose, heeft dat dan een invloed gehad op uw zelfbeeld?

Mensen zien dat als een sticker, maar ik zie het eerder als een handvat dat mij gegeven wordt om een aantal elementen begripvol te bekijken, om situaties anders te bekijken. Ik merk ook dat als ik 's ochtends aankom, dat ik 5 minuten nodig heb om alleen te zijn. Dat is de behoefte aan structuur misschien dat ik toch een paar minuten rust nodig heb. Ik heb daar wel nood aan. Dus ik ben eigenlijk liefdevoller omgegaan met mezelf.

Toch eerder een positieve invloed dan?

Ja toch wel. Want een vriendin van mij, die zei dat in de maatschappij het beeld van ADHD, alles is wat niemand wil hebben. De kenmerken zijn chaos, druk, flapuit, korte concentratiespanne en ze zei dat niemand dat wil hebben. Zo wordt bijvoorbeeld gezegd dat mensen met ADHD niet nadenken maar dat is niet waar, wij denken net sneller. Ja dus het is wel positief.

Super. Hoe heb je het sollicitatieproces ervaren?

Ik kende mijn diagnose nog niet.

Nee dus je hebt eigenlijk geen moeilijkheden ondervonden?

Nee maar ik heb wel lang zonder werk gezeten. Ik heb nooit ergens langer gewerkt ook dan 7-8 maanden. Door daar nu wel meer mee bezig te zijn, heb ik meer assertiviteit om te zeggen ik heb veel energie maar ik wil ook op mijn eentje kunnen werken en dat heeft nu wel iets veranderd. Ik vermoed ook dat er een voordeel is dat de werkgever hier iets uit de zorg heeft. Dat doet wel iets denk ik.

Want wat is dan volgens jou de oorzaak van het feit dat mensen met een psychische kwetsbaarheid minder vaak worden aangenomen op de werkvloer?

Ten eerste omdat heel veel mensen het van zichzelf niet weten. Ik denk vooral dan ook mijn generatie. Nu tegenwoordig zijn ze er wel snel bij maar wordt er misschien te veel gelabeld. Maar vroeger kwamen die mensen dan in armoede terecht zonder een goede diagnose want dan weet je ook niet hoe daar mee om te gaan. Ook denk ik dat wij in de maatschappij een mal verwachten van iedereen. Iedereen moet ergens toebehoren. Bijvoorbeeld al die testen

voor sollicitaties. Iedereen gaat op zoek naar minimum IQ bijvoorbeeld maar dat is volgens mij verkeerd. De testen reduceren veel mensen tot een diagnose. Het testificeren van sollicitaties is volgens mij een probleem om die norm te vragen. Ook omdat leidinggevend en er vaak niet genoeg van kennen. Of het karikaturale idee hebben van bepaalde diagnoses. Ik heb die ook want ik wil er ook veel over lezen want ik ben ervan overtuigd dat het een talent is. Vaak hebben mensen een te algemeen beeld over een diagnose. Dat speelt allemaal mee. Ik kan alleen maar spreken over mezelf. Maar ik hoor nergens mensen spreken over talenten van ADHD bijvoorbeeld. Er zijn precies alleen maar negatieve aspecten aan. Maar wij hebben ook talenten, zoals creativiteit. Taalvaardigheid soms ook wel. Communicatie is sterk. Typisch voor ADHD is ook in een crisis, kicken op adrenaline, dopamine. Die mensen schieten snel in gang bij een crisis. Dat zijn talenten maar die heb ik zelf ook nog nooit eerder gehoord. Door daar nu over te praten, besef ik dat ook meer dat er echt wel talenten zijn. Ook mensen met borderline en zo zullen zeker wel andere talenten hebben.

Dus vooral ook het beeld van de maatschappij?

Ja en die werkgevers vallen daar ook onder. Ik denk echt dat ADHD, zeker hier, een voordeel kan zijn.

Waarom heb je dan specifiek deze job gekozen?

