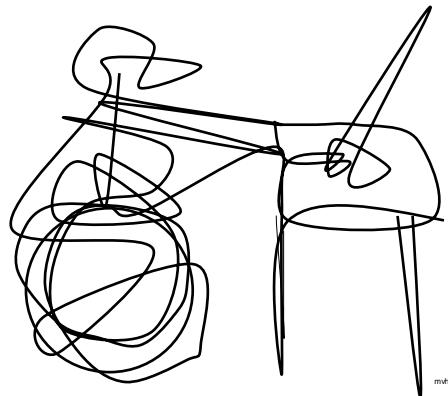


Op gelijke voet

Onderzoek naar ervaringen van mensen
met een lichamelijke beperking
op de arbeidsmarkt



Januari 2010

Auteur
Marjolein van Haften

Eindredactie
Frederique Janss

Dit onderzoek is een initiatief van



Bureau Discriminatiezaken Kennemerland is een onafhankelijke organisatie die werkt aan het stimuleren van een tolerante samenleving en het tegengaan van ongelijke behandeling. Iedereen kan bij ons terecht voor steun bij alle vormen van discriminatie en ongelijke behandeling. We behandelen en registreren individuele klachten, doen onderzoek, geven voorlichting en trainingen en adviseren organisaties op het gebied van anti-discriminatiebeleid en gelijke behandeling.

Bureau Discriminatiezaken Kennemerland
Postbus 284
2000 AG Haarlem
Tel. 023 5315842

info@bdkennemerland.nl
www.bdkennemerland.nl

Inhoud

Voorwoord	4
Samenvatting	5
1. Achtergrond, inleiding en doelstelling	13
2. Gelijke behandeling en discriminatie	16
3. Beeldvorming	19
4. Feiten en cijfers	24
5. Wetgeving	27
6. Klachten over ongelijke behandeling	31
Resultaten veldwerkonderzoek:	
7. Voorstelronde: 18 loopbanen	35
8. Negatieve ervaringen op de werkvloer	46
9. Overige negatieve ervaringen op de werkvloer	57
10. Positieve ervaringen op de werkvloer	63
11. Negatieve ervaringen bij werving en selectie	70
12. Beperkt of niet beperkt, dat is de vraag	79
13. Partijen die een ondersteunende rol (kunnen) spelen	88
14. Conclusies	94
Bijlagen	
a. Overzicht respondenten	
b. Overzicht klachten Bureau Discriminatiezaken Kennemerland 2004-2009	
c. Relevante zaken Commissie Gelijke Behandeling	
d. Vraagpunten op de werkvloer	
e. Vraagpunten werving- en selectie	
f. Bronnen	

Voorwoord

Dit is een ongunstige tijd voor mensen met een lichamelijke beperking op de arbeidsmarkt. Het is dringen voor een baan en banen staan op de tocht.

Want zoals de voorzitter van het UWV, Joop Linthorst, begin 2009 zei: *Nederland is door de kredietcrisis in economisch zwaar weer gekomen. Het zal onder de huidige omstandigheden veel moeilijker worden om mensen, ook als er werk is, aan een vaste baan te helpen. De eersten die daar het slachtoffer van dreigen te worden zijn de werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt, door bijvoorbeeld een handicap.*

Maar de eerste signalen van herstel zijn er weer. Volgens de Europese Commissie - in november 2009 - zal in Nederland de vergrijzing ervoor zorgen dat de arbeidsmarkt relatief snel weer aantrekt.

En dan moeten werkgevers weer alle zeilen bijzetten om goede werknemers te vinden. Wees dit voor -zeggen wij- en denkt u nu alvast na over groepen mensen waar u eerder misschien niet zo snel aan dacht.

Dit rapport is ook geschreven voor werkgevers die al mensen met een lichamelijke handicap of chronische ziekte in dienst hebben. Op de werkvloer kunnen zich namelijk onaangename situaties voordoen, vooral in de sfeer van bejegening. En dit, terwijl werkgevers dienen zorg te dragen voor een veilige, discriminatievrije werkomgeving.

Op gelijke voet is de titel van dit rapport. Dit komt uit de considerans van de Algemene wet gelijke behandeling, de voorloper van de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (Wgbh/cz). De considerans zegt iets over de achtergrond, het doel en de intentie van wetten.

...dat het wenselijk is om, mede in verband met artikel 1 van de Grondwet, ter bevordering van de deelneming op gelijke voet aan het maatschappelijk leven bescherming te bieden tegen discriminatie...

De wetten zijn, kortom, opgesteld om te stimuleren en niet om te sanctioneren. Een mooi uitgangspunt voor een inclusieve arbeidsmarkt.

Van dit rapport is een samenvatting¹ gemaakt en deze is naar 500 middelgrote en grote organisaties in Kennemerland verstuurd. Wij rekenen erop een deel van deze organisaties te interesseren voor het onderwerp gelijke behandeling.

Marjolein van Haften

Met speciale dank aan:

Mw. mr. G.M.L. van Doornum van de Commissie Gelijke Behandeling

¹ Brochure: op gelijke voet, speciale editie, december 2009

Samenvatting

Bij aanvang van het onderzoek waren we bij het Bureau Discriminatiezaken (BD) vooral geïnteresseerd in welke mate en hoe discriminatie een rol speelt in het leven van mensen met een handicap of chronische ziekte in Kennemerland. Mede omdat het BD relatief weinig klachten binnen krijgt met betrekking tot de discriminatiegrond handicap.

Er zijn diverse maatschappelijke terreinen waarop we ons hadden kunnen richten, maar er is een beperkt aantal terreinen waarop gelijkebehandelingswetgeving van toepassing is en dat zijn arbeid en onderwijs. Dit is vastgelegd in de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (Wgbh/cz).

Mensen met een handicap of chronische ziekte zijn geen vastomlijnde categorie mensen, maar een grote, heterogene groep. Hun handicap of ziekte is zichtbaar of onzichtbaar en het kan gaan om lichamelijke, verstandelijke of psychische beperkingen.

In de Wgbh/cz zijn de verschillende handicaps en ziekten met opzet niet genoemd; alle langdurige lichamelijke, verstandelijke en psychische beperkingen vallen onder de wet.

Wij hebben ervoor gekozen om dit onderzoek te beperken tot een groep mensen waarvoor geen speciale expertise nodig is om hen te benaderen en/of met hen te communiceren. Dit betekent dat wij ons in dit onderzoek alleen hebben gericht op mensen met een lichamelijke beperking of chronische ziekte, erkend of niet erkend, die werk hebben of een baan zoeken.

We wilden antwoord op de volgende onderzoeksvragen: hoe openbaart ongelijke behandeling of discriminatie zich op de arbeidsmarkt en hoe ervaren mensen dit? En wat doen zij hier vervolgens mee?

Discriminatie en ongelijke behandeling

In de volksmond worden veel begrippen door elkaar gebruikt als het gaat om discriminatie, onderscheid maken en ongelijk behandelen. Het is daarom essentieel dat we duidelijk maken wat hieronder wordt verstaan.

Kort gezegd: discriminatie is onderscheid maken op grond van kenmerken die er niet toe doen.

Artikel 137 van het Wetboek van Strafrecht is van groot belang voor discriminatiezaken. Dit is het artikel dat in een strafzaak over discriminatie ten laste gelegd wordt aan de verdachte. Het artikel bestaat uit verschillende sub artikelen. De hoofdlijnen worden hier weergegeven.

Hij die zich ... opzettelijk beledigend uitlaat over een groep mensen wegens hun ras, hun godsdienst of levensovertuiging of hun hetero- of homoseksuele gerichtheid, wordt gestraft met gevangenisstraf van ten hoogste een jaar of geldboete.

Discriminatie is strafbaar en discriminatiewetgeving heeft als doel om te sanctioneren waar deze wet wordt overtreden. In artikel 137 worden handicap of chronische ziekte niet specifiek genoemd.

De term ongelijke behandeling bestaat juridisch niet. In de verschillende wetten wordt altijd gesproken van onderscheid, zowel in het strafrecht als in de Algemene wet gelijke behandeling en de Wet gelijke behandeling handicap/chronische ziekte.

In de dagelijkse praktijk wordt de term ongelijke behandeling wel vaak gehanteerd. Daarom gebruiken wij in dit rapport uit praktisch oogpunt wel de term ongelijke behandeling.

In de Wgbh/cz lezen we dat gelijke behandeling op het werk betekent dat een werkgever een werknemer niet anders mag behandelen dan andere werknemers omdat hij of zij een handicap heeft. In de praktijk leidt dit vaak tot misverstanden, bijvoorbeeld als werkgevers denken dat gelijk behandelen gelijk staat aan hetzelfde behandelen. Maar het moge duidelijk zijn dat gelijke behandeling gaat over gelijke kansen, over niet achterstellen.

Bevindingen uit bestaand onderzoek

De laatste jaren is er redelijk veel gebeurd als het gaat om de verbetering van de positie van mensen met een (lichamelijke) beperking op de arbeidsmarkt.

Onder invloed van maatschappelijke ontwikkelingen en de lobby van gehandicapten organisaties kwam de Wet gelijke behandeling op grond van handicap en chronische ziekte (Wgbh/cz) in 2003 tot stand. De Wgbh/cz beoogt door individuele rechtsbescherming gelijke behandeling te bevorderen en discriminatie tegen te gaan. De wet heeft indirect invloed op de sfeer en de inrichting van de werkvloer en is een kleine stap vooruit in het proces van mentaliteitsverandering, *empowerment* van de doelgroep en het benutten van het potentieel van mensen met een functiebeperking.

Het huidige kabinet wilde in 2006 inclusief beleid als uitgangspunt van al het overheidsbeleid. Dat wil zeggen dat bij het beleid rekening wordt gehouden met de positie van mensen met een handicap of beperking.

Taakgroepen en commissies, ingesteld door dit kabinet, hebben jarenlang gewerkt aan de verbetering van de arbeidsmarktpositie en de beeldvorming over mensen met een functiebeperking en hun participatie in de samenleving. Uit onderzoek blijkt echter dat al deze activiteiten niet geleid hebben tot een positieve verandering van de beeldvorming en een toename van de participatie van gehandicapten en chronisch zieken.

Maar liefst 42% van de werkgevers en werknemers is van mening dat mensen met een handicap of chronische ziekte veel minder kans maken om aangenomen te worden. Dit blijkt uit het onderzoek naar beeldvorming van leidinggevenden en werknemers over mensen met een arbeidsbeperking. Verwachte lage productiviteit, verwacht hoger ziekteverzuim en verwachte hoge financiële risico's blijven hardnekkige vooroordelen, terwijl er weinig onderzoek is gedaan naar de feitelijke omstandigheden.

Ook zijn er allerlei regelingen ingevoerd die het aantrekkelijk maken voor een werkgever om iemand met een handicap of chronische ziekte in dienst te nemen. Veel werkgevers zijn hier niet van op de hoogte. Het probleem met deze regelingen is dat ze veel papierwerk met zich meebrengen. Ook moeten sommige regelingen steeds worden verlengd. Hierdoor wordt het minder aantrekkelijk om een gehandicapte in dienst te nemen.

Daarnaast blijkt dat mensen met een lichamelijke handicap ook regelmatig als minder slim gezien worden. Er zijn in Nederland echter circa 40.000 hoogopgeleide mensen met een handicap. Deze HBO-ers en universitair geschoolden komen ondanks hun talenten moeilijk aan het werk.

Het Verwey-Jonker instituut concludeert in 2009 in haar evaluatierapport over de Wgbh/cz onder andere dat er nog een kloof te overbruggen is tussen wat deze wet in theorie beoogt en hoe bedrijven er in de praktijk tegenaan kijken en mee omgaan.

Bevindingen uit het veldwerkonderzoek

We hebben voor dit onderzoek diepte-interviews gehouden met achttien mensen met een lichamelijke beperking woonachtig of werkend in Kennemerland. De deelnemers zijn van alle leeftijden, mannen en vrouwen, elf van de achttien hebben een baan, vier zijn werkzoekend en drie mensen werken en solliciteren niet op dit moment. Ongeveer de helft is hoger opgeleid (HBO+), zeven mensen werken of solliciteren op MBO-niveau en twee op LBO-niveau. Kortom, een gedifferentieerde groep mensen.

De loopbanen zijn heel verschillend. We spraken met twee jonge starters op de arbeidsmarkt die op een goed HBO-niveau zijn ingestroomd en met dertigers, veertigers en vijftigers die tot eigen tevredenheid al vele jaren bij hun huidige werkgever zitten. Maar we troffen ook mensen die zich op hun huidige werkplek soms onprettig bejegend voelden, niet serieus genomen of ongelijk behandeld. Een aantal deelnemers was bezig met solliciteren. Hun ervaringen hiermee waren wisselend: soms positief en soms ook negatief.

Ongeveer de helft van de respondenten zit al heel lang bij dezelfde werkgever, er is bij hen bijna geen sprake van baan-baan mobiliteit. Dit is een belangrijke constatering, maar we weten weinig over de achtergronden.

Speelt hun beperking hierbij een rol? Voelen ze zich gevangen in hun baan? Is er wel sprake van promotie of werken mensen misschien onder hun niveau? Vooral dat laatste zou kwalijk zijn omdat dit consequenties heeft voor hun inkomen.

Bij twee hoogopgeleide deelnemers kunnen we vaststellen dat zij zich sterk benadeeld voelen door hun beperking, respectievelijk MS en blindheid. Ze hebben niet de kansen kunnen pakken die ze wilden. Een van hen heeft ondanks een interessante aanbieding elders gekozen voor de financiële zekerheid van zijn huidige baan. Een ander heeft in zijn loopbaan van zeventien jaar bij een organisatie diverse malen gesolliciteerd, maar hij heeft geen goede carrièrestap kunnen maken. Een van de hoogopgeleiden is tevreden over zijn werk, hij kan zelf zijn uren indelen en heeft net promotie gemaakt maar hij zou liever dichter bij huis werken.

De meeste personen met een LBO- of MBO-opleiding zitten lang op een werkplek en doen jaren hetzelfde werk. Sommigen van hen vinden dat prima, anderen hadden de ambitie om iets anders te gaan doen, maar zagen hiertoe geen mogelijkheden. Vasthouden aan zekerheden speelde daarbij een rol. Ook hebben werkgevers hen niet vaak de mogelijkheid geboden om zich op te werken. Een vrouw vormt hierop een uitzondering. Zij heeft zich binnen de organisatie opgewerkt van oproepkracht tot teambegeleidster en coördinator. Twee van de achttien deelnemers hebben mede door onplezierige ervaringen op de arbeidsmarkt ervoor gekozen om voorlopig niet te werken.

Hoewel sommige deelnemers zaken –soms terecht- vooral vanuit een negatief perspectief benaderden, leidden de meeste interviews tot zowel positieve als negatieve verhalen. Twee deelnemers konden eigenlijk geen negatieve ervaringen als gevolg van hun beperking noemen.

De complexiteit van het onderzoek kwam naar voren bij de vragen over ‘anders’ behandeld worden, ongelijk behandeld worden en het ervaren van discriminatie. Sommige zaken werden als discriminatie bestempeld terwijl ze dat niet zijn en andere voorvallen worden als onwetendheid afgedaan, terwijl wet hierbij aan hun zijde staat. Ongelijke behandeling is een term die bijna niet door de deelnemers wordt gehanteerd.

Negatieve ervaringen op de werkvloer

Het onderzoek heeft geresulteerd in negen negatieve ervaringsverhalen die de deelnemers zelf als ongelijke behandeling of discriminatie hebben ervaren.

Er was vier maal sprake van uitsluiting van werk. Drie zaken speelden voor 1 december 2003, anders zou de Wgbh/cz van toepassing zijn geweest:

1. Een jaarcontract werd voortijdig teruggebracht van twaalf naar vier uur. De werknemer heeft ontslag genomen.
2. De werknemer is ontslagen na constatering van ziekte. Uiteindelijk heeft de werkgever de werknemer weer in dienst genomen.
3. De werknemer mocht vanwege haar beperking geen baliewerkzaamheden meer verrichten.
4. De werknemer is ontslagen. Er was sprake van ongelijke behandeling, maar het gaat om een niet-Nederlands bedrijf en om die reden is de Nederlandse wetgeving niet

van toepassing. Indien het om een Nederlands bedrijf was gegaan, dan was de Wgbh/cz van toepassing geweest.

De deelnemers zijn als gevolg van deze ervaringen erg teleurgesteld, ze voelen zich slachtoffer, zijn geschrokken en ze hebben er in de meeste gevallen ook financieel schade van ondervonden.

Drie maal is de toepassing van regels in de organisatie omstreden:

1. Medewerker ontvangt minder salaris dan collega door afspraken (uit 1986) omtrent garantieloon. Er is sprake van eenzijdig overheidshandelen, hetgeen buiten de reikwijdte van de gelijkebehandelingswetgeving valt.
2. In het bedrijf worden verschillende maatstaven gehanteerd ten aanzien van fysiotherapie. Er is sprake van ongelijke behandeling. De Wgbh/cz is van toepassing.
3. Het realiseren van (herhaal)aanpassingen op de werkplek kost steeds veel moeite. Er is geen sprake van ongelijke behandeling.

Deze ervaringen werken demotiverend. Soms worden de deelnemers er moe en verdrietig van.

Twee maal is sprake van vijandige bejegening:

1. Buitensluiten (negeren) omdat persoon in een rolstoel zit. Rolstoelsituatie is tijdelijk daarom is Wgbh/cz niet van toepassing.
2. Belediging en buitensluiten door klanten vanwege slechthorendheid. De situatie speelde voor 1 december 2003, anders zou de Wgbh/cz van toepassing zijn geweest.

De deelnemers zijn erg geschrokken van deze ervaringen. Een deelnemer had het gevoel dat ze niks meer waard was. Ze voelde zich weggezet.

Opvallend is dat veel van de vertellers actie ondernamen als zij zich 'anders' of ongelijk behandeld voelden. Ze stapten naar hun direct leidinggevende of ze bespraken hun zaak met de afdeling Personeelszaken. Geen van hen heeft zijn of haar zaak gemeld bij een anti-discriminatiebureau.

Wij hebben ervoor gekozen om apart aandacht te besteden aan 'overige' negatieve ervaringen omdat hierop (meestal) geen wetgeving van toepassing is en mensen op dat gebied ook geen actie kunnen ondernemen.

Maar het zijn wel ervaringen die direct voortkomen uit de aanwezigheid van lichamelijke beperkingen en die voorvallen ervaren de respondenten soms als heel kwetsend of vervelend.

De meeste verhalen over de omgang met collega's zitten in de sfeer van bejegening: het zijn verhalen over pesten, buitensluiten of over zich niet serieus genomen voelen. Ook vinden collega's hun handicap soms eng of zijn de verwachtingen te hoog gespannen. Overigens ervaren mensen met een handicap de situatie meestal niet als discriminatoire bejegening, terwijl de Wgbh/cz in enkele gevallen wel van toepassing is.

Een leidinggevende heeft de plicht jegens zijn of haar ondergeschikten om te zorgen voor een veilige, discriminatievrije werkplek. In het onderzoek komt naar voren dat werknemers zich niet altijd gesteund voelen door hun leidinggevende of een gebrek aan vertrouwen ervaren. Ook komt het voor dat iemand ondanks haar beperking wel geacht wordt net zo hard mee (over) te werken als collega's zonder beperking.

Twee deelnemers vertellen dat ze regelmatig genegeerd worden door klanten. Deze situatie ervaren ze zelf niet als discriminatie.

In de Wgbh/cz staat dat de werkgever verplicht is om te zorgen voor een doeltreffende aanpassing zodat iemand met een beperking zijn werk kan doen. Soms gebeurt het dat werkgevers bij de sollicitatieprocedure aangeven dat aanpassingen geregeld kunnen worden en pakt dit in de praktijk anders uit.

Soms zijn immateriële aanpassingen noodzakelijk, zoals het bezoek aan de fysiotherapeut. Een deelnemer bezoekt de fysiotherapeut nu deels in haar eigen tijd terwijl fysiotherapie bezoek bij een andere leidinggevende nooit een probleem was. Zij ervaart dit niet als ongelijke behandeling, terwijl we in een vergelijkbaar geval constateerden dat dit wel het geval is.

Negatieve ervaringen met werving en selectie

Werving- en selectietrajecten zijn een heel ander terrein dan de werkvloer. In de meeste gevallen is het lastig om het gevoel van anders behandeld of afgewezen worden vanwege de lichamelijke beperking om te zetten in concrete bewijzen.

In de Wgbh/cz staat dat sollicitanten recht hebben op gelijke behandeling en dat onderscheid verboden is bij de aanbidding van een betrekking en de behandeling bij de vervulling van een openstaande betrekking.

In drie gevallen is duidelijk sprake geweest van verboden onderscheid. De organisaties hebben onvoldoende onderzocht of de geconstateerde beperkingen konden worden ondervangen. Ook is de sollicitanten geen kans geboden om aan te tonen dat zij wel geschikt zouden zijn voor de functie. Daarom is er sprake van verboden onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte.

Bij twee van hen werd gevraagd naar de achtergronden van hun beperking. Een dergelijke vraag mag niet worden gesteld. Op grond van de Wet op medische keuringen mag de werkgever geen vragen stellen over gezondheid of over de medische achtergrond van een handicap of ziekte. Een werknemer heeft echter wel de verplichting om een aantal zaken te melden als ze relevant zijn voor het werk: lagere verwachte productiviteit, hogere ziekteverwachting in het eerste halfjaar en benodigde werkaanpassingen.

Ook wordt melding gemaakt van ontoegankelijkheid van een uitzendbureau door een hoge trap bij de ingang en het ontbreken van een lift. Het uitzendbureau is daardoor onbereikbaar voor sollicitanten die in een rolstoel zitten of moeilijk kunnen lopen. Telefonisch inschrijven kan niet.

Geen van de deelnemers aan het onderzoek wist wat ze eventueel konden ondernemen naar aanleiding van hun ervaringen of ze zagen het nut er niet van in om het ergens te melden.

Positieve ervaringen op de werkvloer

In het onderzoek hebben we bewust aandacht besteed aan positieve ervaringen omdat dit vaak een leidraad biedt voor preventie van ongelijke behandeling of oplossingsrichtingen van een probleem kan aandragen. Uit een aantal verhalen blijkt bovenal dat het heel normaal is dat mensen met een lichamelijke beperking aan het werk zijn. En dat kan wel wat meer worden benadrukt.

De leidinggevende speelt vaak een belangrijke rol op de werkvloer. Werknemers met een beperking kunnen soms wel een steuntje in de rug gebruiken. Overigens is dit lang niet altijd nodig. Maar als mensen goed kunnen praten met hun leidinggevende, als hij of zij oog heeft voor bepaalde zaken dan voelen werknemers zich gesteund. Ook werkt het motiverend als kwaliteiten en capaciteiten worden benut.

Een goed contact met collega's vindt iedereen wenselijk. De deelnemers aan het onderzoek vertellen dat hun collega's soms onzeker zijn over hoe zij met hun collega met een beperking moeten omgaan, maar dat het snel als 'normaal' wordt ervaren. Het is prettig als mensen met een beperking duidelijk zijn over wat ze van een ander verwachten. Lastige situaties kunnen hiermee ook worden voorkomen. Het is goed om te weten dat veel mensen met een beperking het als een gezamenlijke verantwoordelijkheid zien om zaken goed te laten verlopen.

Soms moeten collega's zich aanpassen, bijvoorbeeld door een aangepaste manier van vergaderen. Een aantal deelnemers spreekt over een hecht team van collega's: men ging met elkaar uit eten en raakte in een enkel geval bevriend.

Lang niet alle personen met een lichamelijke handicap of chronische ziekte hebben aanpassingen nodig om hun werk goed te kunnen doen. In dit onderzoek geven zes van de achttien deelnemers aan dat zij geen aanpassingen op hun werk nodig hebben. Deze zes deelnemers hebben de volgende beperkingen: dwarslaesie, botverkrumming en spierafwijking, gebroken rug, heupafwijking, links verlamd, vorm van reuma. Bij materiële aanpassingen gaat het vooral om aangepaste stoelen, bureaus, toetsenborden, computers, software en soms hebben mensen een speciale werkrolstoel. De werkgevers hebben hier vrijwel allemaal voor gezorgd.

Beperkt of niet beperkt?

Hoe kijken de deelnemers aan tegen hun positie op de arbeidsmarkt? En wat is de rol van hun beperking?

Het merendeel heeft een positief beeld van de eigen positie, met name degenen die een baan hebben. Op de werkvloer voelen de deelnemers zich vaker niet beperkt dan wel. Vijf van de werkende deelnemers voelt zich niet beperkt op zijn of haar werk. Ze kunnen alles doen wat voor hun functie nodig is. Soms hebben ze flexibele werktijden.

