

2015•2016  
FACULTEIT BEDRIJFSECONOMISCHE WETENSCHAPPEN  
*master in de toegepaste economische wetenschappen*

Masterproef  
De loopbanen van personen met fysieke of visuele handicap

Promotor :  
Prof. dr. Koen VAN LAER

Copromotor :  
Mevrouw Eline JAMMAERS

Emily Dirx  
*Scriptie ingediend tot het behalen van de graad van master in de toegepaste economische wetenschappen*

2015•2016  
FACULTEIT BEDRIJFSECONOMISCHE  
WETENSCHAPPEN  
*master in de toegepaste economische wetenschappen*

## Masterproef

De loopbanen van personen met fysieke of visuele handicap

Promotor :  
Prof. dr. Koen VAN LAER

Copromotor :  
Mevrouw Eline JAMMAERS

Emily Dirx

*Scriptie ingediend tot het behalen van de graad van master in de toegepaste economische wetenschappen*



## Woord vooraf

Dit onderzoek is geschreven in het kader van het behalen van de graad van master in de toegepaste economische wetenschappen aan de Universiteit Hasselt. Deze thesis tracht de huidige situatie van de loopbanen van personen met een handicap weer te geven. Om te beginnen wordt de inhoud van het reeds gerealiseerde internationale onderzoek rond het topic geschetst, waarna via kwalitatief onderzoek wordt op dat onderzoek rond de combinatie arbeid-handicap. Dit door middel van vijftien diepte-interviews met personen met een fysieke of visuele handicap die momenteel aan het werk zijn in de reguliere economie in Vlaanderen.

De keuze voor dit onderwerp komt voort uit het feit dat de huidige werksituatie voor personen met een handicap in Vlaanderen nog werkpunten heeft. Hoewel er vooruitgang is op het gebied van de loopbanen van personen met een handicap, willen we met dit onderzoek de nadruk leggen op de visie van de persoon met de handicap zelf op de huidige situatie in de Vlaamse context. Te weinig wordt er in debatten en onderzoek naar de loopbaanervaringen van personen met een handicap geluisterd naar de stem van de personen met een handicap zelf. Door de vijftien respondenten via diepte-interviews hun beleving te laten delen, beogen we suggesties te doen voor verbeteringen in de arbeidsmarkt ten voordele van personen met een fysieke of visuele handicap in Vlaanderen.

Dit onderzoek zou niet gerealiseerd zijn zonder de uitmuntende begeleiding van prof. dr. Koen van Laer. Hij bood als promotor steeds een kritische, maar correcte feedback op het werk om het te kunnen afleveren zoals het nu is. Verder richt ik graag een dankwoord naar mijn co-promotor Eline Jammaers, die me in het begin van mijn onderzoek op de goede weg heeft geholpen, en bovendien interessante inzichten heeft gegeven tijdens haar eigenste studiedag rond Handicap & Inclusie 3 december 2015 te Hasselt. Niet te vergeten zijn de vijftien respondenten die zo welwillend waren om deel te nemen aan mijn onderzoek en zo open waren om ervaringen met mij te delen die voor hen zeer persoonlijk zijn. Ik kan alleen maar stellen dat ik respect en bewondering voor hen heb.

*Emily Dirx*



## Samenvatting

Met de bekrachtiging in 2009 van het VN-verdrag van 2006 aangaande de Rechten van Personen met een Handicap verbond België er zich toe werk te maken van de verbetering van de inclusie van personen met een handicap, ook op het gebied van werk. Hoewel er een vooruitgang is qua tewerkstelling van mensen met een handicap in Vlaanderen, is er nog een lange weg te gaan. Momenteel bestaat er in Vlaanderen nog steeds een verschil in werkzaamheidsgraad van zo'n 30% tussen de gehele arbeidsbevolking en de arbeidsbevolking van personen met een handicap. Ondanks het feit dat het merendeel van die laatsten graag een plaats zou bekleden op de arbeidsmarkt, worden hen dus nog te weinig kansen gegeven.

Onderzoek verklaart dit steunend op het gegeven dat personen met een handicap vaak op barrières botsen bij het uitbouwen van hun loopbaan. In deze masterproef nemen we dan ook het sociaal model van handicap aan, dat stelt dat niet de functionele beperkingen de handicap vormen zoals het medisch model dat vooropstelt, maar aanneemt dat de handicap gevormd wordt door die barrières die door de samenleving opgelegd worden. Bij die barrières kunnen drie hoofdelementen onderscheiden worden. Ten eerste hebben mensen vaak een stereotiep beeld over personen met een handicap waarbij automatisch een negatief idee gevormd wordt over wat ze zouden kunnen bieden op de arbeidsmarkt. Ten tweede leiden deze stereotypen tot bepaalde reacties bij die mensen, zich uitend in discriminerend en paternalistisch gedrag ten opzichte van personen met een handicap. Ten laatste vormen de cultuur en structuur van de werkvloer hindernissen die een vlot verloop van de loopbaan van een persoon met een handicap tegenwerken. Hoewel het sociaal model het probleem en dus ook de oplossing niet meer bij het individu maar bij de samenleving legt, trachten personen met een handicap tal van strategieën toe te passen om zelf een weg rondom die barrières te vinden. Ze kunnen informatie over hun handicap achterhouden om geen benadeling te ondervinden, of juist wat bijkomend informeren in situaties waarin extra begrip en ondersteuning wenselijk is. Daarnaast kunnen ze proberen te compenseren door extra inspanningen te leveren om de stereotypen die bestaan tegen te spreken.

Ondanks vooruitgang op het gebied van internationaal onderzoek over loopbanen van personen met een handicap, blijft het beperkt, zeker in Vlaanderen. Daarom wordt er met deze masterproef getracht een aanvulling te bieden op de kennis die er reeds is over de loopbanen van personen met een handicap in Vlaanderen. Het doel van het onderzoek is een antwoord te bieden op volgende centrale onderzoeksvraag: "Hoe ervaren en managen personen met een fysieke of visuele handicap hun loopbaan in Vlaanderen?" Te weinig wordt er geluisterd naar de stem van over wie het nu juist gaat: de persoon met een fysieke of visuele handicap. Met vijftien semigestructureerde diepte-interviews proberen we een inzicht te krijgen in hoe zij hun loopbaan beleven. Dit kwalitatief onderzoek wordt uitgevoerd met jong en oud, zeven mannen, acht vrouwen, waarvan zeven met een fysieke handicap, acht met een visuele, die momenteel aan het werk zijn in de reguliere economie in Vlaanderen.

Het kwalitatief onderzoek toont aan dat personen met een fysieke of visuele handicap geconfronteerd worden met discriminerende en paternalistische reacties op de werkvloer omwille

van stereotypen van werkgevers en collega's, zowel bij het zoeken naar werk als op het werk zelf. Bovendien zorgen de bestaande cultuur en structuur voor soms stroeve relaties en minder kansen op bijvoorbeeld het gebied van promotie, inhoud van de job, buitenlandse opdrachten, enzovoort. Het onderzoek toont daarnaast ook strategieën om om te gaan met die barrières. Zo komen onder andere het onder- of overbenadrukken van de handicap, het aanvragen van redelijke aanpassingen, en extra werken om te compenseren aan bod. Wat echter in de literatuur minder benadrukt werd, maar uit de diepte-interviews wel relevant bleek, is het belang van de positieve ingesteldheid van personen met een fysieke of visuele handicap ondanks alle barrières. Ze beseffen dat de Vlaamse burger vaak te weinig kennis heeft van wat een handicap op de arbeidsmarkt wel en niet met zich meebrengt. Ondanks hindernissen, blijven ze erin slagen een zeker doorzettingsvermogen te behouden, waarbij ze waar nodig keuzes qua opleiding en werk aanpassen om alsnog een mooie loopbaan uit te bouwen.

Wanneer een vergelijking gemaakt wordt tussen de theorie en de empirie, komen er drie belangrijke inzichten naar voor die nog te weinig aandacht gekregen hebben in de literatuur. Ten eerste wijst dit onderzoek op het feit dat zowel het onder- als overbenadrukken van de handicap leidt tot barrières. Vaak wordt in de literatuur, met de focus op stereotypering, het probleem van overbenadrukking van de handicap sterk beklemtoond. Er mag echter niet vergeten worden dat een onderbenadrukking van de handicap ook een hindernis op de werkvloer kan vormen. De persoon in kwestie behandelen alsof de handicap er niet is – bijvoorbeeld door een gebrek aan inzicht te hebben in wat het juist betekent om met een handicap te moeten werken – kan ook voor belangrijke barrières zorgen. Ten tweede is het van belang te beseffen dat mensen met een handicap geen homogene groep zijn. Barrières spelen in mindere of meerdere mate per type handicap. Ten derde wijst dit onderzoek erop dat de ervaringen op de werkvloer niet los gezien kunnen worden van wat er buiten die organisatie gebeurt. Naast het feit dat personen met een fysieke of visuele handicap in Vlaanderen heel wat barrières ondervinden zowel bij het zoeken naar werk als op het werk zelf, is het ook van cruciaal belang niet te vergeten dat personen met een handicap meer moeten doen dan zomaar werk zoeken en op die job opdagen om een loopbaan uit te bouwen. Verplaatsingen van en naar het werk, thuiszorg binnen tijds- en kostgrenzen regelen, zorgen voor het gezin, financiële ondersteuning ontvangen of juist verliezen... hebben allemaal een invloed of het financieel en praktisch gezien wel mogelijk en zelfs de moeite is om een functie op de arbeidsmarkt te vervullen. Dit zijn elementen die vaak primair een rol zullen spelen alvorens personen met een fysieke of visuele handicap de beslissing nemen hun kans te wagen op de werkvloer.

Op basis van bovenstaande inzichten en de suggesties van de personen met een handicap, identificeert deze masterproef werkpunten en (beleids)implicaties voor Vlaanderen om de omstandigheden op de arbeidsmarkt te optimaliseren. Het doel van dit onderzoek is dan ook via deze bijdrage de huidige loopbaanomstandigheden voor personen met een fysieke of visuele handicap in Vlaanderen te bevorderen.

# Inhoudsopgave

Woord vooraf.....	i
Samenvatting .....	ii
1. Inleiding .....	1
2. Theoretische achtergrond.....	3
2.1 Loopbaan en handicap.....	3
2.2 Loopbaanbarrières .....	4
2.2.1 Stereotypering .....	4
2.2.2 Discriminatie en paternalisme .....	7
2.2.3 Organisatiecontext .....	8
2.3 Loopbaanmanagement .....	9
2.3.1 Managen van informatie .....	10
2.3.2 Compenseren.....	11
2.4 Onderzoeksvragen .....	12
3. Methodologie .....	15
4. Resultaten.....	21
4.1 Loopbaanbarrières .....	21
4.1.1 Vinden van werk .....	21
4.1.2 Eens aan het werk.....	23
4.1.3 Buiten de organisatiecontext.....	30
4.2 Loopbaanstrategieën .....	34
4.2.1 Aanpassen van de loopbaan aan de handicap.....	34
4.2.2 Managen van informatie .....	36
4.2.3 Positief ingesteld zijn en blijven.....	38



4.2.4	Compenseren.....	40
4.2.5	Hulp vragen.....	41
5.	Discussie.....	45
5.1	Drie nieuwe inzichten .....	45
5.2	Implicaties.....	47
5.3	Beperkingen en suggesties toekomstig onderzoek.....	48
6.	Conclusie .....	51
	Lijst van geraadpleegde werken .....	53
	Bijlagen .....	55
	Bijlage 1: Vragenlijst interviews .....	55
	Bijlage 2: Codeboom resultaten.....	59

# 1. Inleiding

Het VN-verdrag van 2006 inzake de Rechten van Personen met een Handicap<sup>1</sup> werd in 2009 in België bekrachtigd. Het verdrag beoogt het bevorderen, beschermen en waarborgen van het volledig genot van alle mensenrechten en fundamentele vrijheden door alle personen met een handicap. Terwijl het verdrag de inclusie van personen met een handicap als algemeen doel vooropstelt, is er op het gebied van gelijke loopbaankansen nog een lange weg af te leggen. De werkzaamheidsgraad van personen met een handicap in het Vlaams Gewest van 42,7% ten opzichte van een globaal werkzaamheidscijfer van 71,9% illustreert die ongelijkheid. We zitten dus met een kloof van zo'n 30%. Daarenboven ervaren personen met een handicap werk als minder werkbaar, met name in de domeinen van welbevinden in het werk, leermogelijkheden, psychische vermoeidheid en werk-privé-balans (Samoy, 2015).

Internationaal onderzoek wijst op tal van barrières aan de basis van deze achterstand. Stereotypering van personen met een handicap (Colella & Stone, 2005; McLaughlin, Bell & Stringer, 2004; Nelissen, Hülshager, van Ruitenbeek & Zijlstra, 2015; Stone & Colella, 1996; Stone-Romero, Stone & Lukaszewski, 2006) brengen discriminatie en paternalistisch gedrag met zich mee (Baert, 2014; Colella & Stone, 2005; Nelissen et al., 2015; Ren, Paetzold & Colella, 2008; Samoy, 2015; Stone & Colella, 1996; Stone-Romero et al., 2006). Ook de cultuur (Harlan & Robert, 1998; Stone-Romero et al., 2006), HR processen (Foster & Wass, 2012; Stone & Colella, 1996) en structuur van de werkomgeving (Baldrige, Beatty, Konrad & Moore, 2015; Harlan & Robert, 1998; Newton, Ormerod & Thomas, 2007; Schur, Kruse, Blasi & Blanck, 2009; Zanoni, 2011) blijken flinke obstakels voor de loopbaanmogelijkheden te vormen. Onderzoek heeft verder aangetoond dat personen met een handicap geen passieve slachtoffers hoeven te zijn. Ze kunnen de invloed van barrières proberen te beperken door de mate van informatie over de handicap te controleren (Baert, 2014; Baldrige et al., 2015; Colella & Stone, 2005; Harlan & Robert, 1998; Nelissen, Vornholt, Van Ruitenbeek, et al., 2014; Stone-Romero et al., 2006), of trachten de handicap te compenseren door extra inspanningen te leveren en zo prestatiestandaarden te bereiken of overtreffen (Harlan & Robert, 1998; Jammaers, Zanoni & Hardonk, 2016; Stone-Romero et al., 2006).

Ondanks vooruitgang op het gebied van wetenschappelijk onderzoek, blijft er een nood aan verder onderzoek naar de combinatie arbeid-handicap, zeker onderzoek dat vertrekt vanuit de ervaringen van de personen met een handicap zelf (Colella & Stone, 2005; McLaughlin, Bell & Stringer, 2004; Ren, Paetzold & Colella, 2008; Williams & Mavin, 2009). Het doel van deze masterproef is een beter inzicht te krijgen in de unieke werk- en loopbaanervaringen van mensen met een fysieke of visuele handicap in de Vlaamse context. Met de centrale onderzoeksvraag "Hoe ervaren en managen personen met een fysieke of visuele handicap hun loopbaan in Vlaanderen" wordt er

---

<sup>1</sup> Over het gebruik van 'handicap' of 'beperking' bestaan verschillende meningen. In deze masterproef is de keuze gemaakt om de term 'personen met een handicap' te gebruiken in plaats van 'personen met een beperking'. Dit gebeurt in navolging van het VN-verdrag van 2006 inzake de Rechten van Personen met een Handicap en de ideeën uit het sociaal model van handicap, die vooropstellen dat handicap ontstaat uit wisselwerking tussen langdurig fysieke, mentale, verstandelijke of zintuiglijke beperkingen en diverse drempels die personen met een handicap beletten op gelijke voet met anderen te participeren in de samenleving. Deze ideeën komen later in dit onderzoek uitgebreider aan bod.

getracht te achterhalen hoe mensen met een handicap zelf hun loopbaan beleven, welke drempels ze hierbij ervaren, en op welke manier hiermee omgegaan wordt of zou kunnen worden.

Om een antwoord te geven op de onderzoeksvraag doen we kwalitatief onderzoek door middel van vijftien diepte-interviews met zeven personen met een fysieke handicap en acht personen met een visuele handicap uit Vlaanderen. Zij bieden het perspectief van echte ervaringsdeskundigen. Uit dit onderzoek komen drie belangrijke inzichten naar voren. Ten eerste is het van belang in onderzoek naast een overbenadrukking van de handicap via stereotypering, ook een onderbenadrukking van het verschil met personen zonder een handicap in rekening te brengen. Een gebrek aan inzicht in de ondersteuning die personen met een handicap behoeven kan net zo belangrijk zijn als de nadelen die ze ondervinden als gevolg van stereotypering. Ten tweede is het zinvol in onderzoek over de combinatie arbeid-handicap de verschillende types handicap apart te bestuderen, aangezien iedere handicap drempels op de werkvloer anders ervaart. Als laatste kwam in dit onderzoek naar voren dat ook elementen buiten de organisatiecontext voor personen met een handicap een sterke relevantie hebben wanneer ze gaan werken. We spreken bijvoorbeeld over woon-werkverkeer, de gezondheid, thuiszorg, maar ook tal van financiële overwegingen.

Specifiek bestaat deze masterproef uit de volgende delen: na deze inleiding over de problematiek rond de combinatie arbeid-handicap, gaan we in deel 2 synthetiseren wat wetenschappelijk onderzoek over arbeid en handicap reeds onder woorden gebracht heeft, met hierop volgend de centrale onderzoeksvraag en bijkomende deelvragen die uit die literatuurstudie naar boven rijzen. Na een uiteenzetting van de methodologie in deel 3, worden door middel van kwalitatieve analyse de drempels en strategieën van de vijftien respondenten in Vlaanderen geschetst in deel 4. In deel 5 en 6 sluiten we af met respectievelijk een discussie en conclusie over de belangrijkste bevindingen van dit onderzoek.

## 2. Theoretische achtergrond

### 2.1 Loopbaan en handicap

Om een beeld te kunnen schetsen van de werk- en loopbaanervaringen van personen met een handicap, is het nuttig eerst een eenstemmig begrip te hebben van de concepten 'handicap' en 'loopbaan'. Voor de visie op 'handicap' bestaat er zowel een medisch als een sociaal model. Het medisch model beschouwt personen met een handicap als een 'probleem', die afhankelijk zijn van of behoevend zijn aan een bepaalde remedie of zorg. Het model legt dat probleem bij het individu zelf, en stelt dus dat ook de oplossing individueel is. Personen met een handicap moeten zichzelf 'normaal' maken zodanig ze kunnen functioneren zoals 'iedereen' (Barnes & Mercer, 2005). Deze visie op personen met een handicap als hebbend een individueel probleem gaat er bijgevolg ook vanuit dat ze minder geschikt zijn voor de arbeidsmarkt. Arbeid wordt sinds lange tijd gebaseerd op de veronderstelling van 'kunnen', 'bekwaamheid', het zogenaamde *ableness*. Het resultaat is een scheiding tussen de 'bekwamen' en de 'onbekwamen' in de samenleving. Wanneer de behoefte aan een hoger arbeidsaanbod druk zet op de arbeidsmarkt, kan een grotere inzet van arbeid nagestreefd worden door mensen met een handicap toch te integreren met de nadruk op revalidatie (Harlan & Robert, 1998).

In tegenstelling tot de visie op handicap als individueel probleem, is een andere visie gebaseerd op een sociaal model van handicap (Williams & Mavin, 2012). De politisering van personen met een handicap in 1976 in het Verenigd Koninkrijk opende de ogen voor dit nieuw perspectief. De UPIAS (Union of Physically Impaired Against Segregation) definieert handicap als de bijkomende sociale barrières opgelegd door een maatschappij onverdraagzaam aan mensen met een handicap. Deze benadering stelt dat de maatschappij mensen met een beperking aldus een handicap bezorgt, waardoor ook in de maatschappij zelf naar oplossingen gezocht zal moeten worden (Barnes & Mercer, 2005). Handicap is een aldus sociaal en cultureel fenomeen dat gevormd wordt door het publieke beleid en bestaat in de interactie tussen het individu en de omgeving (Baldrige et al., 2015). In deze visie worden drie aspecten benadrukt. Ten eerste valt de individuele focus weg en stelt de sociale benadering dat de maatschappij mensen met een beperking een handicap bezorgt door barrières die sociale inclusie verhinderen, zoals een onaangepaste omgeving, attitudes en cultuur. Ten tweede zijn deze barrières gevestigd in het dagelijks leven, onder andere in de ontoegankelijkheid van het onderwijs, ICT, werkomgevingen, publieke gebouwen en transport. Als laatste ontkent de visie het belang van individuele interventies als tewerkstellings-, revalidatie-, onderwijs- en medische initiatieven niet, maar erkent het wel dat deze niet genoeg zullen zijn om inclusie te bereiken in een samenleving ontworpen voor mensen zonder een handicap (Barnes & Mercer, 2005). Deze meer sociale definitie vinden we ook terug in het VN verdrag van 2006 inzake de Rechten van Personen met een Handicap. Dat stelt dat personen met een handicap recht hebben het bevorderen van de eerbiediging van hun inherente waardigheid en op een verbetering en bescherming van alle mensenrechten en fundamentele vrijheden. In dit verdrag omvatten personen met een handicap "personen met langdurige fysieke, mentale, verstandelijke of zintuiglijke beperkingen die hen in wisselwerking met diverse drempels kunnen beletten volledig,

daadwerkelijk en op voet van gelijkheid met anderen te participeren in de samenleving" (Verenigde Naties, 2006). Iemand kan een beperking hebben, maar die beperking wordt pas een handicap wanneer de samenleving drempels vormt, geen gelijke kansen toestaat, en ontoegankelijk is. Dit is de visie die ook in dit onderzoek aangewend wordt.

Naast het begrijpen van 'handicap', is ook een eenzelfde interpretatie van 'loopbaan' belangrijk om de centrale onderzoeksvraag tegemoet te komen. 'Loopbaan' wordt traditioneel gedefinieerd als "the unfolding sequence of a person's work experiences over time" (Arthur, Khapova & Wilderom, 2005). De relevantie van tijd boven een statische kijk op werk wordt hier benadrukt. De "unfolding sequence" impliceert opwaartse, horizontale, of in sommige gevallen neerwaartse mobiliteit binnen de gekende organisationele, beroepsmatige, industriële of nationale context, of mobiliteit tussen die contexten. Een belangrijk aspect aan de term 'loopbaan', is dat deze zowel objectief als subjectief gepercipieerd kan worden. 'Objectieve loopbanen' reflecteren de min of meer publiek observeerbare posities, situaties en statussen die een persoon op de werkvloer bekleedt. Een 'subjectieve loopbaan' reflecteert de eigen betekenis en het eigen gevoel van het individu ten opzichte van zijn loopbaan (Arthur et al., 2005; Cohen, 2001).