Mijn droom is nog altijd erfgoed maar ik besef ook wel dat dat niet meer gaat gebeuren. Maar ik ben goed in communicatie, dat weet ik van mezelf. Vrijwillig heb ik al geholpen aan veel projecten en aan alles gedacht. Ik heb mij daarin ook nog nooit vergist. Dus dat blijft mijn droom wel. Maar die kans ga ik nooit meer krijgen, daar ben ik me wel van bewust maar dit geeft mij wel veel goede aspecten. Ik voel hier geen prestatiedruk van cijfers of van stilzitten. Ik mag alleen werken als ik daar nood aan heb. Het sociaalvaardige komt hier ook van pas. Het is ook buiten dus ik ben onderhevig aan de natuurelementen en dat schept een band. Een groepsgevoel met de collega's. Dat zijn toch belangrijke elementen voor mij.

Heb je hier bepaalde aanpassingen nodig? Zoals die minuutjes voor het werk die je aangaf. Hou je nog met andere dingen rekening?

Ja sinds ik die diagnose heb, kijk ik anders naar bepaalde taken ook. Ik sta daarbij stil. Bijvoorbeeld bij het nakijken van bestellingen. Ik mis stukken op die lijst door mijn concentratie denk ik dus ik heb echt een probleem met administratie. Ik ben veel beter in helikopterzicht en zo. Als ik dat nog eens ga moeten doen, ga ik echt bewust mijn gedrag moeten aanpassen. Ik merk ook zo na 2-3 keer hetzelfde, dan is mijn energie op en dan moet ik eventjes weg en ergens gaan babbelen ofzo. Ik ben ook nieuw hier dus ik kan nog geen eisen stellen over wat ik wel of niet wil doen.

Heb je ooit al, ergens anders misschien, het gevoel gehad dat je bent gediscrimineerd wegens je ADHD?

Nee want ik wist nog niet dat ik het had.

Oké. Want nu heb je die diagnose gekregen, is dat dan een officiële erkenning?

Ik vermoed dat dat enkel geldt als dat x% last geeft op het functioneren zoals een invaliditeit. Daar moet je echt zwaar voor worden getest om een tegemoetkoming of zo te krijgen. Ik weet eigenlijk niet of dat hetzelfde is.

Dus eigenlijk heb je geen weet van ondersteuningsmaatregelen?

Nee het belemmert mij ook niet om mijn werk te doen of om te leven.

Dus er is niets dat je mist en dat het jou gemakkelijker zou maken?

Nee want ik zie het echt niet als een beperking. Ik kan perfect functioneren. Ik hoop een werkplek te vinden waar men die mijn talenten kan vinden en mijn ADHD niet ziet als een gebrek. Ik denk dat elke beperking verschil heeft en iedereen heeft verschillende talenten.

Ja ik merk dat je er zelf heel positief tegenover staat. Mijn vraag is dan, wat is jouw advies voor mensen die vandaag die diagnose krijgen en daar mee om moeten gaan en werk moeten zoeken?

Ik denk dat het ervan afhangt welke gradatie ze hebben van een bepaalde diagnose. Ik weet het niet goed. Maar ik denk ook dat het afhangt van de sociale context waarin iemand opgroeit. In een bourgeois klasse bijvoorbeeld, of een sociaal minder sterke financiële klasse, dan zijn de kansen anders. Dat zijn verschillende achtergronden en dat speelt mee met hoe je omgaat met sommige diagnoses denk ik. Ik heb het dan niet over IQ maar puur de achtergrond waarin je wordt geboren want dat heeft invloed op uw opleiding en hoe je dus leert nadenken over dingen. Ook erover lezen is denk ik belangrijk om de talenten te ontdekken.

Oké dat is mooi gezegd.

Ja.

Super. Nog eens superhard bedankt voor uw medewerking en heel veel succes nog.

Bedankt. Jij nog veel succes met je thesis.

3.16 Respondent 16

Interviewer: Isabeau Lenaerts

Geïnterviewde: Anoniem

Datum: 10/03/2024

Plaats: Gent (online)

Kan je beginnen met jezelf even voor te stellen?