Vier deelnemers geven aan zich wel enigszins beperkt te voelen in hun huidige werk. Dat heeft er mee te maken dat ze zelf dingen niet kunnen, hulp moeten vragen en tegen hun eigen beperkingen aanlopen, maar het is ook regelmatig het geval dat negatieve beeldvorming (van bijvoorbeeld externe contacten) hen in de weg zit.

Een enkeling ziet dat er veel is wat hij/zij niet kan en voelt zich sterk beperkt. Bij een deelnemer is vanwege haar beperking een einde gekomen aan haar carrière.

Als we doorpraten over ervaringen met solliciteren of over beeldvorming bij werkgevers in het algemeen, dan voelen de deelnemers zich vaak beperkt.

Doordat werkgevers zaken als rolstoeltoegankelijkheid, de beschikbaarheid over een invalidentoilet en het aanpassen van een werkplek niet goed hebben geregeld voelen zij zich beperkt in hun mogelijkheden. Ook negatieve beeldvorming over mensen met een lichamelijke beperking bij werkgevers draagt bij aan dit gevoel.

Degenen die zich sterk beperkt voelen op de arbeidsmarkt ervaren dit zo omdat zij bijvoorbeeld vaak niet uitgenodigd worden voor een sollicitatiegesprek maar ook omdat zij verwachten dat potentiële werkgevers te veel beren op de weg zien bij mensen met een fysieke beperking.

De deelnemers aan het onderzoek die aangegeven hebben zich sterk of enigszins beperkt te voelen op de arbeidsmarkt is vervolgens de vraag gesteld waardoor dit veroorzaakt wordt: door de beperkingen van de handicap of chronische ziekte of door de wijze waarop de samenleving c.q. arbeidsmarkt is ingericht. De meeste deelnemers vinden dat beide aspecten een rol spelen.

Partijen die een ondersteunende rol kunnen spelen

In veel gevallen blijken mensen na hun ervaring met ongelijke behandeling of discriminatie actie te ondernemen en leveren ze daarmee zelf een bijdrage aan de verbetering van hun situatie. In de praktijk betekent dit vooral dat men naar een leidinggevende stapt om het voorval te bespreken. Personeelszaken wordt ook weleens geraadpleegd maar heeft in het

geval van de deelnemers van dit onderzoek weinig opgeleverd. Van klachtenregelingen is nooit gebruik gemaakt, ook hebben mensen nooit contact opgenomen met vertrouwenspersonen of ondernemingsraden.

De deelnemers van het onderzoek zijn veelal preventief lid van een vakbond. Sommige deelnemers hebben de bonden geraadpleegd toen er sprake was van een ongewenste situatie.

De meeste deelnemers geven aan dat zij niet bekend zijn met het Bureau Discriminatiezaken of met de mogelijkheid om discriminatie of ongelijke behandeling überhaupt ergens te melden. Het feit dat het BD weinig naamsbekendheid geniet is geen nieuws. Ook het feit dat melden wellicht geen zin zou hebben of dat mensen de drempel te hoog zouden vinden is een bekend gegeven.

Hoewel we het niet altijd expliciet hebben gevraagd blijkt dat mensen ook beperkt op de hoogte zijn van hun eigen rechtspositie en van de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (Wgbh/cz).

Conclusies

Dat discriminatie en ongelijke behandeling op de arbeidsmarkt voorkomen is geen nieuws: bijna alle deelnemers hebben hiermee op de arbeidsmarkt weleens te maken gehad. Maar hoe ziet dat er in de dagelijkse praktijk uit voor mensen met een lichamelijke beperking? Een aantal schrijnende voorbeelden wordt in het rapport beschreven, zoals ontslag of genegeerd worden door klanten. In sollicitatietrajecten worden mensen soms afgewezen omdat ze niet representatief worden gevonden of omdat ze 'niet gezond zijn'.

Discriminatie en ongelijke behandeling worden door betrokkenen niet altijd zo ervaren of herkend of het wordt als onwetendheid bestempeld.

Soms ervaren de betrokkenen de incidenten wel degelijk als discriminatie (de term ongelijke behandeling wordt vrijwel nooit gehanteerd) en voelen ze zich teleurgesteld of verdrietig of ze zijn geschrokken omdat ze het gevoel hadden 'niks meer waard te zijn'.

Geen van de deelnemers aan het onderzoek wist wat ze eventueel konden ondernemen naar aanleiding van hun discriminatie ervaringen of ze zagen het nut er niet van in om het bij een instantie te melden.

De Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (Wgbh/cz) is te weinig bekend en er wordt dus vrijwel geen beroep op gedaan.

Een deel van de mensen met een beperking komt goed voor zichzelf op in situaties waarin collega's vooroordelen hebben of niet weten hoe ze met hun beperking om moeten gaan. Ze dragen hierdoor zelf bij aan de verbetering van hun situatie. Het toont ons inziens aan dat zelfredzaamheid van mensen met een lichamelijke beperking belangrijk is bij de preventie van ongelijke behandeling.

De werkende deelnemers zijn lang, gemiddeld zestien jaar, in dienst bij dezelfde werkgever. Ze veranderen dus bijna niet van baan. De oorzaken hiervan hebben we niet onderzocht.

De meeste geïnterviewden met een baan ervaren hun handicap niet als een beperking. Ze kunnen alles wat nodig is voor de goede uitvoering van hun functie. Een deel van de betrokkenen heeft geen aanpassingen op het werk nodig.

Een potentiële werkgever mag niet vragen naar de medische achtergrond of oorzaak van de beperking (Wet op Medische Keuringen 1998). In de praktijk worden dit soort vragen wel gesteld, ook al is dit soms vanuit een natuurlijke belangstelling. Een sollicitant heeft de verplichting om een aantal beperkinggerelateerde zaken te melden als ze relevant zijn voor het werk.

Uit de Wgbh/cz vloeit voort dat werkgevers moeten onderzoeken of de handicap of ziekte van potentiële werknemers een belemmering vormt voor de in te vullen functie. In de praktijk gebeurt dit lang niet altijd. Dit heeft een aantal deelnemers aan het onderzoek ondervonden. Werknemers moeten de kans krijgen om duidelijk te maken dat ze geschikt zijn voor een functie en dat geconstateerde beperkingen met hulpmiddelen kunnen worden ondervangen. De geschiktheid van een persoon mag niet worden beoordeeld aan de hand van algemene opvattingen (*'dat kan iemand in een rolstoel niet'*) maar de werkgever dient te kijken naar de individuele situatie.

Positieve ervaringen op de werkvloer kunnen een leidraad bieden voor preventie van ongelijke behandeling of een oplossingsrichting van een probleem aandragen. Een goed contact met de leidinggevende blijkt belangrijk bij het goed functioneren van mensen. Als hij of zij oog heeft voor bepaalde zaken dan voelen werknemers zich gesteund. Ook werkt het motiverend als kwaliteiten en capaciteiten goed worden benut.

Inclusief beleid is een uitgangspunt van de overheid en er is veel gedaan op het gebied van de positieverbetering van mensen met een lichamelijke beperking. Desondanks laat dit onderzoek zien dat positieve actie maatregelen nodig blijven.

1. Achtergrond, inleiding en doelstelling

Paul: Vrijheid, eigen inkomen, da's eigenlijk aan elkaar gekoppeld. Onder de mensen zijn en niet onbelangrijk: bezig zijn.

Astrid: Onafhankelijkheid en eigenwaarde. Dat ik mijn boodschappen kan doen, dat ik mijn huis kan betalen. Structuur in de week, in de dag, dat je ook gewoon wat te vertellen hebt, zeg maar. Dat je doorgroeit en dat je gewaardeerd wordt.

Dat is wat werk betekent voor mensen met een handicap. Of eigenlijk wat werk betekent voor mensen. Punt. Want dat is wat iedereen, gezonde mensen en mensen met een handicap of chronische ziekte, belangrijk vindt aan een baan.

Werk is een van de belangrijkste maatschappelijke terreinen want een baan biedt economische zelfstandigheid en kansen voor persoonlijke ontwikkeling en mensen doen kennis en ervaring op. Bovendien is het vaak een bron voor sociale contacten.

En dus moet iedereen toegang hebben tot werk. Alleen is er nog wel eens onbegrip of zijn er vooroordelen die maken dat mensen soms anders worden benaderd op het werk of bij sollicitaties, of zelfs buitengesloten. Hiermee komen we op het terrein van ongelijke behandeling en discriminatie.

1.1 Wat is de aanleiding van het onderzoek?

Het Bureau Discriminatiezaken (BD) verbaast zich over het lage aantal discriminatiemeldingen van mensen met een handicap of chronische ziekte dat bij het bureau binnenkomt. Dit lijkt niet te stroken met de werkelijkheid. Daarom willen we weten of, en in welke mate discriminatie een rol speelt in het leven van mensen met een handicap of chronische ziekte in Kennemerland.

De klachten van mensen met een beperking die binnenkomen hebben vooral betrekking op de arbeidsmarkt², zo blijkt uit een *quick scan* van de klachtendossiers van het BD. Ook in gesprekken met belangenorganisaties kwam het thema werk vaak naar voren als het ging om discriminatie ervaringen.

In haar werk neemt het BD de gelijkebehandelingswetgeving als uitgangspunt en hebben we ervoor gekozen om het eerste verdiepende onderzoek naar discriminatie ervaringen van mensen met een handicap en chronische ziekte toe te spitsen op werk.

Bij de start van het onderzoek eind 2008 was voor mensen met een handicap of chronische ziekte anti-discriminatie wetgeving vastgelegd op het terrein van arbeid en scholing³. Dit is vastgelegd in de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (Wgbh/cz).

Toch zijn discriminatie en ongelijke behandeling verschijnselen die we niet alleen juridisch willen benaderen.

Juist de subtiele vormen van discriminatie die moeilijk aantoonbaar zijn, maar die mensen wel in de dagelijkse praktijk als onaangenaam ervaren zijn belangrijk om bloot te leggen en te beschrijven.

² Inclusief vrijwilligerswerk

³ Met ingang van maart 2009 is deze wet uitgebreid naar het maatschappelijk terrein wonen.

1.2 Wat hebben we onderzocht?

Het onderzoek is kwalitatief van aard, dat wil zeggen dat het onderzoek gericht is op het beschrijven van ervaringen. Het is een soort veldverkenning waarbij we hopen dat relevante thema's zich openbaren. Hoe vaak en hoeveel is in dit onderzoek ondergeschikt.

De aard van de positieve en negatieve ervaringen staat, zoals gezegd, centraal. Hoe openbaart discriminatie of ongelijke behandeling zich en hoe ervaren mensen dit? En wat doen zij hier vervolgens mee?

De hoofdvragen zijn als volgt geformuleerd:

- *Wat zijn de ervaringen van mensen met een lichamelijke handicap of chronische ziekte op de werkvloer of bij het betreden van de arbeidsmarkt?*
- *Voelen zij zich 'anders' behandeld?*
- *Ervaren zij ongelijke behandeling of discriminatie?*
- *Wanneer en op wat voor manier ervaren zij discriminatie of (on)gelijke behandeling?*
- *Wat is de aard van de discriminatie of ongelijke behandeling: vijandige bejegening, uitsluiting, pesten?*
- *Wat zijn de ervaren gevoelsconsequenties? En hoe geeft men uiting aan deze emoties?*
- *Welke acties ondernemen mensen na een ervaring met discriminatie of ongelijke behandeling?*

Het algemene beeld is dat mensen met een handicap of chronische ziekte minder kansen en mogelijkheden hebben op de arbeidsmarkt. Hierop wilden we in ons onderzoek focussen. En dan specifiek op discriminatie ervaringen. Deze benadering riep al snel enige weerstand op. Belangenorganisaties vonden dat we het onderwerp te negatief benaderden. En verschillende mensen met een handicap, die we spraken, gaven direct aan dat ze onze benadering te suggestief vonden en mensen met een beperking in een negatief daglicht plaatsten. 'Waarom wordt alleen gevraagd naar discriminatie ervaringen en niet naar positieve ervaringen?' is een opmerking die regelmatig terugkwam. Kortom, we werden door 'de doelgroep' teruggefloten.

Daarom is het onderzoek al snel (nog in de voorbereidende fase) bijgesteld. Door meer open vragen te stellen over ervaringen gingen de gesprekken over zowel positieve als negatieve gebeurtenissen.

Bij de gesprekken hebben wij de deelnemers gevraagd of zij wel eens anders zijn behandeld vanwege hun lichamelijke beperking, als inleiding naar ervaringen met discriminatie en ongelijke behandeling.

Direct vragen naar discriminatie leidt vaak tot ontkenning. Discriminatie vinden mensen een te groot woord. Bij het aanstippen van de verschillende aspecten van werk komen wel legio voorbeelden naar boven die gaan over 'anders' behandeld worden. Dit zijn vaak gevoelens van onbehagen en dit is soms zo subtiel dat het niet als discriminatie of ongelijke behandeling ervaren wordt.

1.3 Wat is het doel van het onderzoek?

We zoeken in dit onderzoek naar handvatten om ongelijke behandeling, onwetendheid en negatieve beeldvorming te voorkomen of tegen te gaan. Dit hebben we nader gespecificeerd in drie onderzoeksdoelstellingen:

- Beeldvorming bijstellen over mensen met een lichamelijke beperking en bewustwording creëren over ongelijke behandeling bij werkgevers, werkgeversorganisaties, vakbonden, ondernemingsraden.

- Ondersteuning van personen met een lichamelijke handicap of chronische ziekte in het geval van ongelijke behandeling. Wat gebeurt er op de werkvloer of bij sollicitaties? Wanneer is sprake van ongelijke behandeling of discriminatie? Wat betekent dit en hoe kan dit worden voorkomen?
- Input voor het eigen beleid en werkzaamheden van Bureau Discriminatiezaken.

1.4 Over wie gaat dit onderzoek?

Mensen met een handicap of chronische ziekte is geen vastomlijnde categorie mensen, maar een grote, heterogene groep. Hun handicap of ziekte is zichtbaar of onzichtbaar en het kan gaan om lichamelijke, verstandelijke of psychische beperkingen.

Een deel van deze mensen is actief op de arbeidsmarkt. De formele term van mensen met een handicap die zich op de arbeidsmarkt begeven en daarvan hinder ondervinden is arbeidsgehandicapt.

In de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (Wgbh/cz) zijn de verschillende handicaps en ziekten met opzet niet genoemd; alle langdurige lichamelijke, verstandelijke en psychische beperkingen vallen onder de wet.

Wij hebben ervoor gekozen om dit onderzoek te beperken tot een groep mensen waarvoor geen speciale expertise nodig is om hen te benaderen en/of met hen te communiceren. Dit betekent dat wij ons in dit onderzoek alleen hebben gericht op mensen met een lichamelijke beperking of chronische ziekte, erkend of niet erkend, die werk hebben of een baan zoeken. Mensen met verstandelijke beperkingen en mensen met psychische problemen zijn in dit onderzoek niet meegenomen.

Selectie van respondenten

Het onderzoek is gebaseerd op semi-gestructureerde diepte-interviews⁴ met 18 personen met een lichamelijke beperking of chronische ziekte. Onze verwachting vooraf was dat we ongeveer 25 interviews zouden afnemen.

Om respondenten te vinden hebben we contact gezocht met belangenorganisaties en we konden via hen direct contacten leggen of oproepen plaatsen in nieuwsbrieven. Ook hebben we bestaande BD-contacten benaderd, bijvoorbeeld oud-deelnemers van de respectestafette⁵ of oud-cliënten die in voorgaande jaren contact met ons hadden opgenomen vanwege discriminatie ervaringen.

Daarnaast hebben we geadverteerd in lokale kranten en een persbericht uitgedaan over het onderzoek en het feit dat we ervaringsdeskundigen zochten. Hierover is in enkele lokale kranten gepubliceerd en er is op lokale radiozenders aandacht aan besteed.

Omwille van tijdsdruk hebben we uiteindelijk 18 respondenten geïnterviewd. Ze wonen of werken in Kennemerland.

De eigenlijke dataverzameling gebeurde in de maanden maart tot en met september 2009. Alle interviews werden opgenomen met een memo recorder en vervolgens uitgetypt. Dit om zo veel mogelijk informatie te bewaren. De interviews duurden tussen de 45 minuten en de twee uur. Vrijwel alle respondenten zijn bij hen thuis geïnterviewd.

De cursieve citaten in dit rapport zijn een letterlijke weergave van de uitspraken van de deelnemers aan het onderzoek. Soms is de tekst omwille van de leesbaarheid enigszins aangepast.

De meeste respondenten vonden het niet nodig om anoniem te blijven. Toch hebben we omwille van de privacy alleen de voornamen vermeld, in een aantal gevallen een pseudoniem gehanteerd en de functieomschrijving aangepast. Om *naming and shaming*⁶ te voorkomen zijn de genoemde bedrijfs- en organisatienamen teruggebracht tot de beginletter van de naam of tot de algemene term werkgever.

⁴ De belangrijkste vragen of vraagpunten liggen vast, de volgorde echter niet.

⁵ Leerlingen van middelbare scholen schreven brieven aan verschillende mensen over discriminatie, vooroordelen en respect. De terugschrijvers zijn onder anderen moslim, gehandicapt, lesbisch, maar bovenal gewoon mens.

⁶ Publiekelijk aan de kaak stellen van bepaalde als onbevredigend ervaren situaties.

2. Gelijke behandeling en discriminatie

In de volksmond worden veel begrippen door elkaar gebruikt als het gaat om discriminatie, onderscheid maken en ongelijk behandelen. Het is daarom essentieel dat we duidelijk maken wat we hieronder verstaan. De juridische en maatschappelijke (sociologische) betekenissen zullen we in dit hoofdstuk nader toelichten.

2.1 Wat is gelijke behandeling?

In artikel 1 van de Grondwet staat onder meer het volgende:

Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld.

Artikel 1 is verder uitgewerkt in o.a. de Algemene wet gelijke behandeling (Awgb) en de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (Wgbh/cz). Deze wetten zijn in het leven geroepen om gelijke behandeling te bevorderen. De wetten zijn een instrument om onderscheid tegen te gaan, maar de wetten hebben vooral als doel om de positie van mensen te verbeteren.

In de considerans⁷ van de Awgb staat het als volgt omschreven:

...dat het wenselijk is om, mede in verband met artikel 1 van de Grondwet, ter bevordering van de deelneming op gelijke voet aan het maatschappelijk leven bescherming te bieden tegen discriminatie...

De term ongelijke behandeling bestaat juridisch niet. In de verschillende wetten wordt altijd gesproken van onderscheid, zowel in het strafrecht als in de Algemene wet gelijke behandeling en de Wet gelijke behandeling handicap/chronische ziekte.

In de dagelijkse praktijk wordt de term ongelijke behandeling wel vaak gehanteerd. Daarom gebruiken wij in dit rapport uit praktisch oogpunt wel de term ongelijke behandeling. Maar bij een juridische benadering dienen we in feite de term niet gelijk behandelen te hanteren, als tegenovergestelde van gelijk behandelen.

De uitvoering en naleving van de Awgb en de Wgbh/cz liggen in handen van de Commissie Gelijke Behandeling (CGB). Het grote verschil met een rechter is dat de CGB geen sanctie (straf) kan opleggen. Haar uitspraken zijn niet bindend. In de praktijk blijken oordelen of uitspraken van de CGB wel degelijk invloed te hebben en nageleefd te worden.

2.2. Wat is discriminatie?

In artikel 90 quater van het Wetboek van Strafrecht wordt het begrip discriminatie als volgt gedefinieerd:

"Onder discriminatie of discrimineren wordt verstaan elke vorm van onderscheid, elke uitsluiting, beperking of voorkeur, die ten doel heeft of ten gevolge kan hebben dat erkenning, het genot of de uitoefening op voet van gelijkheid van rechten van de mens en de fundamentele vrijheden op politiek, economisch, sociaal of cultureel terrein of op andere terreinen van maatschappelijk leven, wordt teniet gedaan of aangetast."

⁷ Een considerans is een juridische term die gaat over 'overwegende dat'. Dit onderdeel van een tekst of wet geeft de achtergrond, het doel en de intentie van partijen weer en bepaalt daardoor hoe de juridische bepalingen van de tekst dienen te worden gelezen en uitgelegd.

Kort gezegd: discriminatie is onderscheid maken op grond van kenmerken die er niet toe doen.

Ook artikel 137 van het Wetboek van Strafrecht is van groot belang voor discriminatiezaken. Dit is het artikel dat in een strafzaak over discriminatie ten laste gelegd wordt aan de verdachte. Het artikel bestaat uit verschillende sub artikelen. De hoofdlijnen worden hier weergegeven.

Hij die zich ...opzettelijk beledigend uitlaat over een groep mensen wegens hun ras, hun godsdienst of levensovertuiging of hun hetero- of homoseksuele gerichtheid, wordt gestraft met gevangenisstraf van ten hoogste een jaar of geldboete.

In het artikel wordt ook het aanzetten tot haat, tot discriminatie of tot geweld strafbaar gesteld. Het 'aanzetten tot' wil zeggen dat iemand zo veel negatieve dingen over een ander of over een groep mensen zegt, dat anderen hierdoor zodanig beïnvloed worden dat ze dat persoon of die groep gaan haten, discrimineren of geweld tegen ze gaan gebruiken. In artikel 137 worden handicap of chronische ziekte niet specifiek genoemd.

Discriminatie is strafbaar en discriminatiewetgeving heeft als doel om te sanctioneren waar deze wet wordt overtreden.

2.3. Sociologische benadering

Naast een juridische kant kan discriminatie ook sociologisch worden benaderd. Discriminatie in de sociale wetenschappen is: achterstelling van individuen en/of groepen die in de handeling geen aanvaardbaar motief vormen (Maso en Elich 1984).

Achterstelling of sociale uitsluiting kent vele mechanismen en verschijningsvormen

Essed (1984)⁸ gaat niet uit van het motief van degene die discrimineert, maar van de beleving van de gedupeerde. Haar analyse geeft inzicht in de zogenoemde 'discriminatiegevoelens', gevoelens die ontstaan door de manier waarop mensen je tegemoet treden of behandelen. Essed omschrijft hoe mensen bepaalde situaties als discriminerend kunnen ervaren ook al is dat in de ogen van anderen niet logisch of onjuist.

2.4 Gelijke behandeling op het werk

In de wet lezen we dat gelijke behandeling op het werk betekent dat een werkgever een werknemer niet anders mag behandelen dan andere werknemers omdat hij of zij een handicap heeft.

In de praktijk leidt dit vaak tot misverstanden, bijvoorbeeld als werkgevers denken dat gelijk behandelen gelijk staat aan hetzelfde behandelen. Streven naar gelijkheid lijkt te impliceren dat verschillen niet worden geaccepteerd en dat creëert juist ongelijkheid (van den Broek 2009)⁹. Maar het moge duidelijk zijn dat gelijke behandeling gaat over gelijke kansen, over niet achterstellen.

Het Ministerie van VWS heeft recent een brochure¹⁰ uitgebracht met daarin een toelichting op de Wgbh/cz. Hieronder wordt de brochure kort samengevat.

⁸ Dr. Philomena Essed is Professor Critical Race, Gender & Leadership Studies aan de Antioch University in Ohio. Daarnaast is ze verbonden aan de Universiteit van Amsterdam. Essed is vooral bekend geworden door haar boek *Alledaags Racisme* uit 1984, waarin het impliciete, "subtiele" racisme in de blanke samenleving werd blootgelegd.

⁹ De ironie van gelijkheid, over etnische diversiteit op de werkvloer. Lida M. van den Broek, 2009.

¹⁰ Handicap of chronische ziekte? Gelijke behandeling wettelijk geregeld. Ministerie van VWS

Werving en selectie

De werkgever is vrij de meest geschikte kandidaat te kiezen. Maar tijdens de sollicitatieprocedure mogen mensen met een handicap of chronische ziekte niet als ongelijkwaardig worden behandeld. Het feit dat een persoon een handicap heeft maakt hem of haar niet minder geschikt.

Arbeidsvoorwaarden

Iemand met een handicap heeft recht op hetzelfde salaris als iemand zonder handicap die hetzelfde werk doet. Deze regel geldt ook voor andere arbeidsvoorwaarden, zoals vakantieregeling, verlof, reiskostenvergoeding of opleiding en scholing. In de brochure staat dat ook de arbeidsomstandigheden onder de wet vallen. Dit wordt niet nader toegelicht. Echter, volgens CGB valt onder arbeidsomstandigheden ook de zorg van de werkgever voor een discriminatievrije werkomgeving. Daarnaast is er de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet).

Ook bij promotie mag een werkgever geen onderscheid maken tussen werknemers met en zonder handicap of chronische ziekte.