De combinatie handicap en loopbaan blijkt echter niet goed te werken. Objectief gezien tonen internationale studies aan dat personen met een handicap vaak tewerkgesteld worden in laagbetaalde jobs zonder opportuniteiten voor groei, wat maakt dat ze meer kans hebben om onder de armoedegrens te leven dan mensen zonder een handicap (Stone-Romero et al., 2006). Evenzeer in Vlaanderen is er een probleem rond het samenspel van handicap en arbeid. In de inleiding werd reeds gewezen op een verschil in werkzaamheidsgraden van zo'n 30% tussen de arbeidsbevolking en personen met een handicap in Vlaanderen (Samoy, 2015). Ook de loopbaan van personen met een handicap in haar subjectieve opzichten blijkt niet positief te zijn. Zo kan bijvoorbeeld het ontbreken van aanvaarding ervoor zorgen dat mensen met een handicap ontevredenheid zullen ervaren en zich zo ongelukkig gaan voelen op de werkplek met eventuele uittreding als gevolg (McLaughlin et al., 2004).

## **2.2 Loopbaanbarrières**

De moeilijkheden rond de combinatie arbeid-handicap zijn voornamelijk te wijten aan drie grondslagen: stereotypering en emotionele reacties tegenover personen met een handicap, de discriminatie en reacties die hieruit voortvloeien, en als laatste de organisatiecontext. Hieronder volgt een uiteenzetting van die drie hoofdelementen die bijdragen aan de werkzaamheidskloof van 30% die we in Vlaanderen waarnemen.

### **2.2.1 Stereotypering**

De loopbarrières die personen met een handicap ervaren, kunnen ten eerste in de hand gewerkt worden door stereotiepe beelden die mensen hebben over personen met een handicap. Stereotypering refereert naar de manier waarop een groep mensen bekeken wordt door de samenleving, gedefinieerd als "*shared beliefs about personal attributes, usually personality traits,*

*but often also behaviors, of a group of people*" (Leyens, Yzerbyt, & Schadron, 1994, p. 11). De *social identity* theorie uit de sociale psychologie gaat ervan uit dat de sociale identiteit van een persoon een functie is van alle identificaties die die persoon creëert om een beeld over zichzelf vorm te geven. Sociale identiteit is dus gebaseerd op de verschillende sociale groepen waartoe deze persoon behoort of denkt te behoren (Stone-Romero et al., 2006). Zoals bovenstaande definitie aangeeft, is stereotypering nu juist gelinkt aan het lidmaatschap van die groep.

Stereotypering wordt samen met die categorisatie en verwachtingen in een model van Stone en Colella (1996) aanzien als een mediërende factor tussen die drie factoren en de behandeling van de persoon met een handicap. Relevant in de studie is de conclusie dat waarnemers individuen automatisch categoriseren volgens type handicap - bijvoorbeeld lichamelijk of verstandelijke gehandicapt - en dan stereotypen over die categorieën gebruiken om gevolgtrekkingen te maken over de eigenschappen, vaardigheden en persoonlijkheidskenmerken van het individu met een handicap. Stereotypen worden dan gebruikt als basis voor de verwachtingen en de daaropvolgende affectieve reacties op het werken met een persoon met een handicap (Stone & Colella, 1996). Stereotypering impliceert dus dat aan iets of iemand automatisch bepaalde karakteristieken en consequenties gekoppeld worden omwille van bepaalde identiteiten. Deze hoeven niet per se een negatieve connotatie te hebben. Ze kunnen zowel positief als negatief zijn, maar het is zo dat ze in het geval van handicap het merendeel van de tijd negatief gekleurd zijn (McLaughlin et al., 2004; Nelissen et al., 2015). Door personen met een handicap niet te zien als een deel van hun eigen sociale groep, houden mensen zonder een handicap hun eigenwaarde hoog, en gaan ze de andere groep van personen met een handicap als minderwaardig zien en hieraan veralgemeende ideeën koppelen (Stone & Colella, 1996; Stone-Romero et al., 2006).

Stereotypering blijkt de hoofdoorzaak van tewerkstellingsproblemen voor personen met een handicap te zijn. Belangrijke stereotypen over de combinatie arbeid-handicap zijn de volgende: werkgevers kunnen denken dat een persoon met een handicap niet de vaardigheden en capaciteiten zal hebben om de job in te vullen, alsook een vergrote druk zal leggen op begeleiders. Ook heerst er vaak het idee dat personen met een handicap ongelijkheid op de werkvloer zullen creëren door extra accommodaties, wat ook direct stereotypering over een stijging van de gezondheidszorgkosten impliceert. Werkgevers denken bovendien vaak dat personen met een handicap moeite zullen hebben om zich emotioneel aan te passen, en gekenmerkt zullen zijn door meer ziekteverzuim en personeelsverloop (Stone & Colella, 1996; Stone-Romero et al., 2006).

Stereotypering over personen met een handicap blijft een wijdverspreid fenomeen. De lage werkzaamheidsgraad, armoedeproblematiek en *dead-end* jobs die uit stereotiepe beelden voortvloeien zullen negatieve stereotypering nog verder in de hand werken. Ze hebben op hun beurt namelijk een negatieve impact op het welbevinden van mensen met een handicap op de arbeidsmarkt. Die impact zorgt voor een beschadigde motivatie van personen met een handicap en bijgevolg verminderde prestaties. Het beeld van zo'n beschadigde motivatie zorgt voor een bevestiging en versterking van die negatieve perceptie bij de maatschappij (Stone-Romero et al., 2006).

Stereotypering blijkt echter niet de werkelijkheid te representeren. Evaluatiedata demonstreert consistent dat werknemers met een handicap even goed dan wel beter presteren dan werknemers zonder een handicap, geen hoger ziekteverzuim of personeelsverloop dan mensen zonder een handicap tonen, en betere veiligheidsrapporten hebben. Nog meer, de meeste werkaccommodatie die voor personen met een handicap wordt geïnstalleerd, is relatief goedkoop (McLaughlin et al. 2004; Stone & Colella, 1996). Personen met een handicap zijn dan vaak ook juist meer toegewijd aan hun werk en vereisen helemaal geen dure accommodatie (McLaughlin et al. 2004).

Enkele factoren hebben een invloed op bovenstaande stereotiepe beelden die bestaan over personen met een handicap. Ten eerste is er een gebrek aan ervaring in het werken met personen met een handicap waardoor werkgevers automatisch steunen op stereotypen om hen af te schilderen als slechte presteerders die vaak afwezig zijn en een gevoel van ongemak meebrengen aan de mensen die hen omringen (Nelissen et al., 2015). Ten tweede bestaat er een model van factoren die de behandeling van individuen met een handicap in organisaties beïnvloeden. Hieruit blijkt dat persoonlijke karakteristieken (zowel die van de persoon met een handicap als van degene die de persoon met een handicap waarneemt) en omgevingsfactoren (bijvoorbeeld de wetgeving) beïnvloeden hoe er wordt omgegaan met personen met een handicap op de arbeidsmarkt (Stone & Colella, 1996). Ook het onderscheid tussen verschillende handicaps werd onderzocht, met als besluit dat personen met een fysieke handicap minder negatief behandeld worden dan personen met een zintuiglijke handicap, die op hun beurt een voordeel hebben over personen met een mentale handicap. Binnen die types handicap spelen evenzeer factoren die reacties op een handicap beïnvloeden, zoals bijvoorbeeld esthetische kenmerken van de handicap. Des te 'onaantrekkelijker' de handicap, en des te beter waarneembaar, des te negatiever de reacties. Die reacties zijn bovendien ook afwijzend wanneer de persoon met de handicap als verantwoordelijk voor zijn of haar handicap wordt aanzien (bijvoorbeeld bij een verlamming van het onderlichaam als gevolg van een motorongeval), of wanneer de handicap gevaar of risico met zich meebrengt voor anderen (bijvoorbeeld aids). Ook een langdurige handicap zoals blindheid zal meer afwijzing in de maatschappij ondervinden dan een tijdelijke handicap zoals een gebroken been, net zoals handicaps die sociale interactie en de communicatie *flow* bemoeilijken (Stone & Colella, 1996).

In aanraking komen met een persoon met een handicap hoeft echter niet per se stereotiepe reacties uit te lokken. Het kan ook bepaalde emotionele reacties ontketenen, waarbij zowel het type handicap als culturele normen aan de basis van die emotionele respons kunnen liggen. Er bestaan drie kernemoties ten opzichte van personen met een handicap, met name medelijden, angst, en misnoegen. Medelijden ontstaat door het zicht op een persoon met een handicap, zeker wanneer die laatste ogenschijnlijk lijdt of stress of verdriet heeft. Angst bij anderen ontstaat doordat ze het gedrag van de persoon met de handicap niet kunnen voorspellen. Bovendien zorgt existentiële angst – de angst voor ons bestaan zelf – ten opzichte van personen met een handicap tot een besef van de broosheid van het eigen bestaan en de eigen gezondheid. Een gevoel van misnoegen als laatste kan ontstaan wanneer collega's onderling afhankelijk van mekaar zijn voor bepaalde prestaties, en samenwerken met iemand met een handicap een negatieve impact heeft op het resultaat. Misnoegen ontstaat ook wanneer men vindt dat redelijke aanpassingen

gelijkheidsnormen schenden, of wanneer de handicap onzichtbaar of de 'eigen schuld' is (Colella & Stone, 2005).

## **2.2.2 Discriminatie en paternalisme**

Stereotypering en emotionele responsen brengen bepaalde reacties met zich mee. Die reacties kunnen gaan om traditionele discriminatie, maar kunnen ook gaan om paternalistisch gedrag van anderen ten opzichte van de persoon met een handicap, wat beide een benadeling van mensen met een handicap op de arbeidsmarkt met zich meebrengt. Discriminatie en paternalisme zorgen er namelijk voor dat personen met een handicap tegengewerkt worden om toegang te hebben tot dezelfde loopbaankansen (Nelissen et al., 2015).

Om te beginnen is een niet onbekende reactie ten opzichte van personen met een handicap discriminatie. Data van arbeidseconomen geeft duidelijk aan dat discriminatie ten opzichte van personen met een handicap op de arbeidsmarkt nog steeds bestaat (Colella & Stone, 2005). Dit zien we reeds in discriminatie bij aanwerving. Baert (2014) onthulde recent nog voor Vlaanderen een nettodiscriminatiegraad van 46%, wat betekent dat een persoon met een handicap een nettokans van 46% heeft om benadeeld te worden om uitgenodigd te worden voor een sollicitatie. Een kandidaat zonder een handicap ontvangt aldus dubbel zo vaak een uitnodiging voor een gesprek dan een sollicitant met, ook al hebben ze buiten de handicap dezelfde karakteristieken en vaardigheden (Baert, 2014). Op de werkvloer zelf uit die discriminatie zich bijvoorbeeld in minder kansen op een eerlijke verloning en promotie (Ren et al., 2008), maar ook in kleinering van personen met een handicap, het automatisch koppelen van negatieve verwachtingen aan hun gedrag en het eisen dat ze zich aanpassen aan de dominante cultuur van personen zonder een handicap (Stone-Romero et al., 2006). Ook de gevoelens van medelijden, angst, en misnoegen waarover we hierboven reeds spraken, zorgen voor discriminatie. Medelijden zorgt ervoor dat anderen zich gaan distantiëren van de persoon met de handicap, zowel door fysiek contact te vermijden als door zich emotioneel op een afstand te houden. Des te meer angst er is ten opzichte van iemand met een handicap, des te groter de kans op discriminatie. Hetzelfde geldt voor misnoegen (Colella & Stone, 2005).

Een andere reactie die ten opzichte van personen met een handicap vaak uitgelokt wordt, is paternalisme. Deze reactie bij werkgevers en collega's zorgt voor een bescherming van de persoon met een handicap. Vele mensen die dit doen trachten op die manier vriendelijk en zorgzaam te zijn ten opzichte van personen met een handicap om hun eigen geloof van 'een goed persoon te zijn' te bevestigen. Een andere verklaring voor dit betuttelende gedrag wordt beschreven als het aantonen dat ze superieur zijn aan personen met een handicap. Wat de achterliggende reden voor paternalisme ook is, ze kan een negatieve impact hebben op de inclusie van personen met een handicap op de arbeidsmarkt. Vandaar dat paternalisme als een vorm van discriminatie beschouwd kan worden (Colella & Stone, 2005). Mensen zonder een handicap kunnen paternalistisch gedrag uiten door personen met een handicap hulp aan te bieden waar het niet nodig is, en makkelijkere, onnodige en/of doelloze taakjes te geven om hen nuttig te doen voelen. Ook kunnen ze naar personen met een handicap toe communiceren alsof ze met een peuter in gesprek zijn, of gebruik



maken van een zelfingenomen of depersonaliserende taal. Het negeren van de persoon met een handicap door tegen een derde te spreken, is ook geen onbekende reflex. Paternalistisch gedrag kan op haar beurt een effect uitoefenen op de eigen positieve identiteit van personen met een handicap. Die laatsten kunnen zich incompetent gaan voelen wanneer anderen steeds opnieuw fanatiek te hulp schieten wanneer dit helemaal niet nodig is (Colella & Stone, 2005). En nu is het net die behandeling door werkgevers en collega's die essentieel is om arbeidsmarktinclusie van personen met een handicap te bewerkstelligen, aangezien het een invloed heeft op het jobsucces en de jobtevredenheid die een persoon met een handicap ervaart (Nelissen et al., 2015).

### **2.2.3 Organisatiecontext**

Niet enkel interpersoonlijke processen die hierboven aan bod kwamen zorgen voor een benadeling van personen met een handicap op de arbeidsmarkt. Ook structurele processen binnen de organisatiecontext vormen drempels bij de uitbouw van de loopbanen van personen met een handicap. Net zoals stereotypering en emotionele reacties aan de basis liggen voor discriminerende en paternalistische reacties op de werkvloer ten opzichte van personen met een handicap, liggen de cultuur, HR processen en structuur op de werkvloer aan de basis van loopbarrières. Beginnend met organisationele cultuur, behelst dit concept de basisassumpties die een bepaalde groep heeft uitgevonden, ontdekt of ontwikkeld als gevolg van problemen met externe adaptatie en interne integratie. Wanneer die basisassumpties lange tijd correct gewerkt hebben, worden ze geleerd aan nieuwe leden van de groep als de manier om te denken en voelen in relatie tot die adaptatie en integratie (Schein, 2003). Belangrijk binnen zo'n organisationele cultuur zijn competitieve prestatie, individualisme, proportionaliteit en standaardisatie. Zoals de definitie aangeeft, drukt cultuur uit wat ideaal gedrag is en wie ideale personen zijn, in dit geval op de arbeidsmarkt (Stone-Romero et al., 2006).

Gezien organisaties een werkomgeving creëren die de cultuur van de bredere maatschappij reflecteert en reproduceert, horen personen met een handicap vaak niet in die organisaties thuis. De schijnbaar gewone regelingen die ons leven als werkende mens structureren – met name hiërarchie, gezag, routinisering, vaardigheden, functiebeschrijvingen, loonbeleid, werkschema's en tijds- en aanwezigheidsregels – zijn niet de onvermijdelijke opbouw van organisaties, maar zijn diepgeworteld in de historische werkverdeling tussen klassen, geslachten, raciale groepen en mensen met of zonder handicap. Die verdelingen zijn gecreëerd door dominante sociale groepen die de organisatiecultuur belichamen zonder de belangen van minder machtige ondergeschikte groepen in aanmerking te nemen. De werkomgeving is bijgevolg afgestemd op de persoon zonder handicap (Harlan & Robert, 1998). Binnen hun cultuur percipiëren personen zonder een handicap personen met een handicap als minder waardevol voor de organisatie, wat maakt dat die laatsten sneller uitgesloten worden van de arbeidsmarkt (Stone-Romero et al., 2006).

Een tweede element binnen de organisatiecontext dat hindernissen creëert in de loopbanen van personen met een handicap zijn HR processen zoals jobanalyse, rekrutering en selectie. Het traditioneel HR beleid kan de perceptie of personen met een handicap gekwalificeerd zijn voor een job negatief beïnvloeden. Traditioneel gezien beschrijven competentieprofielen bijvoorbeeld dé

ideale werknemers voor een job, en wordt er niet gekeken naar de minimumvereisten om de baan te bekleden. Met die ideale werknemer in gedachten, eisen jobbeschrijvingen multitasking, uitwisselbaarheid en teamwerk, wat ervoor zorgt dat veel personen met een handicap niet voldoen aan die jobvereisten en hindernissen in aanwerving en promotie ervaren (Foster & Wass, 2012). Ook jobinterviewers kunnen een barrière vormen voor personen met een handicap wanneer ze in sollicitaties essentiële vereisten niet kunnen onderscheiden van verwaarloosbare jobvereisten (Stone & Colella, 1996).

Als laatste kunnen structurelementen hindernissen in de loopbanen van personen met een handicap vormen. Een gevalstudie over de best case van België op het gebied van diversiteit – een autofabrikant – toonde aan dat wanneer jobs complexer worden, ze door minder mensen uitgevoerd kunnen worden, met een afdanking van werknemers met een handicap als gevolg. Die afdanking stimuleert de perceptie in fabrieken dat personen met een handicap onbekwaam of onbereid zijn om te werken. Het is echter de onaangepaste omgeving die personen met een handicap een stap achteruit zet. Daarenboven zijn personen met een handicap het slachtoffer van het feit dat bedrijven business vanuit een economische standpunt bekijken. Door het outsourcen van 'gemakkelijkere' jobs naar beschutte werkplaatsen - een zogezegd ethisch beleid – faalde het bedrijf er juist in hun eigen werknemers met een handicap op te vangen door de juiste structuren op te zetten (Zanoni, 2011). De visie van het sociaal model komt hier duidelijk in terug, waarbij barrières voor personen met een handicap niet zomaar gecreëerd worden door de eigen functionele beperkingen, maar door de bredere sociale en economische omgeving (Baldrige et al., 2015), met de structuur van de arbeidsmarkt hier in het bijzonder. Die structuur kan hindernissen creëren zowel reeds bij het zoeken naar een job als eens aan het werk door bijvoorbeeld geen lift, aangepast sanitair, of automatische deuren te voorzien. Hoewel personen met een handicap vaak de nodige capaciteiten bezitten, zijn ze niet in staat de job te bekleden omdat de fysieke omgeving bijdraagt aan de barrières die toegang tot tewerkstelling voorkomen en discriminatie ten opzichte van hun collega's zonder een handicap in de hand werken (Newton et al., 2007). Werkomgevingen die niet beantwoorden aan de noden van personen met een handicap, creëren lage jobtevredenheid, jobtrouw, bereidheid om hard te werken, en hoger personeelsverloop van personen met een handicap (Schur et al., 2009).

## **2.3 Loopbaanmanagement**

Het sociaal model stelt dat het probleem van de handicap bij de samenleving ligt en die laatste dan ook een oplossing moet voorzien. Desalniettemin kunnen personen met een handicap zelf ook strategieën toepassen om om te gaan met de drempels die ze ervaren in de loopbaancontext. Naast het al dan niet informeren over de handicap om de mate van discriminatie en het verkrijgen van redelijke aanpassingen te beïnvloeden, kunnen personen met een handicap de handicap compenseren door extra hard te werken en zo stereotypering tegenspreken door te bewijzen dat zij de job perfect kunnen invullen.

### 2.3.1 Managen van informatie

Zowel bij het zoeken naar werk als eens aan het werk managen personen met een handicap de informatie aan hun omgeving over hun handicap en alles wat daarbij komt kijken. Dit in de mate van het mogelijke, aangezien het onthullen van die informatie afhankelijk is van de zichtbaarheid van de handicap. De ene persoon met een visuele handicap kan door het weglaten van zijn of haar witte stok als persoon zonder handicap gepercipieerd worden, terwijl bij iemand anders de visuele handicap wat zichtbaarder kan zijn voor de omgeving. Het verhullen van enige informatie kan zijn voordelen hebben op het gebied van discriminatie. Door het verbergen van de handicap moeten personen met een handicap zich niet blootgeven en worden ze minder kwetsbaar voor vooroordelen. Ze kunnen dan als 'normaal' door het leven gaan, wat positieve interacties en waardevolle resultaten in organisationele contexten impliceert (Stone-Romero et al., 2006). Het al dan niet volledig outen van de handicap begint al bij het opsturen van de sollicitatiebrief. Zo stelde Baert dat anno 2013 een handicap op de sollicitatiebrief vermelden de kans op de uitnodiging van een jobgesprek voor de helft doet slinken ten opzichte van personen zonder een handicap met voor de rest exact dezelfde karakteristieken en capaciteiten. Wie daarnaast ook melding maakt van de ondersteunende jobpremie, roept bij de werkgever meteen een doembeeld op van 'zeer erg', wat betekent dat het label handicap nog steeds geassocieerd wordt met 'niet kunnen' (Baert, 2014). Mogelijke discriminatie zorgt ervoor dat personen met een handicap de keuze vaak maken om de informatie over de handicap zo beperkt mogelijk te houden om als 'normaal' gezien te worden.

Het onthullen van informatie over de handicap kan echter ook zijn voordelen hebben. Het informeren van de omgeving over de handicap kan namelijk een positief effect hebben op het verkrijgen van redelijke aanpassingen (Harlan & Robert, 1998). Zo'n redelijke aanpassing is een accommodatie in de voorwaarden, apparatuur en/of omgeving die ontstaat als gevolg van een bepaalde behoefte en ervoor zorgt dat een persoon met een handicap in staat is zijn of haar werk in volle effectiviteit uit te voeren. Zo'n redelijke aanpassing kan dus worden ingesteld om personen met een handicap te laten participeren aan betaald werk in de baan waarvoor zij gekwalificeerd zijn. Zulke aanpassingen omvatten – maar zijn niet beperkt tot – herstructurering van de job, parttime of aangepaste werkschema's, overplaatsing naar een vacante positie, de verwerving of wijziging van uitrusting of apparaten, de geschikte aanpassing van examinering, lesmateriaal of het beleid, en andere soortgelijke accommodaties (Baldridge et al., 2015). Bovendien kunnen door de onthulling van informatie stereotypen aangepakt worden. Via interventies en contact met personen met een handicap kunnen mensen beter geïnformeerd worden over wat die handicap nu juist impliceert en zo hun vooroordelen en negatieve stereotypering achterwege laten (Nelissen et al., 2014).