Ja ik ben (anoniem). Ik ben ondertussen bijna 30 jaar, maar nog niet. Ik heb jaren aan topsport atletiek gedaan en nu werk ik bijna 5 jaar hier. Sinds vorig jaar ben ik begonnen met mijn masterstudies kinesitherapie.

Oké dat wist ik niet.

Ja ik heb eigenlijk mijn bachelor gevolgd in combinatie met topsport. Dus dat heb ik moeten spreiden over 5 jaar. Dan heb ik dat on hold gezet omdat ik veel in het buitenland was. Dat werd dan heel moeilijk om te combineren. Daarna ben ik beginnen werken en heb ik dat nooit afgewerkt maar 2 jaar geleden had ik zoiets van, dat is zonde.

Super dus in het dagelijks leven doe je nu vooral werken en studeren?

Ja klopt.

Oké amai dat is wel pittig denk ik.

Ja het is pittig ook omdat ik ondertussen getrouwd ben en het switchen tussen student, collega en partner en dan ook nog een goede dochter en zus zijn, dat is bij momenten wel uitdagend maar dat zit in de aard van het beestje, ik ga daar ook wel naar op zoek.

Oké dus je hebt een eetstoornis. Kan je daar misschien wat meer over vertellen?

Ja ik heb lange tijd zelf niet doorgehad, of niet willen erkennen dat ik een probleem had. Voor mij is het moeilijk om te zeggen wanneer het begonnen is. Maar ondertussen heb ik ook een heel herstelproces doorgemaakt en nu herken ik wel zo de triggers toen. Een grote trigger was sowieso een houvast zoeken in het controleren van mijn gewicht en alles wat daarmee te maken heeft, was het verlies van mijn papa. Dat was plots 10 jaar geleden en dat was heel ingrijpend. Het lopen was ook een passie dat ik deelde met hem. Dus dat gebeurt en 2-3 maanden later, begint een nieuw academiejaar. Iedereen ziet je naar de les gaan en trainen en iedereen gaat ervan uit dat je oké bent. Je blijft maar doordoen maar eigenlijk was ik eenzaam, ik had veel verdriet en voelde mij niet goed. Mijn gewicht en voeding was dan voor mij iets om vast te grijpen dat heb ik dan ook niet losgelaten. In de sportcontext word je dan ook vaak gewogen, vetmetingen en de link wordt dan gelegd met prestatieniveau dus dat heeft sowieso een rol gespeeld. Want het was ook voor mijn papa stierf, dat ik mij vragen begon te stellen, zo voor het eerst vetmeting dus het was een samenloop van heel veel zaken. De topsport, waarin er naar mijn mening blindgestaard wordt op het gewicht, dat dat niet goed wordt gekaderd voor jonge atleten en dan persoonlijk iets wat mij heel hard uit evenwicht heeft gebracht. Ook ben ik vrij perfectionistisch in alles wat ik doe, dus dat is ook wel iets dat mij gevoeliger heeft gemaakt om dit te krijgen. Dus dat was voor mij vooral de combinatie. Het was pas na een aantal jaar dat ik dat zelf besepte, en dat mijn lichaam ook stop zei.

Ja en heeft dat nu nog invloed op uw dagelijks leven?

Hoe het nu voor mij is?

Ja.

Ja dat is soms moeilijk. Mensen vragen van kan je volledig genezen, ja dat weet ik niet. Voor mij de impact op mijn dagelijks leven is voor mij de graadmeter van hoe hersteld ik ben. Dat is een wereld van verschil. Ik kan nu gewoon bij familie gaan eten bijvoorbeeld. De impact dus op mijn dagelijks leven is niet meer zo groot maar dat neemt niet weg dat ik het ook moeilijk heb. Mijn lichaam is veel veranderd, ik sport veel minder, ik weet dat ik gezonder ben maar het is soms wel moeilijk. En zeker heb ik nu gemerkt dat in stressvolle periodes, bepaalde patronen naar boven komen, maar ik ben me daar nu veel bewuster van ik heb wel het gevoel dat ik sneller kan schakelen. Ik kan het beter een plaats geven.