Ontslag

Werknemers hebben recht op gelijke behandeling bij ontslag. Bij iedere ontslagaanvraag wordt gecheckt of de werkgever de regels voor gelijke behandeling heeft nageleefd. Ook een zieke werknemer mag in beginsel niet worden ontslagen. Dit is in principe pas mogelijk als iemand twee jaar ziek is, onder bepaalde voorwaarden. Bijvoorbeeld als er geen passend werk voorhanden is.

Aanpassingen

De werkgever is verplicht om te zorgen voor een doeltreffende aanpassing¹¹ zodat iemand met een beperking zijn werk kan doen. Volgens experts heeft de Wgbh/cz de meeste zeggingskracht als het gaat om aanpassingen in de arbeidsomstandigheden van werknemers die al in dienst zijn. Het kan daarbij gaan om aanpassingen van de werkplek (stoel of toetsenbord), het werkrooster, of eventueel de functieomschrijving en benodigde opleiding. Dit is opmerkelijk omdat bij de CGB de verzoeken om individuele rechtsbescherming in verband met de Wgbh/cz niet heel vaak over aanpassingen gaan. Aanpassingen voor werknemers die al in dienst zijn lijken zonder conflict in verband met de Wgbh/cz tot stand te komen¹².

¹¹ De werkgever hoeft niet voor een aanpassing te zorgen als deze onredelijk is. Afhankelijk van de grootte van een organisatie, financiële tegemoetkoming en ondernemingswinst (bron: CG-raad).

¹² Beperkingen, recht en gelijkheid. Evaluatie van de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte, 2003-2008. Verwey-Jonker Instituut, 2009

3. Beeldvorming

Een van de doelstellingen van dit onderzoek is het bijstellen van beeldvorming over mensen met een lichamelijke beperking bij werkgevers, vakbonden en werkgeversorganisaties.

Het *Van Dale* woordenboek geeft de volgende betekenis van beeldvorming:

De geleidelijk onstaande opvatting over iets (personen, zaken, feiten)

In deze omschrijving wordt het ontstaan van een opvatting duidelijk. Als we nu 'opvatting' anders formuleren, dan wordt het: het ontstaan van het op een bepaalde manier kijken naar personen, zaken en feiten en het beoordelen en interpreteren hiervan.

Een opvatting is niet iets tastbaars, is niet iets wat vast is. Daarom wordt deze 'opvatting' ook gezien als een bepaalde voorstelling. In dit geval wordt bij die voorstelling een beeld in de gedachten dus eigenlijk een denkbeeld bedoeld. Beeldvorming kan gezien worden als het ontstaan van een bepaald denkbeeld over personen, zaken, feiten e.d.

Beeldvorming is geen statisch gegeven, het ontwikkelt zich mede door maatschappelijke opvattingen.

3.1 Onjuiste beeldvorming: stereotypen en vooroordelen

Stereotypen zijn overdreven beelden van groepen die niet kloppen met de werkelijkheid. Het gaat hierbij om onjuiste beeldvorming.

In boeken, films, reclame en stripverhalen komen we regelmatig stereotypen tegen. Doorgaans gaat het om negatieve kenmerken, maar er zijn ook vooroordelen die een positief kenmerk benadrukken. Het gaat in elk geval over anderen.

Op basis van stereotypen of op grond van minder dik aangezette beelden of ideeën kunnen mensen een mening hebben of oordelen over andere (groepen) mensen zonder hen eigenlijk te kennen. Er is dan sprake van een vooroordeel: een mening die mensen bij voorbaat al in hun hoofd hebben zonder te weten of het wel klopt met de feiten. Vaak gaat het om kenmerken die aan een hele groep mensen worden toegedicht.

Een persoon wordt niet beoordeeld en bekeken als individu met prettige en onprettige eigenschappen, maar wordt bij voorbaat in een hokje geplaatst: "die....zijn allemaal zo".

3.2 Zorg versus gelijke rechten

Ons land heeft van oudsher meer een 'zorgtraditie' dan een traditie van gelijke rechten. Tot eind jaren tachtig waren mensen met een handicap of chronische ziekte aangewezen op zorg die in aparte zorginstellingen werd geboden. In de jaren negentig tot heden veranderden de maatschappelijke opvattingen en begon men steeds meer te geloven in integratie en participatie van mensen met een handicap in de 'gewone' samenleving¹³.

Onder invloed van deze maatschappelijke ontwikkelingen en de lobby van gehandicapten organisaties kwam de Wet gelijke behandeling op grond van handicap en chronische ziekte (Wgbh/cz) in 2003 tot stand. Het huidige kabinet wilde in 2006 inclusief beleid als uitgangspunt van al het overheidsbeleid. Dat wil zeggen dat bij het beleid rekening wordt gehouden met de positie van mensen met een handicap of beperking. Hierbij dient vooraf te worden nagedacht over wat mensen met beperkingen nodig hebben en daar dienen

¹³ Bron: CG-raad

algemene voorzieningen en dergelijke op afgestemd te worden zodat minder speciale voorzieningen nodig zijn.¹⁴

Tegenover een inclusieve samenleving staat een “validistische¹⁵” samenleving die normale / gezonde mensen als valide beschouwt en wie niet of slecht functioneert als afwijkend. De sociale omgeving (openbaar vervoer, openbare gebouwen, uitgaansgelegenheden) wordt hierbij zo ingericht alsof iedereen dezelfde afmetingen en lichaamsbouw heeft en op eenzelfde wijze functioneert.

Volgens G. Rijnders, directeur Stedelijk Overleg Lichamelijk Gehandicapten Utrecht ziet de maatschappij niet dat het moeilijk gemaakt wordt voor mensen die niet de middenmoot zijn. Nederland heeft weliswaar vooropgelopen in de zorg voor mensen met beperkingen, maar is in de valkuil getrapt dat het bij mensen met een beperking altijd om zorg gaat. Er wordt niet gedacht aan de behoeften van jonge getrouwde mensen die studeren of kinderen hebben. Mensen met een beperking moeten zich vaak in talloze bochten wringen om in het systeem te passen.

De Wgbh/cz is een kleine stap vooruit in het proces van mentaliteitsverandering, empowerment van de doelgroep en het benutten van het potentieel van mensen met een functiebeperking. De Wgbh/cz beoogt door individuele rechtsbescherming gelijke behandeling te bevorderen en discriminatie tegen te gaan. De Wet heeft indirect invloed op de sfeer en de inrichting van de werkvloer (en het beroepsonderwijs), maar een toename van de participatie van gehandicapten en chronisch zieken bewerkstelligt de Wet op deze terreinen niet.

Een grotere participatie is meer afhankelijk van andere regelgeving (bijvoorbeeld in de sociale zekerheid, de WIA en dergelijke), beschikbaar gesteld budget (bijvoorbeeld PGB), de beeldvorming en economische ontwikkelingen¹⁶.

Taskforce Handicap en Samenleving en Commissie het Werkend Perspectief (CWP), werden tijdelijk door de regering in het leven geroepen met als doel de participatie van mensen met een beperking te vergroten en zoveel mogelijk mensen met een beperking aan het werk te krijgen of te houden.

Vier jaar lang¹⁷ heeft de CWP gewerkt aan de verbetering van de arbeidsmarktpositie en de beeldvorming van mensen met een functiebeperking en hun participatie in de samenleving. Samen met onder andere werkgevers, belangengroepen en ervaringsdeskundigen heeft de Commissie een nieuw kader willen scheppen. Een interessante benadering was dat zij het probleem dichterbij wilden brengen, omdat ‘hoe dichterbij het komt, hoe breder je perspectief en hoe ruimer je kader.’

In mei 2006 werd de campagne ‘geknipt voor de juiste baan’ gelanceerd die moest leiden tot een positief beeld van gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers bij werkgevers.

Uitgangspunt: het gaat niet om de beperking maar om de mogelijkheden¹⁸.

Taskforce Handicap en Samenleving is in 2004 door het kabinet ingesteld. Vanaf 1 april 2008 is een groot deel van haar activiteiten voortgezet door de Taakgroep Handicap en Lokale Samenleving (THSL). Het stimuleren, organiseren en uitvoeren van besloten gesprekken en publieke debatten tussen de gemeenten en de gehandicaptenplatforms is een van haar hoofdtaken. Ook het organiseren van bijeenkomsten met werkgevers en

14 Uit de brochure: aan iedereen gedacht? Ministerie VWS, voorjaar 2006

15 Validisme is een term gebruikt voor de discriminatie en marginalisatie van mensen met een functiebeperking op grond van hun lichamelijke en/of verstandelijke gesteldheid. Valide is de norm.

16 Verwey-Jonker instituut, Evaluatie van de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte, 2003-2008, februari 2009

17 Geïnstalleerd voor vier jaar in 2003 door Minister de Geus van Sociale zaken en Werkgelegenheid.

18 Naast het ministerie deden aan de campagne mee: VNO-NCW, MKB Nederland, LTO Nederland, FNV, CNV, MHP, UWV, CWI en de Commissie Werkend Perspectief.

mensen die gedeeltelijk arbeidsgeschikt zijn, maar het niet lukt werk te vinden, behoort tot haar taken¹⁹.

Uit onderzoek (zie volgende paragraaf) blijkt echter dat de beeldvorming onder werkgevers en collega's in die vier jaar tijd niet is verbeterd. Het blijven hardnekkige vooroordelen dat mensen met een beperking minder productief zijn en vaker ziek.

3.3 Onderzoek naar beeldvorming over gehandicapten en chronisch zieken

Er is recentelijk onderzoek gedaan naar beeldvorming over gehandicapten en chronisch zieken door de Chronisch Zieken en Gehandicapten Raad (CG-raad) en de Commissie het Werkend Perspectief.

In het onderzoek van de CG-raad²⁰ is onderzocht hoe gezonde mensen denken over mensen met een beperking en hoe de laatste groep over elkaar denkt. Enkele conclusies worden hieronder beschreven:

Gezonde mensen denken bij gehandicapten en chronisch zieken vooral aan de beperkingen die zij hebben in het dagelijks functioneren. Dat is waar ze op worden beoordeeld, op hun beperking.

Tweederde van de gezonde mensen vindt dat mensen met een beperking iets zouden moeten veranderen in de manier waarop ze met hun beperking omgaan. Het meest belangrijke daarbij is dat mensen met een beperking beter moeten aangeven wat ze van je verwachten.

Ongeveer een derde van de mensen met een beperking voelt zich wel eens anders dan anderen (32%) en bijna de helft heeft het idee minder mogelijkheden te hebben om zichzelf te ontwikkelen door zijn of haar beperking (49%), niet alleen door de beperking zelf, maar ook omdat de samenleving daar niet op ingesteld is.

Drie op de vijf chronisch zieken en gehandicapten proberen zelf het beeld dat de buitenwereld van hen heeft te veranderen, door zoveel mogelijk aan de 'normale' dingen mee te doen en door over hun beperking te praten of uitleg te geven.

Dit wordt bevestigd door de gesprekken met de respondenten voor het onderzoek 'op gelijke voet'. Ook zij bieden dit als oplossingsrichting aan: mensen met een beperking moeten duidelijk aangeven wat zij van een ander verwachten. Het schept duidelijkheid en het contact wordt daardoor minder eng.

Mensen met een handicap voelen zich in de samenleving vooral beperkt op de arbeidsmarkt²¹. Hiervan voelt 36% zich sterk beperkt, 19% enigszins, 10% nauwelijks en 20% helemaal niet. 15% Weet het niet.

Op andere terreinen, zoals in winkels/openbare ruimtes, in het uitgaansleven en bij opleidingsmogelijkheden voelen mensen met een handicap zich veel minder sterk beperkt.

¹⁹ Zie voor meer informatie: thls.nl

²⁰ Klagers, helden of gewone mensen. Spiegelbeeldvorming van chronisch zieken of gehandicapten. Petra Kramer/Anna van Waveren TNS Nipo. Mei 2007. In opdracht van de CG-raad.

²¹ Arbeidsmarkt wordt als een geheel benaderd. Er is niet apart gevraagd naar ervaringen op de werkvloer of met werving en selectie.

Tabel 1. Mate van beperkt zijn

	Sterk beperkt	Enigszins beperkt	Nauwelijks/niet beperkt	Weet niet/geen antwoord
Arbeidsmarkt	36%	19%	30%	15%
Uitgaansleven	23%	33%	39%	5%
Opleidingsmogelijkheden	16%	22%	52%	10%
Toegang winkels en openbare ruimtes	7%	26%	67%	0%

Het beeld dat werkgevers en werknemers hebben van personen met een handicap of beperking als potentiële werknemer is niet erg positief. Dit blijkt uit het onderzoek naar beeldvorming van leidinggevenden en werknemers over mensen met een arbeidsbeperking²².

Hieraan liggen de veronderstellingen dat zij een hoog ziekteverzuim hebben en minder productief zijn dan gezonde medewerkers ten grondslag. Maar liefst 42% van de werkgevers en werknemers is van mening dat mensen met een handicap of chronische ziekte veel minder kans maken om aangenomen te worden.

De beeldvorming over personen met een handicap of beperking bij werkgevers is de afgelopen jaren nauwelijks veranderd.

Bijvoorbeeld als het gaat om aannamebeleid zijn de belangrijkste factoren die volgens leidinggevenden een rol kunnen spelen bij de afwijzing van mensen met handicap:

- Verwachte lage productiviteit
- Verwacht hoger ziekteverzuim
- Voorkeur voor iemand zonder handicap bij gelijke geschiktheid
- Verwachte hoge financiële risico's.

Uit hetzelfde onderzoek blijkt ook dat 50% van diezelfde werkgevers nog nooit met een persoon met een functiebeperking had gewerkt. Opvallend was verder dat bij 85% van de werkgevers zich nog nooit nieuwkomers met een functiebeperking hadden gemeld. In haar eindadvies gaf de Commissie het Werkend Perspectief aan dat beeldvorming op allerlei terreinen nog meer ten positieve dient te worden beïnvloed.

Ook zijn er allerlei regelingen ingevoerd die het aantrekkelijk (moeten) maken voor een werkgever om iemand met een handicap of chronische ziekte in dienst te nemen. Veel werkgevers zijn hier niet van op de hoogte. Het gaat om de volgende regelingen²³:

1. Proefplaatsing: 3 maanden kijken hoe een werknemer presteert
2. Premiekortingen:
3. No-Riskpolis: 5 jaar loon niet doorbetalen bij ziekte
4. Vergoeding werkplekaanpassingen
5. Loonkostensubsidie: 50% van het minimumloon.

Het probleem met die regelingen²⁴ is dat ze veel papierwerk met zich meebrengen. Ook moeten sommige regelingen steeds worden verlengd. Hierdoor wordt het minder aantrekkelijk een (jonge) gehandicapte in dienst te nemen. Om dat op te lossen moet het UWV alle regelingen in één pakket aanbieden.

²² Weerbarstige denkbeelden. De beeldvorming van leidinggevenden en werknemers over mensen met een arbeidsbeperking. Verveen, januari 2007. In opdracht van Commissie het Werkend Perspectief.

²³ Voor meer informatie: ikkan.nl of uwv.nl

²⁴ volgens de Raad voor Werk en Inkomen (RWI) in 2009

Daarnaast blijkt dat mensen met een handicap ook vaak als minder slim gezien worden. Zie hiervoor ook de verhalen van de respondenten van het veldwerkonderzoek. Er zijn in Nederland echter circa 40.000 hoogopgeleide mensen met een handicap. Deze HBO-ers en universitair geschoolden komen ondanks hun talenten moeilijk aan het werk²⁵.

Het Verwey-Jonker instituut concludeert in haar evaluatierapport van de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (Wgbh/cz) onder andere dat er nog een kloof te overbruggen is tussen wat deze wet in theorie beoogt en hoe bedrijven er in de praktijk tegenaan kijken en mee omgaan.

²⁵ Ango, 30 september 2008.

4. Feiten en cijfers

Het gaat bij dit kwalitatieve onderzoek om ervaringen en niet om frequentie en omvang van het probleem. Toch blijkt er altijd behoefte aan meer inzicht in achtergronden en aantallen. Daarom hebben we in dit hoofdstuk enkele feiten en cijfers over mensen met een beperking op de arbeidsmarkt op een rij gezet. Dit hoofdstuk is grotendeels gebaseerd op het evaluatierapport van het Verwey-Jonker instituut.

4.1 Beperking

Het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP) hanteert als definitie voor beperking: de moeilijkheden die iemand heeft met het uitvoeren van activiteiten. Onder chronisch zieken vallen ook lichamelijke beperkingen.

Volgens het SCP zijn in Nederland circa 770.000 mensen met een lichamelijke beperking (circa 2/3 motorisch en 1/3 zintuiglijk) en 115.000 met een verstandelijke handicap. Het aantal chronisch zieken wordt geschat op 1,5 miljoen²⁶, waarvan een groot deel ouder is dan 65 jaar.

Tussen het hebben van lichamelijke beperkingen en chronische ziekten bestaat een sterke samenhang. Van de mensen met matige of ernstige beperkingen heeft ruim 85% een chronische ziekte. Dat mensen met een lichamelijke beperking vaak een chronische ziekte hebben, betekent echter niet dat chronisch zieken ook altijd een lichamelijke beperking ondervinden: ongeveer 60% van de mensen met een chronische ziekte heeft geen lichamelijke beperkingen.

Een ziekte is chronisch als ze:²⁷

- minstens drie maanden duurt;
- regelmatig terugkomt;
- niet te genezen is. In het gunstigste geval kunnen medicijnen, leefregels of therapieën wel de verschijnselen van de ziekte onderdrukken. De oorzaak van de ziekte verdwijnt niet.

Van een chronische ziekte hebben mensen dus altijd in min of meerdere mate last. Er dient in ieder geval altijd rekening mee te worden gehouden. Chronische ziekten kunnen lichamelijk zijn maar ook psychisch. Voorbeelden van lichamelijke chronische ziekten zijn: reuma, diabetes, astma en Crohn. Voorbeelden van psychische chronische ziekten zijn: schizofrenie, autisme, borderline.

4.2 Arbeidsgehandicapt

Iemand met een arbeidshandicap heeft door zijn ziekte of handicap problemen met werken, of problemen om een baan te vinden. Een arbeidshandicap wordt ook wel eens een 'structurele functionele beperking' genoemd.

Arbeidsgehandicapten zijn volgens de definitie²⁸: personen van 15-64 jaar (potentiële beroepsbevolking) met een langdurige ziekte, aandoening of handicap, die hierdoor worden belemmerd in het uitvoeren of verkrijgen van werk.

²⁶ Officiële schatting. Wordt gehanteerd door het ministerie van VWS. Patiëntenorganisaties komen op veel hogere aantallen.

²⁷ Bron: Kennisring.nl

²⁸ Enquête Beroepsbevolking, CBS.

Niet iederéén met een ziekte of handicap heeft ook een arbeidshandicap. Die is er alleen als de ziekte of handicap problemen geeft met werken. Dit is bij veel mensen met een ZW-, WIA-, WAO-, Waz- of Wajong-uitkering het geval. Maar ook mensen zonder uitkering kunnen een arbeidshandicap hebben. Bijvoorbeeld mensen die een indicatie hebben voor een WSW-baan²⁹. Of mensen (ook jongeren onder de 18 jaar) die door hun ziekte of handicap problemen hadden met hun school of opleiding.

Nauwkeurige cijfers over aantallen personen met een handicap of chronisch ziekten op de arbeidsmarkt in Nederland zijn er niet. Wel zijn er schattingen. De groep arbeidsgehandicapten fluctueerde in de periode 1995-2006, afhankelijk van de bronnen en definities, tussen de 1,5 en 2,2 miljoen.

Het CBS rapporteerde in 2006 over 15% van de beroepsbevolking. Dit is inclusief verstandelijke en psychische problematiek.

4.3 Wajonger

Een Wajonger is iemand die valt onder de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten.

We telden in Nederland eind 2008 ongeveer 166.000 Wajongers³⁰, eind 2009 zijn dat er naar schatting 190.000³¹. Personen met een Wajong-uitkering krijgen hun leven lang een uitkering van 75% van het minimumloon. Al voor hun 17^e jaar staat vast dat zij een geestelijke of lichamelijke beperking hebben. Psychische beperkingen als ADHD en Autisme vallen hier ook onder. De meeste Wajongers houden hun uitkering, als ze niet werken, tot hun 65^e jaar.

4.4. Arbeidsparticipatie

Arbeidsparticipatie wordt door het CBS uitgedrukt als de totale (werkelijke) beroepsbevolking als percentage van de potentiële beroepsbevolking (15 tot 65 jaar). Het landelijk gemiddelde van arbeidsparticipatie is 68% (CBS, 2006).

De arbeidsparticipatie voor arbeidsgehandicapten lag in 2006 rond de 40%. Na 2006 zijn geen cijfers beschikbaar. Van de Wajongers werkt ongeveer 25% en daarvan ongeveer eenderde bij een gewone werkgever. Tweederde werkt bij de Sociale Werkvoorziening.

Het SCP rapporteert over de ontwikkelingen van de arbeidsparticipatie voor arbeidsgehandicapten, die vanaf 2001/2002 is gedaald. Een eerste mogelijke verklaring zou de slechte conjunctuur zijn in 2001-2004. De werkloosheid liep sterk op en de meest kwetsbaren lopen in een dergelijke periode het meeste risico. Echter, in 2005, waarin de economie aantrok, verslechterde de positie van arbeidsgehandicapten. De verschuivingen zijn te klein om conclusies aan te verbinden, maar de ontwikkeling wordt als zorgelijk gezien (Verwey-Jonker, 2009).

4.5 Werkzame uren en ziekteverzuim

Het aantal uren dat mensen met een chronische aandoening werkten lag tussen de 28 en 32 uur per week (1998-2005). Dat is iets minder dan het landelijke cijfer van 35 uur.

Werknemers met een lichamelijke beperking maken relatief vaak korte werkweken: 22% werkt minder dan 20 uur per week (tegenover 17% van de niet beperkten).

²⁹ Als een gewone baan door een arbeidshandicap te hoog gegrepen is, kunnen mensen via de Wet sociale werkvoorziening (WSW) hulp krijgen bij het vinden van een baan die past bij hun mogelijkheden en beperkingen.

³⁰ Bron: vanwajongnaarwerk.nl

³¹ Bron: NRC Next 19 november 2009.

Het aantal mensen dat voltijd werkt, is daarentegen relatief laag: circa 50% versus 61%. Korte werkweken zijn vooral gangbaar bij mensen met een motorische handicap. Mensen met gezichts- en gehoorbeperkingen wijken vrijwel niet af van het gemiddelde. Over mensen met een lichamelijke handicap bestaat het vooroordeel dat ze vaker ziek zijn. Hierover zijn echter geen gegevens bekend. Over chronisch zieken zijn wel cijfers bekend uit de nationale verzuimstatistiek van het CBS. Uit deze verzuimstatistiek blijkt dat de gemiddelde werknemer zich 1,3 keer per jaar ziek meldt (2003). Het gemiddeld aantal dagen dat men ziek thuisbleef bedroeg tussen de 15 en 18 dagen. Gemiddeld melden chronisch zieken zich vaker ziek (2,3 keer), maar ze bleven gemiddeld evenveel dagen ziek thuis.

5. Wetgeving

De positie van personen met een handicap of chronisch ziekte wordt in verschillende wetten en regelingen in Nederland beschermd.

5.1 De Grondwet

Artikel 1 van de Grondwet bevat het zogenaamde gelijkheidsbeginsel: "Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan."

De CG-Raad (de belangrijkste landelijke belangenbehartiger van mensen met een handicap of chronische ziekte) bepleit een wijziging van artikel 1 van de Grondwet. Deze vormt het belangrijkste wetsdocument van het land, het is de basis onder alle wetgeving en alle andere wetten mogen niet strijdig zijn met de Grondwet. In artikel 1 wordt op dit moment een aantal gronden expliciet benoemd. Handicap of chronische ziekte ontbreekt, evenals een paar andere gronden zoals leeftijd en seksuele gerichtheid.

De CG-Raad is van mening dat gelijke behandelingswetgeving op grond van handicap of chronische ziekte allesomvattend, krachtig en effectief dient te zijn en pleit daarom voor opname van de grond handicap en chronische ziekte in alle wetsteksten die relevant zijn voor vastlegging van de gelijke behandelingsnorm. Artikel 1 in de Grondwet is het fundament daarvan.

Ook stelt de CG-Raad dat met wijziging van artikel 1 de algemene norm van gelijke behandeling op grond van handicap en chronische ziekte op wat voor terrein van het leven dan ook krachtig verankerd is in het Nederlandse rechtsbestel.