Bij velen heerst echter het geloof dat de kosten voor hervorming en controle in toom gehouden moeten worden. Bijgevolg zien dat één op drie aanvragen afgewezen wordt, en het initieel aanvragen van die aanpassingen op voorhand ook reeds ontmoedigd tracht te worden (Harlan & Robert, 1998). De behoefte naar en het recht op redelijke aanpassingen blijken niet de belangrijkste determinanten zijn in het verkrijgen van die aangepaste accommodatie. Aanpassingen in de fysieke werkomgeving hebben ten eerste een grotere kans om binnen een

redelijke termijn verkregen te worden dan aanpassingen in de sociale omgeving, en ten tweede gaat het er vaak om empathische oversten te hebben, graag gezien te zijn in de organisatie, de nodige connecties te hebben, en/of een hogere functie te bekleden om minder moeilijkheden in het proces te moeten overbruggen. Lagere functies, onzichtbare handicaps en speciale, specifieke aanpassingen kunnen zorgen voor een teleurstellende uitkomst (Harlan & Robert, 1998). De problematiek van die onzichtbare handicaps komt vaker naar voren. Wanneer de handicap op het eerste zicht niet merkbaar is, kan de werkgever redelijke aanpassingen weigeren wegens 'niet van toepassing'. Het is dan aan de werknemer om de werkgever te overtuigen dat hij of zij wel degelijk een handicap heeft die in aanmerking komt voor aangepaste accommodatie en hiervoor gedekt wordt (Harlan & Robert, 1998). Het feit dat personen met een handicap niet altijd geloofd worden, is dan weer een andere reden voor mensen om de handicap niet te outen.

In het algemeen kan er gesteld worden dat het mes aan twee kanten snijdt bij het managen van informatie. Personen met een handicap moeten de keuze maken tussen het onthullen van de handicap om redelijke aanpassingen en ondersteuning te krijgen maar zich hierbij kwetsbaar op te stellen voor discriminatie, of het verbergen van de handicap en de job in te vullen zonder hierbij aangepast accommodatie te hebben die het mogelijk maakt op gelijke voet van anderen te participeren op de arbeidsmarkt zonder gediscrimineerd te worden (Harlan & Robert, 1998).

### **2.3.2 Compenseren**

Een tweede veelvoorkomende manier om met loopbaanbarrières om te gaan is door de handicap te compenseren. Personen met een handicap kunnen herhaaldelijk extra inspanningen leveren om prestatiestandaarden te bereiken of te overtreffen en op die manier de lagere verwachtingen over hun capaciteiten tegen te spreken. Door harder te werken, kunnen anderen hen namelijk op een positieve manier evalueren (Harlan & Robert, 1998). In de organisatiecontext is het behoorlijk presteren in een bepaalde rol namelijk een belangrijk punt bij de evaluatie van personen met een handicap op de werkvloer (Stone-Romero et al., 2006). Compensatiedrang uit zich het vaakst door harder en langer te werken dan anderen met dezelfde functie om de zaken gedaan te krijgen. Veel werknemers maken ook persoonlijke compensaties in een poging om essentiële jobfuncties uit te voeren. Personen met een handicap compenseren hun handicap door ziek te komen werken, met pijn, of met een langdurig slaapttekort. Het is niet zeldzaam dat personen met een handicap sneller terug komen werken dan dat hun dokter hen had aangeraden, om taken uit te voeren die eigenlijk niet verantwoord zijn voor hun gezondheid, of om te bezuinigen op de inname van medicijnen om bijwerkingen met een negatieve invloed op de werkprestaties te vermijden (Harlan & Robert, 1998).

De drang bij personen met een handicap om zich voor langdurige periodes extra in te spannen om prestatiestandaarden te bereiken, kan ze zelfs zo ver drijven inspanningen te leveren die normaal niet binnen hun fysieke kunnen zouden liggen om aan te tonen dat hun handicap hen niet zo fel beperkt in het dagelijks leven dan de meesten denken (Stone-Romero et al., 2006). Jammaers et al. (2016) onderzochten dit recent nog. Personen met een handicap weerleggen de perceptie van de maatschappij dat zij onbekwaam zouden zijn en zijn extra gemotiveerd en toegewijd aan hun

job om prestaties boven gemiddeld op de werkvloer neer te zetten (Jammaers et al., 2016). Deze extra inspanningen ondermijnen echter vaak de medische toestand van de persoon in kwestie, en kunnen bijkomende problemen of complicaties creëren. Wat personen met een handicap ook doen om hun handicap te compenseren, meestal heeft het als doeleinde hun werkgevers te laten zien dat ze alle moeite willen doen om hun job zo perfect mogelijk uit te voeren. Personen met een handicap zitten namelijk vaak met de schrik dat hun handicap tegen hen zal gebruikt worden in hun loopbaan door de lagere verwachtingen die aan hun capaciteiten gekoppeld worden (Harlan & Robert, 1998).

## **2.4 Onderzoeksvragen**

Deze thesis fungeert als aanvulling op het hedendaagse internationale onderzoek over de combinatie arbeid-handicap. Aangezien onderzoek over de loopbanen van personen met een handicap nog beperkt is, wordt hier niet geconcentreerd op één specifiek aspect van de loopbanen van personen met een handicap, maar gekeken naar de individuele loopbaanervaringen van personen met een handicap in het algemeen. Deze masterproef tracht te onderzoeken hoe mensen met een handicap aarden in de Vlaamse bedrijfscontext. De centrale onderzoeksvraag van dit werk luidt dan ook als volgt:

### **“Hoe ervaren en managen personen met een fysieke of visuele handicap hun loopbaan in Vlaanderen?”**

De internationale literatuur gaf reeds aan dat personen met een handicap tegen stereotypering (o.a. Colella & Stone, 2005), discriminatie en paternalisme (o.a. Baert, 2014; Colella & Stone, 2005), en cultuur- en structuurdrempels (o.a. Harlan & Robert, 1998; Stone & Colella, 1996; Zanoni, 2011) opbotsen bij het uitbouwen van hun loopbaan, en daarom tal van strategieën toepassen. Vandaar niet enkel de vraag hoe personen met een handicap hun loopbaan “ervaren”, maar ook hoe ze deze “managen”. Het kan interessant zijn te onderzoeken hoe deze kwesties optreden in de Vlaamse context, met daarbij een focus op personen met een fysieke of visuele handicap. Dit werk poogt een antwoord op die onderzoeksvraag te leveren door het onderzoek in verschillende deelvragen op te splitsen.

Onderzoek geeft aan dat de werkzaamheidsgraad bij personen met een handicap (42,7%) veel lager is dan de werkzaamheidsgraad van mensen zonder handicap (71,9%) (Samoy, 2015). Het is klaarblijkelijk dat mensen met een handicap belemmeringen ondervinden bij het zoeken naar werk (Baert, 2014) en niet zo snel voor een job aanvaard worden als mensen zonder een handicap. Onderzoek naar de knelpunten kan nuttig zijn om te achterhalen hoe de werkkansen voor personen met een handicap verbeterd kunnen worden. Vandaar onderstaande deelvraag:

Deelvraag 1: “Tegen welke barrières en reacties stoten personen met een handicap op bij het vinden van werk in Vlaanderen?”

Gelijklopend met deelvraag 1 is het ook belangrijk te onderzoeken of er nog problemen ondervonden worden door personen met een handicap eens ze erin geslaagd zijn een job te

vinden, gezien de literatuur vaak wees op drempels op de werkvloer. Het is de vraag of die drempels in Vlaanderen ook zo te merken zijn, en er eventueel ook nog andere soort barrières voorkomen in onze contreien:

Deelvraag 2: "Tegen welke barrières en reacties stoten personen met een handicap op eens ze aan het werk zijn in Vlaanderen?"

Wanneer uit deelvragen 1 en 2 loopbaanbarrières naar boven komen, kunnen er in de diepte-interviews tal van vragen gesteld worden over hoe personen met een fysieke of visuele handicap met die drempels omgaan:

Deelvraag 3: "Hoe gaan personen met een handicap om met hun loopbaan?"



### 3. Methodologie

Om een antwoord te vinden op bovenstaande onderzoeksvragen wordt een kwalitatief onderzoek uitgevoerd. Zo'n onderzoek tracht de aard en context van bepaalde verschijnselen te beschrijven (Lucassen & olde Hartman, 2007), in dit geval de loopbanen van personen met een fysieke of visuele handicap in Vlaanderen. Die beschrijving gebeurt stapsgewijs door het vinden van toegang tot de werkervaringen van personen met een fysieke of visuele handicap via vijftien diepte-interviews met ervaringsdeskundigen. Via interpretatie van de informatie die door middel van die interviews verzameld wordt en reflectie op opgebouwde inzichten, wordt een theorie opgebouwd die betrekking heeft op de werkwereid van personen met een fysieke of visuele handicap (Wester & Hak, 2003). Zo'n kwalitatief onderzoek sluit aan bij de visie van het sociaal model van handicap dat we in dit onderzoek aannemen. In tegenstelling tot het medisch model dat anderen als experts beschouwt (Barnes & Mercer, 2005), laten we in dit onderzoek de respondenten toe op te treden als experts en hun eigen ervaringen te delen.

Het is om te beginnen van belang de context te schetsen waarin dat kwalitatief onderzoek plaatsvindt. Het arbeidsmarktbeleid in Vlaanderen ten aanzien van mensen met een handicap kan onder drie pijlers gebracht worden, met name een regulerende sturing, een compenserende sturing en een vervangende sturing (Samoy, 2015). Die laatste sturing is niet van toepassing in dit onderzoek, aangezien ze handelt over programma's als beschutte werkplaatsen en sociale werkplaatsen, terwijl deze studie de loopbanen van personen met een handicap in de reguliere economie onderzoekt. Op de regulerende en compenserende sturing gaan we wel verder in.

Eenzijds bestaat er de regulerende sturing in het actief arbeidsmarktbeleid (AAMB). Deze sturing "betreft het gebruik van instrumenten die direct of indirect ingrijpen op de verhoudingen tussen de actoren op de arbeidsmarkt. Deze verhoudingen worden gestuurd door 'geboden en verboden', door 'materiële of immateriële prikkels' en door 'procedures'" (Samoy, 2015, p. 5). Onder de regulerende sturing vallen de voorschriften van de Federale Overheidsdiensten, de Vlaamse Gemeenschap, de lokale besturen, antidiscriminatiewetgeving en 'Redelijke aanpassingen', handicap en het EAD-beleid, en het VN-verdrag. Ten eerste zijn er de Federale Overheidsdiensten. Sinds het KB van 5 maart 2007 wordt elke (federale) overheidsdienst verplicht personen met een handicap tewerk te stellen ten belope van 3% van zijn voltijds equivalenten. De doelgroep is personen met een handicap die zijn ingeschreven in het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (VAPH) of een attest Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP) van de VDAB hebben. Deze personen moeten uiteraard wel in aanmerking komen voor de functie en geslaagd zijn voor de selectieproef. Daarnaast hebben we de Vlaamse Gemeenschap met het besluit van de Vlaamse Regering van 24 december 2004 betreffende de maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijke kansen- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie dat het beleid van de Vlaamse Overheid als werkgever bepaalt. Hoewel de Vlaamse minister bevoegd voor bestuurszaken streefcijfers per beleidsdomein vastlegt, werd in een regeringsbeslissing eind 2011 reeds een algemeen streefcijfer van 3% aanwezigheid van personen met een arbeidshandicap in de Vlaamse Overheid in 2015 vastgelegd. Die streefcijfers zijn geen quota, maar instrumenten om vorderingen op te volgen. Naast die algemene streefcijfers voor personen met een arbeidshandicap, wordt er in



elk beleidsdomein 1% van de betrekkingen uitgedrukt in voltijds equivalenten voorbehouden voor personen met een arbeidshandicap die recht hebben op langdurige loonkostsubsidies. Ook de in lokale besturen bestaan er tewerkstellingsverplichtingen ten aanzien van personen met een handicap. Het besluit van 7 december 2007 stelt dat ten minste 2% van de betrekkingen in het bestuur ingevuld moet worden door een persoon met een arbeidshandicap (Samoy, 2015).

Binnen de regulerende sturing vallen ook de antidiscriminatiewetgeving en 'Redelijke aanpassingen'. De Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie voorziet een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep en bestrijdt discriminatie op grond van handicap, huidige of toekomstige gezondheidstoestand of een fysieke of genetische eigenschap op het gebied van arbeidsbetrekkingen, arbeidsvoorwaarden en arbeidsbeëindiging. Indien een werkgever zich niet aan deze wet houdt, kunnen werknemers klacht indienen en zich hierbij laten bijstaan door UNIA (het Interfederaal Gelijkekansencentrum). Als laatste binnen de antidiscriminatiewetgeving is er het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt dat stelt dat de deelname aan de arbeidsmarkt van personen met een handicap in verhouding moet staan tot de samenstelling van de beroepsbevolking. Om gelijke behandeling te waarborgen, moet worden voorzien in redelijke aanpassingen. Deze omvatten maatregelen om toegang tot arbeid te verschaffen of om in arbeid of daarbij horende opleiding te participeren, tenzij die aanpassingen voor de werkgever een onevenredige belasting vormen. Het decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid bouwt hierop verder, waarbij niet enkel handicap beschermd wordt, maar ook de gezondheidstoestand – bijvoorbeeld ter bescherming van chronisch zieken – en het weigeren van redelijke aanpassingen uitdrukkelijk wordt omschreven als discriminatie. Als laatste zijn er het beleid betreffende Evenredige Arbeidsdeelname (EAD) en het VN-verdrag van 2006 inzake de Rechten van Personen met een Handicap. Het EAD-beleid is in tegenstelling tot bovenstaande maatregelen niet dwingend, maar spoort diversiteitsbeleid in bedrijven, organisaties en lokale besturen aan om te komen tot een evenredige participatie van kansengroepen op de arbeidsmarkt. Het VN-verdrag werd reeds eerder aangehaald, met als doel het verschaffen van het recht van personen met een handicap op werk, en dit op voet van gelijkheid met anderen (Samoy, 2015).

Anderzijds hebben we de compenserende sturing van het AAMB. Hierbij worden "door middel van financiële of materiële transfers de actoren op de arbeidsmarkt in staat gesteld op de (door de overheid) gewenste manier te handelen of wordt de uitkomst van marktmechanismen achteraf gecorrigeerd" (Samoy, 2015, p. 5). De inclusie van personen met een handicap wordt met andere woorden bewerkstelligd via ondersteuning die barrières aan de kant schuift of beïnvloedt. Er wordt hulp geboden waar problemen zich voordoen, en er bovendien vanuit gegaan dat werkgevers personen met een handicap wel willen tewerkstellen, maar hierbij soms ondersteuning nodig hebben. Bijstand wordt onder andere geleverd via trajectwerking, de Vlaamse Ondersteuningspremie, en aanpassingen aan de arbeidsomgeving. Trajectwerking werd sinds 2000 geleidelijk opgenomen in de reguliere werking van de VDAB. De VDAB helpt na een basisdienstverlening – onthaal, inschrijving, enzovoort – in het begeleiden van personen met een handicap tijdens de verschillende fasen richting de inschakeling op de arbeidsmarkt. Binnen die

trajectwerking van de VDAB is er de gespecialiseerde trajectbepalings- en begeleidingsdienst (GTB) er als door de VDAB erkende vereniging zonder winstoogmerk om gespecialiseerde trajectbegeleiding en trajectbepaling aan te bieden aan werkzoekenden met een arbeidshandicap. De begeleiding kan dus gebeuren door een 'gewone' begeleider of door GTB, en wordt op maat gedaan. Binnen die trajectbegeleiding kunnen modules ingericht worden zoals een kwalificerende intake, sollicitatietraining, beroepsspecifieke opleiding en persoonsgerichte vorming. De intensiteit van de begeleiding kan variëren naar keuze van de werkzoekende. Eens geplaatst in een job, kunnen verschillende bijzondere tewerkstellingsondersteunende maatregelen (BTOM's) ingezet worden. Hier relevant zijn de loonkostensubsidies, arbeidspostaanpassingen, arbeidsgereedschap en tegemoetkomingen in verplaatsingskosten. Aanvragen voor BTOM's worden binnen de VDAB behandeld (Samoy, 2015).

Binnen de compenserende sturing is er als laatste nog de Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP) en de aanpassingen aan de arbeidsomgeving. De VOP is zo'n BTOM – met name een loonkostensubsidie – die sinds 1 oktober 2008 ingesteld is ter vervanging van CAO 26 en de Vlaamse Inschakelingspremie (VIP). Het eerste jaar bedraagt die VOP 40% van de loonkost, het tweede jaar 30% en daarna 20%. De VOP verstrijkt na vijf jaar, maar aanvraag voor een verlenging kan ingediend worden. Aanvraag en onderzoek kan initieel zelfs een VOP ten belope van 60% opleveren. De VOP wordt aan de werkgever uitgekeerd en komt het rendementsverlies van personen met een handicap tegemoet. De aanpassingen aan de arbeidsomgeving tenslotte, zijn nodig om de invloed van een onaangepaste omgeving op de participatie van personen met een handicap te neutraliseren. Werkgevers kunnen tegemoetkomingen krijgen in de kosten van de aanpassing van een arbeidspost, weliswaar op enkele voorwaarden die voorgeschreven zijn in het besluit van de Vlaamse Regering van 18 juli 2008. Voorbeelden zijn aanpassingen aan bureelmeubilair, bedrijfswagens, machines, sanitair, telefooncentralen, toegangswegen enzovoort. Werknemers met een handicap kunnen ook tegemoetkomingen krijgen, dit in de kosten van arbeidsgereedschap en -kleding. Voorbeelden zijn brailleleesregels, lichtflitsystemen, software voor beeldvergroting, aangepaste computerklaviers, bureaustoelen enzovoort. Het verschil met arbeidspost is dat de werknemer met een handicap wel eigenaar is van de arbeidsgereedschap en -kleding. Ten derde is er een tussenkomst voor ondersteuning in arbeidssituaties door gebarentaal, oraal- en schrijftolken, bijvoorbeeld in het geval van sollicitaties. Ook bestaan er tegemoetkomingen in reiskosten en verblijfskosten (Samoy, 2015).

Binnen die Vlaamse context worden vijftien diepte-interviews afgenomen met zeven personen met een fysieke handicap en acht personen met een visuele handicap, waarvan zeven mannen en acht vrouwen, momenteel aan het werk in de Vlaamse reguliere economie. De diepte-interviews zijn de methode bij uitstek om het zingevingskader van werken met een handicap te achterhalen, en op die manier te weten te komen hoe personen met een handicap de werkwereld ervaren (Lucassen en oude Hartman, 2007). De interviewrespondenten verschillen onder andere qua (ernst van de) handicap, geslacht, leeftijd, sector en functie. Deze respondenten werden gevonden door belangenorganisaties als GRIP vzw, loopbaanorganisaties als Brailleliga en VDAB, en sportorganisaties als Sailability per mail te contacteren. Ook op de studiedag rond Handicap &

Inclusie van co-promotor Eline Jammaers liet ons toe mensen uit de branche aan te spreken. Met die mailing en studiedag kwamen we moeiteloos aan vijftien respondenten voor dit onderzoek.

De ervaringen van die respondenten op de arbeidsmarkt werden onderzocht door middel van semigestructureerde interviews. Semigestructureerd houdt in dat vooraf een vragenlijst opgesteld wordt met topics die volgens ons relevant zijn uit de bestudeerde literatuur, maar het aan de respondent vrij is uit te wijden over bepaalde zaken die volgens hem of haar relevant zijn bij het werken met een fysieke of visuele handicap, wat betekent dat niet a priori bepaald wordt welke informatie de interviews juist zullen moeten bieden (Sekaran & Bougie, 2013). De vooraf bepaalde topics zijn – zoals in bijlage 1 waargenomen kan worden – ‘ervaringen bij het zoeken naar werk’, ‘ervaringen op het werk zelf’, ‘relaties met werkgevers, collega’s en anderen’ en ‘algemene kijk op de loopbaan’. In onderstaande tabel wordt de sample waarmee die semigestructureerde interviews afgelegd werden kort geschetst. Alle vijftien respondenten kregen een pseudoniem toegewezen aangezien het behouden van anonimiteit in dit kwalitatief onderzoek gegarandeerd wordt.

Pseudoniem	Geslacht	Leeftijd	Beroep	Handicap
An	Vrouw	52	Kleuterjuf	Degeneratief rechter hemisyndroom (rolstoelgebonden)
Maarten	Man	37	Computeringenieur	Progressief verloop van slechtziendheid tot actuele blindheid
Hilde	Vrouw	48	Verantwoordelijke	Ushersyndroom: Congenitale perceptiedoofheid + retinitis pigmentosa
Bruno	Man	51	ICT manager	Lebers opticusatrofie (LHON): ernstig verlies van het centrale zicht
Anke	Vrouw	45	Loopbaancoach	Retinitis pigmentosa met progressief verloop van slechtziendheid tot actuele blindheid
Leo	Man	49	Psycholoog	Spinale musculaire atrofie (SMA) type 3: traag-progressieve achteruitgang van de kracht in de spieren (rolstoelgebonden)
Ben	Man	51	Kinesitherapeut	Retinitis pigmentosa met progressief verloop van slechtziendheid tot actuele blindheid

Bieke	Vrouw	63	Gepensioneerd administratief assistente	Zware slechthoofdpijn door acuut glaucoom begin loopbaan, steeds verslechterend zicht, na pensioen: blind
Lennert	Man	35	Ambtenaar	Spastische diplegie: verhoogde spierspanning en daarom moeilijkheden met stappen en rechterhand (rolstoelgebruiker)
Debbie	Vrouw	27	Administratief assistente	Spastische diplegie: verhoogde spierspanning en daarom moeilijkheden met stappen (rolstoelgebruiker)
Gwen	Vrouw	35	<i>Dispatcher</i>	Ernstige visuele handicap: vlekjes op het netvlies, zaken die anderen op 10m afstand zien, ziet zij pas op 1m afstand
Bram	Man	39	Medewerker	Spastische quadriplegie (hersenvlamming): spierstijfheid, zwakte en moeite met bewegen door de armen, benen en romp die worden beïnvloed (rolstoelgebonden)
Olivia	Vrouw	35	Administratief bediende	Chronisch vermoeidheidssyndroom (CVS) en fibromyalgie (pijn in spier- en bindweefsel)
Arnout	Man	28	Verantwoordelijke en verstrekker	Incomplete dwarslaesie op niveau T12: ruggenmergletsel (rolstoelgebonden)
Pauline	Vrouw	39	Ambtenaar	Ernstige visuele handicap: geen verzicht, dieptezicht of scherp zicht, mensen herkennen gaat zeer slecht tot niet.

De vijftien diepte-interviews worden opgenomen – met de toestemming van de respondent – zodanig we ze nadien volledig kunnen transcriberen en analyseren. Vervolgens worden de belangrijkste citaten uit die transcripts gebundeld om de opbouw van een codeboom te bewerkstelligen. Op deze manier wordt de vele data die uit de gesprekken voortkomt gereduceerd

tot bepaalde topics, de zogenaamde codes, die op hun beurt gecategoriseerd worden (Sekaran & Bougie, 2013). Een citaat krijgt een loopbaanbarrièrecode vanaf het moment dat het iets negatief betreft dat de respondent ondergaat bij het zoeken naar werk of op het werk zelf, aldus als gevolg van een actie van iemand anders. Een citaat krijgt een loopbaanstrategiecode vanaf het moment het een actie van de respondent zelf betreft om iets aan die barrières te doen.