En merk je daar soms iets van op het werk dat je nog een bepaalde invloed hebt daarvan?

Ja soms wel. Dat gaat dan over kleine dingen zoals als de zomer eraan komt, dan werken we in een T-shirt in de winkel in plaats van een trui. Dat lijkt voor sommige mensen heel stom maar voor mij is dat wel een drempel. Voor mij is het verschil dat ik vroeger mij ging kapot zweten met een trui maar nu ga ik wel een in een T-shirt en dan zet ik mij daarover. Het enige wat ik wel vind, en dat is op het werk maar ook daarbuiten, heel veel mensen zitten verstrikt in die dieetmaatschappij. Soms hoor ik dan wel eens dingen waarvan ik denk, daar ga ik niet naar luisteren, zoals bijvoorbeeld ik heb al te veel suiker gegeten vandaag, maar ze weten dat ze dat tegen mij niet moeten zeggen. Dus je merkt wel dat iedereen daar wel mee bezig is, zeker de collega's die ook intensief met sport bezig zijn. Ik denk niet dat ik volledig zou hervallen maar soms reageer ik er wel op, als ik me goed voel in mijn vel. De meeste collega's weten dat ook wel. Ik ervaar het als iets positiefs maar je merkt overal dat

mensen er heel erg mee bezig zijn, met dat afvallen ook en dat zijn allemaal dingen die ik geleerd heb om niet zo zwart wit te zien. Maar ik heb niet het gevoel dat mijn werkomgeving heel triggerend is.

Oké dat is goed. En hoe heb je heel het sollicitatieproces ervaren? Heb je het verteld? Wat liep er moeilijk?

Eigenlijk kende ik de werkgever al. Ook toen ik ging solliciteren, had ik net ervoor een blogbericht de wereld in gestuurd. Iedereen wist het ook. Het is ook omdat iedereen ook dacht dat ik alles onder controle had, en dat bleek dan niet te zijn. Ik heb eigenlijk dus niet moeten solliciteren omdat mijn werkgever mijn coach toen ook kende en zelf had voorgesteld om te helpen. Ik kende hem dus eigenlijk al. En doordat ik dan geblesseerd was, kreeg ik geen ondersteuning meer vanuit Sport Vlaanderen, ik studeerde ook niet meer dus dan ben ik gaan werken. Dat was dan ook wel in combinatie met mijn sport dus dat was dan halftijds. Maar tijdens ons gesprek is mijn eetstoornis eigenlijk niet aan bod gekomen. Door te beginnen werken dan, ben ik me ook beter beginnen voelen vooral om te weten dat ik naast mijn sport ook iets kon doen en iets kon betekenen. Voor mij was dat dus wel heel positief. Het was wel gemakkelijk maar dan nog.

Wat is dan volgens jou de oorzaak van het feit dat mensen met een psychische kwetsbaarheid toch minder vaak worden aangenomen dan mensen zonder?

Ik denk dat werkgevers ervan uitgaan dat ze door die psychische kwetsbaarheid minder erop kunnen rekenen. Ze gaan ervanuit dat ze vaker gaan uitvallen of bepaalde taken niet kunnen doen. Dat is natuurlijk een verkeerde perceptie maar ik denk wel dat dat speelt. Zeker bij mensen die daar zelf geen ervaring mee hebben in hun omgeving bijvoorbeeld. Ze kunnen zich daar dan niets bij voorstellen.

Ja die vooroordelen komen inderdaad wel vaker terug. Dus in het begin dat je aan het werk was, was je wel nog aan het struggelen met die eetstoornis?

Ja absoluut.

Had je dan bepaalde begeleiding nodig of aanpassingen in de job?

Nee op het werk eigenlijk niet. Ik ben zelf wel jaren in therapie geweest, heel intensief ook. Dat vroeg wel heel veel van mij. Het was hard werken. De psycholoog zei zelf ook dat dat gelijkgesteld werd aan een voltijdse job eigenlijk en dat voelde ook wel zo. Dus ja dat was wel lastig op het werk want sommige dingen neem je wel mee. Je kan niet altijd direct uw knop omdraaien. Er waren zeker periodes dat ik veel minder goed in mijn vel zat. Ik probeerde wel altijd die knop om te draaien maar echt aanpassingen heb ik eigenlijk niet nodig gehad. Het was goed voor mij dat ik kon gaan werken.