Het maakt voor alle burgers op overtuigende wijze helder dat mensen met een handicap of chronische ziekte gelijke kansen en gelijke rechten hebben. Dat is een belangrijke boodschap die een impuls geeft aan de verandering van beelden en mentaliteit ten aanzien van mensen met een handicap of chronische ziekte.

5.2 Algemene wet gelijke behandeling (Awgb)

De Algemene wet gelijke behandeling (Awgb) die in 1993 in werking trad voorziet niet in het wettelijk verbieden van discriminatie van mensen met een handicap. In deze wet worden alleen expliciet ras, sekse, nationaliteit, godsdienst/levensovertuiging, seksuele gerichtheid, burgerlijke staat en politieke overtuiging genoemd. Het criterium handicap zou zich niet goed laten definiëren.

5.3 Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (Wgbh/cz)

Uiteindelijk is op 1 december 2003 de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (Wgbh/cz) in werking getreden.

Waarom deze wet?

Ieder mens heeft recht op gelijke behandeling. Dat is geregeld in de Grondwet. Toch is de praktijk soms anders. Mensen met een handicap of chronische ziekte ervaren regelmatig dat zij niet als gelijke worden behandeld. De regering wil dat mensen met een handicap of chronische ziekte volwaardig kunnen deelnemen aan de maatschappij. Deze wet is in het

leven geroepen om de positie van mensen met een handicap of chronische ziekte te verbeteren³².

Inhoud van de wet

Met de Wgbh/cz wordt gelijke behandeling bevorderd en discriminatie tegengegaan. In de uitvoering is de wet bovenal gericht op het veranderen en/of verbeteren van de positie van personen met een handicap of chronische ziekte. Er is sprake van zogenaamde positieve wetgeving³³.

De Wgbh/cz heeft een beperkte reikwijdte en heeft alleen betrekking op arbeid, het vrije beroep en het beroepsonderwijs³⁴.

Wat betreft arbeid heeft de wet betrekking op alle facetten van de arbeidsverhouding van werving en selectie tot en met het beëindigen van de arbeidsverhouding. Hieronder vallen arbeidsbemiddeling, arbeidsvoorwaarden, scholing, promotie en arbeidsomstandigheden. In de praktijk betekent dit een inspanningsverplichting van een werkgever of onderwijsinstelling om al naar gelang 'doeltreffende aanpassingen' te verrichten, tenzij deze een onevenredige belasting vormen. Eenvoudige aanpassingen op het werk zoals een aangepast toetsenbord, beeldscherm of andere werktijden lijken redelijk en zouden na overleg te regelen moeten zijn. Aannemelijk is dat de duur en de omvang van het dienstverband van invloed zijn op de plicht van de werkgever om aanpassingen te treffen. Zie ook hoofdstuk acht en elf.

De Commissie Gelijke Behandeling (CGB) ziet toe op de naleving en de juiste toepassing van de Wgbh/cz. Een voorbeeld is een zaak met de Haagse politie. Zij wilde een man met suikerziekte niet in dienst nemen, uit vrees dat hij zijn werk niet goed zou kunnen doen. Het zou namelijk onverantwoord zijn als een agent op straat onwel wordt net op het moment dat hij een collega moet beschermen. De CGB oordeelde dat de korpsbeheerder onvoldoende had onderzocht of de suikerziekte in dit geval werkelijk een veiligheidsrisico opleverde. Daarom was er sprake van verboden onderscheid. De korpsbeheerder heeft vervolgens advies gevraagd bij een academisch ziekenhuis. De man is uiteindelijk alsnog aangenomen en het oordeel van de CGB is verspreid onder andere overheidsdiensten.

De Wgbh/cz is een aanbouwwet. Dat betekent dat de terreinen waarop de wet van toepassing is in de loop van de tijd worden uitgebreid. Met ingang van maart 2009 is de wet uitgebreid met de terreinen wonen en primair en voortgezet onderwijs. De wet is momenteel nog niet van toepassing op het openbaar vervoer en de commerciële dienstverlening. De regering heeft toegezegd dat in 2010 de bussen en 2030 de treinen toegankelijk zullen zijn.

In de wettekst is ook een verbod van intimidatie opgenomen. Onder intimidatie wordt verstaan: gedrag dat verband houdt met een handicap of chronische ziekte en dat tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd (CGB).

Evaluatie van de Wgbh/cz

De CGB is door haar bijzondere rol verplicht om vijf jaar na invoering van deze wet een rapport op te stellen met haar bevindingen.

Op 3 december 2008 heeft de CGB haar evaluatie van de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte aangeboden aan staatssecretaris Bussemaker van VWS.

³² Handicap of chronische ziekte? Gelijke behandeling wettelijk geregeld. Ministerie van VWS

³³ Zie voor meer gedetailleerde informatie over de wet hoofdstuk 2 van dit rapport.

³⁴ Met ingang van maart 2009 is deze wet uitgebreid naar het maatschappelijk terrein wonen.

De belangrijkste conclusies: de CGB ervaart geen grote problemen bij het uitleggen en toepassen van de wet in de praktijk, maar de huidige wet is onvoldoende bekend, zowel bij werkgevers als werknemers, alsook bij onderwijsinstellingen en studenten. Om de bekendheid van de wet te vergroten, is de CGB medio december 2008 gestart met de voorlichtingscampagne 'onprettig of onwettig'. Eveneens is de Wgbh/cz geëvalueerd door het Verwey-Jonker instituut. Zij rapporteerden hierover in februari 2009 en concludeerden onder meer dat de wet in juridische zin helder, eenduidig en uitvoerbaar is. En dat de individuele rechtsbescherming van gehandicapten en chronisch zieken er op vooruit is gegaan. De wet is echter onvoldoende bekend, zowel bij organisaties en instellingen als bij de burgers met een beperking.

5.4 Strafrecht

Het strafrecht geldt als aanvulling op deze en andere bestaande regelingen en dient dus gezien te worden als uiterste middel.

In het strafrecht is met ingang van 1 januari 2006 opgenomen dat discriminatie van mensen wegens hun handicap strafbaar is. Het aanzetten tot haat of geweld tegen gehandicapten kan eveneens tot vervolging leiden. De wet heeft betrekking op de discriminatie van mensen met een lichamelijke, psychische of verstandelijke handicap. De termen lichamelijke of psychische of verstandelijke handicap zijn ingevoegd in de artikelen 137c tot en met 137f.

Toegevoegd in art. 137c Wetboek van strafrecht is de volgende tekst: bedrijven of diensten die -zonder dat daarvoor een goede reden bestaat- niet toegankelijk zijn voor mensen met een handicap kunnen strafrechtelijk worden vervolgd. Gehandicapten kunnen aangifte doen. Uit het discriminatieverbod kan voortvloeien dat sommige ondernemers ontbrekende voorzieningen moeten treffen. Een dergelijke voorziening moet wel 'in redelijkheid' verwacht kunnen worden en mag voor de ondernemer niet 'onevenredig belastend' zijn. Wie bijvoorbeeld de deur van zijn bedrijfspand met opzet te smal maakt voor rolstoelgebruikers kan onder bepaalde omstandigheden gedwongen worden de deur te verbreden of anderszins voorzieningen te treffen. De rechter zal daar een oordeel over moeten geven. Bij afweging door de rechter van de vraag wat een 'redelijke grond' is, kunnen diverse factoren een rol spelen. Is de voorziening eenvoudig aan te brengen? Over welke middelen beschikt de ondernemer? Wat dat precies inhoudt zal afhangen van de omstandigheden van het concrete geval. Het doel van de wet is hier dat mensen met een handicap 'gewoon meedoen' in het sociaal economisch verkeer.

Aan artikel 429 quater is eveneens met ingang van 1 januari 2006 toegevoegd dat het strafbaar is als de erkenning, het genot of de uitoefening van de rechten of fundamentele vrijheden van mensen met een lichamelijke, psychische of verstandelijke handicap wordt teniet gedaan of aangetast.

5.5 Bouwregelgeving

Bouwregelgeving houdt rekening met mensen met een handicap. Zo bepalen het Bouwbesluit en de gemeentelijke bouwverordening of en hoe bouwwerken vanaf de openbare weg bereikbaar moeten zijn voor mensen met een fysieke beperking. De plaatselijke brandweerverordening kan voorschrijven dat er vluchtroutes moeten zijn voor mensen met een lichamelijke aandoening.

5.6 Arbowet

In de Arbeidsomstandighedenwet staan bepalingen over seksuele intimidatie, pesten en agressie op het werk. Daar is per 1 juni 2009 discriminatie aan toegevoegd. Werkgevers dienen in hun organisatie de risico's van discriminatie op de werkvloer in kaart te brengen en zo nodig een preventieplan te maken. De Arbeidsinspectie zal toezicht houden

op deze maatregelen. Dat betekent dat de Arbeidsinspectie bij geconstateerde of gemelde discriminatie aan de werkgever zal vragen om aan te tonen dat deze een beleid heeft inzake psychosociale arbeidsbelasting. Dit houdt tevens in dat als de Arbeidsinspectie constateert dat in een bepaald bedrijf sprake is van duidelijke kansen op discriminatie, van de werkgever kan worden geëist dat er gericht beleid wordt gevoerd. De Arbeidsinspectie beoordeelt niet zelf of daadwerkelijk sprake is van discriminatie (of ongeoorloofd onderscheid); deze taak is voorbehouden aan de Commissie Gelijke Behandeling of de rechter.

5.7 Wet op de ondernemingsraden (WOR)

In artikel 28 van de WOR (versie 1 april 2007) staat bij speciale taken van de ondernemingsraad:

De ondernemingsraad waakt in het algemeen tegen discriminatie in de onderneming en bevordert in het bijzonder de gelijke behandeling van mannen en vrouwen alsmede de inschakeling van gehandicapte en allochtone werknemers in de onderneming.

5.8 Europees Verdrag Rechten van de Mens (EVRM)

Het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden (EVRM) is een Europees verdrag waarin mensen- en burgerrechten voor alle inwoners van de verdragsluitende staten zijn geregeld. In Nederland heeft het verdrag directe werking: de desbetreffende rechterlijke macht moet alle wetgeving en bestuur direct aan het EVRM toetsen. Het verbod op discriminatie staat in artikel 14.

5.9 Wet REA niet meer van kracht

Tot 29 december 2005 konden chronisch zieken en gehandicapten gebruik maken van de Wet REA (Wet reïntegratie arbeidsgehandicapten)³⁵. Deze Wet moest onder andere werkgevers stimuleren om arbeidsgehandicapten in dienst te nemen of te houden, bijvoorbeeld door het verstrekken van financiële tegemoetkomingen.

Met name de volgende artikelen:

- artikel 4, inzake bevordering van gelijke kansen,
- artikel 5 inzake quotumverplichting (vastgesteld aantal mensen met een arbeidshandicap in dienst hebben)
- artikel 16 inzake (re-)integratie-instrumenten

moesten de positie van mensen met een handicap of chronische ziekte versterken.

De re-integratievoorzieningen zoals vastgelegd in de Wet REA zijn per 1 januari 2006 overgegaan in de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA)³⁶.

De quotumverplichting onder andere is echter komen te vervallen.

³⁵ De Wet REA trad per 1 juli 1998 in werking.

³⁶ De WIA is sinds januari 2006 in de plaats gekomen voor de WAO (Wet op de arbeidsongeschiktheidverzekering)

Hoofdstuk 6. Klachten over ongelijke behandeling

Nederland heeft een landelijk netwerk van anti-discriminatiebureau's (ADB's). Hier komen klachten en meldingen binnen over situaties die mensen als discriminatie of ongelijke behandeling hebben ervaren. Het gaat hierbij om subjectieve interpretaties van een situatie. Sommigen benoemen bepaalde ervaringen als discriminatie, terwijl anderen bij vergelijkbare situaties geen discriminatie ervaren. De klachten en meldingen worden gebundeld in de jaarlijkse publicatie *Kerncijfers discriminatieklachten*³⁷. Hierin is niet opgenomen of een klacht naar oordeel van het registrerende ADB of de CGB gegrond of ongegrond is. Van de meldingen die niet nader zijn onderzocht door een bevoegde instantie, blijft onduidelijk of het daadwerkelijk discriminatie of ongelijke behandeling betrof. Het kan zijn dat het zogenaamde 'slachtofferdenken' bij de indiener van een klacht heeft meegespeeld.

6.1 Klachten bij Bureau Discriminatiezaken Kennemerland

Het Bureau Discriminatiezaken Kennemerland (BD) heeft de afgelopen vijf jaar in totaal 42 klachten omtrent handicap/chronische ziekte ontvangen. In 2008 kwamen hierover dertien klachten binnen. De sterke toename in 2008 zegt niet zozeer iets over de toename van discriminatie ervaringen, maar is een direct gevolg van gesprekken met belangenorganisaties naar aanleiding van het onderzoek 'op gelijke voet.' De gesprekken hieromtrent resulteerden direct in klachten bij het BD.

In onderstaande tabel staat het aantal klachten per jaar dat binnenkwam bij het BD. Het aandeel van de grond handicap/chronische ziekte op het totale aantal klachten was in 2008 4%. De oorzaak van het hoge aantal discriminatieklachten over handicap in 2006 is niet bekend.

In bijlage 2. zijn de discriminatieklachten gespecificeerd met een korte omschrijving van het incident, de plaats en het maatschappelijk terrein waarop het zich afspeelde.

Tabel 2. Kennemerland: klachten op grond van handicap of chronische ziekte

	2004	2005	2006	2007	2008
Handicap of chronische ziekte	4 (2%)	8 (4%)	12 (5,5%)	4 (2%)	13 (4%)
Totaal aantal klachten per jaar	207	207	218	211	303*

Bron: klachtenregistratie, Bureau Discriminatiezaken Kennemerland

* Sterke toename onder andere door vacature controles door het BD

De meeste klachten die bij het BD binnenkomen op grond van handicap of chronische ziekte hebben betrekking op de arbeidsmarkt. Ook komen relatief veel klachten binnen op het terrein van collectieve voorzieningen (8), burenc conflicten (5) en commerciële aanbieders (5). De overige klachten lopen zeer uiteen.

Bij de commerciële aanbieders ging het om de behandeling door medewerkers in een supermarkt, een luchtvaartmaatschappij, een *fast food* restaurant en voorzieningen in een bioscoop. Verder ging het om de ontoegankelijkheid van winkels, vervoer en eet- en uitgaansgelegenheden.

In vergelijking met de Commissie Gelijke behandeling (CGB) krijgt het BD relatief weinig meldingen omtrent handicap/chronische ziekte.

³⁷ 'Kerncijfers discriminatieklachten' komt tot stand onder verantwoordelijkheid van Art.1, de landelijke vereniging ter voorkoming en bestrijding van discriminatie, in samenwerking met de Universiteit Utrecht.

6.2 Discriminatieklimaat provincie Noord-Holland

Uit het provinciale onderzoek, gehouden in 2007, naar discriminatie ervaringen onder burgers in de provincie Noord-Holland komt naar voren dat het in 10% van de discriminatie voorvallen gaat om handicap of chronische ziekte.

6.3 Oordelen Commissie Gelijke Behandeling (CGB)

Iedereen die zich ongelijk behandeld voelt, kan een verzoek om een oordeel indienen bij de Commissie Gelijke Behandeling. De CGB beoordeelt of de gelijkebehandelingswetgeving³⁸ is overtreden. De meeste oordelen van de CGB gaan over leeftijdsdiscriminatie. Andere gronden waarop zij veel verzoeken om een oordeel krijgt zijn ras/nationaliteit, geslacht, handicap/chronische ziekte en godsdienst.

De CGB toetst de toepassing en uitvoering van de Wgbh/cz. Het aantal zaken verschilt per jaar, zie ook onderstaande tabel. In 2008 ging het om zeventien oordelen op grond van handicap/ chronische ziekte. Dat is een aandeel van ongeveer 11% op het totaal.

Circa 80% hiervan heeft betrekking op de arbeidsmarkt en 20% op beroepsonderwijs. Zie bijlage 3. met een selectie van relevante oordelen.

Uit het jaarverslag 2007 van de CGB komt naar voren dat een gehandicapte en/of chronisch zieke vaak werd afgewezen vanwege de vermeende ongeschiktheid voor het werk. Te snel nam de werkgever aan dat een kandidaat niet aan de functie-eisen kan voldoen. Hij deed dit meestal op grond van een algemeen en stereotype beeld van de beperking of ziekte.

De CGB signaleerde meer dan voorheen dat werkgevers in gebreke blijven te onderzoeken wat de mogelijkheden zijn en welke aanpassingen zij daartoe eventueel dienen te treffen. Werkgevers zijn ook gehouden om voor een tijdelijke baan te onderzoeken of doeltreffende aanpassingen kunnen worden verricht.

Tabel 3. Oordelen³⁹ CGB naar discriminatiegrond

	2004	2005	2006	2007	2008
Handicap of chronische ziekte	22 (8%)	36 (12%)	23 (8%)	29 (12%)	17 (11%)
Totaal aantal oordelen	259	290	282	247	155

Bron: jaarverslagen CGB

6.4 Landelijke cijfers discriminatie

In 2008 heeft het landelijk netwerk van anti-discriminatiebureaus in totaal 263 klachten ontvangen op grond van handicap of chronische ziekte. Dit is 5,5% op een totaal aantal van 4.808 klachten. Er is geen duidelijke verklaring voor de toename van het aantal klachten op grond van handicap of chronische ziekte ten opzichte van eerdere jaren.

Op 1 december 2003 is de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (Wgbh/cz) in werking getreden. Het effect daarvan was een toename van het aantal landelijke klachten op deze discriminatiegrond van 111 klachten in 2003 naar 168 klachten in 2004. Sindsdien heeft het aantal zich gestabiliseerd. Van de klachten op grond van handicap

³⁸ Er zijn verschillende wetten rondom gelijke behandeling, waaronder de Algemene wet gelijke behandeling (AWGB) en de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBL). Kortweg gelijkebehandelingswetgeving genoemd.

³⁹ Dit betreft dicta omdat per oordeel meerdere dicta kunnen worden uitgesproken. De dicta van de CGB zijn: geen onderscheid, onderscheid, niet bevoegd, niet ontvankelijk, onderscheid objectief gerechtvaardigd en niet in strijd met de wet.

of chronische ziekte ging 21% over de arbeidsmarkt, waarbij het vooral werving- en selectiezaken betrof.

Tabel 4. Nederland: klachten op grond van handicap of chronische ziekte

	2004	2005	2006	2007	2008
Handicap of chronische ziekte	168 (4%)	163 (4%)	177 (4%)	166 (4%)	263 (5,5%)
Totaal aantal klachten in Nederland	3.819	4.433	4.334	4.247	4.808

RESULTATEN VELDWERKONDERZOEK

7. Voorstelronde: 18 loopbanen

7.1 Inleiding

Om wie gaat het in dit onderzoek? Wij hebben gesproken met achttien personen met een lichamelijke beperking die aan het werk zijn, de afgelopen drie jaar gewerkt hebben of op korte termijn weer aan het werk willen.

We schetsen in dit hoofdstuk een beeld van de verschillende achtergrondsituaties. Welke opleiding hebben mensen gedaan? Hebben ze het gevoel dat ze zelf invloed hebben gehad op hun huidige werksituatie? En hoe zit het met arbeidsvoorwaarden en promotiekansen? Maken de werkgevers geen onderscheid als het gaat om arbeidsvoorwaarden? Verdienen werknemers hetzelfde salaris voor hetzelfde werk? Hebben ze dezelfde promotiekansen en krijgen ze hetzelfde scholingsaanbod? Het zijn onderwerpen die een directe relatie hebben met iemands loopbaan.

De situatie van de deelnemers aan dit onderzoek loopt sterk uiteen. Op dit moment werken elf van de achttien deelnemers, vier van de achttien zoeken een baan en drie solliciteren en werken momenteel niet.

Ongeveer de helft is hoger opgeleid (HBO-plus), zeven mensen werken of solliciteren op MBO-niveau en twee op LBO-niveau. Ze werken full time of parttime, vaker parttime.

We hebben gesproken met 20-ers, 30-ers, 40-ers en 50-ers, werkzaam in de non profitsector maar ook in de detailhandel, bij technische bedrijven en bij verzekeringsorganisaties. Er hebben evenveel mannen als vrouwen deelgenomen aan het onderzoek.

In bijlage 1. staat een overzicht van de kwalificaties en werkomgeving van de geïnterviewde personen.

Figuur 1. Kwadrant opleidingsniveau versus lengte dienstverband

	Opleidingsniveau lbo mbo	Opleidingsniveau hbo+
Kort dienstverband, of wisselende werkgevers	Gerard, mbo, zoekt stage (42 jaar) Nebahat, mbo, werkzoekend (43 jaar) Marieke, mbo, 1,5 jaar in dienst , vorige baan 5 jaar (30 jaar)	Maria, wo, trainee/starter (27 jaar) René, hbo, starter (27 jaar) Marlies, wo, diverse banen, laatste baan 5 jaar (49 jaar) Paulien, hbo, laatste baan 0,5 jaar , solliciteert niet, werkt niet Sandra, hbo, laatste baan 0,5 jaar , solliciteert niet, werkt niet Florens, solliciteert niet, werkt niet
Lang dienstverband, > 10 jaar	Marc, lbo, 20 jaar in dienst , gesubsidieerd (48 jaar) Arnold, lbo, 27 jaar in dienst , gedetacheerd via uuv (58 jaar) Astrid, mbo, 12 jaar in dienst , promotie (35 jaar) Paul, mbo, 16 jaar in dienst (39 jaar) Wendy, mbo, 15 jaar in dienst (39 jaar) Mariette, mbo, 16 jaar in dienst (39 jaar), werkzoekend	Gerben, wo, 17 jaar in dienst , werkzoekend (48 jaar) Jacob, hbo/wo, 40 jaar in dienst (56 jaar) Peter, hbo, 11 jaar in dienst , promotie (40 jaar)

De lengte van het gemiddelde dienstverband is opvallend hoog. Los van de twee starters en de twee werkzoekenden zonder ervaring en de drie personen die niet (meer) werken is het gemiddelde dienstverband van de elf respondenten zestien jaar.

Drie personen werken al langer dan twintig jaar bij dezelfde werkgever, de anderen werken allemaal tussen de tien en twintig jaar bij dezelfde organisatie. De respondenten veranderen, kortom, bijna niet van baan.

De cursieve citaten in dit rapport zijn een letterlijke weergave van de uitspraken van de deelnemers aan het onderzoek.

7.2 Hoogopgeleiden met lang dienstverband

Jacob, Gerben, Peter zijn alle drie hoogopgeleid en werken (of hebben gewerkt) al langer dan tien jaar bij dezelfde werkgever.

Jacob

Jacob (56 jaar) is bijna 40 jaar in dienst bij zijn werkgever. Nadat 23 jaar geleden bij hem MS werd geconstateerd is hij ontslagen, maar dit ontslag is vervolgens weer ingetrokken. Hij heeft verschillende functies gehad bij de veiligheidsregio en werkt nu op hbo-plus niveau als ambtenaar. Hij werkt 24 uur met een arbeidsinzet van 50%. Hij is voor 65-75% afgekeurd. Zijn garantieloon is als volgt opgebouwd: twaalf uur wordt betaald door zijn werkgever, hij krijgt een deel WAO van het UWV en hij ontvangt een herplaatsingstoelage⁴⁰ van het ABP. Hij verdient minder dan een collega voor hetzelfde werk. Zonder MS had hij dit werk niet meer gedaan. Een kans op ander werk heeft hij niet gepakt uit angst om bestaande zekerheden te verliezen. Hij solliciteert niet naar ander werk, terwijl hij denkt dat er banen genoeg zijn die bij hem passen. Maar Jacob denkt niet dat werkgevers hem aannemen. Hij heeft bij zijn huidige werkgever op verschillende punten discriminatie ervaren. Dit komt aan de orde in hoofdstuk acht.

Ik ben begonnen na de MTS. Ik heb toen ik in dagdienst kwam HTS gedaan en een opleiding in bedrijfselektronica. Ik zit nu ruim op HBO-niveau.

Ik weet zeker dat het werk dat ik nu doe, dat moet vele en vele en vele malen beter betaald worden dan ik nu krijg. Ik vind dat absoluut discriminatie. Ik heb er al vaak genoeg ook bij het ABP over geklaagd. Ja, maar mijnheer dat is nu eenmaal zo, dat is de wet.

Ik heb nogal eens de wens gehad om te vertrekken. Vooral als het probleem te groot wordt. Zoals de strijd om het kantoortje. Laat ik maar thuis gaan zitten. Ik heb ook wel eens een aanbieding gehad voor een andere baan via een projectbureau. Daar kon ik samen met iemand projecten gaan doen. Maar als je dan komt op de arbeidsvoorwaarden, dan moet er zoveel overhoop en alle zekerheden die erbij komen. Maar als ik geen MS had gehad, had ik dit al jaren niet meer gedaan. Ook al heb ik het ook veel momenten wel naar mijn zin. Ik maak er wel wat van.