De codeboom is terug te vinden in bijlage 2 en vormt de opbouw van de verwerking van de resultaten. In die codeboom zien we aldus dat de resultaten globaal gezien opgesplitst kunnen worden in barrières en strategieën, die beide onderverdeeld worden in subcodes. We beginnen met de loopbaanbarrières, die zich zowel voordoen tijdens het vinden van werk als eens aan het werk. Een derde aspect hier zijn de elementen buiten de organisatiecontext die hindernissen vormen in de loopbanen van personen met een handicap. Gaan werken hangt ook af van factoren in andere contexten, zoals woon-werkverkeer, privéleven, en de financiële situatie. Binnen die loopbaanbarrières zelf bestaat bovendien ook een onderscheid. Mensen kunnen het verloop van hun loopbaan zowel objectief als subjectief waarnemen. Objectief gezien omvat werk de voor iedereen observeerbare activiteiten en ontwikkelingen die een persoon doorloopt in zijn loopbaan. Zo'n zichtbare elementen zijn de functie, de verloning, het takenpakket, maar ook veranderingen zoals ontslagen worden en promoveren. De subjectieve kijk op de loopbaan omhelst de sociaal-emotionele aspecten van werk zoals de inclusie in de organisatie en het welbevinden op het werk. Die subjectieve beleving mag niet vergeten worden, aangezien respondenten aangeven dat mensen die je ondersteunen van cruciaal belang zijn voor het welbevinden op het werk, bij gelijk welke handicap.

Onder loopbaanstrategieën nemen we de aanpassingen van de loopbaan aan de handicap, het managen van informatie, de positieve ingesteldheid, de compensatiedrang en het vragen om hulp. Hierbij zijn de onderdelen van het managen van informatie en de compensatiedrang gelijkaardig aan het theoretisch kader, terwijl de positieve ingesteldheid en het aanpassen van de loopbaan aan de handicap elementen zijn die wat nieuwer zijn in dit onderzoek. Het laatste onderdeel, het vragen om hulp, loopt op het niveau van de organisatie samen met het aanvragen van redelijke aanpassingen zoals in het theoretisch kader, terwijl hulp buiten de organisatie in tegenstelling tot het internationaal onderzoek hier toegespitst is op de Vlaamse context.

## 4. Resultaten

Zoals internationale literatuur aangaf, ervaren personen met een handicap barrières en managen ze die via verschillende strategieën. Dit onderscheid komt in de diepte-interviews ook duidelijk naar voren. Citaten die hindernissen betreffen die de persoon met een handicap ondergaat, krijgen een barrièrecode. Citaten die een eigen actie van de respondent betreffen, krijgen een strategiecode. We beginnen met de barrières waarin – zoals reeds aangehaald bij de methodologie – ook een onderscheid bestaat tussen objectieve en subjectieve beleving van de loopbaan.

### 4.1 Loopbaanbarrières

#### 4.1.1 Vinden van werk

Om te beginnen werpen we een blik op de barrières die zich opwerpen voor personen met een fysieke of visuele handicap bij het zoeken naar werk in Vlaanderen. In dit onderdeel kijken we naar de reacties van werkgevers die barrières vormen voor personen met een handicap om de arbeidsmarkt te betreden. Uit de ervaringen van alle vijftien respondenten blijkt dat de kansen die organisaties personen met een fysieke of visuele handicap in Vlaanderen bieden bij het zoeken naar werk eerder miniem zijn. Werkgevers zijn om te beginnen terughoudend ten opzichte van het uitnodigen van personen met een handicap voor een sollicitatiegesprek. Indien die uitnodiging toch gegeven wordt, stellen werkgevers zich tijdens die sollicitatie vaak nog aarzelend op:

*"Tussenin soms ook redelijk lange periodes, één keer bijna twee jaar werkloos geweest. Ik heb in het totaal in die periodes zo'n 250-tal sollicitaties gedaan."* (Hilde, verantwoordelijke, Ushersyndroom)

Werkgevers bieden enerzijds minder kansen omwille van vooroordelen, anderzijds omwille van een gebrek aan inzicht. Samen vallen ze onder het overkoepelend begrip van discriminatie. Vooroordelen – oftewel stereotyperingen – uiten zich doordat werkgevers er moeite mee hebben om naast de handicap te kijken. Ze zijn geviseerd op wat niet realiseerbaar is voor een persoon met een handicap in een bepaalde functie, en het is dan ook moeilijk voor personen met een handicap om het op het solliciteren te houden en het niet te veel naar de handicap te laten overgaan tijdens een gesprek. Vooroordelen uiten zich niet enkel in een onderschatting van de capaciteiten van personen met een handicap, maar ook in een weigerende reactie omwille van de moeilijkheden die er kunnen bestaan rond verplaatsingen. Het feit dat woon-werkveer voor personen met een handicap niet zo evident zijn, vormt soms het excuus voor werkgevers om te zeggen dat de sollicitant niet geschikt is voor de job omdat hij of zij er niet gaat geraken:

*"Da was wel moeilijk om te bereiken met het openbaar vervoer en da was voor hen ook bijna het excuus om te zeggen van "Gij gaat hier niet geraken", terwijl ik zoiets had van "Da's mijn probleem. Als ik mij wil arrangeren om hier te werken, dan zal ik wel zorgen dat ik hier terecht kom.""* (Ben, kinesitherapeut, blind)

Verplaatsingsopdrachten tijdens de werkuren vormen eenzelfde excuus:

*"Ja, ma da zou wel kunnen zijn da wij u...", ik zou dan plaatselijk een beetje allround medewerker zijn, "bijvoorbeeld een keer willen vragen van een nieuwe bureaustoel ergens te gaan halen, en da kunt ge dan nie.""* (Hilde, verantwoordelijke, Ushersyndroom)

Vooroordelen kunnen zelfs zo ver gaan dat organisaties geloven dat niet enkel op fysiek gebied een handicap problemen geeft, maar het ook automatisch een mentale achterstand met zich meebrengt. Ze zijn soms angstig van personen met een handicap, alsof ze een ziekte hebben. Werkgevers kunnen nog tal van andere excuses verzinnen om personen met een handicap geen kans te hoeven bieden binnen hun organisatie, maar de meest voorkomende is het simpele excuus dat "een andere kandidaat geschikter was".

Discriminatie kan ook ontstaan als gevolg van een gebrek aan inzicht in de handicap. In tegenstelling tot vooroordelen, uit dit gebrek zich niet in negatieve ideeën die anderen hebben over personen met een handicap, maar wel in het feit dat anderen niet volledig begrijpen welke mogelijkheden er wel en niet zijn met een persoon met een handicap op de werkvloer. Werkgevers kunnen de bal mis slaan in het beseffen wat personen met een handicap wél allemaal nog kunnen, maar kunnen ook vergeten dat bepaalde dingen moeilijker zijn en dat de persoon in kwestie wel degelijk beperkt is. Bij het zoeken naar werk uitte dit gebrek aan inzicht aan de zijde van werkgevers zich vooral in die eerste kwestie, met name een gebrek aan inzicht over het potentieel van een persoon met een handicap in een bepaalde functie. Geen idee van de capaciteiten van personen met een fysieke of visuele handicap hebben, zorgt voor een twijfel bij werkgevers. Zelfs wanneer de respondenten die capaciteiten toonden werden ze soms nog geweigerd voor de functie omdat de werkgever tóch geen vertrouwen had in het feit dat hij of zij het wel zou kunnen:

*"Toen belden ze mij op van "Gwen, ge zijt de beste kandidaat". Ja, dan wordt ge al helemaal content natuurlijk, want ge denkt van "Ja, joepie, ik heb die job", maar ze twijfelen, want da was een onthaalfunctie, ze twijfelen of ik da wel zou kunnen aan het onthaal, want daar komen soms toch wel moeilijke klanten die geld willen en da dan nie krijgen en die ge moet tegenhouden en zo. "Ge waart de beste kandidaat, ma we twijfelen of da ge da wel gaat kunnen. We gaan nie mee u in zee." Da's dan wel heel frustrerend."* (Gwen, dispatcher, ernstig visueel beperkt)

Mensen die de hulpmiddelen voor en de behendigheit van personen met een fysieke of visuele handicap onvoldoende kennen, stellen zich gewoon voor "Moest ik blind worden, dan kan ik geen koffie meer inschenken, verslag nemen van vergaderingen, enzovoort." In het discours over flexibiliteit en carrièreplanning durft men bovendien wel eens zeggen dat personen met een fysieke of visuele handicap geen job kunnen hebben voor de rest van hun leven. Dit toont opnieuw zowel vooroordelen als een gebrek aan inzicht in de maatschappij aan. Dat het overkoepelend begrip discriminatie zowel ontstaat door stereotypering van werkgevers ten opzichte van personen met een handicap als door een gebrek aan inzicht in hetgeen personen met een handicap nodig hebben, wordt ook in volgende quotes duidelijk geïllustreerd:

*"Dan krijg je soms het antwoord "Hier is alles gedigitaliseerd." "Oh," zeg ik, "da's juist heel goed, want ik werk met hulpmiddelen." "Wij kunnen hier niks aanvangen met blinde en slechtziende personeelsleden.""* (Pauline, ambtenaar, ernstig visueel beperkt)

*"Ik had de nodige kennis die ze vroegen, ik had ook ervaring, en toen was het van "Ja, maar, jij bent blind. Hoe kan jij koffie inschenken? Hoe kan jij onze vergaderingen, ja, verslag nemen van onze vergaderingen? Da gaat gewoon nie." Ik zeg "Ja, kijk, allerlei hulpmiddelen daarvoor hé", maar mensen die de hulpmiddelen nie kennen, die stellen zich gewoon voor "Moest ik nu blind worden, ja dan kan ik da allemaal nie. Dus een blinde kan dat niet. En als ze zegt da ze da kan, ja, dan is da misschien snel tevreden van zichzelf, omdat ze dan toch al iets kan, vinden ze het al van zichzelf ongelofelijk fantastisch wat ze presteren, ma da zal wel nie voldoende zijn voor hier op de arbeidsmarkt.""* (Anke, loopbaancoach, blind)

Een bijkomend gegeven is de onvoldoende grote financiële prikkel voor werkgevers om mensen met een handicap te engageren. Er zijn financiële prikkels zoals de VOP in Vlaanderen om bedrijven aan te sporen personen met een handicap aan te werven, maar sommige respondenten hebben de indruk dat bedrijven hiervan nog niet goed op de hoogte zijn, of de VOP met zijn subsidieplafond van 50% van de loonlast in sommige gevallen onvoldoende groot is om het rendementsverlies te dekken:

*"Maar, op een bepaald moment heeft de Vlaamse Regering een plafond gezet op die VOP. [...] Dus dat is nu niemeer genoeg om mijn rendementsverlies te compenseren."* (Leo, psycholoog, spinale musculaire atrofie)

Hoe dan ook, de discriminatie waarmee personen met een handicap vaak te kampen hebben, kan een enorme invloed hebben op hun welbevinden. Respondenten geven vaak aan dat het een gevecht is om werk te zoeken, maar dat men dit gevecht niet zomaar zal opgeven. Aangezien deze thesis handelt over vijftien personen met een fysieke of visuele handicap die op dit moment aan het werk zijn, betreft het logischerwijze dan ook mensen die niet zomaar bij de pakken blijven zitten. Ze geven aan dat er veel andere personen met een handicap zijn die een sterkere impact op hun welbevinden ervaren bij de inspanningen die ze moeten leveren om werk te vinden, en daarom vaak de zoektocht opgeven. Nochtans laat hun doorzettingsvermogen niet weg dat ze stressgevoeliger worden, vaker gefrustreerd zijn, depressie en faalangst krijgen, en soms bijstand nodig hebben van psychologen.

#### **4.1.2 Eens aan het werk**

Eens een persoon met een fysieke of visuele handicap werk heeft, worden er nog op barrières gestoten, zowel binnen als buiten (4.1.3) de organisatiecontext, en zowel op een objectieve als subjectieve wijze. De omgang van de organisatie door over- of onderbenadrukking van de handicap kan invloed hebben op kansen qua verloning en invulling van takenpakket, maar ook qua doorgroeien, opleiding, enzovoort. Bovendien zijn er tal van factoren binnen de jobinhoud die ervoor zorgen dat personen met een fysieke of visuele handicap tegengewerkt worden in het



uitbouwen van hun loopbaan. We spreken onder andere over de keuze van job en takenpakket, deeltijds werk, verplaatsingen voor het werk, en veranderingen in technologie.

#### **4.1.2.1 Overbenadrukking van de handicap**

Ten eerste is er opnieuw het stereotiep beeld over de capaciteiten van personen met een fysieke of visuele handicap. Een overbenadrukking van het verschil met personen zonder een handicap uit zich dus niet enkel in barrières bij het zoeken naar werk, maar beïnvloeden ook de kansen op de werkvloer zelf. Omwille van die overbenadrukking hebben personen met een handicap het gevoel dat ze zich steeds opnieuw moeten bewijzen ten opzichte van werkgevers en collega's om de vooroordelen die bestaan te weerleggen. Zelfs wanneer ze hierin geslaagd zijn, kunnen er nieuwe werkgevers of collega's de werkvloer betreden aan wie men zich nog maar eens moet bewijzen. De stereotiep idee over de capaciteiten van personen met een fysieke of visuele handicap is iets wat blijft heersen. Zo vertelde respondent Ben het volgende over hoe hij die discriminatie ervaart, wat voor de andere respondenten ook vaak het geval is:

*"Nie uitgesproken. Soms merkt ge achteraf da ze nie genoeg vragen. Ik denk da ze eerder bepaalde dinge nie gaan vragen, en nie zeggen van "Gij gaat da nie kunnen", ma da ge achteraf wel hoort van "We hebben da aan iemand anders gevraagd." [...] De vraag is op zich zelfs niet gesteld, er wordt gewoon voor u beslist. Dan denkt ge: moest ik kunnen zien hebben, dan zou da wel geweest zijn."* (Ben, kinesitherapeut, blind)

Vooroordelen hebben om te beginnen een negatieve invloed op het takenpakket en de verloning die personen met een handicap krijgen, de twee zaken die als eerst van belang zijn wanneer men een nieuwe job start. Wanneer men na een tijdje ingewerkt is, is het bij veel respondenten duidelijk dat ze vast blijven zitten in dezelfde functie en rang. Op sommige momenten schuiven ze beleidsmatige keuzes naar voren als oorzaak voor die beperkte doorgroeikansen, maar op andere momenten merken ze toch wel dat hun competenties overschaduwd worden door de handicap die aanwezig is. Of ze nu minimaal of maximaal presteren, een verschil in verloning of carrièrekansen is niet altijd merkbaar. Werkgevers ontbreekt het vaak aan de durf om personen met een fysieke of visuele handicap kansen aan te reiken. Bijgevolg worden personen met een handicap gewaar dat mensen waarmee ze samengewerkt hebben wel doorstromen, terwijl zij zelf eerder in dezelfde functie blijven:

*"Da ge zo ziet dat mensen waar ge mee hebt samengewerkt, die stromen wel door, en zelf blijft ge op datzelfde niveau hangen. Met zo'n momenten wringt da wel, toch wel."* (Ben, kinesitherapeut, blind)

Een overbenadrukking van de handicap heeft zoals bovenstaand citaat aangeeft ook een invloed op de subjectieve beleving van de loopbaan. Eens personen met een handicap een job verworven hebben op de arbeidsmarkt, is de werkgever enorm bepalend voor de inclusie en het welbevinden op de werkvloer. Verschillende respondenten stellen namelijk dat alles staat of valt met een goede werkgever. Sommige van die werkgevers stellen zich ondersteunend op en weten dat wanneer ze iemand met een handicap aannemen er bepaalde dingen zijn die niet mogelijk zijn of aanpassingen

nodig hebben. Andere behielden echter zelfs na aanwerving van een persoon met een handicap een defensieve houding ten opzichte van de inclusie van iemand met een handicap op de werkvloer. Als gevolg van een overbenadrukking van de handicap is dat laatste ook het geval. Opname in de groep wordt beperkt wanneer door overbenadrukking van het verschil de persoon met een handicap als "anders" beschouwd wordt. Werkgevers en collega's kunnen personen met een handicap zelfs als "profiteurs" beschouwen omwille van de financiële prikkels die ze krijgen om hun betreding tot de arbeidsvloer bevorderen:

*"Het is wel zo dat door die VOP, al twee jaar voor dat ik ontslagen ben, er een probleem ontstaan is op mijn werk omdat bepaalde diensthoofden moeite hadden met het feit dat ik voltijds betaald werd en toch geen voltijds rendement had, en thuis zelfs voor een stuk kon rusten."* (Leo, psycholoog, spinale musculaire atrofie)

Werkgevers en collega's kunnen soms zelfs zo ver gaan dat ze denken dat personen met een fysieke of visuele handicap omwille van die handicap ook sociaal en mentaal achterlopen. Dit resulteert vaak in vermijdingsgedrag ten opzichte van personen met een handicap, wat inclusie alleen nog maar meer bemoeilijkt. Mensen spreken niet automatisch tegen personen met een handicap als ze weten dat die een handicap hebben. Ofwel omdat ze niet weten hoe ze ertegen moeten praten, ofwel omdat ze de gedachte hebben dat personen met een handicap hier geen behoefte aan hebben, ofwel omwille van vooroordelen over de inbreng die personen met een handicap kunnen hebben in de groep:

*"Da heb ik ook soms gemerkt, hé, da ze dan plots het woord niemeer richten naar mij toe, maar naar iemand die naast mij zit, want da is dan de persoon die het allemaal wel zal kunnen, want die met zijn handicap zal wel weer wa minder relevant zijn."* (Bruno, ICT manager, Lebers opticusatrofie)

Ook zorgen vooroordelen voor bemoederende reacties bij werkgevers die ervoor kunnen zorgen dat personen met een fysieke of visuele manier op een andere manier worden opgenomen in de groep. Er is dus sprake van paternalisme. Werkgevers kunnen de taken van de werknemer met een handicap gaan inperken om de persoon in kwestie te betuttelen met het vooroordeel dat die laatste het werk niet meer zou aankunnen, of hulp gaan aanbieden waar het niet nodig is:

*"En dan een paar dagen later, en dan zat ik juist over de helft, "Pauline, nog één week, ge zijt nu over de helft, nog even volhouden, [bloememoticon] [bloememoticon] [bloememoticon]." Dan denk ik: alé, ik ben toch geen klein kind, ik weet dat ook wel. En dan op het laatste "Nog één dag, en dan hebt ge de cursus achter de rug." Maar die anderen heeft ze da allemaal nie gestuurd. Waarom stuurt ze dat wel naar mij?"* (Pauline, ambtenaar, ernstig visueel beperkt)

#### **4.1.2.2 Onderbenadrukking van de handicap**

Hoewel bij het zoeken naar werk moeilijker de grens getrokken kan worden tussen discriminatie omwille van vooroordelen en discriminatie omwille van een gebrek aan inzicht, is dit onderscheid

op het werk zelf duidelijker. Hierboven werd een overbenadrukking van de handicap beschreven omwille van vooroordelen, terwijl hier een onderbenadrukking van de handicap wordt beschreven als gevolg van een gebrek aan inzicht. Zo'n gebrek aan inzicht zorgt ervoor dat er juist te weinig gekeken wordt naar het verschil tussen personen met een handicap en personen zonder een handicap. Onderbenadrukking zorgt er namelijk voor dat er onvoldoende rekening wordt gehouden met de ondersteuning die personen met een handicap nodig hebben, wat evenzeer ernstige barrières kan creëren in de loopbanen van personen met een fysieke of visuele handicap in Vlaanderen.

Eenzijds manifesteert onderbenadrukking van de handicap zich in het niet kunnen denken in functie van de handicap. Organisaties weten dikwijls niet wat wel en niet mogelijk is en waar en hoe ze bepaalde aanpassingen moeten voorzien. Een voorbeeld van een respondente met een visuele handicap licht dit duidelijk toe. Deze respondente moest in het kader van een opleiding oefeningen oplossen met behulp van een metrokrantje. De letters in dit krantje waren echter onvoldoende groot voor haar om de oefening te kunnen uitvoeren. Wanneer ze een week later terugkomt om de oefening opnieuw af te leggen met de beloofde aanpassingen, krijgt ze een krant die groter is van formaat, maar nog steeds te kleine letters heeft. Men heeft dus niet altijd inzicht in wat mogelijk is en wat niet. Een respondente geeft aan dat het niet altijd makkelijk is dit steeds te moeten aangeven:

*"Ik ervaar wel drempels omdat mensen ook nie altijd weten wat haalbaar is en wat niet, en hoe veel energie iets kost. Dus het is soms wel moeilijk om mensen te laten beseffen van "Kijk, ik heb da werk. Daar heb ik nu twee dagen over gedaan." Iemand zonder beperking zou daar misschien twee uur over doen, dus het is soms wel wa moeilijk om te verantwoorden waarom ik zo weinig taken op mij kan nemen, naar anderen toe." (Anke, loopbaancoach, blind)*

Werkgevers en collega's kunnen zich niet ten volle inbeelden wat het is om te functioneren met een handicap op de arbeidsmarkt, en dit brengt moeilijkheden met zich mee. Bovendien is er te weinig benul over waarnaar personen met een handicap streven op de werkvloer. Respondent Bram verwoordt dit aspect van onderbenadrukking van de handicap duidelijk:

*"Ook hier op het werk is men zeer bereid om mij te aanvaarden als collega en zo, maar ik merk het toch als persoon met een handicap dat soms mensen, en ik mag ze da nie kwalijk duiden, ma om het hele plaatje te krijgen... Wa betekent da, om te gaan werken? Wa komt daar allemaal bij kijken? Wat komt daar vooral niet bij kijken? En dergelijke meer. Dat ontbreekt wel. Het is niet alleen het functioneren op het werk, het is niet alleen een steunbaar aan het toilet voorzien, het gaat wel veel complexer dan dat." (Bram, medewerker, spastische quadriplegie)*

Anderzijds uit een gebrek aan inzicht zich in het feit dat men wel eens durft te vergeten dat de persoon in kwestie een handicap heeft. Dit is vaak het geval wanneer de relatie zodanig ontwikkeld is dat men de persoon niet meer ziet als iemand met een handicap:

*"Ma die zijn mij zo gewoon – en ze vergeten dat ik een visuele handicap heb - dat die tegen mij discuteerden van "Da kunnen we toch nie maken, da we een blinde... [blinde leerling toelaten op hun school]" en ik zeg "Serieus, alé, dan ga ik morgen naar huis", "Waarom moet gij naar huis gaan?", ik zeg "Omdat ik ook blind ben"[lacht]. "Ja, ma da's anders hé", ma nee da's nie anders. Ma die, snapte, die zijn u zo gewoon, da ze da in uw gezicht zelfs gewoon vergeten zijn." (Bieke, gepensioneerd administratief assistente, blind)*

Bij de subjectieve beleving van de loopbaan op het gebied van een gebrek aan inzicht snijdt het mes aan twee kanten. Eens niet bekeken worden als een persoon "met een handicap" kan fijn zijn, en er niet te veel doekjes om winden kan ervoor zorgen dat de persoon met een handicap meer kan groeien dan dat het geval zou zijn bij overbenadrukking van de handicap waarbij gepusht wordt op het feit dat hij of zij het toch niet kan:

*"Aan de ene kant, dit is wel echt rot geweest, da jullie mij er zo in gooiden. En aan de andere kant is dat ook mijn geluk geweest, want alé, als ge daar te veel doekskes rond doet dan ging ik daar nie in gegroeid zijn enerzijds, en misschien was het dan toch ook wel meer een bevestiging naar mij toe van "Dit lukt nie." (Bruno, ICT manager, Lebers opticusatrofie)*

Een gebrek aan inzicht heeft echter ook zijn keerzijde. Het vergeten van de moeilijkheden die bij werken met een handicap komen kijken en het bieden van onvoldoende steun kan voor loopbaanbarrières zorgen. Men mag niet vergeten dat men te maken heeft met iemand met toch wel een ernstige handicap waar men ook niet alles van kan verwachten. Het gaat erom hier een middenweg te vinden.