Dus als je er nu op terugkijkt, is er eigenlijk niks dat je zou willen veranderen dat je op dat moment gemakkelijker had kunnen maken?

Nee dat denk ik niet. Ik zat ook in een heel fijn team. Met een paar collega's had ik echt een goede connectie en dat doet ook al veel. Ik kreeg ook veel bevestiging op mijn werk dus dat was wel een veilige omgeving.

Oké dan is dit misschien een stomme vraag maar heb je ooit al het gevoel gehad dat je bent gediscrimineerd op je werk? Op basis van je beperking dan?

Nee eigenlijk echt niet. Ik kan wel niet vergelijken met een andere werkvloer. Maar binnen deze job niet nee.

Ja je hebt het al aangehaald dat je jaren bij een psycholoog bent geweest. Heb je nog hulp gekregen van andere instanties?

Niet specifiek maar wel van een VZW Eetexpert. Dat is een kenniscentrum voor eetstoornissen. Het zijn mensen die zich dag in dag uit bezighouden met zorgverlening en informeren zowel voor patiënten als voor de omgeving. Ik had met de directrice al een infosessie gedaan voor de atletiekfederatie. Via hen ben ik ook bij mijn therapeut terechtgekomen. Wij houden ook wel contact. Ik kan daar ook op terugvallen als het nodig is.

Heb je in de media al bepaalde campagnes gezien voor de tewerkstelling van mensen met een psychische kwetsbaarheid? Is er iets dat in je opkomt?

Niet specifiek naar jobs toe denk ik.

En stel dat je dat wel had gezien, had dat jou kunnen helpen in de zoektocht naar werk?

Ik denk dat dat voor mij niet relevant was omdat ik niet echt problemen daarmee had. Op een ander vlak misschien wel. Ik moet zeggen, mensen met een eetstoornis kunnen dat ook wel verbergen. Op het werk kunnen collega's denken dat alles goed is, terwijl ik dan thuis in een hoekje kruip. Dat is niet gezond, maar bij andere vormen van psychische kwetsbaarheid is dat misschien duidelijker. Die mensen ervaren die discriminatie misschien ook wel meer dan. Maar ik zou wel blij zijn als ik meer van die campagnes zou zien. Ik vind dat nog altijd iets, dat is ook de reden dat ik die blog had geschreven, vele mensen in je omgeving zitten met iets maar er is zo dat gevoel dat er niet over gesproken mag worden. Ik vind dat absurd dus ik ben wel blij als ik dan zoiets zie passeren. Een job kan iets heel positiefs zijn voor mensen met een psychische kwetsbaarheid. Ik geloof dat als je die in een goede omgeving zet, die mensen net veel meer aan zouden kunnen.

Ja inderdaad die mening deel ik ook. Oké dan zitten we al aan de laatste vraag. Wat is jouw advies voor iemand die ook een eetstoornis heeft en nu op dit moment op zoek moet gaan naar werk? Wat is jouw advies om daarmee om te kunnen gaan?

Ik denk dat dat heel veel afhangt van de groep collega's waarin iemand terechtkomt maar dat kan je jammer genoeg op voorhand niet weten. Ik had dan ook nog het voordeel dat, ik zit in een job waarin ze mij eigenlijk al kenden door mijn sport. Ze kenden mij niet als persoon maar wel een stukje van mijn verhaal. Dus ik denk dat dat wel een voordeel was voor mij. Ik zou vooral zorgen voor dat je professionele hulp krijgt. Ook al weet ik dat dat niet voor iedereen gemakkelijk is wegens de kosten of wachttijden. En op het moment dat je sterk genoeg bent, zou ik misschien niet bij je sollicitatie maar wel bij de opstart durven zeggen als er dingen zijn die je triggeren, zou ik dat wel durven zeggen. Ik zou vooral ook als ik nu bijvoorbeeld op zoek zou gaan naar een nieuwe werkplek, dan zou ik het zelf heel belangrijk vinden dat ik weet dat ik een team terechtkom waarin ik mezelf kan zijn, ook zonder eetstoornis. Maar opnieuw weet je dat pas als je daar eventjes bent. Maar eerst en vooral, het belangrijkste, bij je sollicitatie moet je niet solliciteren als iemand met een kwetsbaarheid maar als jezelf dus ik vind ook dat dat niet ter sprake moet komen want het