Ik kan wel solliciteren. Ik denk dat er banen zat zijn waar ik misschien wel in zou passen. Maar ik weet zeker dat wordt niks, joh. Ze zien me aankomen en het is klaar. En dat ga ik mezelf ook niet aandoen.

Gerben

Gerben (48 jaar, blind) heeft zeventien jaar bij dezelfde werkgever gewerkt. Hij had een HBO-functie. Hij heeft geen cursussen gevolgd of promotie gemaakt. Hij wilde wel een andere baan, maar dat is niet gelukt. De salariering was slecht. Hij is uiteindelijk ontslagen

⁴⁰ De Herplaatsingstoelage is een aanvulling tot 80% van het inkomen dat men had voordat men arbeidsongeschikt werd. In het geval van Joop is de Herplaatsingstoelage ingegaan voor 2004. De aanvulling is 100%.

na een reorganisatie omdat zijn nieuwe functie niet bij hem paste. Hij is op zoek naar een nieuwe baan. Hij vond dat bij een sollicitatie sprake was van ongelijke behandeling (zie hoofdstuk negen).

Ik was beleidsmedewerker bij een grote stichting. Sporters (met een handicap) krijgen hun voorzieningen van de overheid: iemand moet bijvoorbeeld een sportrolstoel aanvragen bij de gemeente. Bij afwijzing kwamen ze bij mij en dan kwam ik met argumenten om er voor te zorgen dat ze de sportrolstoel wel kregen. Na de reorganisatie werd ik accountmanager. Daarmee kwam ik niet uit de verf. Toen dat niet bleek te werken toen hebben ze gezegd: we moeten stoppen. Met mijn instemming.

De salariëring was slecht. Ik ben in schaal acht begonnen en ik ben daar nooit uit gekomen.

Als je dan zeventien jaar ergens werkt en je slaagt er niet in om daar weg te komen, dan ontwikkel je je niet door. En dat hoort wel als je bestuurskunde hebt gestudeerd. Met 31 jaar zit je in schaal acht, met 36 jaar in schaal negen en als je 45 jaar bent zit je echt wel in schaal tien. Toen ik ontslagen werd in 2007 zat ik nog steeds in schaal acht. Ik heb geprobeerd daar weg te komen. Ik heb een keer of tien gesolliciteerd. Vergelijkbare functies, net iets hoger. Serieuze functies, meestal in gehandicaptenland.

Maar ik heb mezelf dus niet verder ontwikkeld. Dat is belangrijk. Ik vind het prima om de samenleving op zijn kop te geven, maar ik vind het heel belangrijk om hier uit te spreken dat ik in zeventien jaar tijd met dat enorme stel hersens geen cursus heb gevolgd. Dat moet ik ook goed boven tafel houden.

Peter

Peter (42 jaar, slechthorend en slechtziend) werkt elf jaar bij een universiteit: 'veels te lang'. Hij heeft net promotie gemaakt van systeembeheerder drie naar systeembeheerder twee. Peter werkt op HBO-niveau. Hij kan een dag per week thuiswerken en hij heeft flexibele werktijden. Hij vermoedt dat hij niet meer van werk gaat veranderen, hoewel hij wel graag dichter bij huis zou willen werken.

Ik was systeembeheerder drie en ik ben nu systeembeheerder twee. Ik heb er verder nooit zo bij stilgestaan hoor. Ik vond het niet zo belangrijk.

Maar door de reorganisatie kwamen er mensen binnen die ook systeembeheerder twee waren, maar die de meest elementaire kennis gewoon niet hadden. De zittende medewerkers waren heel streng beoordeeld indertijd, toen er nieuwe functieordeningen waren. Dus het was op een gegeven moment: toedeledoki, ik weet meer dan jij en jij krijgt meer betaald, dus het zal tijd worden dat wij ook eens naar onze waarde geschat worden.

Na mijn tweede functioneringsgesprek heb ik daarom gevraagd. In het verslag stond Peter functioneert eigenlijk op niveau systeembeheerder twee. Dan denk ik: jongens, wat lullen jullie dan eigenlijk nog. Geef me mijn salaris en zet me naar systeembeheerder twee.

Nou ja, wat ik al zeg, die baan bij de G. dat had ik wel erg prettig gevonden, vanwege de loopafstand. Het lijkt me heerlijk om binnen tien minuten op je werk te zijn. Dat zou ook de enige reden zijn hoor, het moet echt dichtbij zijn. En natuurlijk interessant. Maar, kijk aan de andere kant, ik heb het nu wel eventjes geregeld bij de U. Ik mag een dag per week thuiswerken, ik hoef niet perse acht uur vol te maken. Ik heb nota bene twee weken geleden nog promotie gemaakt, dus ik zit helemaal gebakken. Ik vermoed eerlijk gezegd dat mijn huidige werkgever mijn laatste werkgever wordt.

7.3 LBO-ers en MBO-ers met lang dienstverband

Astrid

Astrid (36 jaar, botverkromming en spierafwijking) heeft zich binnen de organisatie opgewerkt van oproepkracht activiteitenbegeleider tot teambegeleidster en coördinator vrijwilligers. Ze werkt twaalf jaar voor dezelfde stichting, bijna zes jaar in het huidige zorgcentrum. Ze werkt 28 uur. Astrid heeft bij een eerdere sollicitatie discriminatie ervaren (zie hoofdstuk negen).

Ik heb de MBO-opleiding MDGO activiteiten begeleiding gedaan.

Ik werk bijna zes jaar in dit zorgcentrum. Maar bij de stichting twaalf jaar in meerdere huizen.

Ik ben als oproepkracht begonnen. Er was een vacature (1997, 1998). Ik was nog geen half jaar van school af, toen kreeg ik deze vacature van een vriend van me. Daar heb ik dus op gesolliciteerd. Ze hadden al iemand anders gekozen omdat die meer ervaring had. Maar ze wilden wel graag dat ik daar als oproepkracht kwam werken. Dat was op een dagbehandeling voor mensen met lichamelijke problemen en dementerende ouderen.

Ik had het daar eigenlijk wel naar mijn zin en ik kon daar veel werken. Ik had daarnaast een uitkering omdat ik natuurlijk niet genoeg verdiende voor een volledig salaris.

Oproepkracht was op dat moment de enige mogelijkheid. Maar ik wilde wel graag werken, dit was een opstap naar een baan. Je moet toch ervaring hebben. Als iemand met een handicap helemaal. Want als je geen ervaring hebt en geen referenties dan wordt het gewoon moeilijk. En na twee jaar ging die collega weg, dus toen ben ik gevraagd voor die baan.

Voor deze baan ben ik ook gevraagd. Mijn teamleidster toen, die wist dat ik wegwilde daar waar ik zat, zei: ik weet wat ik aan je heb, wat je leuk vindt en wat je kan. Ik wil graag dat je hier komt werken. Hier kon ik lekker op kantoor. De roosters doen in het begin. Zo ben ik er ingegroeid, steeds een stapje hoger.

...Mijn nieuwe teamleidster moest naar een overleg, kennismaken. En ze vroegen toen aan haar: wat is nu de functie van Astrid? En toen zei zij: Astrid is teambegeleidster en coördinator vrijwilligers.

Toen ze terugkwam van dat overleg vertelde ze dat aan mij en toen zei ik: maar ik ben helemaal geen teambegeleidster.

Oh, zegt ze, maar je doet al het werk al en toen is ze meteen naar de directeur gegaan om te vragen of dat geregeld kon worden. Dus mijn handicap was hier sowieso geen belemmering in. Ook niet qua salaris. Nee, totaal niet.

Wendy

Wendy (39 jaar, spasticiteit in haar benen) werkt vijftien jaar bij dezelfde werkgever en doet administratief werk. Ze heeft vier of vijf reorganisaties meegemaakt maar ze allemaal 'overleefd'. Ze weet niet of haar werkgever subsidie voor haar krijgt. Ze is zonder bijzonderheden bij het bedrijf naar binnen gerold. Ze werkt vijf dagen per week en heeft spijt dat ze niet eerder heeft aangegeven dat ze vier dagen wil werken, toen de wetgeving nog gunstiger was. Ze voelt zich weleens niet serieus genomen op haar werk (hoofdstuk negen). Ze heeft geen promotie gemaakt.

Ik ben vijftien jaar geleden begonnen (1994), ik hoor bijna bij de inboedel. Ik ben administratief medewerkster. Ik ben een manusje van alles op administratief gebied. Ik heb gewerkt op verschillende afdelingen. Ik denk dan wel weer dat dát het voordeel is van een beperking: je hebt een beetje een beschermde status.

Ik heb vier of vijf reorganisaties meegemaakt en ze allemaal overleefd. En ik vroeg me weleens af of als ik geen beperking had gehad of dat ook gelukt was.

Ik vraag me weleens af of ze bij mijn werkgever subsidie voor mij krijgen. Want iedereen gilt zomaar 'ah joh, ze krijgen toch subsidie voor jou'. Dat weet ik niet, ben ik ook nooit achtergekomen.

Mijn leidinggevende weet het sowieso niet. Dan zou ik echt naar personeelszaken moeten gaan. Ze krijgen neem ik aan een subsidie omdat ik een beperking heb.

Ik werk vanaf het begin 36 uur per week. Ik zou nu wel dagje of middagje minder willen werken maar dat is financieel niet op te brengen. Ook omdat de wetgeving veel is veranderd en de eigen bijdragen steeds omhoog gaan.

Nu willen ze dat iedereen zoveel mogelijk blijft werken, terwijl een paar jaar geleden het makkelijker was om minder te gaan werken. Het wordt lastiger om me voor zoveel procent te laten afkeuren.

Ik heb cursussen word, excel en de automatiseringssystemen van het bedrijf gevolgd. En een technische cursus over vliegtuigkennis.

Ik ben wel zelf met een cursus financiële boekhouding gestart omdat het met mijn werkgever niet zo goed gaat. Op administratief gebied is niet veel werk, in financiële administratie is wel veel werk.

Ik heb geen haast, maar misschien over twee à drie jaar wil ik weleens wat anders. Verder bij dit bedrijf kom ik ook niet. Ik ben niet technisch, ik kan dus geen klanten beantwoorden. En verkoop is ook niets voor mij.

En de financiële administratie doen ze allemaal via systemen en per gebouw is hier iemand voor. De rest wordt van bovenaf geregeld.

Mariette

Mariette (38 jaar, open rug) werkte zestien jaar bij een verzekeraar. Ze begon als receptioniste/telefoniste en heeft daarna verschillende administratieve functies gehad. Ze werkte 34 uur en verdiende evenveel als haar collega's en deed alle cursussen die nodig waren voor haar werk. Op haar werk heeft ze weleens discriminatie ervaren. Zie hiervoor hoofdstuk acht.

Ze is per 1 april jl. ontslagen als gevolg van een reorganisatie. Ze solliciteert momenteel heel veel. Ze zit in een reorganisatietraject tot 1 januari 2010.

Ik heb de Centrum Vakopleiding Telefoniste Receptioniste van zes maanden gedaan. Ik ben bij U. binnengekomen en zij dachten: nou, dat is wel leuk, achter de balie. En toen kwamen ze erachter dat ik soms moest lopen naar het kopieerapparaat en dan zouden klanten zien dat ik gehandicapt ben.

Ik had niet gesolliciteerd, het ging om een werkervaringsplaats. En dat wordt betaald door het UWV. En toen het werd omgezet naar een jaarcontract was ik in dienst bij U. De UWV-bijdrage verviel.

Ik deed administratief werk. Als er cursussen waren, moest ik er ook gewoon aan meedoen. Geen uitzonderingspositie. Ik werkte 34 uur.

De laatste afdeling was facilitaire zaken. Mijn salaris was gelijk aan dat van mijn collega's, daar ben niet op gediscrimineerd.

Ik heb zelf in de avonduren een secretaresse opleiding gedaan, en ik ga in augustus starten met een management opleiding in de avonduren. En tussendoor, is de bedoeling, dat ik ook nog medische terminologie ga doen.

Paul

Paul (39 jaar, open rug) werkt zestien jaar als kassier bij een supermarkt. Hij heeft altijd 16 uur per week gewerkt. Hij zou meer uren willen werken, maar dan dient hij direct een stap te maken naar 24 uur i.v.m. financiële vooruitgang. En dat aantal is te hoog, met name in de drukke decembermaanden. Hij wilde binnen de organisatie wel omhoog maar voorzorg problemen met het aantal te werken uren: hij zou het aan de Wajong kant weer moeten

inleveren. Ook vroeg hij zich af en toe af wat hij 'bij andere werkgevers tegen zou komen' en bleef liever bij het vertrouwde. Paul vertelt dat hij naast veel vaste klanten ook klanten heeft die met een grote boog om hem heen lopen (hoofdstuk negen).

Ik heb op een gegeven moment wel het idee gehad van, ik wil omhoog (carrière maken), wie zou dat niet willen? Maar dan ben ik realist genoeg. Dan komt die Wajong- uitkering weer om de hoek kijken.

En die rekenen niet alleen met uren, maar ook met hoogte van inkomen (schaal). Daar kwam ik later achter met een promotie van laagste vorm van kassier naar vaste kracht kassier.

Toen was het ook van: geeft dat geen probleem voor je inkomen? Ik bleef hetzelfde aantal uren werken, dus nee.

En ga je dus in functie omhoog, dan kun je dus proberen om diezelfde 16 uur vast te houden maar ga je er in salaris op vooruit, dat zou betekenen dat je toch weer aan Wajong-kant moet inleveren. Steeds is er de drempel: ga ik erop vooruit of blijf ik hangen? Financieel gewin is dan altijd de meespelende factor. Ik heb toen voor mezelf besloten, ik kan er om vechten maar...het is min of meer vechten tegen de bierkaai en dan moet ik al sowieso zoveel uren méér gaan maken. Ik zeg nou...laat mij lekker zitten waar ik nu zit. Ik ben hier heel tevreden.

Toen ik doorhad dat carrière maken niet lukte, dacht ik: zal ik dan weggaan en ergens anders aan de slag gaan? Maar dat was ook in een periode dat je hoorde over problemen met werkgevers, werkgevers die niets wilden.

Moet ik dan weer het hele traject in? Van ergens een werkplek creëren, aanpassingen creëren, aanpassingen aan de locatie, het pand, weer het hele idee dat het anderhalf jaar zou duren?

I.v.m. die aangepaste stoel heb ik een eigen kassa. Da's leuk, iemand met een rolstoel op kassa dertien zetten, haha. Ik heb hem zelf uitgekozen, ik had het niet eens in de gaten. Ik heb in mijn huidige functie niet meer gesolliciteerd.

Marc

Marc (48 jaar, spastisch) heeft LEAO en twee vakken MEAO gedaan en werkt al twintig jaar bij zijn huidige werkgever. Hij werkt zestien uur per week. Hij wordt betaald door het UWV. Hij heeft verschillende werkzaamheden gedaan en blijft naar eigen zeggen bij zijn huidige werkgever tot zijn pensioen. Er is weleens 'iets' geweest met collega's (hoofdstuk 9).

Ik doe nu eenvoudig werk en dat is leuk. Hangars vegen met een auto. Waar de vliegtuigen staan. Wel leuk. En een beetje computerwerk. Ik werk bij een nieuwe afdeling.

Vroeger zat ik op de boekhouding: facturen inboeken en dat is een half jaar geleden naar India verhuisd. En een boel collega's zijn ontslagen. Maar ik doe nu wat technische dingen op Schiphol-Oost.

Ik mag goedkoop vliegen. Ik ben over de hele wereld geweest. Volgende week ga ik vijf dagen naar New York, met iemand. En in juni als het doorgaat ga ik naar Shanghai.

Toekomst: ... ze ontslaan me niet omdat ik betaald word door het UWV. Een heleboel mensen moeten er uit en ik niet. Dus ik blijf daar werken tot mijn pensioen, als ik het volhoud.

Arnold

Arnold (58 jaar, schedelbasisfractuur, links verlamd) is gedetacheerd vanuit de sociale werkvoorziening. Hij heeft een LBO-opleiding metaalbewerker gedaan en heeft vijftien jaar bij de sociale werkvoorziening gewerkt. Vervolgens is Arnold gedetacheerd vanuit de sociale werkvoorziening naar U. Hij is weleens gepest door collega's vanwege zijn handicap. Dit wordt beschreven in hoofdstuk negen. Arnold heeft nooit promotie gemaakt.

Ik ben nu gedetacheerd vanuit de sociale werkvoorziening. Ik werk nu 27 jaar bij U. Dat is de bedoeling: mensen zoveel mogelijk detacheren vanuit de sociale werkvoorziening. Tegenwoordig gaat dat vrij goed. Ik ben met licht werk begonnen, allerlei administratief werk.

Ik kopieer veel, bewijzen van inschrijving verlengen, zulk soort dingen. Ik hou de zaak draaiende. Ik doe niet zoveel met de computer.

Ik werkte altijd 40 uur per week, maar sinds ik 57 jaar ben mag ik een dag minder in de week werken.

7.4 Jonge, hoogopgeleide starters

Aan dit onderzoek doen twee hoogopgeleide starters mee. René had de banen voor het uitkiezen, terwijl Maria meer moeite had om werk te vinden.

René

René had na afronding van zijn HBO-opleiding werktuigbouwkunde in 2007 de banen voor het uitkiezen. Hij werkt sinds kort via een detacheringsbureau bij een groot technisch bedrijf en verdient goed. Hij is 27 jaar en heeft sinds zijn achttiende jaar een dwarslaesie en zit in een rolstoel. René ervaart geen ongelijke behandeling of discriminatie op zijn werk.

Onze organisatie bouwt ketels voor energie installaties, onder andere bij warmteterugwinning. Ik ben design engineer. Ik ben in april 2009 begonnen. Mijn salaris ligt ver boven het gemiddelde startsalaris. Het UWV betaalt nu alleen premiekortingen op arbeidsongeschiktheid aan het detacheringsbedrijf. Verder betalen ze niks.

Maria

Maria heeft cultuur en media gestudeerd, ze is 27 jaar en slechthorend. Tegen haar verwachting in was het lastig om een baan te vinden. Ze wilde er niet aan, maar ze heeft toch een coach in de arm genomen. Ze werkt nu als trainee projectadviseur en vindt het werk heel leuk. Tijdens een bijbaan in een schoenenwinkel heeft ze ervaren wat discriminatie is. Dat voorval beschrijven we in hoofdstuk acht.

Ik doe projectadvies, dus ik zit direct op de projectaanvragen die bij ons binnen komen. Dus ik weet wat er speelt, voor zover mensen met een handicap met ons aanraking komen.

We krijgen zo'n 500 aanvragen per jaar van stichtingen, rechtspersonen die geen winstoogmerk hebben.

7.5 Overige loopbanen

Bij de overige deelnemers gaat het om diverse loopbanen. Marlies heeft verschillende banen gehad als beleidsadviseur op universitair niveau. Nebahat is sinds een jaar klaar met haar opleiding als doktersassistente en zoekt werk. Gerard zoekt een stageplek.

En Paulien, Sandra en Florens werken momenteel niet en zoeken ook geen baan.

Marlies

Marlies is 49 jaar, ze is universitair geschoold (bestuurskunde en organisatiekunde). Ze heeft een meervoudige gewrichtsaandoening, waarvan de effecten lijken op reuma.

Marlies heeft langere tijd bij verschillende werkgevers gewerkt. Haar werkterrein is ontwikkelingssamenwerking met daarbinnen het specialisme kinderen met een handicap en hun families. In 1994 is ze begonnen bij een Nederlandse ontwikkelingsorganisatie. Na vier jaar kwam ze in de ziektewet en ze heeft toen een jaar niet gewerkt. Bij de keuring is ze voor 60% afgekeurd. Ze is wel blijven werken bij de genoemde ontwikkelingsorganisatie. Na twee

jaar werd ze opnieuw gekeurd en werd ze voor 100% afgekeurd. Vervolgens werd ze in 2001 door een Engelse ontwikkelingsorganisatie gevraagd om daar te komen werken. Onder de bescherming van artikel 44⁴¹ van de WAO heeft ze dat gedaan. Het was in eerste instantie een full time baan, maar na een paar maanden kon deze worden omgezet in een part time duobaan. Bij een reorganisatie in 2004 werd ze ontslagen. Dit bespreken we verder in hoofdstuk acht. In 2005 is ze gestart met een eigen bedrijf, maar dat is ze momenteel (2009) aan het afbouwen omdat het fysiek te zwaar is geworden.

Sinds 2005 heb ik een eigen bedrijf. We hebben een tijd goed gedraaid, maar toen bleek ook dat het fysiek veel te zwaar was. Daar heb ik me enorm op verkeken. En toen bleek dus dat het toch heel moeilijk was om voldoende te verdienen, met de beperkingen die ik heb. In 2006 draaide ik quitte. En vanaf 2007 was het uiteindelijk verlies. Nu heb ik ook met de accountant besloten om de tent te gaan sluiten, en dan verder te gaan...in de vorm van een stichting. Het geld wat ik verdien kan dan in de stichting. En het leuke zou dan dus zijn dat we daarmee zinnige dingen kunnen doen die nu niet te financieren zijn.

Maar sinds 2001 had ik ook recht op WAO, die pas eind 2004 echt gaan lopen. En alles wat je teveel verdient moet je terug betalen. Dat was de afspraak met het UWV. En dat werd zo'n administratieve nachtmerrie. Dus wat ik allemaal verdiende dat kon ik weer linea recta terugbrengen naar het UWV. Ik werkte in 1999 al onder de twijfelclausule (artikel 44 WAO) en toen ging ook een deel terug naar UWV.

Artikel 44 is belangrijk want dat geeft enorme dekking. Om mensen met een handicap de kans te geven, om het te proberen met werken. En als het niet gaat, kun je terugvallen. Het geldt voor vijf jaar. Als je weer ziek wordt dan heeft de werkgever in ieder geval geen kosten. Het principe is dus dat je onder voorbehoud goedgekeurd wordt voor dat werk, en dat geeft dus een garantie, een vangnet voor zowel de werkgever als de werknemer. Hiermee neem je voor beide partijen het risico weg, maar je stimuleert mensen wel zoveel mogelijk om aan het werk te blijven, voor zover dat mogelijk is.

Nebahat

Nebahat is 43 jaar en ze is gediplomeerd doktersassistente via ASOP (volwassen onderwijs in Amsterdam). Ze zoekt sinds een jaar werk. Nebahat heeft een heupafwijking en ze is 20% afgekeurd. Ze heeft bij confectiebedrijven gewerkt: zittend werk achter een naaimachine. Ze heeft gewerkt als vrijwilliger en daarna de opleiding Kinderopvang gedaan. Ze is drie jaar werkzaam geweest bij een kinderdagverblijf. Ze werd zwanger en ze is toen gestopt met werken.

Voor haar opleiding als doktersassistente moest ze 520 uur stage lopen. Ze heeft eerst stage gelopen bij een artsenslab, daar was ze bloedafname medewerker. Ze heeft haar stage vervolgd in een groot ziekenhuis. Daar heeft ze zich na een arbeidsconflict ziek gemeld. Haar laatste stageplek was bij een gezondheidscentrum. Dat verliep allemaal goed. Nebahat heeft al veel sollicitatiebrieven verstuurd en is meerdere malen op gesprek geweest. Enkele van haar ervaringen worden in hoofdstuk acht verder besproken.

⁴¹ Het UWV biedt mensen vijf jaar lang de mogelijkheid om te werken zonder dat dit gevolgen heeft voor de WAO uitkering. Als iemand binnen vijf jaar stopt dan heeft dit geen gevolgen voor de hoogte van de WAO uitkering, het arbeidsongeschiktheidspercentage blijft onveranderd. Als duidelijk wordt dat iemand het nieuwe werk kan volhouden, kan het arbeidsongeschiktheidspercentage omlaag gaan. Maar dat gebeurt pas na vijf jaar. Dan beoordeelt het UWV iemand opnieuw en wordt het arbeidsongeschiktheidspercentage aangepast aan het nieuwe werk.

Momenteel wordt ze ondersteund door een jobcoach om een baan te vinden. Maar dat levert tot op heden weinig op.

Bij het gezondheidscentrum ging het goed omdat die mensen echt begrip voor me hadden. Dat centrum was ook klein en een beetje huiselijk. Ze zeiden daar elke keer tegen mij: als het niet gaat, dan moet je gewoon even stoppen. En het was niet alleen staand werk, maar ook zittend werk: telefoontjes plegen en administratief werk zoals post nakijken. Dat was daar allemaal mogelijk.