#### **4.1.2.3 Jobinhoud**

Terwijl voorgaande twee principes eerder menselijke barrières behelzen, bestaan er ook fysieke (omwille van de handicap) en praktische (omwille van functionele elementen) barrières binnen en buiten (4.1.3) de organisatiecontext. Binnen de organisatiecontext vormt ten eerste deeltijds werk vaak een drempel voor personen met een fysieke of visuele handicap. Deeltijds werk is hierbij zowel een uitkomst van barrières, als een barrière op zich. Personen met een handicap zijn er lichamelijk niet altijd toe in staat een 40-urenwerkweek bol te werken, waardoor deeltijds werk ontstaat als gevolg van die fysieke barrières. Deeltijds werk kan ook de uitkomst zijn van vooroordelen van werkgevers die personen met een handicap de kans op een voltijdse betrekking niet bieden. Hoe dan ook, als barrière of als gevolg van barrières, deeltijds werk vormt zowel objectieve als subjectieve hindernissen voor personen met een handicap op de werkvloer. Het kan ervoor zorgen dat werkgevers en collega's de persoon in kwestie niet als een volwaardig lid van de onderneming zien, en daarom minder kansen bieden op gebied van doorgroei, vorming, verloning, enzovoort. De simpelste small talk 's morgens bij het opstarten van de computers op kantoor die men mist door deeltijds werk kan ook een heel ongunstige impact hebben op het behoren tot de groep:

*"De manager zegt dan ook "Olivia, ge hoort erbij." In december werden er kerstpakketten bezorgd voor iedereen op kantoor, tot de stagiair toe, ma nie voor mij. [...] Het is heel*

*moeilijk om tot een team te behoren als ge er heel weinig zijt. Ge mist gewoon heel veel.”*  
(Olivia, administratief bediende, CVS en fibromyalgie)

Ten tweede zijn veranderingen op het werk belangrijke factoren in het vormen van barrières binnen de organisatiecontext. Een verandering in technologie die voor mensen zonder een handicap binnen de kortste tijd de gebruikelijke gang van zaken wordt, kan voor personen met een visuele handicap zeer lastig zijn. Een respondent geeft aan dat bijvoorbeeld de overgang van DOS naar Windows zo'n twee decennia geleden echt niet evident was, gezien in DOS alles tekstgeoriënteerd was en niets grafisch. In Windows daarentegen begin je niet zomaar te typen. Een andere respondent vertelt dat de overgang naar een nieuwere versie van een mailprogramma een zodanige impact had door de nieuwe vormgeving, dat haar ogen ervan verslechterden en ze haar werk op die manier niet meer kon verderzetten. Iets waar personen zonder een handicap nog eens niet bij stilstaan. Ook veranderingen binnen het personeelsbestand kunnen voor moeilijke situaties zorgen. Een nieuwe collega of overste zorgt voor extra stress bij de persoon met een handicap:

*“Toen da die begonnen is, die tweede directeur dan, da was dus voor mij ook stress van “Oei, een nieuwe IT directeur. Wat gaat die denken van mij en hoe gaat die ermee omgaan met het feit da ik een beperking heb?” Die vrees was nie onterecht, want achteraf heb ik da dan gehoord of begrepen, en in het begin had ik da al gevoeld, die wou mij buiten.”* (Bruno, ICT manager, Lebers opticusatrofie)

Binnen de organisatiecontext bestaan er ten derde barrières gerelateerd aan de job en het takenpakket van personen met een fysieke of visuele handicap. De handicap is een deel van hun persoonlijkheid, en is een element dat in alle aspecten op de werkvloer meespeelt. Fysiek gezien zorgt een handicap ervoor dat men niet altijd hetgeen doet dat men tot doel had naar jobkeuze en inhoud van het takenpakket. Ze moeten de taken aannemen die haalbaar zijn, en dat zijn niet altijd de taken die ze het liefste zouden doen. Personen met een fysieke of visuele handicap nemen bepaalde verantwoordelijkheden als het voorzitten van vergaderingen en het doen van presentaties niet op zich omdat het te moeilijk is omwille van de handicap, ook al zou hun intellect hen toelaten het wel te kunnen:

*“Soms ja, vergadering voorzitten, da's ook al... Organiseren in het algemeen, da's ook al moeilijk hé. Ja ge moet ook verantwoordelijkheid dragen da je weet dat je het eigenlijk nie kunt, da het nie verantwoordelijk is, dus...”* (Maarten, computeringenieur, blind)

Ook moeten bepaalde jobs binnen het bedrijf die men eigenlijk liever zou doen geweigerd worden omdat deze te zwaar zouden zijn met de handicap, bijvoorbeeld omdat ze bij die job meer uren zouden moeten kloppen dan dat ze fysiek aankunnen. Vooral bij de respondenten met een visuele handicap moet veel afgestemd worden op de ogen:

*“Ja, ook naar taken toe hé, je moet de taken aannemen die kunnen met je ogen. Da's niet altijd de taak die je het liefste wil doen. Dus ook naar jobkeuze is het nie altijd wat dat je het*

*liefst wil doen dat haalbaar is. Dat is nie alleen voor mijn beperking hé, dat is voor iedereen zijn beperking. [...] Alles is afgestemd op die ogen.”* (Anke, loopbaancoach, blind)

Binnen dat takenpakket horen ook opleidingen en opdrachten buiten de vertrouwde werkomgeving. Op het gebied van opleidingen is de ondersteuning vaak te miniem. Een respondent merkt op dat ze heel graag opleidingen wil volgen, maar het ontbreekt hier steeds opnieuw aan de juiste aanpassingen. Vooral voor personen met een visuele handicap is het gebrek aan hulpmiddelen nefast voor het kunnen zien van projecties en het afleggen van tests. De handicap lijkt dus een rem te zijn op de ontwikkeling op de arbeidsmarkt. Ook verplaatsingen vormen moeilijkheden voor personen met een fysieke of visuele handicap. Zoals de bevindingen bij het zoeken naar werk reeds aangaven, is woon-werkverkeer niet evident om te regelen, en hetzelfde geldt voor verplaatsingen binnen het takenpakket zelf. Als het openbaar vervoer niet tot daar reikt, en ze niet over een eigen (aangepaste) auto beschikken, moeten ze steeds opnieuw vervoer zien te zoeken voor opleidingen en andere opdrachten. Opnieuw ervaren respondenten met een visuele handicap die barrières iets anders dan respondenten met een fysieke handicap, aangezien zij sowieso niet over een rijbewijs kunnen beschikken. Zo'n barrières kunnen uiteraard ook gecombineerd optreden. Door de moeilijkheden rond verplaatsingen en voorgaande praktische barrière van deeltijds werk merkte een respondent bijvoorbeeld dat dit hem weerhield om enkele studiedagen in het buitenland bij te wonen. Hij stelt dat de maatschappij er de mond van vol heeft dat mensen met een handicap moeten werken - wat hij ook verdedigt - maar hij merkt dat wanneer het erop aankomt, ze sneller een collega naar een vorming of studiedag zullen sturen dan hemzelf. Deels door de fysieke barrière van de handicap, deels door de praktische barrière van het uitvoeren van deeltijds werk:

*“Als ik dan merk hoeveel moeite ik moet doen om mijn werkgever te overtuigen dat dat toch wel tof is om daar te zijn, dan moet ik dat verantwoorden dat ik met begeleiding ga. Ook al geef ik dan aan dat ik dat ik dat in PAB deels kan declareren, dan merk ik wel, een keer dat het op de moeilijke vragen komt naar mobiliteit, naar uitdagingen, dan...”* (Bram, medewerker, spastische quadriplegie)

Ten vierde, naast de alledaagse inhoud van de job, worden er af en toe ook sociale activiteiten georganiseerd. Men verlaat de comfortzone en moet misschien wat extra moeite doen om de persoon met een handicap het nog steeds mogelijk te maken om op gelijke voet van de rest te functioneren. Bij het organiseren van teambuildings, maar zelfs bij de simpelste lunch tijdens de middag, moet er rekening gehouden worden met de collega met een handicap en moet er gedacht worden in functie van diens handicap. In het algemeen bleken teambuildings en andere sociale activiteiten met het werk geen barrières te vormen. Oftewel omdat er voldoende rekening werd gehouden met de aanpassingen die de persoon in kwestie nodig had, ofwel gaven de personen met een fysieke of visuele handicap zelf aan dat ze het niet noodzakelijk vonden om steeds bij sociale activiteiten aanwezig te zijn en hun collega's van al die extra moeite wilden besparen. Dit wegcijferen komt bij later bij loopbaanstrategieën nog aan bod. Een dubbeltje op zijn kant, want het vermijden van die praktische barrières kan er echter wel voor zorgen dat de inclusie binnen de groep van collega's minder dan optimaal kan zijn. Er was één uitzondering tussen de vijftien

respondenten die vond dat de teambuildings eerder een confrontatie met haar handicap betekenden, dan een ontspannende dag om een band op te bouwen met werkgevers en collega's:

*"Ja, zij denken dat ze daar veel rekening mee houden, maar naar mijn gevoel is dat soms toch te weinig goed ingeschat. Ze verwachten dat ik, en ik kan het begrijpen hé, ze verwachten dat ik mij aanpas aan hen natuurlijk. Maar zo'n teambuildingen zijn dikwijls héél confronterend."* (Anke, loopbaancoach, blind)

Binnen het topic van de job vormt de visuele handicap bovendien een probleem in het contact met werkgevers en collega's en dus de subjectieve beleving van de loopbaan. Personen met een visuele handicap hebben soms problemen met het herkennen van mensen, wat sociaal contact en inclusie in de groep bemoeilijkt:

*"Het was wel moeilijk om dan met die persoon in kwestie in een vergaderzaal te gaan zitten en die persoon duidelijk te maken da het niemeer verder ging. Da was een drama. Eenmaal de boodschap gegeven, begon die te wenen, ik wist da nie, ik had da nie in de gaten. Da zijn zeer moeilijke momenten omda ge de gelaatsuitdrukking nie kunt zien."* (Bruno, ICT manager, Lebers opticusatrofie)

Als gevolg van die visuele handicap komt er soms zelfs een soort van 'gedwongen' keuze van collega's bij kijken. De collega's kiezen jouw aanwezigheid in plaats van dat je zelf kiest met wie je het liefst zou omgaan:

*"Ook tijdens gewoon pauzes, ja, het zijn altijd dezelfde mensen die mij hulp aanbieden om koffie te maken voor mij of, als er iets van traktaties staan, om mij daarin te assisteren. Dus onbewust ben ik altijd, ja, met die mensen bezig, terwijl dat misschien niet mijn keuze zou geweest zijn. [...] Je kiest zelf nie je sociale contacten. Het zijn eigenlijk de mensen die kiezen met wie jij contact hebt."* (Anke, loopbaancoach, blind)

### **4.1.3 Buiten de organisatiecontext**

Hoewel hierover bij de loopbanen van personen zonder een handicap minder wordt nagedacht, is het niet enkel de problematiek rond barrières aan de kant van de werkgever die de zoektocht naar werk bemoeilijken voor personen met een handicap. Aan zijde van de werknemer, aldus de persoon met de handicap, is het van belang te begrijpen dat het besluit "Ik ga werken" niet van de ene dag op de andere genomen wordt. De gezondheid van de persoon met een handicap, de voorgeschiedenis van de opleiding, het woon-werkverkeer, het privéleven en de financiële ondersteuning zijn doorslaggevend in het betreden van de arbeidsmarkt. Dit mag niet vergeten worden en wordt daarom in dit onderdeel uitdrukkelijk aangehaald:

*"Natuurlijk op zo'n sollicitatie, kom je met dat hele pakket. Ten eerste de zaken bij de werkgever, ma uiteraard ook, en da moet ik ook wel zeggen, uiteraard heb je het hele plaatje bij mijzelf in de zin van, werk staat zeker niet op zichzelf, maar is afhankelijk van verschillende zaken."* (Bram, medewerker, spastische quadriplegie)

Respondent Bram spreekt over wat hij "dominoblokjes" noemt. Als deze netjes staan, en er is geen wind, dan is er geen probleem. Wanneer één van die blokjes iets mankeert, kan de hele keten ineens vallen. Die dominoblokjes omvatten naast voorgaande elementen bij de werkgever ook de gezondheid van de persoon met een handicap, de voorgeschiedenis van de opleiding, het woon-werkverkeer, het privéleven en de financiële ondersteuning. Wanneer een persoon met een fysieke of visuele handicap de beslissing neemt om zijn of haar kans te wagen op de arbeidsmarkt, moet hij of zij eerst afwegen of het de moeite is al die extra inspanningen buiten de organisatiecontext te leveren. Vervoer van en naar het werk in orde brengen, het huishouden doen, thuiszorg regelen enzovoort leggen een vergrote druk op de persoon in kwestie. Ook de impact van werken op de gezondheid mag niet van die aard zijn dat de situatie onhoudbaar wordt. Financieel gezien dan moeten die dominosteentjes buiten de organisatiecontext bekostigd kunnen worden en is het van groot belang dat al die extra inspanning om te gaan werken ook in de portemonnee nog voordelig is. Eens aan het werk mogen die dominoblokjes niet te veel tegenwind ontvangen, aangezien barrières buiten de organisatiecontext een significante invloed hebben op personen met een handicap in het volhouden van hun loopbaan.

In chronologie met de tijd, is het eerste belangrijke "dominosteentje" dat naar voren komt buiten de organisatiecontext de opleiding die de persoon met een handicap al dan niet heeft kunnen volgen. Fysieke (omwille van de handicap) en praktische (omwille van functionele elementen) barrières situeren zich reeds in het opleidingstraject, waarbij omwille van de handicap alle vijftien geïnterviewde respondenten weerhouden zijn het studietraject te volgen dat ze voor ogen hadden. Enerzijds kan een onaangepaste omgeving er praktisch gezien voor zorgen dat personen met een handicap bepaalde studies niet kunnen voltooien. Anderzijds kan de handicap personen fysiek beperken om zich in de studie te smijten zoals ze dat zouden willen. De handicap kan hen stressgevoeliger maken, maar kan zelfs ook depressie en faalangst teweegbrengen. Een respondente wijst erop dat haar visuele handicap een zodanige invloed heeft gehad op haar geestestoestand, waardoor ze niet in staat is geweest een hoger diploma te halen:

*"Nu heb ik maar een diploma, gelijkgesteld A2 diploma Kantoor. Ook omdat ik toen, op die moment als ik da gehaald had dan, die depressie en faalangst had, had ik de kracht nie om verder te studeren. Daar heb ik soms wel spijt van. Moest da nie geweest zijn, had ik verder gestudeerd en met een hoger diploma en is het sowieso weer iets makkelijker om aan werk te geraken hé. [...] Dan moet ge een andere richting gaan zoeken, en ik denk da er heel veel mogelijkheden zouden geweest zijn die ik had kunnen doen, moest ik nie slecht gezien hebben, da is zo." (Gwen, dispatcher, ernstig visueel beperkt)*

Ten tweede staalt of valt de dominoketen met de gezondheid van de persoon met een handicap. Niet enkel de opleiding, maar ook de keuze om te gaan werken is heel afhankelijk van de medische toestand van de persoon met een handicap. Indien de inspanningen om te gaan werken een negatieve impact op de handicap met zich meebrengen, kan het ervoor zorgen dat personen met een handicap niet of deeltijds moeten gaan werken. Eens aan het werk, moeten personen met een handicap hun gezondheid sparen, gezien ze alle veertien – met uitzondering van de gepensioneerde respondent – van plan zijn nog enige tijd mee te gaan op de arbeidsmarkt om hun



steentje bij te dragen aan de maatschappij. De impact van werken op de gezondheid kan significant zijn, zoals het eerdere voorbeeld van een respondente aangeeft. Door de andere vormgeving van een geüpdatete versie van haar mailprogramma dat ze weigerden aan te passen, verslechterden haar ogen namelijk op korte tijd heel snel doordat ze er mee moest blijven werken. De interactie tussen dit dominante steentje van gezondheid met dat van financiële ondersteuning is cruciaal, zoals hierna nog aan bod komt. De gewichtigheid om rekening te houden met de impact van barrières op de gezondheid wordt ook in volgend citaat geïllustreerd:

*"Nee, hij had een toestel gekocht, en da werd geplaatst op een plek waar ik tegenlicht had. Dus waar ik met da scherm niks kon zien, maar hij wou dat daar geplaatst hebben, de baas, omdat hem bang was dat als het aan de andere kant stond, waar het voor mij beter was, dat er eens een bal van de leerlingen door het raam kon gaan en op da toestel komen vallen. Ik zeg "Ik vind mijn ogen, of de rest ervan, meer waard als uw toestel. Als gij vindt dat dat daar... Dan gaat gij daar maar aan werken, want ik doe dat dan nie." En dat is een zware conflictdag geweest, en die heeft zich dan opgelost toen ik mijn jas heb genomen en heb gezegd "Ja, als da zo zit, ga ik morgen mijn dokter een brief laten schrijven da ik hier mee stop.""* (Bieke, gepensioneerd administratief assistente, blind)

Die impact van gezondheid kan ook in de andere richting werken. In plaats van werk die een invloed heeft op de gezondheid, kan ook de gezondheid een invloed hebben op werk.

*"Er moesten meer verplaatsingen gebeuren, er moest ook veel meer op computer gebeuren en dat werd moeilijker. [...] Dus ik ben meer en meer taken beginnen afstaan, waardoor we dan afgesproken hebben van "Goed, we gaan naar twee dagen in de week. In die twee dagen kan je wel een takenpakket samengesteld krijgen dat haalbaar is." Zowel voor mij, voor mijn beperking, maar ook in combinatie van mijn privésituatie."* (Anke, loopbaancoach, blind)

Een fysieke of visuele handicap beperkt personen niet enkel de opleiding te doen die graag hadden gedaan en/of hen meer werkkansen had geboden, maar brengt ten derde ook hinder met zich mee voor verplaatsingen naar het werk. Personen met een fysieke of visuele handicap zijn vaak afhankelijk van anderen of van het openbaar vervoer om op de werkplek te geraken, waardoor ze niet zomaar overal kunnen gaan werken. Ze moeten als het ware selecteren alvorens ze solliciteren. Terwijl anderen de keuze van vervoersmiddel hebben, moeten personen met een handicap er bovendien iedere dag zien te geraken, ondanks stakingen, slecht weer of andere tegenslagen. Voor personen met een visuele handicap is die drempel zoals eerder aangehaald hier wat hoger, aangezien ze in tegendeel tot personen met een fysieke handicap zich sowieso nooit zelf met een auto zullen kunnen verplaatsen en dus steeds afhankelijk zijn van anderen. Het vierde dominoblokje, met name het privéleven, moet ook in rekening gebracht worden bij de keuze om te gaan werken. Laten we dit illustreren met een voorbeeld van het bredere plaatje:

*"Toen ik ging werken met de trein om hier te geraken, da was een hele administratieve rompslomp om verpleegkundige zorg te krijgen voor 7 uur hé. En ik moest voor 7 uur de deur uit, of ik kwam hier nooit op tijd aan. Da was echt spurten naar de trein, da was 6u30*

*kwam de verpleger, en in een kwartier zat ik in mijn kleren. Je moet het maar eens doen. Alé, jij bent langer bezig dan een kwartier zonder handicap om in je kleren te springen, dus dan had ik een kwartier om mij op mijn rolstoel te zetten, dat was spurten naar de trein, moest ik daar zeker een kwartier voor vertrek aanwezig zijn, of ze konden mij niet garanderen dat er iemand was. Ik wil maar zeggen, er is nie veel nodig om het hele spel in duigen te laten vallen.” (Bram, medewerker, spastische quadriplegie)*

Terug thuis van een werkdag, is er het huishouden. Het privéleven kost net als de loopbaan met een handicap veel meer energie. Niet alleen op het werk doen personen met een handicap bepaalde zaken trager, ook thuis duren de taken langer. Des te meer reden opnieuw om te kiezen voor deeltijds werk zodanig beide gecombineerd kunnen worden:

*“Dat is ook niet te onderschatten, dat leven met een beperking ook in het dagelijks leven veel meer energie kost. Ik werk trager, nie alleen op het werk, maar ook thuis gebeurt alles trager, moet ik assistenten inschakelen om bepaalde zaken met mij te doen, wat maakt dat ik minder kan, hier op het werk, aanwezig zijn.” (Anke, loopbaancoach, blind)*

Een vijfde, maar laatste cruciale dominosteen is het financiële aspect. Tegenover het leveren van al die inspanningen moet een financieel voordeel staan. Het mag niet vergeten worden dat personen met een handicap tal van werkloosheidsgerelateerde uitkeringen en bijstand – bijvoorbeeld OCMW huisvesting – (kunnen) verliezen wanneer ze gaan werken. Daarenboven is het vaak zo dat ze een deeltijdse en/of laaggeschoolde betrekking op zich nemen. Laaggeschoold omdat ze niet altijd (de hoogste) opleidingen hebben kunnen volgen, deeltijds omdat een voltijdse functie fysiek niet mogelijk is (of in één geval niet aangeboden wordt door de werkgever). Personen met een zwaardere handicap zijn er niet toe in staat voltijds aan het werk te gaan, maar zouden wel graag deeltijds een job bekleden om iets om handen te hebben en een bijdrage te leveren aan de maatschappij. Deze ambitie wordt in Vlaanderen echter niet gestimuleerd, aangezien de tegemoetkoming groter is dan wat ze zouden verdienen op de werkvloer:

*“Ja, ik heb een beetje het geluk da ik nie zo'n heel zware beperking heb, ma ik ken toch redelijk wa mensen die da nie werken inderdaad omda het gewoon te zwaar is en omda inderdaad hun tegemoetkoming groter is dan wa da ze zouden gaan krijgen, moesten ze gaan werken omda ze ma deeltijds kunnen werken. Dat het gewoon nie haalbaar is dan, financieel.” (Debbie, administratief assistente, spastische diplegie)*

Voorgaande zaken mogen niet vergeten worden wanneer we de barrières voor personen met een fysieke of visuele handicap op de arbeidsmarkt bestuderen. Ze impliceren vaak dat personen met een handicap minder kunnen focussen op carrière door de vele inspanningen die ze buiten de organisatiecontext nog moeten leveren om te gaan werken mogelijk te maken:

*“Ik zou da nie erg vinden, maar met een halftijdse kun je niet zo veel carrière maken, dus in die zin... Die handicap is daar een heel belangrijke factor. Da's wel iets waar ik mij bij heb neergelegd en ik heb ook zoiets "Oké, als ik halftijds moet gaan werken, ça va, ik zal me wel*

*bezig houden", dus ik zie da ook nie echt als een groot nadeel. Behalve financieel natuurlijk."*  
(Lennert, administratief assistent, spastische diplegie)

## **4.2 Loopbaanstrategieën**

In tegenstelling tot de analyse hierboven, waarbij het gaat over wat personen met een handicap ervaren bij het zoeken naar werk en op het werk zelf, handelt dit onderdeel over wat ze zelf actief kunnen ondernemen om om te gaan met voorgaande barrières. Naast het aanpassen van keuzes binnen de loopbaan aan de mogelijkheden die er zijn met de handicap, kunnen personen met een fysieke of visuele handicap de informatie die ze geven over hun handicap managen, de handicap trachten te compenseren, en hulp vragen op het niveau van de organisatie of van Vlaanderen. Bij het aanpakken van die barrières zien we bovendien steeds een optimistische instelling en doorzettingsvermogen bij de respondenten.