zijn eigenlijk hun zaken niet. Ik vind niet dat iemand verplicht moet zijn om bij je sollicitatie te vermelden dat die een psychische kwetsbaarheid geeft.

Het hangt inderdaad van de sollicitant af.

Ja dus ik zou dat gewoon niet doen. Sommige mensen hebben daar misschien wel nood aan om dat te vertellen omdat ze misschien schrik hebben dat er anders geen begrip zal zijn. Maar er zijn zoveel vormen van psychische kwetsbaarheden dat dat ook individueel afhangt. Ik zou het niet zeggen maar dat hangt echt van waar je ook in je herstelproces zit. Je moet ook al sterk in je schoenen staan om uit te gaan van je eigen capaciteiten maar sommige mensen zijn het geloof in zichzelf ook kwijt. Het is ook als iemand een psychische kwetsbaarheid heeft, dat wordt geassocieerd met zwak zijn en ik snap dat echt niet. Ik vind iedereen die daarover durft praten, vind ik echt super moedig en daar moeten we echt van af. Bij ons heb ik de dagscore geïntroduceerd. Je vraagt altijd aan collega's hoe is het, en dan zeg je goed maar eigenlijk weet je niets. Nu ben ik beginnen vragen wat is je dagscore. En dan weet je bijvoorbeeld als iemand altijd hoog scoort en het is dan is lager, dan is er iets. Maar het is jammer dat het afhangt van het team waarin je terechtkomt.

Ja inderdaad. Oké super origineel. Dat ga ik zeker onthouden. En ja ik hoop dat mijn onderzoek toch een beetje kan bijdragen.

Ja ik vind dat sowieso heel goed dat er toch nog mensen zijn die mijn mening delen en ook willen het verbeteren.

Ja inderdaad dat is mijn doel. Dan wil ik je superhard bedanken voor je openheid en medewerking. Ik ben super dankbaar dat je je verhaal wou delen en dan wens ik je nog veel succes met je masterstudies.

Ja dank u wel, jij ook. Tot nog eens!

4. Codering Interviews

De axiale codering wordt duidelijk gemaakt door de onderstreepte thema's. De andere thema's duiden op de open codering.

Leeftijd:

- Categorie 20 – 29
 - o 24
 - o 28
 - o 29
- Categorie 30 – 39
 - o 30
 - o 33
 - o 34
 - o 35
 - o 36
 - o 36
- Categorie 40 – 49
 - o 45
 - o 45
 - o 47
 - o 49
- Categorie 50 – 59
 - o 52
 - o 57
- Categorie 60 – 69
 - o 61

Geslacht

- Vrouwelijk
 - o Respondent 1
 - o Respondent 2
 - o Respondent 4
 - o Respondent 5
 - o Respondent 6
 - o Respondent 7
 - o Respondent 11
 - o Respondent 12
 - o Respondent 13
 - o Respondent 15
 - o Respondent 16
- Mannelijk
 - o Respondent 3
 - o Respondent 8

- Respondent 9
- Respondent 10
- Respondent 14

Werkstatus

- Aan het werk
 - Respondent 6
 - Respondent 7
 - Respondent 8
 - Respondent 9
 - Respondent 11
 - Respondent 12
 - Respondent 14
 - Respondent 15
- Actief op zoek naar werk
 - Respondent 1
 - Respondent 2
 - Respondent 3
 - Respondent 4
 - Respondent 5
 - Respondent 10
 - Respondent 13
 - Respondent 16

Opleiding:

- Hogere opleiding:
 - Klinische psychologie
 - Toegepaste informatica
 - Bachelor landschaps- en tuinarchitectuur
 - Bachelor elektromechanica
 - Licentiaat archeologie
 - Masterstudie Kinesithérapie
- Laaggeschoold:
 - Praktisch geschoold: banketbakker
 - Opleiding toegepaste psychologie niet afgemaakt
 - Middelbaar
 - Kapster en Visagie – BSO
 - Medisch secretariaat
 - Middelbaar diploma tweedekansonderwijs, opvoedster
 - ICT en handel
 - Pijpfitterij
 - Administratief gegevensbeheer in het middelbaar – studie gestart
 - Bijzonder onderwijs

Aard van beperking:

- Burn-out
 - o Respondent 1
 - o Respondent 10
 - o Respondent 14
- ASS
 - o Respondent 2
 - o Respondent 8
 - o Respondent 9
 - o Respondent 11
 - o Respondent 13
- Depressie
 - o Respondent 3
 - o Respondent 5
- Angststoornis
 - o Respondent 4
 - o Respondent 12
- Bipolaire stoornis
 - o Respondent 6
 - o Respondent 7
- ADHD
 - o Respondent 15
- Eetstoornis
 - o Respondent 16

Oorzaak van beperking:

- Aangeboren
 - o Onzekerheid, altijd alles weglachen
 - o Stress kwetsbaarheidsmodel waarbij er uitlokkende factoren/ triggers belangrijk zijn
 - o Ontwikkelingsstoornis
 - o Kenmerken van andere stoornissen: slaapdeprivatie, autisme
- Niet-aangeboren:
 - o Te veel werkdruk, prestatiedrang
 - o Arbeidsongeval
 - o Persoonlijke gebeurtenissen als triggers
 - o Deels aangeboren en thuissituatie
 - o Kanker
 - o Onzekerheid, niet goed genoeg zijn, geen fouten willen maken
 - o Dingen uit de jeugd

Symptomen arbeidsbeperking:

- Op vroege leeftijd
 - o In tienerjaren
 - o In de kleuterschool
 - o Op jonge leeftijd was alles verwarrend
- Op latere leeftijd
 - o Op 30-jarige leeftijd
 - o Op 47-jarige leeftijd
 - o 13 jaar geleden door het krijgen van een kind
 - o Rond 40 jaar
 - o Tijdens corona
 - o Geen besef
 - o Paar maanden geleden

Invloed op dagelijks leven:

- Positieve invloed
 - o Trots op het afgelegde traject
 - o Meer aandacht aan work-life-balance
 - o Voor jezelf leren zorgen
 - o Beter leren communiceren
 - o Een andere kijk hebben op het leven
 - o Rustiger zijn
- Negatieve invloed
 - o Nooit gewerkt
 - o De dagelijkse dingen niet meer kunnen doen
 - o Niet goed genoeg zijn
 - o Moeilijkheden ondervinden om werk te zoeken
 - o Niet de toekomst hebben die iemand voor zichzelf voor ogen had
 - o Altijd rekening houden met regelmaat, structuur
 - o Geheugenproblemen door medicatie
 - o Bewust nadenken over sociale interacties
 - o Niet de job kunnen doen die je zou willen
 - o Rekening houden met veranderingen
 - o Alert zijn om grenzen te bewaken
 - o Alert zijn voor bepaalde patronen
 - o Weinig concentratie hebben

Invloed op zelfbeeld

- Positieve invloed
 - o Traject heeft positieve invloed op zelfontwikkeling
 - o Trots op het afgelegde traject
 - o Beter in je vel zitten
 - o Evolutie van negatief naar positief zelfbeeld

- Liefdevoller leren omgaan met jezelf
- Negatieve invloed
 - Veel angst
 - Weinig zelfvertrouwen
 - Asociaal gevoel
 - Moeite hebben met persoonlijke relaties
 - Vertrouwen verloren in het zelfbeeld
 - Het gevoel hebben niet goed genoeg te zijn
 - Er wordt een sticker geplakt
 - Onzeker zijn
 - Een laag zelfbeeld hebben