Gerard

Gerard zoekt een stageplaats. Hij volgt de opleiding medewerker informatie dienstverlening bibliotheek en documentatiecentra. Zijn stage in een bibliotheek is voortijdig afgebroken omdat zij vonden dat Gerard niet goed functioneerde. Dit wordt in hoofdstuk negen nader bekeken.

Gerard is op zoek naar een nieuwe stageplek. Hij heeft MEAO afgerond en gewerkt als verkoper/bedrijfsleider in de sportdetailhandel. Dit was niet echt zijn passie en hij ging de lerarenopleiding aardrijkskunde/geschiedenis doen. Hij heeft zijn propedeuse niet kunnen afmaken door het ongeluk waardoor hij nu in een rolstoel zit. Hij is 42 jaar en hij heeft post traumatische dystrofie. Hij doet momenteel vrijwilligerswerk.

Sandra

Sandra was een gediplomeerd fysiotherapeute. Door een ongeluk heeft ze een dwarslaesie gekregen en is ze in een rolstoel beland. Ze is vanuit vrijwilligerswerk aan het werk gegaan als assistent activiteitenbegeleider, maar daar is haar contract voortijdig teruggebracht van twaalf uur naar vier uur. Sandra heeft dit als heel onrechtvaardig ervaren en is toen gestopt met werken. In hoofdstuk acht wordt deze zaak nader belicht.

Ze is 100% afgekeurd en ze is net langere tijd ziek geweest als gevolg van complicaties aan blaas, nieren en darmen. Sandra wil op termijn wel weer werken, maar denkt dat organisaties niet op haar zitten te wachten. Ze volgt nu een cursus voor tuinontwerp.

Ik was heel erg teleurgesteld, in de organisatie, in mijn leidinggevende. Maar ik denk ook wel naar de maatschappij toe. Misschien ook omdat mijn man dat zei: er zit niemand op je te wachten. Het wordt dan ook een soort mantra hè?

Ik kijk daar nu ook wel anders tegen aan hoor, maar het blijft natuurlijk wel iets heel gevoelig. Het beeld wat je van jezelf hebt. Wie ben jij voor andere mensen, hoe staan ze tegenover je? Hoe staan ze tegenover je als je meewerkt in een bedrijf? Zijn ze bereid om concessies te doen? Zelf een stapje harder te lopen? Ik weet niet of mensen daar echt toe bereid zijn. Ik heb daar wel mijn vraagtekens bij.

Werk heeft met status te maken. Ik weet wel, toen ik net gehandicapt was, dat ik dat heel erg vond, want ik had nu geen status meer. Ik was natuurlijk fysiotherapeute, dat geeft best een behoorlijke status. En nou ben je ineens alleen maar een gehandicapte.

Werk is voor heel veel mensen heel erg belangrijk. Er wordt altijd eerst gevraagd, wat doe je? Of aan mij: doe jij nou eigenlijk nog wel iets?

Paulien

Paulien heeft een tweejarige HBO-opleiding gedaan voor zoölogisch analist. Daarna heeft ze 'van alles en nog wat' gedaan, maar niets met de desbetreffende opleiding. Hierin was weinig tot geen werk te vinden. Daarna heeft ze circa vijftien jaar niet gewerkt.

Paulien heeft in 2007 bij een verzekeraar gewerkt via een uitzendbureau. Door de werkdruk kreeg Paulien een ontstoken arm, ze kon daardoor twee maanden niet werken. Ze had het idee dat het uitzendbureau niet meer zoveel voor haar wilde doen. Sindsdien heeft ze geen betaalde baan meer. Op vrijwillige basis geeft ze voorlichting aan groepen zeven en acht op

basisscholen over hoe het is om een beperking te hebben. Paulien is 52 jaar en heeft fibromyalgie (weke delen reuma).

Ik had vijftien jaar niet gewerkt. Lang. Dus het was al heel wat dat ze me aannamen. Daar ben je dan blij om. En ik had het prima naar mijn zin. Kijk, het is gewoon leuk om te werken. En waarom zou je niet werken? Ik heb het geld nog steeds niet nodig. En dan baal je dat je niet meer terugkan en dan denk je: zijn er nog wel andere dingen waarmee ik me nuttig kan maken?

Florens

Florens is 39 jaar en heeft op zijn 21^e een motorongeluk gehad. Hij is hierdoor halfzijdig verlamd geraakt en zijn spraak en korte geheugen zijn aangetast. Hij is 100% afgekeurd, maar doet veel vrijwilligerswerk. Hij werkt ongeveer twintig uur per week in een slijterij en geeft voornamelijk advies. Voor zijn ongeluk runde hij een eigen slijterij filiaal. Daarnaast helpt hij bij een autodealer en staat een middag in de week in de keuken bij een zorgcentrum.

Ook draait hij deurdienst bij een jongerencentrum. Betaald werk is volgens hem geen haalbare kaart: hij solliciteert niet.

Ik wilde dolgraag werken, maar het was niet haalbaar. In de slijterij waar ik nu vrijwilligerswerk doe, heb ik vooral positieve ervaringen. Ja, ik weet alles, nou ja, een hoop, van drank. Vroeger was ik motorrijder, 21 jaar en zeker niet op mijn mondje gevallen. Als mensen nu wat zeggen, denk ik: pff, laat maar. Angst is mijn grootste handicap geweest, om te leren lopen, om te vallen; niet om gediscrimineerd te worden.

7.6 Conclusies

Opvallend is de lengte van het gemiddelde dienstverband. Los van de twee starters en de twee werkzoekenden zonder ervaring en de drie personen die niet meer werken is het gemiddelde dienstverband van de elf werkende mensen zestien jaar.

Drie personen werken al langer dan twintig jaar bij dezelfde werkgever, de anderen werken allemaal tussen de tien en twintig jaar bij dezelfde organisatie. Er is dus vrijwel geen sprake van baan-baan mobiliteit, anders gezegd, mensen veranderen bijna niet van baan.

Wat zijn hiervan de oorzaken? Is het toeval? Speelt hun beperking een rol? Het maximaal aantal uren dat men kan werken limiteert wellicht ook hun mogelijkheden? Voelen ze zich gevangen in hun baan? Is er wel sprake van promotie of werken mensen misschien onder hun niveau? Vooral dat laatste zou kwalijk zijn omdat dit consequenties heeft voor hun inkomen.

Een paar deelnemers zeggen hier iets over, maar het onderwerp vraagt wellicht nader onderzoek.

In de Wgbh/cz staat dat de werkgever in de arbeidsvoorwaarden geen onderscheid mag maken tussen werknemers met en zonder beperking. Verdienen werknemers hetzelfde salaris voor hetzelfde werk? Hebben ze dezelfde promotiekansen en krijgen ze hetzelfde scholingsaanbod? Het zijn onderwerpen die een directe relatie hebben met iemands carrièreverloop.

Van de drie hoogopgeleiden voelen twee zich sterk benadeeld door hun beperking. Ze hebben niet de kansen kunnen pakken die ze wilden. Jacob is ambtenaar, een HBO-plus functie, maar hij verdient nog hetzelfde als aan het begin van zijn loopbaan bij dezelfde werkgever. Jacob verdient minder dan een collega voor het zelfde werk. Jacob heeft gekozen voor financiële zekerheid terwijl hij een aanbieding kreeg via een projectbureau.

Gerben heeft in zijn loopbaan van zeventien jaar bij een organisatie diverse malen gesolliciteerd, maar hij heeft geen goede overstap kunnen maken. Peter is de enige die het samen met zijn werkgever goed heeft georganiseerd en hij heeft zojuist een promotie gehad.

De personen met een LBO- of MBO-opleiding zitten veelal lang op een werkplek en doen jaren hetzelfde werk. Sommigen van hen vinden dat prima, anderen hadden de ambitie om iets anders te gaan doen, maar zagen hiertoe geen mogelijkheden. Vasthouden aan zekerheden speelde daarbij zeker een rol. Werkgevers hebben hen niet vaak de mogelijkheid geboden om zich op te werken. Enkel Astrid vormt hierop een uitzondering. Zij heeft zich binnen de organisatie opgewerkt van oproepkracht activiteitenbegeleider tot teambegeleidster en coördinator vrijwilligers.

De starters zijn beiden hoogopgeleid. De een had de banen voor het uitkiezen, de ander had ondersteuning nodig van een jobcoach. De technische opleiding en het feit dat er geen sprake is van enige beperking ten aanzien van het werk was waarschijnlijk een betere uitgangssituatie dan een culturele studie en een daadwerkelijke beperking bij de uitvoering van een functie. René heeft een functie op zijn niveau en verdient goed. Maria zit in een trainee traject.

Bij de 'overige' deelnemers spelen verschillende zaken. Paulien en Sandra hebben mede door onplezierige ervaringen op de arbeidsmarkt ervoor gekozen om voorlopig niet te werken. Nebahat wil heel graag aan het werk en Gerard wil graag stage lopen.

8. Negatieve ervaringen op de werkvloer

8.1 Inleiding

In dit hoofdstuk staan de subjectieve ervaringen van mensen met een lichamelijke handicap of chronische ziekte op de werkvloer centraal. In de gesprekken legden wij vragen voor over 'anders' behandeld worden, niet gelijk behandeld worden en wij vroegen de respondenten of zij discriminatie hebben ervaren. Dit resulteerde in negen negatieve ervaringsverhalen.

'Anders' behandeld worden kan grote persoonlijke (financieel, emotioneel) en maatschappelijke gevolgen hebben. Enerzijds kan het gaan om gevoelens die mensen voor zichzelf (kunnen) houden, zoals boosheid of verdriet. Maar het is ook belangrijk om te weten hoe mensen uiting geven aan emoties richting hun omgeving, richting de samenleving. Trekt men zich terug of gaat men risico's mijden? En welke actie ondernemen mensen vervolgens? Kaart men de situatie aan bij de leidinggevende, een vertrouwenspersoon of een anti-discriminatiebureau of doet men niets? We hebben het hier, kortom, over de zogenaamde ervaren gevoel- en gedragconsequenties.

Vervolgens benoemen we de aard van de voorvallen en beoordelen wij of in objectieve zin sprake is van discriminatie of ongelijke behandeling. Tevens geven we aan óf en waar de wet Wgbh/cz of het strafrecht van toepassing is. Bij deze beoordeling van de ervaringen hebben wij advies ingewonnen bij de Commissie Gelijke Behandeling (CGB).

De genoemde aspecten worden hieronder eerst nader toegelicht.

Tabel 5. Negatieve ervaringen op de werkvloer

Anders behandeld: ja	Jacob	Mariëtte	Paulien	Marlies	Sandra	Maria
Werkvloer contacten, Collega's		x				
Contact leidinggevende		x			x	
Aanpassingen	x				x	
Arbeidsvoorwaarden		x		x	x	
Arbeidsomstandigheden				x	x	x
Werkzaamheden		x				
Salariëring	x					
Promotie / doorstroom						
Uitstroom	x		x	x	x	
Klanten / externe contacten						x

Ervaren gevoel- en gedragconsequenties

Zoals al eerder werd aangegeven registreren de aangesloten anti-discriminatiebureaus klachten en meldingen in het gezamenlijke registratiesysteem van de landelijke vereniging Art.1.

In het registratiesysteem kunnen ook de consequenties van 'anders' behandeld worden geregistreerd worden. Dit is bedoeld om aan te tonen dat discriminatie en ongelijke behandeling grote persoonlijke en maatschappelijke gevolgen kunnen hebben.

De volgende gevoels- en gedragsconsequenties kunnen bij de registratie worden gespecificeerd:

- Angstig
- Verdrietig/neerslachtig
- Terugtrekken in eigen groep
- Risicomijding, zelfuitsluiting
- Boosheid
- Agressie
- Gelatenheid
- Ontkennen

Uit het hier beschreven onderzoek komt naar voren dat gevoelens en gedrag moeilijk zijn terug te brengen tot bovenstaande acht termen. Het gaat in de praktijk om een veel breder spectrum waarbij ook gesproken wordt over teleurstelling, gebrek aan vertrouwen, verzet etcetera.

Actie

Opvallend is dat veel van de vertellers direct actie ondernemen als zij zich 'anders' of ongelijk behandeld voelen. Wat overigens niet altijd leidt tot een verandering van de situatie.

Aard van de gebeurtenissen

In het gezamenlijke registratiesysteem van de landelijke vereniging Art.1 registreren de aangesloten anti-discriminatiebureaus klachten en meldingen. Er zijn afspraken gemaakt over het hanteren van definities, begrippen en classificaties in het registratiesysteem. Anti-discriminatiebureaus registreren klachten en meldingen over discriminatie op de gronden die vallen onder de gelijkebehandelingswetgeving, maar gebruiken ook de discriminatiebepalingen in het Wetboek van Strafrecht als toetsingskader. Ook kan een beroep gedaan worden op het civiel- en bestuursrecht.

In het registratiesysteem worden de volgende begrippen gehanteerd bij de specificatie van de aard van het discriminatievoorstel:

1. omstreden behandeling
2. vijandige bejegening
3. bedreiging
4. gewelddadige groepsconfrontatie
5. vernieling
6. brandstichting
7. doelbekladding
8. mishandeling
9. overige gewelddadige uitingen

Vooraf de twee eerste begrippen zijn van toepassing op situaties waarmee personen met een handicap of chronische ziekte op de arbeidsmarkt te maken krijgen en die verduidelijking behoeven. Deze twee begrippen zijn nader uitgewerkt in sub-categorieën.

Bij omstreden behandeling kan sprake zijn van:

1. weigeren van toegang tot diensten, voorzieningen of betrekkingen (werk)
2. uitsluiting van diensten, voorzieningen of betrekkingen (werk)
3. de toepassing of uitwerking van regels die ongerechtvaardigd onderscheid tot gevolg heeft.

Er is sprake van vijandige bejegening wanneer tegen personen uitingen worden gedaan van opvattingen, gedragingen of daden waarbij een discriminatoir onderscheid wordt gemaakt

dat leidt tot ongenoegen of angst bij het slachtoffer. Het kan daarbij gaan om beledigende, kwetsende uitlatingen of pesterijen met verwijzingen naar bijvoorbeeld iemands handicap.

De sub-categorieën bij vijandige bejegening zijn:

1. belediging (beledigende, kwetsende, denigrerende of stigmatiserende uitspraken)
2. demonstratie
3. bijeenkomst
4. bekladding
5. pamflet
6. pesten (pesterijen)
7. buitensluiten.

De Wgbh/cz

De Wgbh/cz is met ingang van 1 december 2003 van toepassing op de volgende aspecten⁴²:

- Werving en selectie, sollicitaties (zie hoofdstuk 11)
- Arbeidsvoorwaarden, onder andere salariëring, maar ook vakantieregeling en verlof
- Arbeidsomstandigheden: discriminatievrije werkvloer, bejegening door leidinggevende en collega's
- Scholing
- Promotie
- Beëindiging van de arbeidsverhouding
- Aanpassingen: de werkgever is verplicht om te zorgen voor een doeltreffende aanpassing⁴³ zodat iemand met een beperking zijn werk kan doen (materieel zoals aangepaste stoel of toetsenbord maar ook immaterieel als aangepaste werktijden)

De Arbowet

Arbeidsomstandigheden vallen onder de Wgbh/cz. Volgens de oordelen van de CGB valt onder arbeidsomstandigheden ook de zorg van de werkgever voor een discriminatievrije werkomgeving. Dit betreft contacten met collega's, leidinggevend en klanten.

Echter, de paar zaken die onheuse bejegening op de werkvloer betroffen zijn door de CGB ongegrond verklaard wegens een gebrek aan feiten⁴⁴.

In de Arbeidsomstandighedenwet staan bepalingen over seksuele intimidatie, pesten en agressie op het werk. En daar is sinds juni 2009 discriminatie aan toegevoegd. Werkgevers dienen in hun organisatie de risico's van discriminatie op de werkvloer in kaart te brengen en zo nodig een preventieplan te maken. De Arbeidsinspectie zal toezicht houden op deze maatregelen.

8.2 Negatieve ervaringen op de werkvloer

Hieronder tekenen wij negen situaties op waarin de deelnemers van het onderzoek hebben aangegeven dat zij zich anders of niet gelijk behandeld voelen of soms zelfs gediscrimineerd vanwege hun lichamelijke beperking.

8.2.1 Heel erg onrechtvaardig

Sandra was eerst vrijwilliger bij een zorgorganisatie en toen kreeg ze een contract van een jaar aangeboden voor twaalf uur als assistent activiteitenbegeleider. Ze werkte eerst in een activiteitencentrum en toen verhuisde ze naar een winkel waar ook kunst gemaakt wordt. Ze vertelt over ongelijke behandeling door de werkgever zonder ongelijke behandeling of

⁴² Bij zaken die dateren van vóór 1 december 2003 is de Wgbh/cz niet van toepassing.

⁴³ De werkgever hoeft niet voor een aanpassing te zorgen als deze onredelijk is. Afhankelijk van de grootte van een organisatie, financiële tegemoetkoming en ondernemingswinst (CG-raad).

⁴⁴ Verweij-Jonker instituut

discriminatie te noemen. Zij benoemt het incident na doorvragen wel als ongelijke behandeling.

Ik had vooral de PR in mijn portefeuille. En naar mijn idee ging dat best wel goed. Ik denk dat ik daar toen een half jaar zat toen ik dat functioneringsgesprek kreeg. Er werd gezegd: het wordt toch te lastig gevonden dat je ook een handicap hebt. Ik had een contract van twaalf uur gekregen en dat zou dan teruggebracht worden naar vier uur.

Ik heb later navraag gedaan bij collega's, maar die zeiden: we weten eigenlijk van niks, we hebben nooit iets over je handicap gezegd.

En wat ik ook heel vervelend vond...het nieuwe pand was helemaal aangepast, helemaal klaar gemaakt voor deze nieuwe functie. Het was een oud garagepand. Maar in de werkkamer waar ik en mijn collega's moesten werken zat een hoge drempel. Toen heb ik ook gezegd: hoe kan dat nou? Maar dat kon niet meer veranderd worden. Dus ik kon die gemeenschappelijke werkkamer niet in.

Actie

Ik ben naar het hoofdkantoor van de zorgorganisatie gegaan, naar iemand van Personeelszaken. En die vond het ook heel vreemd. Maar ik had toen al gezegd: nou ik stop er helemaal mee, want ik was zo teleurgesteld.

En toen zeiden zij, dat had je eigenlijk nooit moeten doen. Je had niet weg moeten gaan.

PZ zou een gesprek met mijn leidinggevende hebben en daar zou ik nog over teruggebeld worden. Toen heb ik haar nog teruggebeld, want ik hoorde daar niks meer over. Volgens mij is er niets meer mee gebeurd. Ik heb nog wel een boze brief naar mijn leidinggevende geschreven. Daar heeft hij eigenlijk ook niet echt op gereageerd.

En ik heb natuurlijk niet echt op mijn strepen gestaan. Als ik dat had gedaan, dan was het misschien anders gelopen.

BD: Heb je je formeel ziek gemeld, of hoe ging dat?

Volgens mij heb ik toen tegen hem gezegd: als er nog maar zo weinig uren over zijn dan pas ik daar voor. Dit is niet wat ik in gedachten had. Voor hem een hele makkelijke oplossing.

Ervaren gevoelsconsequentie

Maar ik vond het zó waardeloos. Ik was heel erg teleurgesteld. In de organisatie, in mijn leidinggevende. Het feit dat ik zolang al vrijwilligerswerk had gedaan, met het idee van: daar komt wel wat uit voort.

Ik vond het heel erg onrechtvaardig. Maar of ik dat nou heel specifiek de oorzaak legde bij die handicap...ja, ik denk het toch wel hoor. Ik ging wel in mijn schulp zitten, een beetje slachtoffergevoel.

BD: En de term discriminatie, kwam die toen ergens in je hoofd voor?

Ik denk het niet.

BD: En ongelijk behandeld?

Nou ja, dat wel.

BD: En waarom dat wel? Wat versta jij daar onder?

Nou, de onrechtvaardigheid. Omdat ik in die rolstoel zit, moeten collega's dan maar wat harder werken. Maar misschien ook wel weer het vervelende dat ik het me een beetje voor kon stellen. Mogelijk is het ook wel lastig als je een collega hebt in een rolstoel. Het zou natuurlijk ook veel prettiger zijn als ik gewoon alles mee kon doen. Dus een beetje dubbel ook. Ook wel zien van, ja, het is ook wel vervelend en lastig voor mijn collega's.

Ik voelde me daar nou niet zo heel sterk in, zo van, dit ben ik en...daar moest gewoon rekening mee gehouden worden.

Die kwaadheid, die ik nu bijvoorbeeld heb met die reis, dat ik dan meer geld moet betalen, of zelfs met dat restaurant...waarbij het zó duidelijk is van dit slaat gewoon helemaal nergens op....dat had ik toen niet. Misschien dat ik het nu wel zou hebben hoor...een nieuwe situatie.

Ik was nog bezig mijn dwarslaesie te verwerken en te bepalen wat nou je positie is en hoe de maatschappij tegenover je staat. Wat heb je nou voor rechten?

Hier is sprake van omstreden behandeling: uitsluiten van werk. Het jaarcontract werd voortijdig teruggebracht van twaalf naar vier uur.

Er zitten twee kanten aan het verhaal:

1. Arbeidsrechtelijke rechten met betrekking tot het aantal uren dat gewerkt is en wordt (Wet aanpassing arbeidsduur). Advies van een arbeidsjurist zou hierbij gewenst zijn.

2. De zaak speelde vóór 1 december 2003, anders zou de Wgbh/cz van toepassing zijn geweest:

a. Arbeidsomstandigheden (bejegening door leidinggevende)

b. Arbeidsvoorwaarden (aantal uren)

c. Beëindiging arbeidsverhouding

8.2.2 Anders behandeld vanwege een rolstoel

Aan Mariëtte is gevraagd of zij weleens discriminatie op grond van haar handicap heeft ervaren in haar huidige werk. Zij vertelt dat ze erg schrok van het feit dat ze soms werd genegeerd toen ze tijdelijk in een rolstoel zat. Haar voorbeeld is van dit jaar.

Ik ben in februari (2009) geopereerd aan mijn knie, ze hebben mijn meniscus eruit gehaald. Toen zat ik twee weken in een rolstoel op advies van mijn arts. En collega's keken me gewoon niet aan.

Dan zei je hallo en herkenden ze me niet. En dan zei je nog een keer hallo: `ik ben het hoor, Mariette`.

Met wie je gewoon zestien jaar werkt! Je wordt gewoon heel anders benaderd. Dus toen heb ik heel snel weer mijn krukken gepakt en toen zeiden ze me wel gedag. Nee, het waren niet de mensen van mijn eigen afdeling, maar gewoon mensen buiten de afdeling, die je dan in de gang tegenkomt, niet allemaal natuurlijk, maar er was een enkeling die niks zei. Dat ik dacht van: oh, ok.

Ervaren gevoelsconsequentie

Ja, daar schrok ik zelf wel van na zestien jaar. Dus ik denk: ik moet niet meer in een rolstoel gaan zitten, dan moet ik gewoon thuis blijven. Maar dat zit niet in mijn aard, want ik ben nooit ziek.

Actie

Nou, ik heb een persoon hier wel op aangesproken. Toen was ik inmiddels uit de rolstoel en zei ik met een lach: ja en vorige week wilde je me niet zien hè? Toen zat ik een rolstoel.

Was jij dat? zei diegene toen.

Vijandige bejegening: buitensluiten (negeren).

Bij Mariëtte is sprake van een tijdelijke situatie, zij zit normaal gesproken niet in een rolstoel. Om die reden is de Wgbh/cz niet van toepassing.

8.3.3 Absoluut discriminatie

Jacob, Marlies, Mariette en Maria zijn zeer uitgesproken en hebben een aantal situaties duidelijk als discriminatie ervaren. Bij Jacob spelen er twee voorbeelden in het heden en een

voorbeeld speelde 23 jaar geleden. Het voorbeeld van Marlies speelt in 2004, maar gaat over een Brits bedrijf waar Nederlandse wetgeving niet van toepassing is. Bij Mariëtte speelden de voorvallen in 2001 en in 1993. Maria werd gediscrimineerd in 1999. Een groot aantal van de voorvallen speelde voor de in werking treding van de Wgbh/cz.

Jacob (1)

In die jaren dat ik afgekeurd ben, heeft het ABP (pensioenverzekeraar) mij een garantieloon verzekerd voor de periode dat ik werk. Maar ik ben nu 23 jaar verder. Ik weet zeker dat het werk dat ik nu doe vele en vele en vele malen beter betaald moet worden dan ik nu krijg. Ik vind dat absoluut discriminatie. Het volledige salaris van toen heb ik meegenomen. Daar is nooit wat op aangepast.