### **4.2.1 Aanpassen van de loopbaan aan de handicap**

Personen zonder een handicap volgen de opleiding die ze voor ogen hebben en vinden vaak via de traditionele zoektocht naar werk een job. Voor personen met een handicap ligt dit anders. Al bij de keuze van opleiding kiezen ze vaak niet voor hetgeen dat ze het liefst zouden doen, maar nemen ze een studie die hen de meeste werkkansen biedt met hun handicap, of een job waarin ze het beste kunnen presteren naargelang hun fysieke kunnen:

*"Ik heb dan doelbewust voor de computerwetenschappen gekozen omdat da mij meeste werkkansen gaf. En dan ook meer gespecialiseerd in softwareontwerp en databasebeheer, ook omdat da richtingen zijn die beter werkbaar zijn als je nie ziet. Dus ik heb wel in mijn opleiding doelbewust gekozen voor iets waar ik nog iets mee kan als ik begin te verslechteren."* (Maarten, computeringenieur, blind)

Voor velen onder hen is het moeilijk te voorspellen hoe hun leven er uitgezien zou hebben, moesten ze geen handicap gehad hebben - aangezien ze vaak niet anders weten sinds hun geboorte - maar ze vermoeden wel steeds dat hun parcours anders geweest zou zijn. Eén van de respondenten maakte hierbij wel een interessante opmerking over de opleidingskeuze die personen met een handicap maken reeds in het lager en middelbaar onderwijs. Hij stelt dat het belangrijk is personen met een fysieke of visuele handicap gewoon te laten participeren in reguliere scholen - mits enkele aanpassingen - en niet te sturen naar buitengewoon onderwijs. Ze zijn immers normaal begaafd. Het volgen van onderwijs in aangepaste scholen zou ervoor zorgen dat het niveau lager komt te liggen en de toekomst van deze kinderen gehypothekeerd wordt. De respondent verwoordt het belang van regulier onderwijs voor de toekomst van personen met een fysieke of visuele handicap perfect:

*"Dat die ook, ja, meer leren van op een goede manier te studeren en op een hoger niveau te studeren, da ge dan gemakkelijker kunt doorstromen naar een hogeschool, een universiteit. [...] Ja, weet ge als ge met een universitair diploma of diploma van hogeschool ergens kunt gaan aankloppen bij een werkgever, dan gaat die werkgever al wel zoiets hebben van "Tiens,*

*die heeft toch een diploma van de universiteit gehaald. Da zal toch al zeker gene dommerik zijn, want anders haalt ge da diploma nie." Alé, ik denk da da werkgevers toch al wa meer doet nadenken van: tiens, dan moeten we die toch wel eens een kans geven, want dan zal die toch wel iets in zijn mars hebben. Tegenover als ge gewoon een getuigschrift hebt van middelbaar onderwijs... 't Is sowieso al nie eenvoudig op de arbeidsmarkt." (Arnout, verantwoordelijke en verstrekker, incomplete dwarslaesie)*

Eens als dan niet met een diploma op zak, blijkt de traditionele manier van het opsturen van cv's en motivatiebrieven naar bedrijven naar keuze niet te renderen. Personen met een handicap maken om te beginnen vooraf een selectie van de bedrijven waar ze gaan solliciteren. Ten eerste zijn er enkele aspecten vanuit de kant van de werknemer. Zo is niet elk bedrijf toegankelijk met het openbaar vervoer en moeten er al een hoop organisaties geschrapt worden. Daarnaast is niet elk takenpakket haalbaar. Personen met een fysieke of visuele handicap houden goed rekening met de haalbaarheid van de job, aangezien ze niet om de haverklap op straat willen staan. Werk vinden is sowieso al moeilijk genoeg, dus ze zoeken een job vinden waarin ze zich kunnen nestelen. Ten tweede, aan de kant van de werkgevers, blijken overheden, sociale diensten en vzw's vaker open te staan voor personen met een handicap dan kleinere privébedrijven. Die laatste zijn namelijk niet zomaar in staat personen met een handicap tewerk te stellen. Kleinere ondernemingen mankeren de capaciteit om werk te verschuiven, hiërarchische structuren op te zetten, HR ondersteuning te bieden, bepaalde situaties op te vangen én dan nog steeds winst te maken. Personen met een handicap gaan bedrijven reeds selecteren alvorens ze beginnen te solliciteren:

*"En ik moet zeggen, ik heb ook heel bewust naar sociale diensten of vzw's sollicitaties gestuurd omdat ik, ik wou ook nie in het bedrijfsleven, in de echte bedrijven terecht komen, omdat ik wist da het daar draait om winst, winst, winst. In de sociale sector of in een vzw hebt ge al meer kans da mensen al opener staan voor iemand met een beperking." (Debbie, administratief assistente, spastische diplegie)*

De verminderde kansen bij het zoeken naar werk, maakt dat men sneller tevreden is als men als simpelweg een job gevonden heeft, ook al sluit die misschien niet aan bij hun opleiding of initiële verwachtingen. Door de verlaagde kansen op een gepaste job zullen ze sneller genoeg nemen met een job onder hun diploma, onder hun kunnen, of niet volledig binnen hun interesses. Andere aspecten dan het takenpakket, de verloning en een job in lijn met de opleiding en binnen de interesses, zijn voor personen met een handicap ook belangrijk. De dominosteentjes waarover we in het begin van deze analyse spraken, duiken hier weer heel duidelijk op. De respondenten merken op dat wanneer je een handicap hebt, je keuzes leert maken:

*"Als ge een handicap hebt, dan leert ge keuzes maken. Wat is belangrijk; dat ik een fulltime job had, dat ik een basisverloning had, dat de job dicht bij mijn huis was..." (Bieke, gepensioneerd administratief assistente, blind)*

Verder beperken personen met een fysieke of visuele handicap in Vlaanderen zich niet tot enkel het opsturen van cv's, aangezien deze traditionele zoektocht naar werk vaak niet blijkt te baten.

Netwerken, financiële voordelen (bijvoorbeeld de startbaanovereenkomst<sup>2</sup>) en vrijwilligerswerk zijn vaak lonend voor het vinden van een job. Ook via stages kunnen personen met een handicap hun competenties tonen aan de werkgever, aangezien die laatste vaak geen ervaring heeft met personen met een fysieke of visuele handicap en zich ook niet bewust is van wat allemaal mogelijk is:

*"Ge [werkgever] weet nie wa ge in huis gaat halen, hé. Die sollicitant kan wel zeggen "Ik ben heel zelfstandig en ik trek mijn plan en ik kan dit en dat", maar is dat ook effectief zo? [...] Maar als ge da dan als stage hebt kunnen doen, dan hebt ge u kunnen bewijzen en dan heeft die, bij mij was da nu vier weken, u int oog kunnen houden en zien van "Hoe functioneert hij hier? Wat kan hij? Wat kan hij nie? Wa zijn de reacties van de klanten erop?""* (Arnout, verantwoordelijke en verstrekker, incomplete dwarslaesie)

Zelfs wanneer de respondenten kansen op het gebied van doorgroei geboden worden, weigeren ze die soms bewust als gevolg van hun handicap. Ze vinden dat het dragen van extra verantwoordelijkheid niet altijd even verstandig is met hun handicap of zijn er zich van bewust dat het fysiek een onmogelijke taak zal worden. De respondenten cijferen zich dus als het ware soms een beetje weg:

*"Ma da's dan wel op zo'n moment da da serieus zeer doet, da ik denk van: had ik nu nie die handicap gehad [...], dan hebt ge tenminste nog zo een opening waarvoor ge ambitie kunt hebben, en da's voor mij nu zo het eindpunt." [...] Daar voel ik wel een serieuze remming van, ge hebt weinig keuzemogelijkheden en op een bepaald moment zit ge vast."* (Bruno, ICT manager, Lebers opticusatrofie)

Dit wegcijferen merken we ook in situaties die zich buiten de werkvloer afspelen. De visuele handicap zorgt er ook voor dat men op onbekende plaatsen en in vreemde gebouwen die men bezoekt voor het werk heel veel inspanning moet leveren om de weg te vinden en men kampt met de problematiek van het herkennen van mensen. Dit kan wederom voor de eigen bewuste keuze zorgen om bijvoorbeeld reisjes naar het buitenland te laten liggen, of sociale activiteiten zoals teambuildings te skippen. De handicap heeft dus een sterke invloed op de manier waarop personen met een handicap hun loopbaan organiseren en managen.

## **4.2.2 Managen van informatie**

Personen met een handicap kunnen reeds bij het solliciteren ervoor kiezen de informatie over hun handicap te beperken en te specificeren tot het essentiële gedeelte. Op die manier verhogen ze de kans op een uitnodiging voor een jobgesprek. Als ze de handicap toch vermelden, en ze worden niet uitgenodigd, dan weten ze niet of dit omwille van de handicap is, of omdat ze niet voldoen aan de vacature. Een deel van de respondenten is er zich van bewust dat ze de informatie die ze doorspelen aan werkgevers en collega's best zo algemeen mogelijk houden om niet de nadruk te

---

<sup>2</sup> Een startbaanovereenkomst is het label van een leer-, stage- of inschakelingsovereenkomst op het arbeidscontract van een -26-jarige in een normale, minstens halftijdse arbeidsovereenkomst.

leggen op wat niét mogelijk is, maar om net aan te geven wat wel allemaal kan. Dat betekent echter niet dat ze belangrijke informatie gaan achterhouden:

*"Maar dat is ook de raad dat ik nu geef aan mensen met een beperking: zet het niet in je cv, zet het niet in je brief, behalve als er expliciet naar vragen in de vacature van "Wij zijn op zoek naar mensen met een beperking." [...] Solliciteren doe je best zoals mensen zonder een beperking om ergens uitgenodigd te worden." (Anke, loopbaancoach, blind)*

Personen met een visuele handicap kunnen er bijvoorbeeld voor kiezen de witte stok er niet altijd bij te nemen, niet enkel om de kansen bij sollicitaties te verhogen, maar ook om de reacties van anderen op de werkvloer niet te doen uitdraaien in het gespreksvermijdend gedrag van anderen ten opzichte van de persoon met een handicap dat eerder bij overbenadrukking van de handicap besproken werd. Ook geven de respondenten, zowel met een fysieke als met een visuele handicap, niet altijd aan wanneer een taak of activiteit eigenlijk te zwaar is. Enerzijds willen ze niet als klagend persoon overkomen, maar anderzijds trachten ze zich op die manier ook te beschermen van de idee bij de omgeving dat hij of zij misschien toch niet in staat is om de functie in te vullen. Het zou het stereotiep beeld inlassen, en al de moeite qua aanpassingen en ondersteuning zouden voor niks geweest zijn:

*"Alleen ja, ma da's zelfs thuis, ik zeg heel weinig tegen andere mensen over de vermoeidheid dat ik voel, of de spierpijnen die ik voel. Dat is nu ook mijn schrik bij dit werk, dat dat toch te zwaar gaat zijn. Eigenlijk is da op dit moment wat te zwaar, maar er gaat nog een andere bureau komen, de deuren gaan hier nog veranderen, de lavabo gaat daar nog verplaatst worden. Dan gaan er nog een paar zaken gebeuren die het nog iets comfortabeler kunnen maken voor mij. Maar ik ben inderdaad bang da ze gaan zeggen "Ja sorry, als gij da al niemeer kunt, dan ontslagen we u toch." (Leo, psycholoog, spinale musculaire atrofie)*

De meningen zijn echter verdeeld. Andere respondenten stellen dat je de handicap beter van in het begin kan aangeven, aangezien werkgevers het toch gaan zien van het moment dat je op gesprek gaat of een examen doet. Ook op de werkvloer zelf kan dit zinvol zijn. In bepaalde situaties is het belangrijk aan te geven wat wel en niet kan, en wat de positie ten opzichte van anderen is zodanig ze geen zaken gaan vragen die je toch niet kan. Door dus niets achter te houden, kunnen barrières die ontstaan door gebrek aan inzicht bij de omgeving tegengegaan worden.

Er bestaat een voortdurende afweging voor personen met een fysieke of visuele handicap om de handicap wat meer of wat minder te benadrukken. Er is echter geen juiste oplossing om ermee om te gaan. Ook voor de omgeving is het moeilijk die balans tussen over- en onderbenadrukken van de handicap te vinden. Dit is een interessante spanning voor beide partijen. Afgezien van die spanning van het vrijgeven van informatie of niet, moet de afweging van de assertiviteit van personen met een fysieke of visuele handicap hierbij ook gemaakt worden. De respondenten hebben doorheen hun loopbaan geleerd om wat assertiever te zijn in aan te geven wat de handicap inhoudt en hoe de persoon met een handicap zelf en anderen in zijn omgeving ermee kunnen omgaan, en dat is belangrijk:

*"Ik denk da je als minderheid, is da altijd zo hé. Dan moet je gewoon heel assertief durven zijn. Ook tonen da je zelf niet alles van de anderen verlangt, da je zelf ook heel veel inzet toont, heel veel bereidwilligheid toont, en dan krijg je ook wel medewerking. Je kan ook nie verwachten da mensen zonder beperking da allemaal juist kunnen inschatten, wat dat betekent als je er zelf in zit, in die situatie zit."* (Anke, loopbaancoach, blind)

Personen met een handicap trachten de werkgevers en collega's te begeleiden, en niet vanuit de mentaliteit te vertrekken dat de omgeving het maar moet ruiken wanneer er iets mis is. Steeds moeten aangeven wat de handicap impliceert is echter niet altijd even makkelijk. Het kan soms een drempel zijn om als enige te moeten zeggen dat iets toch niet in orde is voor je, zeker wanneer de omgeving inspanning heeft geleverd om te ondersteunen. Des te assertiever de persoon in kwestie is, des te minder moeilijkheden hij of zij hiermee zal hebben.

### **4.2.3 Positief ingesteld zijn en blijven**

Aangezien dit kwalitatief onderzoek focust op personen met een handicap die sinds enige tijd aan het werk zijn, betreft het mensen met karakter, mensen die niet zomaar opgeven. Bij personen met een handicap die zich alsnog op de werkvloer bevinden ondanks de vele barrières die hierboven beschreven werden, herkennen we vaak een ingesteldheid van doorzetten, en van realisme maar ook optimisme. Hoewel anderen er soms voor kiezen om de strijd tegen de drempels op te geven, gaan zij verder met hun loopbaan en doen ze zaken naar zelfstandigheid, mobiliteit en werk die leeftijdsgenoten met soortgelijke handicaps niet doen, en willen ze elke dag weer bewijzen dat ze het kunnen, ondanks alle hindernissen. Alle respondenten kenmerken zich door volgende ingesteldheid:

*"Uiteindelijk heeft iedereen een handicap. Bij mij is da nu een motorische, maar niemand is volmaakt."* (An, kleuterjuf, degeneratief rechter hemisyndroom)

Dat realisme dat ook elementen van optimisme in zich meedraagt, uit zich in het feit dat men van de omgeving ook niet verwacht dat men volledig inzicht kan hebben in hoe het is om te functioneren met een fysieke of visuele handicap op de werkvloer. De respondenten verwachten niet zomaar dat de mensen rondom hen in functie van hen gaan leven en automatisch aan alles gaan denken. Ze staan eerder stil bij hetgeen wat al wel gedaan is, en wat de maatschappij nog steeds aan het realiseren is. Ze stellen dat je kan kiezen er heel ongelukkig van te gaan worden dat de handicap je leven deels beïnvloedt, of positief te blijven en je te laten omringen door mensen die je daarbij helpen. Onderstaand citaat geeft bovendien de beste manier aan om je omgeving je daarin te laten bijstaan:

*"Ik ben ook redelijk vroeg in een rolstoel gekomen, ik was drie jaar, dus ik heb mijn handicap ook goed verwerkt en aanvaard eigenlijk waardoor da ik er zelf ook grapjes over maak en heel vlot mee omga. Da maakt het voor mijn collega's dan ook gemakkelijker."* (Arnout, verantwoordelijke en verstrekker, incomplete dwarslaesie)

Uiteindelijk hebben personen met een fysieke of visuele handicap het doel voor ogen dat ze wel hard moeten werken, maar dat dat niet weerhoudt dat ze daarnaast nog een leven kunnen hebben. Ze werken om te leven, en leven niet om te werken. Eén respondent maakte de nuance dat het uitoefenen van die job ook een meerwaarde moet opleveren aan de maatschappij, anders zou hij het niet zinvol vinden zich op de arbeidsmarkt te nestelen:

*"Weet je, voor vele mensen is een job ook een manier om inkomen te genereren, ma voor mij, en zeker binnen deze job, is die zoektocht naar wellicht onze meerwaarde, en "Wat ga ik hier betekenen?" [...] Alé, je gaat toch werken om iets bij te dragen aan de maatschappij. Als ik meer kost aan de maatschappij om mij te mogen laten werken dan ik kan genereren van de vruchten van mijn arbeid, da vind ik een beetje zot."* (Bram, medewerker, spastische quadriplegie)

Hoe ver het doorzetten tegen loopbaanbarrières gaat, verschilt van respondent tot respondent. Dit zagen we reeds in voorgaand deel betreffende het aanpassen van de loopbaan aan de handicap. Sommige respondenten stellen dat ze het karakter niet hebben om bepaalde kansen of promoties na te streven. De handicap is voor hen sowieso al zwaar, en extra gewicht op hun schouders halen zien ze dan niet zitten. Ze zijn hier echter niet verbitterd over. Naast de hindernissen als gevolg van over- en onderbenadrukking en elementen binnen en buiten de organisatiecontext, ontstaat er soms ook de problematiek dat personen met een handicap niet tevreden zijn over de prestaties die ze afleveren, zelfs wanneer hun overste hierover heel content is:

*"Da was echt zo een dip periode da ik op een dag gewoon rechtstond hier aan mijn bureau en de deur hiernaast binnenging, bij mijn directeur en zei van "Luister, Danny, ik stop ermee, zoek u iemand anders voor die job. Ik ben het gewoon beu, het is gewoon veel te veel." Die viel bijna van zijn stoel, want in zijn perceptie, die vond altijd da ik mijn job heel goed deed, en ik vond altijd da het nie goe was. Ik vond eigenlijk da wa da ik deed wel een poging was om het goed te doen, maar dat het altijd ondermaats was."* (Bruno, ICT manager, Lebers opticusatrofie)

Deze nieuwe barrière wordt vooral in de hand gewerkt door het feit dat personen met een handicap intellectueel gezien eigenlijk veel meer zouden kunnen klaarkrijgen, maar hun handicap hen fysiek tegenhoudt dit binnen redelijke grenzen te realiseren. Vooral voor personen die pas tijdens hun loopbaan gehandicapt zijn geworden, is het iedere dag een confrontatie met hetgeen ze niet meer kunnen. Wanneer de prestaties minder goed zijn dan dat ze voor ogen hadden, kan men zich slecht voelen en dat mee naar huis nemen. Wanneer andere collega's een extra nadruk werpen op die 'mindere' prestaties, kan dit zelfs een gevoel van schaamte naar boven brengen:

*"Dat ik dan nu zou moeten zeggen binnen een paar maanden "Sorry, ma het gaat toch nog altijd nie, ook ondanks alles wa gellie al gedaan hebt", ik schaam me dan soms da ik toch redelijk veel verdien in feite, ik ben redelijk hoog ingeschaald hier. Kort voor mijn ontslag had ik nog een promotie gekregen ook, alé een halfjaar voor mijn ontslag. Da ik denk van: ja, ik schaam mij soms wel een beetje, da ik persoonlijk zo weinig breng..."* (Leo, psycholoog, spinale musculaire atrofie)



#### 4.2.4 Compenseren

Personen met een handicap werken hard. Ze moeten bewijzen dat ze iets kunnen, meer dan iemand die geen handicap heeft. Mede door de ingesteldheid die ze hebben die hierboven beschreven werd, is het in alle vijftien diepte-interviews duidelijk dat personen met een handicap een compensatiedrang hebben. Die compensatiedrang uit zich in het trachten te doen van veel dingen op korte tijd, het doorwerken in privé-tijd, extra bijscholen op eigen kosten en zoveel meer. Personen met een handicap voelen namelijk de ogen iets harder op hun rug branden dan collega's zonder een handicap, en dit zeker wanneer ze deeltijds werken. Ze hebben het gevoel dat wanneer ze bijvoorbeeld maar drie uur per dag op de werkvloer zijn, ze binnen die drie uur dan ook zo veel mogelijk moeten klaarkrijgen. Een babbeltje slaan met een collega zit er niet in. Een respondent merkt op dat ze die drang vroeger, voor haar handicap, nooit heeft gehad. Personen met een handicap moeten bewijzen dat ze de taken aankunnen, een toegevoegde waarde zijn voor het bedrijf, even veel waard zijn als iemand zonder een handicap, en zich op die manier proberen te verankeren in de organisatie. Die compensatiedrang kan zo ver gaan dat personen met een handicap op financieel gebied toegevingen doen om niet de indruk te wekken ten opzichte van andere collega's zonder een handicap dat ze een voorkeursbehandeling zouden krijgen:

*"Is het goed als ik dan de dag nadien [na een avondvergadering, waarna ze te moe zou zijn om de volgende dag al terug op post te staan] nie kom werken? Dan hoef ik mij daar ook nie slecht bij te voelen." Da was dan goed, maar ja de anderen kregen die uren [van die vergadering] nie betaald, dus dan heb ik voorgesteld da ik zozegzegd verlof pak, da ik ook onbetaalde uren heb, want anders voel ik mij dan, als ik wel betaald krijg, die anderen nie, daar voel ik mij dan ook nie goed bij." (Olivia, administratief bediende, CVS en fibromyalgie)*

Het compenseren kan zich zelfs ook uiten in die mate dat men de eigen gezondheid aantast. Personen met een handicap willen zich niet laten kennen, en werken gewoon door met wat pijnstillers bij de hand hoewel ze eigenlijk ziek zijn of bepaalde taken te lastig zijn. Dit kan een zodanige invloed hebben dat ze zich forceren en de ernst van de handicap verergeren. Men wil niet tekortschieten:

*"Ja, en daarom wilt ge ook nie da het faalt, da ge faalt, da ge terug thuis komt te zitten. Dus wa ge dan doet is toch ergens harder werken, meer doorzetten, langer doorgaan, waardoor als ge uiteindelijk uitvalt, ge er slechter aan toe zijt." (Olivia, administratief bediende, CVS en fibromyalgie)*

Mede door die compensatiedrang vinden personen met een handicap vaak trucjes en hulpmiddelen om taken op een minder omslachtige manier te kunnen invullen, en zo alsnog even snel als collega's zonder een handicap hun werk te kunnen doen. Twee voorbeelden zijn het functioneren op geheugen en zo alles vanbuiten weten te liggen, en het creëren van eigen instrumenten om de job te vergemakkelijken, zoals het maken van eigen brailleklasseringen, of bijvoorbeeld:

*"Ofwel is da bij iedereen zo, ofwel werk ik iets sneller dan iemand anders, want ik heb bij Excel een aantal tabellen gemaakt die er voor zorgen da ik mijn dossier sneller kan ingeven."*  
(Lennert, ambtenaar, spasticiteit)

## **4.2.5 Hulp vragen**

Ten laatste kunnen personen met een fysieke of visuele handicap in Vlaanderen loopbaanbarrières managen door hulp te vragen, zowel binnen als buiten de organisatie. Die hulp uit de omgeving kan cruciaal zijn:

*"Hoe da uw omgeving dermee omgaat, heeft veel te maken mee hoe da ge er zelf mee omgaat."* (An, kleuterjuf, degeneratief rechter hemisyndroom)

### **4.2.5.1 Binnen de organisatie**

Om te beginnen kunnen personen met een fysieke of visuele handicap hulp vragen aan de werkgever(s) en collega's rondom hen. Dit kan voor de kleinste dingen, zoals het ingieten van een koffie of het helpen opruimen van de tafel na de middaglunch. Hier komt bovendien de assertiviteit die reeds bij het managen van informatie aan bod kwam terug naar boven. Net zoals het durven aangeven van wat wel en niet kan met de handicap, moeten de respondenten ook voldoende assertief zijn om hulp te vragen. Dit is echter niet voor iedere persoonlijkheid even evident. Collega's blijken echter zeer hulpvaardig te zijn, en werkgevers weten dat als ze iemand met een handicap aannemen, die persoon bepaalde zaken niet gaat kunnen en de nodige ondersteuning welkom is. Bemoederen en het volledig bepalen van de ondersteuning van de persoon met een handicap is echter ook niet de bedoeling. De respondenten vragen hulp, maar willen daarom niet dat mensen het beginnen invullen voor hen. Ze krijgen graag nog de ruimte om de zaken zelf vorm te geven. Personen met een handicap voelen zelf ook het best aan bij wie ze kunnen aankloppen en bij wie niet:

*"Ik denk da ge daar een beetje voelsprietten voor krijgt. Er zijn bepaalde collega's waar ik nooit iets aan zal vragen."* (An, kleuterjuf, degeneratief rechter hemisyndroom)

De ene collega is dan ook vlotter op het vlak van communiceren en aanbieden van hulp dan de andere. Bovendien zijn ze er zich van bewust dat ze vrij afhankelijk zijn van die collega's en daarom een goede relatie moeten onderhouden. Personen met een fysieke of visuele handicap voelen dat ze in een zwakkere positie staan:

*"Heel voorzichtig zijn. Als iemand hulp aanbiedt en je weigert, heb je het risico dat nadien de hulp niemeer aangeboden wordt, wanneer je het misschien wel weer zou willen. Het is koordansen."* (Anke, loopbaancoach, blind)

Hulp op het niveau van de organisatie kan ook gevraagd worden in de vorm van redelijke aanpassingen. Hierbij bestaan enerzijds de arbeidsgereedchapsaanpassingen en anderzijds de arbeidspostaanpassingen. Arbeidsgereedchapsaanpassing is iets wat de persoon met een handicap zelf moet

aanvragen, en waarvoor hij of zij zelf ook het initiatief neemt. Een voorbeeld is een persoonlijke leesloop voor personen met een visuele handicap die men voor privégebruik ook mag inschakelen. Arbeidspostaanpassingen moeten echter aangevraagd worden door de werkgever, aangezien die aanpassingen op de werkvloer zelf worden doorgevoerd en daar ook zullen blijven. Zo'n voorbeelden zijn het installeren van (trap)liften en aangepast sanitair. In tegenstelling tot arbeidsgereedschap, kunnen aanpassingen aan de arbeidspost niet mee naar huis genomen worden wanneer men de job verlaat. Het initiatief voor het doorvoeren van arbeidspostaanpassingen kan genomen worden door de werkgever of werknemer. Het is meestal de werknemer die alles omtrent de aanpassingen uitpluist, en de werkgever de oplossing onder de neus duwt. Die laatste moet de aanpassingen op zijn beurt regelen. Hulp vragen in de vorm van aanpassingen kan nuttig zijn, aangezien de respondenten op die manier aangeven dat ze door die bepaalde hulpmiddelen de job efficiënter zullen kunnen uitvoeren, wat de werkgever alleen maar meer kan overtuigen.

#### **4.2.5.2 Buiten de organisatie**

Op het niveau van Vlaanderen bestaan talrijke organisaties die praktische en financiële bijstand bieden aan personen met een handicap. Hoewel de respondenten stellen dat het soms een beetje uitpluiswerk is om die organisaties te vinden en te weten welke bijstand ze allemaal bieden, kloppen ze bij zo'n instanties aan voor hulp. Instanties die in de diepte-interviews naar voren kwamen, zijn de VDAB, Brailleliga, GTB (Gespecialiseerde dienst voor Trajectbepaling en -Begeleiding van mensen met een arbeidsbeperking of gezondheidsproblemen), Synkroon, UNIA (Interfederaal Gelijkekansencentrum), de Christelijke Mutualiteit, IDEWE (Belgische Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk; soort van arbeidsgeneesheer), Optelec (hulpmiddelen voor personen met een visuele handicap), Modem (hulpmiddelen voor zowel personen met een fysieke als visuele handicap), de MIVB (de Maatschappij voor Intercommunaal Vervoer te Brussel), en private organisaties. De meeste respondenten vroegen bij meestal twee à drie van zo'n instanties hulp gedurende hun loopbaan. Onder de respondenten zijn de VDAB en Brailleliga veruit het bekendst en het meest gebruikt voor het verkrijgen van loopbaanbegeleiding. De meesten zijn hierover tevreden en hebben hulp gekregen in het vinden van een job:

*"Da zou ik willen aanraden aan mensen die aan het solliciteren zijn met een beperking en het alleen doen, die geraken denk ik ontmoedigd op den duur en zouden stoppen met hun inspanningen, terwijl het misschien met die begeleiding wel zou lukken."* (Anke, loopbaancoach, blind)

Indien personen met een handicap barrières ervaren als gevolg van vooroordelen en dus discriminatie, kunnen ze klacht neerleggen. Dit is in Vlaanderen echter niet zo gebruikelijk gezien het indienen van die klachten op zijn beurt weer een invloed kan hebben op het welbevinden, en nog meer lasten op de schouders creëren. Vandaar dat het in Vlaanderen niet gewoonlijk is dat werknemers met een handicap tegen discriminatie ingaan. Indien dit toch gedaan wordt, is dat eerder vanuit het kamp van instanties zoals Brailleliga en UNIA. Bij één respondente heeft dat zijn vruchten afgeworpen:

*"Dan gaan we daarmee verder" zegt die van de Brailleliga [respondente werd gediscrimineerd voor het mogen afleggen van sollicitatietest omwille van visuele handicap]. Toen hebben wij het Ministerie van Gelijke kansen, dienst discriminatie, gecontacteerd. Het was de dag voor het examen, die test, en die heeft na die voorzitter gebeld en die belde naar mij "Ja," zegt ze, "het is in orde. Ge kunt morgen die test afleggen." Ik zeg "Hoe? Hoe hebt ge dat klaargekregen?" "Ik heb eens een duchtig woordje met die voorzitter gesproken en de Brailleliga hoeft zelfs niks te vergroten. Zij nemen dat op hun. Dus ge gaat gewoon morgen maar naar dat examen." (Pauline, administratief bediende, ernstig visueel beperkt)*

Wat qua bijstand het vaakst aangehaald wordt, is de financiële ondersteuning die voor personen met een handicap voorzien is op het niveau van Vlaanderen, vooral in de vorm van de Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP), het persoonlijk assistentiebudget (PAB), en bijstand van de VDAB in het financieren van redelijke aanpassingen betreffende arbeidsgereedschap en de arbeidspost. Voorgaande niet-financiële bijstand kan personen met een handicap een duwtje in de rug geven om werk te vinden en de zaken op de werkvloer zo comfortabel mogelijk maken, maar als het financieel niet voordelig is om te gaan werken, heeft al die ondersteuning geen zin. Hulp vragen in de vorm van financiële ondersteuning is dus hoofdzaak. Ten eerste is er de Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP), een subsidie aan de werkgever ter compensatie van wat de werknemer met een handicap aan rendement verliest om die laatste toch nog een loon te voorzien dat evenwaardig is aan dat van collega's met gelijkaardig mandaat en anciënniteit. Volgens de respondenten werpt de VOP zijn vruchten af:

*"Goh, ik denk da vooral die ondersteuning die werkgevers krijgen, dat da wel een belangrijk punt is om mensen met een handicap aan het werk te krijgen en te houden. Ik denk da da heel belangrijk is." (Arnout, verantwoordelijke en verstrekker, incomplete dwarslaesie)*

Het opvangen van loopbaanbarrières kan ook met het persoonlijk assistentiebudget (PAB), verleend door het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (VAPH). Het VAPH beoogt de participatie, integratie en gelijkheid van kansen van personen met een handicap te verbeteren via het subsidiëren van ondersteunende diensten, voorzieningen, hulpmiddelen en aanpassingen. Ook het PAB wordt door hen voorzien. Vooral voor het bekostigen van vervoer van en naar het werk en het kunnen inschakelen van thuisassistentie is dit budget bij de respondenten in gebruik. Het hebben van een taxi en thuisassistentie kan de lasten enorm verlichten en nuttig zijn om personen met een handicap in staat te stellen om te gaan werken zonder dat ze hiervoor buitensporige inspanningen moeten leveren. De VDAB is er dan weer om het de persoon met een fysieke of visuele handicap op het werk zelf comfortabeler te maken. Het doorvoeren van redelijke aanpassingen is bij alle respondenten vlot gebeurd via deze instantie; hierover zijn in de vijftien diepte-interviews geen klachten vernomen.



## **5. Discussie**

### **5.1 Drie nieuwe inzichten**

Het doel van deze masterproef was te bestuderen hoe personen met een handicap hun loopbaan zowel ervaren als managen. Vijftien diepte-interviews met zeven personen met een fysieke handicap en acht met een visuele handicap hebben ons een inzicht gegeven van de huidige situatie op de arbeidsmarkt in Vlaanderen voor mensen met een handicap. Dit staat ons toe drie belangrijke bevindingen aan te halen die we verkrijgen bij het vergelijken van het theoretisch kader met hetgeen we uit de empirische studie kunnen besluiten. Ten eerste wijst het onderzoek aan hoe zowel het over- als onderbenadrukken van handicap op de werkvloer problematisch kan zijn voor de loopbaan. Ten tweede mag niet genegeerd worden dat personen met een visuele handicap hun loopbaan toch nog anders ervaren dan personen met een fysieke handicap. Ten derde wordt de loopbaan van een persoon met een handicap steeds bestudeerd in de context van de organisatie, terwijl het ook cruciaal is te bekijken wat er zich buiten het werk afspeelt om te begrijpen dat gaan werken niet losstaat van andere contexten.

Ten eerste wijst dit onderzoek aldus op het feit dat zowel overbenadrukken of het juist onderbenadrukken van de handicap een probleem in termen van loopbanen met zich meebrengt. Enerzijds kunnen personen met een handicap benadeeld worden door anders behandeld te worden op momenten dat dit niet nodig is, anderzijds door hetzelfde behandeld te worden op momenten dat verschillen juist wel erkend moeten worden. Internationale literatuur focust vooral op hoe overbenadrukking van verschil door handicap een probleem kan zijn. Door het proces van stereotypering worden personen met een handicap als anders gezien in termen van capaciteiten, vaardigheden, gezondheidskosten, emotionele aanpassing, enzovoort, wat een negatief effect kan hebben op de loopbaan (Stone & Colella, 1996; Stone-Romero et al., 2006). Uiteraard is dit een probleem, zoals ook blijkt uit dit onderzoek. Zo zien we dat personen met een fysieke of visuele handicap in Vlaanderen heel wat meer moeite hebben bij het vinden van een job omwille van stereotypering. Die stereotypering zorgt ten eerste voor minder kans op de uitnodiging op een gesprek, en indien dat gesprek wel volgt, op minder kans op het krijgen van de baan. Ook op de werkvloer zelf worden onder andere de vaardigheden vaak onderschat. Dit zorgt voor minder opportuniteiten, onder andere in het takenpakket en op het gebied van doorgroei.

Iets waar minder aandacht aan besteed wordt in internationaal onderzoek, zijn de problemen die kunnen ontstaan als gevolg van een onderbenadrukking van verschil. Die onderbenadrukking kan zich uiten in het feit dat werkgevers en collega's personen met een handicap hetzelfde willen behandelen en voorgaande vooroordelen juist uit de weg willen gaan, maar kan ook ontstaan doordat men niet goed kan inschatten wat wel en niet haalbaar is en hoe het is om te functioneren met een handicap op de arbeidsmarkt. Ook durft men wel eens te vergeten dat de persoon in kwestie een handicap heeft. Dit is vaak het geval wanneer de relatie zodanig ontwikkeld is dat men de persoon in kwestie niet meer ziet als iemand met een handicap. Op welke manier dan ook, zo'n gebrek aan inzicht in het verschil tussen personen met een handicap en personen zonder zorgt ervoor dat personen met een handicap te weinig ondersteuning krijgen om op gelijke voet van

anderen te participeren op de arbeidsmarkt. Het is dus belangrijk te erkennen dat, hoewel het op zich positief is dat men de persoon niet enkel ziet als iemand met een handicap, niet vergeten mag worden dat het andere uiterste in de vorm onderbenadrukking ook voor loopbaanbarrières zorgt.

Deze spanning tussen over- en onderbenadrukking is ook terug te vinden in het feit dat de respondenten in hun strategieën zelf op momenten het verschil benadrukken en op andere momenten niet. Dit zagen we in het internationaal onderzoek reeds bij het topic van het managen van informatie, waarbij onderbenadrukking van het verschil discriminatie uit de weg gaat (Stone-Romero et al., 2006), maar overbenadrukking wel voor redelijke aanpassingen en ondersteuning kan zorgen (Harlan & Robert, 1998). In het kwalitatief onderzoek geldt hetzelfde. De meningen tussen de respondenten waren zeer verdeeld over het onthullen van de handicap en alles wat daarbij komt kijken om ondersteuning te garanderen, of het verbergen van enige informatie om vooroordelen uit de weg te gaan. Beide zijn belangrijk, en de perfecte oplossing bestaat dan ook niet.

Ten tweede wijst dit onderzoek op het feit dat het belangrijk is een onderscheid te maken tussen verschillende vormen van handicaps op de werkvloer. Als we kijken naar de internationale literatuur, zien we bijvoorbeeld dat blindheid, doofheid en autisme samen onderzocht worden bij het zoeken naar werk (Baert, 2014), en soms zelfs alle handicaps tegelijkertijd (Harlan & Robert, 1998) op het werk zelf. Verschillende types handicap worden dus vaak als één groep beschouwd, terwijl de empirie uitwees dat verschillende handicaps niet altijd over dezelfde kam geschoren mogen worden. Wat we geleerd hebben uit de diepte-interviews, is dat personen met een visuele handicap andere hindernissen ervaren dan personen met een fysieke handicap. Zo'n hindernissen waren bijvoorbeeld veranderingen in technologie, verplaatsingen naar en voor het werk, en het leggen van sociale contacten en bijgevolg inclusie in de werkgroep. Er moet meer aandacht gegeven worden aan de noden van verschillende groepen. Bovendien zou het voor werkgevers makkelijker zijn personen met een handicap in te zetten op de werkvloer met eventueel de nodige aanpassingen als ze een beter inzicht hebben in de specifieke noden van die verschillende groepen.

Ten derde is het van belang de organisatiecontext niet los te koppelen van andere contexten. Internationaal onderzoek legt vooral een focus op de barrières en strategieën op de werkvloer. Dit onderzoek toont echter aan dat die fenomenen niet los gezien kunnen worden van hetgeen zich buiten die werkvloer afspeelt. We spreken hier dus opnieuw over de dominoblokjes die mooi in lijn behoren te staan om het voor iemand met een fysieke of visuele handicap mogelijk te maken een job in te vullen. Uit dit onderzoek kunnen verschillende elementen onderscheiden worden die belangrijk zijn om te overwegen vooraleer een persoon met een fysieke of visuele handicap het besluit neemt om een kans te wagen op de arbeidsmarkt. Ten eerste is er de voorgeschiedenis van de opleiding die de richting van de loopbaan een beetje stuurt. Ten tweede moet woon-werkverkeer geregeld worden om dagelijkse verplaatsingen naar en van het werk mogelijk te maken. Ten derde mag gaan werken niet een zodanig slechte invloed hebben op de gezondheid – en omgekeerd de gezondheid niet op het werk – van de persoon in kwestie en ten vierde moet gaan werken op een menselijke manier gecombineerd kunnen worden met het privéleven. Als laatste moet het kostenplaatje in orde zijn. Het verliezen van verschillende

werkloosheidsgerelateerde uitkeringen en andere bijstand voor het invullen van een job kan een financieel nadeel met zich meebrengen, laat staan de tijd en kracht die personen met een handicap verliezen om buiten de werkvloer nog huishoudelijke taken en hobby's te doen. Bij personen met een fysieke of visuele handicap gaat het er in eerste instantie om te kijken of het medisch, financieel en praktisch wel de moeite is elke dag die inspanningen te leveren en een job uit te oefenen. Hierna komen pas de hindernissen bij het zoeken naar werk en op het werk zelf die ze binnen de organisatiecontext door middel van verscheidene strategieën trachten op te lossen.

## **5.2 Implicaties**

Naast de drie hoofdlerpunten uit deze thesis, zijn er ook enkele implicaties op het niveau van het beleid, de organisatie en het individu die een bevordering van de loopbanen van personen met een fysieke of visuele handicap zouden betekenen. Op het niveau van het beleid van Vlaanderen, kan het belangrijk zijn het financiële systeem te herzien, zodanig initieel de keuze om te gaan werken gestimuleerd wordt, alsook de keuze om meer te gaan werken gemotiveerd wordt. In sommige gevallen worden die keuzes juist moeilijker gemaakt door het feit dat (meer) gaan werken financieel te weinig extra – of zelfs niets extra – oplevert. Het kan een werkpunt zijn bepaalde uitkeringen door te gaan werken niet te laten vallen of met een kleiner bedrag te laten zakken om zo meer personen met een handicap aan het werk te krijgen. Naar werkgevers toe kan er van hogerop meer informatie gegeven worden over de financiële voordelen van het tewerkstellen van een persoon met een handicap. Ook een verbetering van die financiële voordelen kan interessant zijn, gezien werkgevers nu soms nog te weinig incentive vanuit de VOP hebben om personen met een handicap aan te nemen door het plafond van 50% van de rendementssubsidie op de loonlast. Het PAB blijkt wel zijn vruchten af te werpen in het bieden van ondersteuning in onder andere vervoer en thuishulp.

Op praktisch, niet-financieel gebied heeft het Vlaams beleid ook enkele werkpunten. Er wordt nog te weinig gebruik gemaakt van de vele loopbaanondersteunende organisaties die bestaan in Vlaanderen, zoals Synkroon, Brailleliga en GTB. Het interessant zijn de suggestie van een respondent te overwegen waarbij een individuele loopbaancoach ingezet wordt. Die persoonlijke assistent opereert onafhankelijk van zo'n instanties en besteedt een procent van zijn werkuren aan een individuele cliënt met een handicap voor hulp bij het zoeken naar werk, het aanklagen van de werkgever wanneer die discrimineert, het helpen overwinnen van praktische barrières in de werksituatie, enzovoort. Bovendien kunnen implicaties op het niveau van Vlaanderen volgen als gevolg van de derde bevinding van deze discussie omtrent de elementen buiten de organisatiecontext. Vlaanderen kan personen met een handicap bijvoorbeeld meer ondersteuning bieden op het gebied van de opleidingen, het woon-werkverkeer en de thuiszorg van personen met een handicap, en toegankelijkheid op openbare plaatsen en in openbare gebouwen bevorderen.

Op het niveau van de organisatie kwamen enkele suggesties vanuit het kamp van de personen met een handicap zelf naar voren. Ten eerste kan een organisatie een persoon gespecialiseerd in het behandelen van zorgvragen inzetten. In grotere organisaties is het namelijk vaak het geval dat bepaalde vragen van personen met een handicap – bijvoorbeeld de vraag voor een update van de



aangepaste software - zodanig veel lagen binnen en buiten de organisatie moet doorkruisen, dat het lang kan duren vooraleer die vraag opgelost wordt. Een gespecialiseerd persoon ingezet binnen grotere organisaties zou dit proces kunnen versnellen door al die lagen over te slaan. Ten tweede kan een functiekaart ervoor zorgen dat opgelijst wordt welke taken door een persoon met een specifieke handicap uitgevoerd kunnen worden. Dit zorgt zowel voor meer inzicht bij de werkgever over wat mogelijk is met personen met een handicap, als voor doelgerichte vacatures voor personen met een handicap. Zo'n functiekaarten hoeven niet te impliceren dat aan het licht komt wat de persoon met een handicap niét kan, maar dat er juist gekeken wordt naar hoe zinvolle takenpakketten ingericht kunnen worden in een organisatie om personen met een handicap tewerk te stellen. Ten derde kunnen sensibiliseringsmomenten een enorme impact hebben op de omgang met en het begrip en inzicht van werkgevers en collega's. Bij zo'n sensibiliseringsmoment worden werkgevers en collega's zowel theoretisch als praktisch ondergedompeld in de wereld van de persoon met een handicap. Theoretisch gezien door middel van uitleg over de handicap, de hulpmiddelen en de situatie in het dagelijks leven, en praktisch door soort van simulaties te organiseren. Collega's kunnen zich inleven in de situatie van een blinde collega door eens geblinddoekt met een witte stok rond te lopen, met een simulatiebril klasseeroefeningen doen, of met de groep in het donker te dineren.