Sollicitatieproces

- Niet moeten solliciteren
 - Nooit moeten solliciteren
 - Al een job voor de diagnose
- Moeilijkheden
 - Weinig zelfvertrouwen
 - Bang
 - Nerveus
 - Niet weten wat iemand wil
 - Geen enkele vacature die aanspreekt
 - Niet weten waar iemand goed in is

Oorzaak van mensen die minder worden aangenomen:

- Maatschappij
 - Het tempo in de maatschappij ligt te hoger
 - De werkdruk wordt steeds groter
 - Consumptiemaatschappij
 - Bedrijven moeten presteren
 - Er wordt te snel gelabeld
 - Te veel verwachtingen van werknemers
- Weinig empathie van werkgevers
 - Geen tijd om begrip te tonen
 - Geen tijd voor mensen die het moeilijk hebben
 - Ze kennen er niets over
- Vooroordelen
 - Werkgevers oordelen te snel over capaciteiten
 - Mensen kunnen minder
 - Mensen zijn vaker afwezig
 - Mensen werken minder hard
 - Stigma

- Schrik dat mensen gaan hervallen
- Werkgevers kunnen niet op die mensen bouwen
- Karikaturale ideeën over psychische beperkingen
- Werknemers
 - Hebben gaten in hun cv
 - Weinig zelfvertrouwen
 - Minder goede eerste indruk
 - Ze stralen uit dat ze iets hebben meegemaakt
 - Mensen beseffen het zelf niet

Reactie werkgever:

- Positief
 - Hij wist het al
 - Begaan
 - Warm
 - Bekend met beperkingen
 - Positieve reactie
 - Bezorgd
 - Begripvol
- Werkgever weet het niet
 - Sollicitanten zijn niet verplicht om het te zeggen
 - Jezelf zijn, ook zonder beperking

Aanpassingen op de werkvloer:

- Persoonlijke redenen
 - Deeltijds werken
 - Timer zetten
 - Koptelefoon voor prikkels
 - Grenzen bewaken
 - Duidelijke agenda
- Verantwoordelijkheid van de werkgever
 - Structuur geven
 - Begrip tonen
 - Zorgen voor een veilige omgeving
 - Grenzen respecteren
 - Zorgen voor voorspelbaarheid
 - Bevestiging/ erkenning geven
 - Aangepast takenpakket voorzien
 - Extra pauzes geven
 - Flexibiliteit

Erkenning:

- Officieel

- VDAB
- Adviserend geneesheer
- Psychiater
- FOD
- Mutualiteit
- Niet-officieel
 - GTB
 - Psycholoog
 - Vzw

Ondersteuningsmaatregelen:

- Voor de werknemer
 - Ziekte-uitkering
 - Invaliditeitsuitkering
 - Progressieve tewerkstelling via mutualiteit
 - Deeltijds loon, deeltijds ziekte-uitkering
 - Verhoogd kindergeld
 - Recht op GON-begeleiding
 - Tegemoetkoming
- Voor de werkgever
 - VOP-premie
 - Premie-individueel maatwerk
 - Premie voor werkgever

Campagnes

- Positief
 - Misschien wel, maar ik los mijn probleem zelf op want het komt door omstandigheden
 - Ja want ik heb de indruk dat er geen dingen zijn die kunnen helpen
 - Ja om de instanties te leren kennen
 - Om te weten welke bedrijven daarvoor openstaan
 - Voor de werkgever wel om er rekening mee te houden
 - Om de taboesfeer weg te werken
- Negatief
 - Niet direct want ik zou met niet aangesproken voelen want ik vind het meer een drempel in plaats van een beperking
 - Nee, als je zelf niet openstaat voor werk, rinkelt er geen belletje, ik heb me nooit aangesproken gevoeld
 - Dat weet ik niet
 - Nee want ik heb geen beperking
 - Nee want ik maskeer mijn beperking
 - Nee want je moet doen waar je je goed bij voelt

- Nee want ik zoek zelf mijn weg en ik probeer zelf aan te voelen wat mij aanspreekt
- Ik zou er niet op letten