Zeker de laatste acht tot tien jaar verdien ik te weinig. Een collega in een andere gemeente heeft een salaris twee keer zo hoog als wat ik heb. Ik heb dat aangekaart, ook bij de leidinggevende. Die zegt: als wij dat bij jou vermeederen, dan haalt het ABP het eraf. Dus dan heb jij er niks aan. Het ABP geeft een garantieloon. Dat zou inhouden dat ik weer 36 uur moet gaan werken. Nou, dat gaat niet.

Ervaren gevoelsconsequentie

En dat is niet motiverend en zelfs discriminerend. Echt belachelijk. Pure discriminatie.

Actie

Ja, wat moet je ermee. Ik kan niet tegen die stroom in. Ik heb daar al vaak genoeg ook bij het ABP over geklaagd. Maar dan wordt er gezegd: mijnheer, dat is nu eenmaal zo, dat is de wet. Dan wordt het boek dichtgeslagen en daar blijft het bij. Dus degene die het hardst discrimineert is eigenlijk de overheid.

Omstreden behandeling: toepassing van regels.

In de Wgbh/cz valt dit onder arbeidsvoorwaarden: hetzelfde loon voor hetzelfde werk. De afspraken dateren uit 1986 en toen bestond de Wgbh/cz nog niet. We vermoeden dat het ABP zich aan de wetgeving houdt en dat er sprake is van eenzijdig overheidshandelen, hetgeen buiten de reikwijdte van de gelijkebehandelingswetgeving valt.

Jacob (2)

Ik heb MS (multiple sclerose) en ik kan helemaal niet tegen warmte. Ik doe administratief werk en ik heb nu een eigen kantoortje met airco. Dat vind ik heerlijk. Dit is de vierde airco die het ABP betaalt, dus dat gaat op zich wel goed, want dat vraagt mijn werkgever elke keer weer aan en dat wordt wel weer geregeld, maar het zijn altijd gevechten, die jaren duren. Waarom duurt het zolang? Er komt altijd wel een verhaal, maar er wordt nooit verteld waar het eigenlijk om gaat. Eigenlijk hebben ze er gewoon geen zin in. Totdat iemand zelf geconfronteerd wordt met dit of dat en dan is het altijd weer verbazingwekkend dat ze het dan wel snappen.

Dan kun je zeggen dat is geen discriminatie, maar onwil of dommigheid. Maar ik denk dat de maatschappij daar onbewust in discrimineert.

Omstreden behandeling: toepassing van regels.

In de Wgbh/cz staat dat een werkgever moet zorgdragen voor aanpassingen. Dit gebeurt ook, maar het kost wel erg veel moeite en dat geeft een vervelend gevoel. Er is geen sprake van ongelijke behandeling.

Marlies

Ik werd in 2004 gevraagd om te komen werken voor S.UK in Londen. Dat was een 100% baan. Binnen zes maanden was het al duidelijk, het was veel te zwaar. En niet alleen het werk. Maar ook met name de levensomstandigheden in Londen waren voor mij gewoon veel te zwaar. Transport en zo, erg ontoegankelijk.

Toen zei ik tegen mijn baas: ik vind die baan onwijs interessant, maar ik trek het niet meer. Ik wil het graag als duobaan. Nou, zei hij, hoe zie je dat voor je? Dat verbaasde me want ik dacht dat hij zou zeggen: Marlies, it has been jolly nice to meet you but you know, now it's over....haha. Een week later zei hij: Marlies, zet maar op papier, we gaan het regelen.

Ik heb de baan eerst gedeeld met een Zimbabwaan en later kon ik alleen voor 50% door met diezelfde baan. En toen in 2004 was er weer een reorganisatie en toen wilden ze toch dat al dit soort gekke constructies ophielden, en dat mensen gewoon weer op het hoofdkantoor moesten komen werken.

Het werd nee tegen mij en toen zei ik, nou jongens, jullie weten dat ik niet in Londen kan werken, dus dat betekent dat je mij arbeidsongeschikt verklaart. En toen heb ik wel op het punt gestaan om een klacht in te dienen op basis van disability discrimination act, in Engeland, dat nog veel sterkere wetgeving heeft dan hier.

Ik werd dus voor het blok gezet. Terwijl ik bij mijn sollicitatie meteen had aangegeven, ik heb een handicap en dit kan ik en dat kan ik niet, en dat zie ik als oplossing, dat zou ik samen kunnen doen en dat kan ik vanuit Nederland regelen.

En bij de duobaan oplossing hebben ze gezegd: we willen je wel graag houden met je expertise en alles, en wij vinden ook...ook mensen met een handicap moeten we accommoderen om aan het werk te blijven. En dat hebben ze toen dus uiteindelijk helemaal terzijde geschoven. Dus dat vind ik wel degelijk discriminatie.

Op die manier kun je dus heel makkelijk van je mensen afkomen...Gewoon allerlei onmogelijke eisen aan ze stellen.

Ervaren gevoelsconsequentie

Toen ik hoorde dat het nee was schrok ik me echt rot. Toen zei ik, nou ik kan hier niet meteen een reactie op geven, daar moet ik over nadenken.

Actie

Ik heb meteen mijn rechtsbijstandverzekering ingeschakeld en gevraagd: wat moet ik doen? En toen hebben ze mij gelukkig snel de mogelijkheid gegeven om een Engelse advocaat in te schakelen. En met hem hebben we het een en ander afgewogen. Ik wilde niet de hele procedure aan, ik wilde toch een soort mediation. Na twee maanden zijn we tot een schikking gekomen.

Ik was in vaste dienst. Ze konden mij natuurlijk niet zomaar eruit zetten. Toen zei ik ook, dat was ook zo cruciaal, daarmee verklaar je mij dus arbeidsongeschikt.

Dus dan wordt het geen ontslag, maar dan wordt het dat je me terug moet krijgen in de WAO. Zij hebben ook ontzettend veel voordelen van mij gehad. Ze hebben allerlei subsidies gehad vanuit Nederland. Ze kregen die subsidie, maar daar ging het hen niet om. Ze wilden gewoon echt mij hebben. Gelukkig wel.

Ze hebben mij een klein bedrag meegegeven. Op deze manier zou ik ook niet meer willen blijven werken.

Omstreden behandeling: uitsluiting van werk. Er is sprake van ongelijke behandeling. Het gaat om een niet-Nederlands bedrijf en om die reden is de Nederlandse wetgeving niet van toepassing. De Engelse gelijkebehandelingswetgeving is hier van kracht. Indien het een Nederlands bedrijf was geweest, dan was de Wgbh/cz wel van toepassing geweest en zijn met name artikel 4 (beëindiging arbeidsverhouding, arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden) en artikel 2 (doeltreffende aanpassingen) relevant.

Mariëtte (1)

Vanwege fysiotherapie ben ik wel een keer gediscrimineerd binnen het bedrijf (8 jaar geleden, circa 2001). Ik moest toen overwerken. Maar ik moest ook mijn fysiotherapie in mijn eigen tijd doen. Ik zeg, die mensen werken ook tot 17.00 uur, hoe moet ik dat dan doen? Dat red ik niet als ik ook nog over moet werken. Nou ja dan ga je maar één keer (alleen in eigen tijd), was het toen.

Terwijl daarvoor bij mijn andere teammanager, de teammanagers binnen het bedrijf hebben verschillende maatstaven, die deed daar helemaal niet moeilijk over, en mijn huidige teammanager ook niet die zegt gewoon je doet één keer in je eigen tijd en één keer in de baas zijn tijd. Maar hij stond daar niet voor open. Toen werkte ik er al een jaar of acht. Dus hij kende me.

Maar die twee keer fysiotherapie heb ik toen wel gedaan hoor, ik zakte gewoon in, ik had het nodig.

Ervaren gevoelsconsequentie

Ik stond soms aan mijn bureau en dan zakte ik gewoon door mijn knieën omdat ik gewoon zo moe was en zo verdrietig om het feit dat ik dat in mijn eigen tijd moest doen.

Actie

Ik heb daar toen best wel heibel om gemaakt.

Ik ging eerst met mijn leidinggevende praten, maar ik kwam er niet uit. Zijn baas zei: regel het maar met hem en ga anders maar naar P&O. Bij P&O kwam ik niet verder, dus op een gegeven moment leg je je erbij neer. Je bent gewoon voorzichtig, want je wilt niet op straat staan.

Ik heb drie maanden op die betreffende afdeling gewerkt. En toen kon ik weer terug en kreeg ik een teamleider die het wel toeliet.

Ervaren gevoelsconsequentie

Het heeft me wel schildklierproblemen opgeleverd. Ik kreeg medicijnen voor mijn schildklier die zoveel stress ging vertonen dat er echt iets aan gedaan moest worden. Tenminste dat kwam er toen uit, misschien had ik het al veel eerder.

BD: en heb je dat ook besproken met je leidinggevende?

Ik heb dat toen wel aangekaart: dit is hetgeen je hebt aangericht. Maar echt hardmaken kon ik het niet want ik weet niet wanneer schildklierproblemen echt begonnen zijn.

BD: Hoe reageerde hij?

Ja, sorry, ik heb het niet zo bedoeld.

Omstreden behandeling: toepassen van regels.

In het bedrijf worden verschillende maatstaven gehanteerd. Er is sprake van ongelijke behandeling. De Wgbh/cz was er nog niet in 2001, maar biedt sinds eind 2003 bescherming. Onder andere op het punt van arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden.

Mariëtte heeft zich bij de situatie neergelegd uit angst om haar baan te verliezen. Als de situatie later had gespeeld en ze zou een beroep hebben gedaan op de Wgbh/cz dan had zij bescherming genoten.

Een werknemer of persoon die een beroep doet op de Wgbh/cz mag hiervan geen nadelen ondervinden (artikel 9 en 9a). Deze victimisatiebepaling heeft als doel te voorkomen dat iemand die klaagt over discriminatie hier vervolgens nadeel van ondervindt.

Maria

Ik heb een jaar met plezier in een schoenenwinkel gestaan waar ik met discriminatie te maken heb gehad, niet door de werkgever, maar door klanten.

Dat was in 1999 (tien jaar geleden). Mijn eerste baan. Net klaar met mijn eindexamen, ik wilde er een jaar tussenuit. Toen werkte ik bij een schoenenwinkel in de PC Hoofdstraat in Amsterdam. Dat was heel leuk en super. Daar moest ik vrij regelmatig tegen klanten zeggen dat ik slechthorend ben. We waren een echte servicewinkel. Dus dat iemand gaat zitten en jij doet de schoenen aan. Je kijkt dan naar de schoenen en je verstaat iemand niet als hij/zij ondertussen tegen je praat. En soms was het onhandig en dan meldde ik het even. Zo van, dat u niet denkt dat ik u negeer. En vaak was het dan van: oh, nou snap ik het.

Maar ik heb ook een paar keer gehad dat iemand zei: vind je het goed dat iemand anders mij helpt?

Ik heb er negen maanden gewerkt en dat is drie à vier keer voorgekomen. Het waren oudere dames. En de eerste keer zei ik echt: wàt? (ingehouden).

Actie

Ik haalde er een collega bij en ik heb het overlegd met mijn baas en dat is dan degene die er even een opmerking over maakte richting de klant, dat het niet zo hoeft. Daar was ik dan niet bij, maar daar zie ik hem wel voor aan.

Hij gaat die klant er niet uitzetten, maar dat verwacht ik ook niet. Dat heeft ook te maken met het feit dat het een eigen bedrijf is. Dus als die schoenen worden verkocht betekent dat inkomen. En dan voel ik me 'te moraalridder'. Dan zijn mensen (klanten) dat ook niet waard. Niemand heeft er wat aan om het groter te maken dan het is. De klant maakt mij klein, maar dat kan ik bij haar ook doen.

Ervaren gevoelsconsequentie

De eerste keer dat ik dit meemaakte was ik zo geshockeerd dat ik echt dacht...

Toen ik het zei, maar dat kan ook in mijn hoofd zitten, ik ben slechthorend dus ik moet liplezen en ik ben even bezig dus als ik het even niet versta... Toen werd haar blik zo hard en had ik het idee dat ik niks meer waard was. Dat was de ervaring van zo weggeduwd worden. En ze zei het ook heel hard hoor: dan wil ik dat een collega mij helpt.

En in andere gevallen was het ook zo, maar toen was het niet meer de eerste keer zeg maar.

Ik schrok zo erg van het feit dat je niet meer menselijk bent. Je wordt zó met één blik en één opmerking van iemand weggezet. Ik heb het meteen aan iedereen verteld: ik heb mijn eerste discriminatie ervaring!! Haha nee hoor. Maar ik heb het wel gewoon aan iedereen verteld.

Vijandige bejegening: belediging en buitensluiten.

Het voorval speelt ver voordat de Wgbh/cz in werking treedt. Als het nadien had gespeeld dan was de Wgbh/cz van toepassing geweest (arbeidsomstandigheden en -voorwaarden artikel 1a en artikel 4). De werkgever dient voor een discriminatievrije werkvloer te zorgen. Maria geeft aan dat haar werkgever richting de betreffende klanten een corrigerende opmerking maakte.

Volgens artikel 90 quater van het Wetboek van Strafrecht is hier sprake van discriminatie: uitsluiting die ten gevolge kan hebben dat de uitoefening op voet van gelijkheid van rechten van de mens ...op economisch terrein (werk) wordt teniet gedaan of aangetast.

Echter, het strafrecht is een heel zwaar middel en kan van toepassing zijn als andere wetgeving niet meer kan worden aangewend. Het is onder omstandigheden toe te passen maar artikel 90 quater alleen is nooit voldoende, er dient altijd samenhang te zijn met andere discriminatie artikelen.

Mariëtte (2)

Een arbeidsdeskundige meldde me aan voor een werkervaringsplaats bij mijn huidige werkgever en binnen een week zat ik er. Achter de balie. Ik kreeg een chef destijds die ook een mongoloïde kind in de familie had dus die begreep dat sommige dingen wat moeilijk gaan en die heeft me toen aangenomen. Eerst een jaarcontract en dat werd halverwege het jaar al omgezet in een vast contract. En toen ben ik van afdeling naar afdeling gegaan. Hij is inmiddels weggegaan.

De teammanager van toen (1993: 16 jaar geleden) wilde niet dat ik achter de receptie zat want dan zouden klanten zien dat ik gehandicapt ben. Ook een vorm van discriminatie, haha.

Ik ben daar binnengekomen en ik had telefoniste/receptioniste opleiding gedaan. Dus toen dachten ze, nou dat is wel leuk, achter de balie. En toen kwamen ze erachter dat

ik soms dan ook wel moest lopen naar het kopieerapparaat en dan zouden klanten zien dat ik gehandicapt ben.

Dus na twee weken zeiden ze: jij moet maar naar de afdeling en niet achter de receptie. En toen zei de chef die mij eerder had aangenomen, dan heb ik wel een taak op mijn afdeling. Omdat het een werkervaringsplaats was gingen ze kijken wat de ideale plek zou zijn voor mij want er waren geen vacatures, ze moesten een baan creëren.

Ervaren gevoelsconsequentie

Ja, ik baalde er wel van.

Actie

Ik was toen nog niet zo mondig als nu maar ik heb er wel wat van gezegd: waarom niet? Maar ja.. ik heb dat een beetje erbij laten zitten omdat ik gewoon blij was dat ik inmiddels al weer ander werk had. Je wilt wel in het bedrijf blijven, dus dan moet je niet iemand de zwarte piet toespelen. En die man was gewoon wat ouder en wat autoritair, dus ja, ik begreep zijn gedachten wel. Ik was blij dat ik een baan kreeg. Ik heb zitten huilen toen ik een vast contract kreeg.

Omstreden behandeling: uitsluiten van werk.

De zaak speelde vóór 1 december 2003, anders zou de Wgbh/cz van toepassing zijn:

- Arbeidsomstandigheden (bejegening door leidinggevende)
- Arbeidsvoorwaarden

Jacob (3)

Nadat geconstateerd was dat ik MS had, kreeg ik de dag nadat ik het op mijn werk verteld had mijn ontslagbrief in de bus. Heel vriendelijk ja, 23 jaar geleden (1986).

Ervaren gevoelsconsequenties

Ik had net dit huis laten bouwen. We hadden ook nog het oude huis. De problemen waren niet van de lucht.

Actie

Ik heb gereageerd op dat ontslag: de bekende kruiwagen. Ik heb altijd voor ondernemingsraden gewerkt en ik heb een gesprek met de burgemeester aangevraagd via mijn neuroloog. Die was jonkheer dokter en die belde gewoon op. En binnen vijf minuten had hij de burgemeester aan de telefoon en dat het opgelost moest worden. Ik heb toen een gesprek gehad en toen is het pad vereffend. Maar het was te gek voor woorden. De burgemeester heeft mijn toenmalige baas toen gewoon gedwongen om ander werk voor mij te zoeken en het ontslag terug te draaien. Dus dat steunde me wel.

Omstreden behandeling: toepassing van regels.

De werkgever heeft Jacob na het ontslag weer in dienst genomen, maar pas na druk van bovenaf. De zaak speelde vóór 1 december 2003, anders zou de Wgbh/cz van toepassing zijn geweest:

- Beëindiging arbeidsverhouding (artikel 4 b)

NB Op de site van MS-vereniging staat tegenwoordig het volgende:

MS mag geen reden zijn voor ontslag. Als u door uw klachten uw werk minder goed kunt uitvoeren moeten u en uw werkgever eerst samen naar oplossingen zoeken. Bijvoorbeeld een andere werkplek, taken of tijden. Als dat niet lukt, kunt u onder bepaalde voorwaarden na twee jaar ziekteverzuim arbeidsongeschikt worden verklaard.

8.4 Conclusies

In dit hoofdstuk staan de subjectieve ervaringen van mensen met een lichamelijke handicap of chronische ziekte op de werkvloer centraal. In de gesprekken legden wij vragen voor over 'anders' behandeld worden, niet gelijk behandeld worden en discriminatie. Dit resulteerde in negen negatieve ervaringsverhalen.

Wij benoemen de aard van de voorvallen en beoordelen of in objectieve zin sprake is van discriminatie of ongelijke behandeling. Tevens geven we aan óf en waar de wet Wgbh/cz of het strafrecht van toepassing is.

Opvallend is dat veel van de vertellers direct actie ondernamen als zij zich 'anders' of ongelijk behandeld voelen. Wat overigens niet altijd leidde tot verandering van de situatie.

Het onderzoek heeft geresulteerd in negen negatieve ervaringsverhalen die de deelnemers ook zelf als ongelijke behandeling of discriminatie hebben ervaren. Het merendeel van de zaken betreft omstreden behandeling. In twee gevallen gaat het om vijandige bejegening.

Er was vier maal sprake van uitsluiten van werk. De situaties speelden allemaal voor 1 december 2003, anders zou de Wgbh/cz van toepassing zijn geweest:

1. Een jaarcontract werd voortijdig teruggebracht van twaalf naar vier uur.
2. De werknemer mocht vanwege haar beperking geen baliewerkzaamheden meer verrichten.
3. De werknemer is ontslagen na constatering van ziekte. Uiteindelijk heeft de werkgever de werknemer weer in dienst genomen.
4. De werknemer is ontslagen. Er sprake van ongelijke behandeling, maar het gaat om een niet-Nederlands bedrijf en om die reden is de Nederlandse wetgeving niet van toepassing. Indien het om een Nederlands bedrijf was gegaan, dan was de Wgbh/cz van toepassing geweest.

Drie maal is de toepassing van regels in de organisatie omstreden:

1. Medewerker ontvangt minder salaris dan collega door afspraken (uit 1986) omtrent garantieloon. Er is sprake van eenzijdig overheidshandelen, hetgeen buiten de reikwijdte van de gelijkebehandelings-wetgeving valt.
2. In het bedrijf worden verschillende maatstaven gehanteerd ten aanzien van fysiotherapie. Er is sprake van ongelijke behandeling. Wgbh/cz is van toepassing.
3. Het realiseren van (herhaal)aanpassingen op de werkplek kost steeds veel moeite. Er is geen sprake van ongelijke behandeling.

Twee maal is sprake van vijandige bejegening:

1. Buitensluiten (negeren) omdat persoon in een rolstoel zit. Rolstoelsituatie is tijdelijk daarom is Wgbh/cz niet van toepassing.
2. Belediging en buitensluiten door klanten vanwege slechthorendheid. De situatie speelde voor 1 december 2003, anders zou de Wgbh/cz van toepassing zijn geweest:

Een werknemer of persoon die een beroep doet op de Wgbh/cz mag hiervan geen nadelen ondervinden (artikel 9 en 9a). Deze victimisatiebepaling heeft als doel te voorkomen dat iemand die klaagt over discriminatie hier vervolgens nadeel van ondervindt.

9. Overige negatieve ervaringen op de werkvloer

9.1 Inleiding

In dit hoofdstuk gaat het om gebeurtenissen die door de deelnemers niet als discriminatie of ongelijke behandeling worden ervaren of benoemd. De subjectieve beleving van de respondenten is leidend geweest om het als 'overig' te categoriseren. Wat overigens niet wil zeggen dat in objectieve zin geen sprake is (geweest) van ongelijke behandeling.

Wij hebben ervoor gekozen om naast een hoofdstuk over negatieve ervaringen op de werkvloer een apart hoofdstuk te wijden aan 'overige' negatieve ervaringen omdat hierop (meestal) geen wetgeving van toepassing is en mensen op dat gebied ook geen actie kunnen ondernemen.

Maar het zijn wel ervaringen die direct voortkomen uit de aanwezigheid van lichamelijke beperkingen. En die voorvallen ervaren de respondenten soms als heel kwetsend of vervelend.

De voorbeelden die wij hier schetsen zijn leerzaam, vooral als het gaat om bejegening.

In dit hoofdstuk gaan we uitvoerig in op contacten met de leidinggevende, omgang met collega's en klantencontacten. Voor al deze situaties is de Wgbh/cz van toepassing: de werkgever dient voor een veilige, discriminatievrije werkvloer te zorgen.

Ook aanpassingen, een langere werkweek en beëindiging van het dienstverband komen aan de orde.

9.2 Omgang met collega's

De meeste verhalen over de omgang met collega's zitten in de sfeer van bejegening: Het zijn verhalen over pesten, buitensluiten of over zich niet serieus genomen voelen. Collega's vinden hun handicap soms eng of de verwachtingen zijn te hoog gespannen. De deelnemers van het onderzoek ervaren de situatie meestal niet als discriminatoire bejegening.

Arnold

Ik voel me niet anders behandeld. Nou ja, er is wel eens wat geweest, toen gingen collega's me na lopen doen. Dat vond ik niet leuk en toen heb ik gelijk aan de bel getrokken. Maar discrimineren, nee, dat geloof ik niet. Dat was twee à drie jaar geleden.

Ik denk: dat gebeurt niet meer. Ik heb tegen de directeur gezegd: Ik loop een beetje beroerd en ze gaan me nu na lopen doen en dat vind ik niet leuk.

Die heeft een gesprek gehad met mijn collega's en ze hebben het dus niet meer gedaan. Als ik niks zou zeggen wordt het misschien erger. Nee, zulke dingen moeten gewoon de wereld uit.

Wendy

Over het algemeen is het contact met mijn collega's goed. Ik heb weleens het idee dat ik niet serieus genomen word, maar dat is mijn eigen gevoel. Of het echt zo is weet ik natuurlijk niet. Ik denk al een tijdje: ze luisteren toch niet. Dat kan aan mij liggen. Dan zeg je iets en dan zeggen ze: we gaan er naar kijken en vervolgens wordt er niets mee gedaan. Als iemand anders iets zegt dan gaat iedereen gelijk rennen, heb ik het idee.

Dat laat ik nu wel een beetje los want als ik me daar continu druk om maak zit je er ook niet lekker meer. Het is weleens lastig.

Soms heb ik het idee dat ze denken, nou ja die heeft een beperking die is ook wat minder begaafd. Dat ze denken: zij zegt het, laat maar waaien. Of het echt zo is kan ik niet beoordelen, maar zo voelt het wel.

Jacob

Sommigen collega's reageren heel normaal op mijn MS en anderen vinden het confronterend of eng. Een voorbeeld. Ik zit in de kantine een kopje koffie te drinken en dan komt die vriend/collega naar me toe, geeft me een klap op mijn schouder: hé maatje. Hij is de enige die dat durft.

Eigenlijk merk je dat men het niet goed weet. Ik heb een enge ziekte, ik heb echt een enge ziekte. Bij mij zie je het dan aan hoe ik loop, hoe ik beweeg. Ik heb links en rechts wel wat uitval. Ik heb weleens zoiets van: misschien ben ik wel melaats aan de binnenkant, laat ik het zo maar noemen. Er zijn wel momenten dat ik me er boos over kan maken hoor.