Op het laatste niveau, dat van het individu, is het duidelijk geworden dat mensen rondom de persoon met een handicap beter geïnformeerd zouden moeten worden over wat wel en niet kan met een handicap op de arbeidsmarkt. De samenleving moet in het dagelijks leven vaker in contact gebracht worden met personen met een handicap om de automatische gedachte van "sukkelaar" te veranderen in het inzicht dat personen met een fysieke of visuele handicap op sommige gebieden wel ondersteuning behoeven (en dit dan niet te overbenadrukken), maar op andere gebieden niet van ons verschillen (en dit dan niet te onderbenadrukken). Meer contact met en bewustmaking over personen met een handicap zou zinvol zijn op individueel niveau. Dit kan bijvoorbeeld door hen meer in de media te laten komen. Hoe vaak ziet u een persoon met een visuele handicap op TV?

### **5.3 Beperkingen en suggesties toekomstig onderzoek**

Wanneer we kijken naar de beperkingen van dit onderzoek en suggesties voor toekomstig onderzoek, is het ten eerste interessant grootschaligere studies rond dit topic uit te voeren. Dit onderzoek behandelde een steekproef van slechts vijftien personen. Inzichten op grotere schaal zouden representatiever zijn om een algemeen besluit te nemen over de huidige situatie van de loopbanen van de gehele populatie personen met een fysieke of visuele handicap in Vlaanderen. Grootschalig onderzoek zou geen probleem mogen vormen, gezien personen met een handicap zeer gewillig zijn om mee te werken aan onderzoek om de huidige situatie in de Vlaamse arbeidsmarkt voor personen met een handicap te verbeteren. Verder kan in dit onderzoek enige bias gecreëerd zijn door het feit dat de respondenten uit eigen initiatief besloten hebben aan dit onderzoek deel te nemen, en doordat de respondenten in deze studie allemaal aan het werk zijn. Als gevolg van die laatste bias, kan ook het interviewen van personen met een handicap die niet

aan het werk zijn eventueel nog andere barrières, strategieën en suggesties voor verbeteringen op beleids-, organisatie- en individueel niveau aan het licht brengen.

Naar toekomstig onderzoek toe zou het zinvol zijn om zoals in deze masterproef ook te luisteren naar de individuele verhalen van de ervaringsdeskundigen zelf, en niet enkel te luisteren naar de stem van organisaties en overheidsinstanties. De personen met een handicap zelf zullen op de meest objectieve wijze de huidige situatie op de Vlaamse arbeidsmarkt schetsen. Daarenboven is het interessant te leren uit de inzichten van dit onderzoek en in toekomstig onderzoek rekening te houden met de verschillen tussen de types handicap, de sectoren en eventueel zelfs de soorten functies. Zoals we hierboven reeds zagen, ervaren en managen personen met verschillende handicaps barrières op een andere manier, en dit verschil is niet verwaarloosbaar indien we de situatie op de arbeidsmarkt voor personen met een handicap beogen te verbeteren. Hetzelfde geldt voor meer onderzoek over de impact van over- en onderbenadrukking van de handicap, en over de invloed van de elementen buiten de organisatiecontext op de loopbanen van personen met een handicap.



## 6. Conclusie

Ondanks het pogen te verbeteren van de inclusie van personen met een handicap met het VN-verdrag van 2006 inzake de Rechten van Personen met een Handicap, heeft Vlaanderen nog een lange weg te gaan op het gebied van de opname van personen met een handicap op de arbeidsmarkt. De bedoeling van deze masterproef was het voldoen aan het tekort aan onderzoek over de combinatie arbeid-handicap. Het theoretisch kader gaf als eerste aan hoe personen met een handicap hun loopbaan ervaren, en vooral tegen welke hindernissen ze hierbij botsen. Stereotypering (o.a. Colella & Stone, 2005), discriminatie en paternalisme (o.a. Baert, 2014; Colella & Stone; 2005) en een onaangepaste cultuur en structuur (o.a. Harlan & Robert, 1998; Stone & Colella, 1996; Zanoni, 2011) zorgen ervoor dat personen met een handicap minder kans hebben op het vinden van een job, en op de werkvloer zelf met tal van moeilijkheden te kampen hebben. Via verschillende strategieën, waaronder het verzwijgen van de handicap (o.a. Baert, 2014; Nelissen et al., 2014), het aanvragen van redelijke aanpassingen (o.a. Harlan & Robert, 1998) en compensatie (o.a. Jammaers et al., 2016), proberen personen met een handicap hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten.

Vijftien diepte-interviews met zeven personen met een fysieke handicap en acht personen met een visuele handicap momenteel aan het werk in Vlaanderen, gaven aan dat die drempels en strategieën uit de literatuur ook bij ons optreden. Bijkomend traden drie fenomenen op die nieuwe inzichten werpen op de kennis rond de combinatie arbeid-handicap. Ten eerste toont het onderzoek aan dat zowel over- als onderbenadrukking van de handicap loopbaanbarrières kan vormen. Dit zijn fenomenen die vaak als drempels optreden voor personen met een handicap op de Vlaamse arbeidsmarkt en mogen daarom niet genegeerd worden. Ten tweede is het relevant in onderzoek voortaan de verschillende types handicap apart te behandelen, aangezien een andere handicap ook een andere ervaring van de arbeidsmarkt impliceert. Als laatste kunnen de ervaringen van personen met een handicap niet los gezien worden van wat er zich buiten de organisatiecontext afspeelt. Het mag niet vergeten worden dat personen met een handicap tal van drempels buiten de werkvloer hebben die eerste in orde gebracht moeten worden vooraleer de stap naar de arbeidsmarkt genomen kan worden.

Hoewel dit onderzoek drie nieuwe bevindingen biedt door te luisteren naar de unieke ervaringen van vijftien ervaringsdeskundigen, heeft het zijn beperkingen en is verder onderzoek naar de combinatie arbeid-handicap vereist om een beter begrip te hebben van de fenomenen die spelen bij de problemen die er nog steeds zijn voor personen met een handicap op de arbeidsmarkt. Des te beter het inzicht, des te doeltreffender de maatregelen ter verbetering van de huidige situatie kunnen zijn.



## Lijst van geraadpleegde werken

Arthur, M. B., Khapova, S. N. & Wilderom, C. P. M. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 177-202.

Baert, S. (2014). Functiebeperking bij sollicitatie reveleren, kansen op jobgesprek liquideren? *Tijdschrift van het Steunpunt Werk en Sociale Economie*, 24(1), 74-79.

Baldrige, D. C., Beatty, J. E., Konrad, A. M & Moore, M. E. (2015). People with disabilities: Identity, Stigmatization, Accommodation, and Intersection with Gender and Ageing in Effects on Employment Outcomes. In: Bendl, R., Bleijenbergh I., Henttonen, E. & Mills, A. J. *The Oxford Handbook of Diversity in Organizations*: 469-498. Oxford: Oxford University Press.

Barnes, C. & Mercer, G. (2005). Disability, work, and welfare: challenging the social exclusion of disabled people. *Work, employment and society*, 19(3), 527-545.

Cohen, L. (2001). Careers. In: Redman, T. & Wilkinson, A. *Contemporary human resource management: Text and cases*: 263-282. Harlow: Prentice Hall.

Colella, A., & Stone, D. L. (2005). Workplace discrimination toward persons with disabilities: A call for some new research directions. In Dipboye, R. & Colella, A. *Unfair discrimination in organizations*: 227-255. Mahwah, (New Jersey): Lawrence Erlbaum.

Foster, D. & Wass, V. (2012). Disability in the Labour Market: An Exploration of Concepts of the Ideal Worker and Organisational Fit that Disadvantage Employees with Impairments. *Sociology*, 47(4), 705-721.

Harlan, S. L. & Robert, P. M. (1998). The social construction of disability in organizations: Why employers resist reasonable accommodation. *Work and Occupations*, 25(4), 397-435.

Jammaers, E., Zanoni, P. & Hardonk, S. (2016). Constructing positive identities in ableist workplaces: Disabled employees' discursive practices engaging with the discourse of lower productivity. *Human Relations*, 69(6), 1365-1386.

Leyens, J. P., Yzerbyt, V. & Schadron, G. (1994). *Stereotypes and social cognition*. London: Sage.

Lucassen, P. L. B. J. & olde Hartman, T. C. (2007). *Kwalitatief onderzoek* (eerste druk). Houten (Utrecht): Bohn Stafleu van Loghum.

McLaughlin, M. E., Bell M. P. & Stringer D. Y. (2004). Stigma and acceptance of persons with disabilities: Understudied aspects of workforce diversity. *Group and Organization Management*, 29(3), 302-333.

Nelissen, P. T. J. H., Vornholt, K., Van Ruitenbeek, G. M. C., Hülshager, U. R. & Uitdewilligen, S. (2014). Disclosure or Nondisclosure – Is this the Question? *Industrial and Organizational Psychology*, 7(2), 231-235.

- Nelissen, P. T. J. H., Hülshager, U. R., van Ruitenbeek, G. M. C. & Zijlstra, F. R. H. (2015). How and when stereotypes relate to inclusive behavior toward people with disabilities. *The International Journal of Human Resource Management*, September, 1-16.
- Newton, R., Ormerod, M. & Thomas, P. (2007). Disabled people's experiences in the workplace environment in England. *Equal Opportunities International*, 26(6), 610-623.
- Ren, L.R., Paetzold, R.L. & Colella, A. (2008). A meta-analysis of experimental studies on the effects of disability on human resource judgments. *Human Resource Management Review*, 18, 191-203.
- Samoy, E. (2015). *Handicap en Arbeid*. Geraadpleegd op 10 november 2015 via <https://werk.login.kanooh.be/node/2585>
- Schein, E. H. (1984). Coming to a New Awareness of Organizational Culture. *Sloan Management Review*, 25(2), 3-16.
- Schur, L., Kruse, D., Blasi, J. & Blanck, P. (2009). Is disability disabling in all workplaces? Workplace disparities and corporate culture. *Industrial Relations*, 48(3), 381-410.
- Sekaran, U. & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (zesde druk). Hoboken (New Jersey): Wiley and Sons.
- Stone, D. L. & Colella, A. (1996). A model of factors affecting the treatment of disabled individuals in organizations. *Academy of Management Review*, 21(2), 352-401.
- Stone-Romero, E. F., Stone D. L. & Lukaszewski, K. (2006). The influence of disability on role-taking in organizations. In: Konrad, A. M., Prasad, P. & Pringle, J. K. *Handbook of workplace diversity*: 401-430. London: Sage.
- Wester, F. & Hak, T. (2003). De methodologie van kwalitatief onderzoek. *KWALON*, 8(3), 7-17.
- Williams, J. & Mavin, S. (2012). Disability as Constructed Difference: A Literature Review and Research Agenda for Management and Organization Studies. *International Journal of Management Reviews*, 14, 159-179.
- Zanoni, P. (2011). Diversity in the lean automobile factory: Doing class through gender, disability and age. *Organization*, 18(1), 105-127.

# Bijlagen

## Bijlage 1: Vragenlijst interviews

### Inleiding

- Ik zal eerst zelf een beetje uitleg geven van wat de bedoeling is. U heeft al beknopte informatie van mij ontvangen via mail over de bedoeling van dit gesprek, maar ik zou het graag nog eens overlopen zodat alles duidelijk is voor we er aan beginnen.
- We gaan voor het komende uur eens babbelen over uw ervaringen op de werkvloer. Ik ga zo'n vijftiental mensen met een handicap interviewen voor mijn thesis. Ik ben geïnteresseerd in ervaringen van mensen met een fysieke of visuele handicap op het gebied van werk, waarbij ik specifiek aandacht besteed aan hoe mensen met een handicap hun loopbaan ervaren. Op die manier tracht ik inzicht te krijgen in de drempels die mensen met een handicap ervaren en hoe ze hiermee omgaan. Ik zou dus graag te weten komen wat u hebt meegemaakt, maar nog belangrijker hoe u dit hebt beleefd, aldus echt concrete, persoonlijke ervaringen.
- Zoals ik net heb gezegd zal het ongeveer een uur duren, maar afhankelijk van hoeveel u te zeggen heeft, zal het iets langer of iets minder lang duren.
- Het gesprek zal worden opgenomen. De gegevens worden weliswaar vertrouwelijk behandeld en uw anonimiteit wordt gewaarborgd. Is dat OK voor u?
- Vooraleer we echt van start gaan, is er nog iets dat onduidelijk is of dat u nog wilt vragen?
- Als er toch nog iets zou zijn dat u dadelijk binnenvalt, mag u dat straks of op het einde nog altijd laten weten.

Als eerste ga ik u vragen om u kort even voor te stellen:

- Aangezien dit interview anoniem is, zal er gebruik gemaakt worden van een pseudoniem in mijn masterproef. Hoe hebt u altijd al willen heten?
- Opleiding?
- Handicap (sinds wanneer, welke effecten, welke beleving,...)
- Overzicht loopbaan
  - In welk bedrijf/welke bedrijven heb je ooit gewerkt?
  - Voor hoelang heb je hier/bij elk bedrijf gewerkt?
  - Waarom stappen genomen tussen de verschillende bedrijven?
  - Welke types jobs?
  - Wat was/is de precieze inhoud van de job(s)? Wat deed/doet u zoal op een alledaagse dag? Wat was je functie?

### Midden

- Vanaf hier gaat het dus specifiek over werk met handicap
- Hebt u het gevoel dat uw handicap een invloed gehad heeft op uw loopbaan?
  - Waarom wel/waarom niet?



- Hoe precies?

### **A) Het zoeken naar werk**

- Wat waren uw ervaringen met het vinden van werk met een handicap?
- Hoe ging u om met uw handicap tijdens het zoeken naar werk? Vermelde u de handicap? Waarom wel/niet? Wat zei u erover?
- Bent u geconfronteerd geweest met bepaalde drempels (reacties, discriminatie, in de fysieke werkomgeving, benadeling bij aanwerving,...) geweest bij het zoeken naar werk? Hoe ging u hiermee om?
- Hebt u bij het solliciteren ooit gebruik gemaakt van redelijke aanpassingen?

### **B) Ervaringen op het werk**

- Bent u over het algemeen tevreden in uw huidige job? Waarom wel/niet?
- Hebt u ooit problemen of drempels ervaren op het werk omwille van uw handicap? Mogelijke problemen zouden kunnen zijn:
  - Jobinhoud
  - Relaties met collega's
  - Problemen (discriminatie, ontslagen, onaangepaste fysieke werkomgeving, minder doorstromings-/promotiemogelijkheden,...)
  - Gevoelens
    - Hoe deden deze moeilijkheden je voelen?
    - Hadden ze effect op uw presteren op het werk? En uw kansen op het werk? Op welke manier maken ze u het functioneren op het werk moeilijker?
- Hoe bent u met deze problemen omgegaan?
  - Hebt u deze problemen kunnen aankaarten bij uw werkgever? Hebt u redelijke aanpassingen aangevraagd?
    - Wie was dit? Waarom?
    - Werde hier daadwerkelijk iets mee gedaan?
      - Wat?
      - Waarom wel/niet?
      - Was u tevreden met die aanpak?
      - Hoe deed dit u voelen?
  - Kon u op andere plaatsen terecht met deze problemen?
    - Bij wie? Hielp dit?
    - Luisterend oor of ook (gerechtelijke) actie?
  - Zijn er strategieën die u gebruikt om om te gaan met de discriminatie etc.? Bijvoorbeeld de handicap verbergen, harder werken dan zou moeten, anderen (gedeeltelijk) informeren over uw handicap,...
  - Hoe gaat u ermee om?
- Heeft u ook gebruik gemaakt van andere vormen van ondersteuning (bijvoorbeeld VOP)? Waarom wel/niet?
  - Wat als je de ervaringen bij vorige jobs vergelijkt met de huidige job?
- Vindt u dat er in uw huidige organisatie goed omgegaan wordt met uw handicap?

- Heeft de cultuur van de organisatie waar u werkt(e) ooit invloed gehad op ervaringen op de werkvloer? Bijvoorbeeld een cultuur waar handicap begrepen wordt versus een cultuur waar handicap gestereotypeerd wordt.
- Hebt u het gevoel dat u evenveel kansen krijgt als mensen zonder handicap?

### **C) Relaties met collega's en anderen**

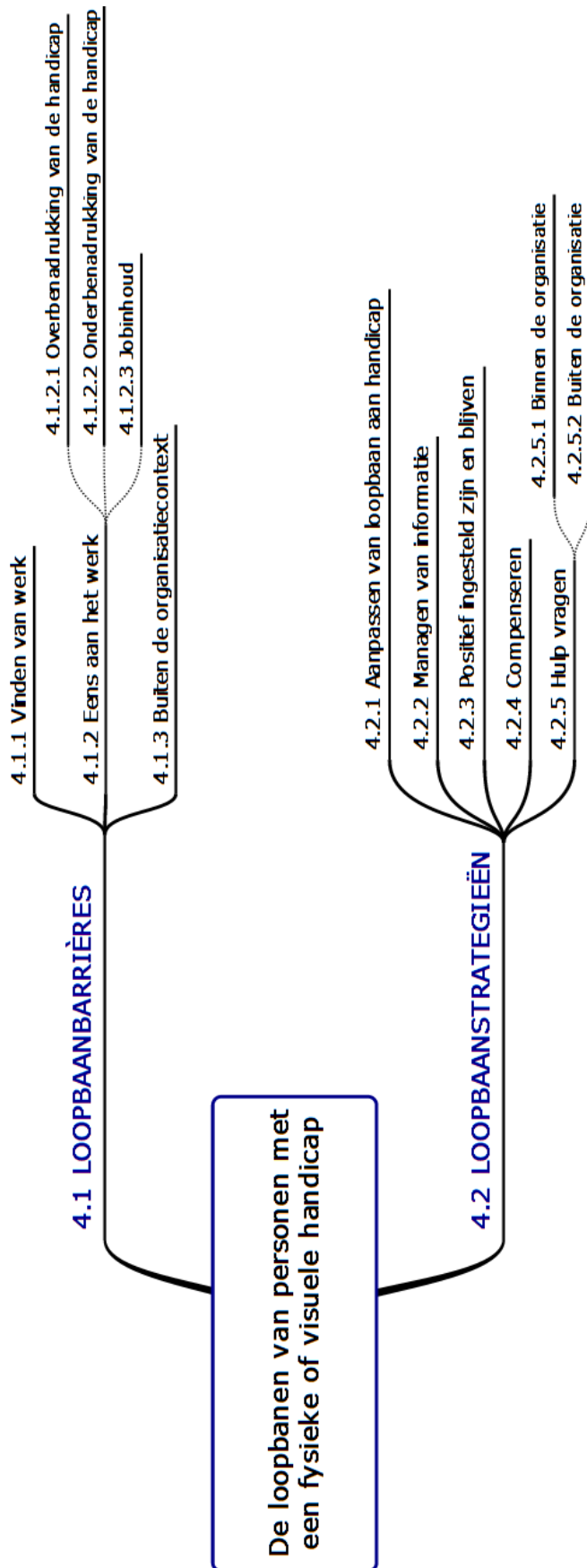
- Hebt u een goede band met uw collega's? Waarom wel/niet?
- Wat waren de eerste reacties toen u er ging werken?
- Hebt u het gevoel dat uw handicap een invloed heeft de relaties met uw collega's, werkgever/werknemers,...?
  - Hoe zij naar u kijken?
  - De band die u met hen kan opbouwen?
  - Vindt u steun bij hen? Tonen ze begrip?
  - Had u slechte relaties, ervaringen, negatieve opmerkingen,...?
- Merkt u ooit dat er gebruik wordt van stereotypering bij mensen met een handicap? Bijvoorbeeld "Hij zal niet even goed kunnen presteren omdat hij een handicap heeft."
- Heeft uw handicap een invloed op uw deelname aan sociale activiteiten? Bijvoorbeeld een teambuilding?

### **Slot – Algemene kijk op de loopbaan**

- Bent u over het algemeen tevreden over uw loopbaan tot nu toe?
- Hoe ziet u de toekomst in? Hoe kijkt u naar uw loopbaan in de toekomst? Nog blijven bij dezelfde job?
- Hoe beschrijft u de ideale werkomgeving?
- Heeft u nu, voor we het interview afronden, het gevoel dat er iets is dat nog niet besproken is maar dat u toch nog graag zou willen toevoegen? Of is er iets dat nog te weinig besproken is naar uw gevoel?
- Dan wil ik u van harte bedanken voor uw deelname.



## Bijlage 2: Codeboom resultaten



# Auteursrechtelijke overeenkomst

Ik/wij verlenen het wereldwijde auteursrecht voor de ingediende eindverhandeling:

**De loopbanen van personen met een fysieke of visuele handicap**

Richting: **master in de toegepaste economische wetenschappen-innovatie en ondernemerschap**

Jaar: **2016**

in alle mogelijke mediaformaten, - bestaande en in de toekomst te ontwikkelen - , aan de Universiteit Hasselt.

Niet tegenstaand deze toekenning van het auteursrecht aan de Universiteit Hasselt behoud ik als auteur het recht om de eindverhandeling, - in zijn geheel of gedeeltelijk -, vrij te reproduceren, (her)publiceren of distribueren zonder de toelating te moeten verkrijgen van de Universiteit Hasselt.

Ik bevestig dat de eindverhandeling mijn origineel werk is, en dat ik het recht heb om de rechten te verlenen die in deze overeenkomst worden beschreven. Ik verklaar tevens dat de eindverhandeling, naar mijn weten, het auteursrecht van anderen niet overtreedt.

Ik verklaar tevens dat ik voor het materiaal in de eindverhandeling dat beschermd wordt door het auteursrecht, de nodige toelatingen heb verkregen zodat ik deze ook aan de Universiteit Hasselt kan overdragen en dat dit duidelijk in de tekst en inhoud van de eindverhandeling werd genotificeerd.

Universiteit Hasselt zal mij als auteur(s) van de eindverhandeling identificeren en zal geen wijzigingen aanbrengen aan de eindverhandeling, uitgezonderd deze toegelaten door deze overeenkomst.

Voor akkoord,

**Dirx, Emily**

Datum: **1/06/2016**