Pesten? Nee, dat durven ze niet. Ik sta best stevig in mijn schoenen. En dat je zelf ook verantwoordelijk bent voor dingen die je laat gebeuren. Dat pik ik gewoon niet. Als het te ver gaat, dan reageer ik daar gewoon op.

Marc

Het contact met mijn collega's is nu goed. Vroeger viel er wel eens iets voor. Ik mocht dan niet mee uit, na het werk.

Nebahat

Ik had twee collega's, verpleegsters. Die lopen de hele tijd, dat zijn gezonde mensen. Ik moest steeds van boven in het gebouw naar het archief beneden lopen om dossiers op te halen en weer op te bergen. Ik heb me geforceerd. Met het terugzetten van dossiers heb ik dit been geforceerd en vanaf dat moment heb ik pijn in mijn enkels. Dus ik heb me ziek gemeld. Ik heb gezegd: dat pik ik niet meer, dat trek ik niet meer. Ze vonden mij niet flexibel.

Kijk, die collega's hadden twee stoelen en ik was dus stagiair en er moest nog een stoel bijkomen en het kantoortje was net genoeg voor drie stoeltjes. En af en toen zag ik dat ze de stoel wegschoven, dat vond ik zo erg. Ik ervoer dat wegschuiven als dat ik als het ware weggeschoven werd. Echt, dat heb ik ook tegen het afdelingshoofd gezegd. Mijn stoel past daar niet eens.

Ik was boos op die mensen, dat ze geen begrip voor me hadden. Ze hadden daar veel te hoge verwachtingen, terwijl ik dat niet kon opbrengen.

9.3 Contacten met leidinggevende(n)

Zoals eerder aangegeven heeft een leidinggevende de plicht jegens zijn of haar ondergeschikten om te zorgen voor een veilige, discriminatievrije werkplek. Maar soms is het contact met de leidinggevende zelf problematisch. In het onderzoek komt naar voren dat werknemers zich niet altijd gesteund voelen door hun leidinggevende of een gebrek aan vertrouwen ervaren. Ook komt het voor dat men ondanks zijn of haar beperking wel geacht wordt net zo hard mee (over) te werken als collega's zonder beperking.

Wendy

Ik doe ook mijn werk en als het niet goed is dan hoor ik het wel.

Dat ik me soms niet helemaal serieus genomen voel heb ik weleens bij mijn leidinggevende aangekaart, maar hij zegt dat het niet zo is. Dan houdt het op. Dan kan ik er niks meer mee.

Gerard

Mijn stagebegeleider zou het hoofd van de afdeling zijn, maar het werd iemand anders. Een dame met wie het wel klikte. Iedereen was met zijn eigen dingen bezig

en als je vragen had stelde je vragen. Op het allerlaatste moment brachten ze ineens allerlei fouten naar voren die ik had gemaakt. Ik moest werken met een heel ander automatiseringssysteem dan de computer. Dat moest ik leren. Daar deden ze heel moeilijk over: dat moet je nu wel weten. Ik heb het na paar weken wel onder de knie gekregen.

Het evaluatiegesprek was met het hoofd van de afdeling. Ik had tussentijds geen gesprekken gehad. Nee, want volgens mij verliep het goed. Ik had wel in de gaten dat als ik een fout maakte dat die vrouwelijke begeleider naar beneden vloog om dit te melden aan het hoofd van de afdeling. Ik had het gevoel dat ze geen vertrouwen in me had.

Paulien

Nee, ik voelde me niet anders behandeld, maar wel onder druk gezet (voor overwerk). Er werd geen rekening gehouden met beperkingen die ik van te voren heb aangegeven. Er werden overwerk weekenden georganiseerd. En op een gegeven moment werd ik op het matje geroepen en werd er gezegd: je hebt deze week weer niet ingetekend op overwerk. Dus er werd aardig wat druk opgebouwd.

Ik zei: ik heb toch uitgelegd dat ik denk dat we moeten invoeren en ik weet dat ik dat geen uur volhoud. Ja, maar dat moet. Afijn, ik ben er dus pakweg een maand tussendoor geglipt, ik kan niet, ik wil niet. Ik had bij het begingesprek aangegeven dat ik geen invoerwerk kon doen. En de leidinggevenden wisten daar van. Op een gegeven moment kon ik niet meer onder overwerk uit, na al die tijd.

Bij het overwerken heerste een gezellige sfeer als je maar doorwerkt. Na een half uur dacht ik: dit gaat niet goed. Nou ja, ik zing die twee uurtjes maar uit. Dat is natuurlijk het stomste wat je kan doen als je lijf zegt: dit moet je niet doen en het dan toch doen. Dus ik had een zwaar ontstoken arm. Ik heb me ziek gemeld, en ik heb twee maanden thuis gezeten.

9.4 Klantencontacten

Marieke en Paul vertellen dat ze regelmatig genegeerd worden door klanten. Overigens ervaren ze deze situatie zelf niet als discriminatie. Het verhaal van Marieke is wat concreter dan dat van Paul. De Wgbh/cz is hierbij van toepassing. Zij zou haar werkgever kunnen informeren over haar dagelijkse, concrete ervaringen op de werkvloer en haar ideeën over eventuele oplossingen aanleveren. De werkgever dient de werknemer hierbij te ondersteunen.

Marieke

Nee, in ieder geval niet door de medewerkers van de organisatie. Af en toe wel door de mensen die binnen komen van buiten. Ik ben receptioniste.

Het is opvallend als ik recht voor het raampje zit, mijn collega zit dan naast me, zij zit niet in een rolstoel. Maar dan richten ze zich tot haar, alsof ik er niet zit. En zij is dan echt met de computer bezig en toch spreken ze haar aan.

Ik denk dat het een à twee keer per dag gebeurt. Het zijn andere bedrijven die werk hebben dat uitgevoerd wordt door mijn werkgever. Ze komen opdrachten aanleveren, spullen afleveren. Het is vooral de oudere generatie, die houden ook niet zo van verandering. Bezoekers dienen zich in te schrijven, sommigen komen al jaren en weigeren dat.

Het doet niet veel met me.

Het ligt aan mijn eigen stemming, soms denk ik laat maar. Soms vraag ik: mag ik u wat vragen, ik zit recht voor u waarom vraagt u het aan mijn collega? Ja, weet ik niet, zeggen ze dan, of ik dacht dat jij het nog moest leren - mijn collega is ouder-. Ik heb nooit iemand gehad die zei: het ligt aan je rolstoel. Mensen schrikken wel. Ze gooien het er meestal op dat zij ouder is en ik de leerling ben.

Zoals dat zij mijn collega aanspreken, dat kun je discriminatie noemen, maar het is ook onwetendheid, denk ik. Ongeveer voor de helft van de tijd zeg ik er iets van.

Paul

Ik werk al zestien jaar in deze supermarkt en zelfs ik kom af en toe nog klanten tegen die met kleine kinderen lopen: ah mam, die mijnheer zit in een rolstoel, wat zou die hebben? Oh, wij moeten nog even dit schap in...! Zeggen die ouders dan. Ja, ik bedoel, zinnen van die strekking. Afleidingsmanoeuvre, wegwezen. De volwassenen weten niet hoe ze daarmee om moeten gaan.

En zo af en toe probeer je er dan een te ondervangen door op het moment dat je de vraag van die kleine hoort, er zelf meteen op te duiken en meteen het goede antwoord te geven. In de hoop de je die ouders daarmee ook omkrijgt.

Terwijl de domste vraag is de vraag die niet gesteld wordt. Kom alsjeblieft met je vragen, als ik geen zin heb om te antwoorden merk je dat snel genoeg.

BD: Is dat in de loop der tijd veranderd? Hoe was het zestien jaar geleden?

Toen ik daar net begon, zat ik wel een beetje als vreemde eend in de bijt. Het pand stond er al tig jaar, mensen komen er al tig jaar en opeens is daar iemand in een rolstoel.

Maar er waren heel veel mensen die, zelfs als ik mijn mond hield, op het moment dat ze die rolstoel doorhadden, de volgende keer naar een andere kassa gingen. Mensen die bewust of onbewust mij ontwaken.

Paulien bevestigt het verhaal van Paul en Marieke, maar dan in meer algemene zin:

Paulien

Als je gewoon rondloopt en mensen weten niets, prima. Kom je met krukken, nou, daar zit al zo'n groot verschil in benadering in. Oh, ik hoop voor je dat het tijdelijk is. Maar als ik in een rolstoel zit word ik als debiel beoordeeld. Als je in een rolstoel zit dan kun je niet lopen en ben je gestoord, klaar.

9.5 Uitstroom

Eerder beschreven we al de situatie van Sandra die voortijdig minder uren moest gaan werken en Jacob die direct ontslagen werd nadat MS was geconstateerd. In hun geval was hun handicap een directe aanleiding voor ongelijke behandeling.

Bij het voortijdig beëindigen van de stage van Gerard is een en ander niet zo duidelijk uitgesproken. De werkgever geeft aan dat hij teveel fouten heeft gemaakt en niet luistert. Maar hij zegt ook dat Gerard pas weer terug mag komen als hij stopt met zijn medicijngebruik dat direct gerelateerd is aan zijn aandoening. Gerard benoemt zijn ervaring niet als discriminatie, maar vindt dat hij onbeschoft behandeld is.

Gerard

Ik heb vier maanden stage gelopen. Van september tot eind november 2008. Ik heb een maand zonder begeleiding stage gelopen en kleine dingetjes gedaan. Dat heb ik ook gemeld bij het werkoverleg. Maar toen kwam eind november de aap uit de mouw. Het evaluatiegesprek kwam onaangekondigd. Ik had tussentijds geen gesprekken gehad. Je bent niet geschikt bevonden want je maakt teveel fouten. Toen zei ik, ik ben toch stagiair dan mag ik toch fouten maken. Nou ja, ik mocht pas terugkomen als ik geen medicijnen meer gebruikte. Ik ben afhankelijk van die pijnmedicatie, dus daar kan ik niet zonder.

Ja. Ik ben nu op zoek naar andere stageplek.

De organisatie vond de reis ernaartoe te vermoeiend voor mij. Wat was er nog meer niet goed? Oh ja en ik luisterde niet.

Ik heb gebeld, een sollicitatie brief geschreven en vermeld dat ik medicijnen gebruikte, dat ik in een rolstoel zit. Ik ben op gesprek geweest (bij iemand van

personeelszaken), alles was koek en ei. Ze moesten nog wel een plek voor me vinden.

De collega's waren aardig. Wat er nou precies mis is gegaan? Ik weet het bij God niet.

BD: waarom moest je stoppen met je medicijnen?

Ik weet het niet, ik ben eerlijk geweest. Ik slik medicijnen, jullie hebben daarmee ingestemd, ik heb een arbeidshandicap, 100% afgekeurd. Ik wil aan het werk. Ik wil positief bezig zijn in de samenleving en niet voor of achter de geraniums zitten.

9.6 Aanpassingen

In de Wgbh/cz staat dat de werkgever verplicht is om te zorgen voor een doeltreffende aanpassing⁴⁵ zodat iemand met een beperking zijn werk kan doen. Dit geldt voor materiële aanpassingen zoals een aangepaste stoel of een toetsenbord, maar ook immateriële aanpassingen behoren hiertoe zoals aangepaste werktijden.

Af en toe gebeurt het dat werkgevers bij de sollicitatieprocedure aangeven dat aanpassingen geregeld kunnen worden en dan pakt dit in de praktijk anders uit.

Paulien

Ik zeg (tijdens mijn sollicitatiegesprek): ik heb een aangepast toetsenbord, een aangepaste muis, een goede stoel en een voetenplankje nodig. Dat kon allemaal geregeld worden. Afijn, ik ben aangenomen.

Maar het toetsenbord, de muis en de voetenplank waren van mezelf. Ik moest elke dag met die voetenplank heen en weer. Want ik heb deze thuis ook nodig.

Ja, maar we hebben hier maar één voetenplank, zeiden ze op het werk, terwijl ik notabene gezegd had dat ik dit nodig had. En op een gegeven moment denk ik, ja mijn been gaat zeer doen. En ik ga toch niet omdat ik moet werken extra pijn in mijn benen ophalen? Het toetsenbord en de muis gingen daar in de kast want we hadden geen eigen werkplek.

Dus toen hadden we ook geen eigen stoelen meer. Ik had een goede stoel nodig, want ik heb een zitprobleem. En had ik eindelijk een goede stoel, - goed afgesteld, ben je ook even mee bezig, had ik het voor elkaar- was mijn stoel weer weg.

Dus ik stickers op mijn stoel geplakt. En dan krijg je weer kwade collega's, want die vinden dat stom. Je wordt er moe van.

Ook zijn er weleens immateriële aanpassingen nodig, zoals het bezoek aan de fysiotherapeut. Wendy heeft haar eigen oplossing gekozen voor het bezoek aan de fysiotherapeut. Wendy ervaart dit niet als ongelijke behandeling. Mariette deed dit wel. In paragraaf 8.3.3 beschrijven we dat in de situatie van Mariëtte sprake is van ongelijke behandeling.

Wendy

Ik werk 36 uur per week. Ik ben vaker weg dan een ander. Ik moet twee keer in de maand naar het ziekenhuis. Bij mijn huidige baan is dat geregeld. Alleen had ik er vorig jaar teveel gebruik van gemaakt. We hebben een artsenbezoekregeling en daar kun je gebruik van maken.

Ik heb het wel uitgelegd. Aan de ene kant was er begrip voor, aan de andere kant niet. Dus ik heb het zo gelaten.

Dus de fysiotherapeut waar ik drie keer in de week heen moet, doe ik nu in mijn pauze (een half uur gaat net) of aan het einde van de dag. Soms moet ik er vijf keer per week gebruik van maken. En dan beginnen ze natuurlijk... ja is ook wel logisch. Ik heb er ook niet voor gekozen. Ik heb het nodig.

⁴⁵ De werkgever hoeft niet voor een aanpassing te zorgen als deze onredelijk is. Afhankelijk van de grootte van een organisatie, financiële tegemoetkoming en ondernemingswinst (CG-raad).

Soms moet het gewoon in werktijd. In die discussie heb ik geen zin meer, dus neem ik tijd van mezelf op. Als ik naar het ziekenhuis moet, dan dien ik dat wel in. Voor ik in dienst kwam wisten ze dit. Toen was het geen probleem. Maar als er dan functiewisselingen plaatsvinden en die vinden het wel een probleem, tja. Ik heb veel leidinggeevenden gehad en mijn huidige leidinggevende is daar echt strak in. Die zegt: ik heb er aan de ene kant wel begrip voor, maar ik vind het teveel.

9.7 Conclusies

Wij hebben een apart hoofdstuk gewijd aan 'overige' negatieve ervaringen omdat hierop (meestal) geen wetgeving van toepassing is en mensen op dat gebied ook geen actie kunnen ondernemen.

De meeste verhalen over de omgang met collega's zitten in de sfeer van bejegening: het zijn verhalen over pesten, buitensluiten of over zich niet serieus genomen voelen. Ook vinden collega's hun handicap soms eng of zijn de verwachtingen te hoog gespannen. Overigens ervaren mensen met een handicap de situatie meestal niet als discriminatoire bejegening, terwijl de Wgbh/cz in enkele gevallen wel van toepassing is.

Zoals eerder aangegeven heeft een leidinggevende de plicht jegens zijn of haar ondergeschikten om te zorgen voor een veilige, discriminatievrije werkplek. In het onderzoek komt naar voren dat werknemers zich niet altijd gesteund voelen door hun leidinggevende of een gebrek aan vertrouwen ervaren. Ook komt het voor dat men ondanks zijn of haar beperking wel geacht wordt net zo hard mee (over) te werken als collega's zonder beperking.

Twee deelnemers vertellen dat ze regelmatig genegeerd worden door klanten. Deze situatie ervaren ze zelf niet als discriminatie.

In hoofdstuk acht beschreven we al de situatie van Sandra, die voortijdig minder uren moest gaan werken en Jacob die direct ontslagen werd nadat MS was geconstateerd. In hun geval was hun handicap de directe aanleiding.

Bij het voortijdig beëindigen van de stage van Gerard is een en ander niet zo duidelijk uitgesproken. De werkgever geeft aan dat hij teveel fouten heeft gemaakt en niet luistert. Maar hij zegt ook dat Gerard pas weer terug mag komen als hij stopt met zijn medicijngebruik dat direct gerelateerd is aan zijn aandoening. Gerard benoemt zijn ervaring niet als discriminatie, maar vindt dat hij onbeschoft behandeld is.

In de Wgbh/cz staat dat de werkgever verplicht is om te zorgen voor een doeltreffende aanpassing⁴⁶ zodat iemand met een beperking zijn werk kan doen. Soms gebeurt het dat werkgevers bij de sollicitatieprocedure aangeven dat aanpassingen geregeld kunnen worden en pakt dit in de praktijk anders uit.

Soms zijn immateriële aanpassingen noodzakelijk, zoals het bezoek aan de fysiotherapeut. Wendy heeft haar eigen oplossing gekozen voor het bezoek aan de fysiotherapeut. Zij ervaart dit niet als ongelijke behandeling.

⁴⁶ De werkgever hoeft niet voor een aanpassing te zorgen als deze onredelijk is. Afhankelijk van de grootte van een organisatie, financiële tegemoetkoming en ondernemingswinst (CG-raad).

10. Positieve ervaringen op de werkvloer

10.1 Inleiding

In het onderzoek wilden we in eerste instantie onze aandacht richten op discriminatie ervaringen. Maar belangenorganisaties met wie wij in een voorbereidende fase spraken, vonden dat een te eenzijdige benadering van het onderwerp. Ook de mensen met een lichamelijke beperking, die we spraken gaven aan dat we het onderwerp in een te negatief daglicht plaatsten. 'Waarom wordt alleen gevraagd naar discriminatie en niet naar positieve ervaringen?', was een veelgehoorde opmerking. Daarom is het onderzoek bijgesteld. Er zijn meer open vragen gesteld over ervaringen waardoor zowel positieve als negatieve gebeurtenissen naar boven zijn gekomen.

In dit hoofdstuk staan de positieve ervaringen centraal. De verhalen zijn heel divers, maar ze bieden zeker handvatten voor werkgevers of leidinggevenden.

10.2 Contacten met leidinggevende

De leidinggevende speelt vaak een belangrijke rol op de werkvloer. Werknemers met een beperking kunnen soms wel een steuntje in de rug gebruiken. Overigens is dit lang niet altijd nodig. Maar als mensen goed kunnen praten met hun leidinggevende, als hij of zij oog heeft voor bepaalde zaken dan voelen werknemers zich gesteund.

We hebben een selectie gemaakt van de meest treffende en leerzame voorbeelden. Aan het woord komen: Arnold, Jacob, Maria en Paul.

Arnold

Ik kan op dit moment aardig goed praten met mijn leidinggevende, mijn cheffin. Dat is heel wat waard. Er zijn tijden geweest dat ik dat helemaal niet kon. En dan zit je echt op een eiland. Het helpt om met een leidinggevende te kunnen praten.

Als ik een probleem heb en ik leg het voor, dan gaat ze echt met me mee zitten denken.

Hoe zou je het anders kunnen doen? Als je alles op zit te kroppen heb je daar alleen jezelf mee. Dat heb ik ook een tijd gehad. Maar nu gooi ik het er echt uit. Daar heb ik veel moeite voor moeten doen: gewoon zeggen waar het op staat.

Jacob

Nadat MS werd geconstateerd heb ik jaren verschillende werkzaamheden gedaan. Ik kon niet meer in de onregelmatigheidsdiensten werken. Dat was niet verantwoord. Er moest werk gezocht worden binnen de organisatie en in eerste instantie was dat er niet. En toen heb ik een tijdje van alles en nog wat gedaan. Opruimen van het archief, flauwekul klussen.

Totdat men het licht zag en zei: misschien kan jij wel de inkoop doen. Een functie als inkoper. Dat heb ik een paar jaar gedaan. En in de tussentijd heb ik mijn HTS gedaan. Na die inkoopperiode kreeg ik een andere baas. Die had absoluut oog voor iemand die wat mankeert. Ik vind het nog steeds jammer dat hij weg is. Die zei: wat je nu zit te doen, is eigenlijk flauwekul. Je wordt beziggehouden en dat wil ik niet.

Hij heeft gevraagd: wat wil je? Hij wist dat ik redelijk op de hoogte was op het gebied van automatisering en hij heeft gevraagd: kun jij de automatisering hier regelen? En zorgen dat er netwerken komen? Dat leek mij een heel leuk project. Dat heb ik een jaar of tien gedaan. Een ander voorbeeld: voor de kazerne mag je niet parkeren, maar deze baas regelde als vanzelf een gehandicaptenplek, daar heb ik nooit om gevraagd. Dat vond hij normaal.

Als ik een project met succes had afgerond had hij daar oog voor. Goed gedaan! Op een manier zoals je met elkaar om gaat.

Maria

Naar aanleiding van de incidenten in de schoenenwinkel: Ik vertelde dat aan mijn baas en die reageerde daar dan echt heel ondersteunend in. Meer steun heb je niet nodig. Het was wel duidelijk: hij gaat die klant er niet uitzetten. Maar dat verwacht ik ook niet.

Paul

In de afgelopen zestien jaar had ik gemiddeld elke drie jaar een nieuwe bedrijfsleider.

Het contact was heel wisselend, maar dat is ook van persoon tot persoon. Ik heb een afdelingsmanager gehad, die heeft het een jaar volgehouden bij ons op de afdeling. Er zijn toen veel mensen weggegaan. En ik kon met de man lezen en schrijven.

Ik geef de schuld aan het feit dat ik een heel specifieke soort, open humor, soort zwarte humor heb.

Hij kwam met het afdelingshoofd in de kantine voor een rondleiding voordat hij hier kwam werken. Ik zit daar alleen. Degene die hem rondleidt plaatst een opmerking die je niet zo snel zou plaatsen naar iemand in een rolstoel.

Het ging ongeveer zo. Ik vraag aan haar: kun je er langs? Zij zegt: ja, blijf maar zitten. Ik zeg, dat doe ik toch wel. En zij had zoiets van: oeps. Op dat moment komt hij, die in feite nog te gast was met een opmerking daaroverheen! Ik heb met die man voor de rest van zijn periode kunnen lezen en schrijven, nooit problemen met hem gehad. Eerste kennismaking was gelijk: oké, dit soort vlees hebben we in de kuip, is goed.

Ik heb altijd meteen duidelijk gemaakt: zeg nou meteen wat je op je hart hebt, en mocht dat een rotopmerking zijn dan krijg je dat vanzelf wel terug.

Ik strijd met open vizier. Ik sta open voor alle vragen en opmerkingen. En ja, dat wordt gewaardeerd in een mens.

René

Ook met bedrijfsuitjes. Er wordt gevraagd: kan je er aan meedoen? Moet een heel bedrijf zich dan aanpassen aan mij? Ik vind van niet, met zulk soort dingen. Bijvoorbeeld karten. Bij bedrijf N. heb ik daar even een gesprekje over gehad met de directeur want die vroeg of dat mogelijk was voor mij.

Ik zei: laten we dan naar Zwanenburg gaan, want daar hebben ze aangepaste kart.

Er wordt bij nagedacht door anderen. Mijn rolstoel is vaak voor anderen nadrukkelijker aanwezig dan voor mezelf.

Wat betreft het gesprek met de directeur; soms is het wat overbodig. Als je gaat survivalen, dan weet je dat ik niet mee kan doen. Moet je dat dan vragen? Als het bekend is, dan hoef je er niet over te praten, want ik weet ook wel dat er over nagedacht wordt. In negen van de tien keer is er na de survival een barbecue en kun je daar wel aan meedoen. En bij meebetalen houden ze daar ook rekening mee.

10.3 Omgang met collega's

Goed contact met collega's vindt iedereen wenselijk. De deelnemers aan het onderzoek vertellen dat hun collega's soms onzeker zijn over hoe zij met hun collega met een beperking moeten omgaan. Soms moeten collega's zich aanpassen, bijvoorbeeld door een aangepaste manier van vergaderen met een microfoon en door een voor een te spreken. Een aantal deelnemers spreekt over een hecht team van collega's: men ging met elkaar uit eten en raakte in een enkel geval bevriend. Ook is het prettig als collega's weten wat er kan spelen met betrekking tot de handicap. En lastige situaties kunnen worden voorkomen als de werknemers met een beperking duidelijk zijn over wat ze van een ander verwachten.

Maria

Mijn ervaring is dat je helder moet zijn over wat je van een ander verwacht. Als die niet weet wat die moet doen, als ik niet zeg praat duidelijk en kijk mijn kant op dan wordt het eng.

Op het moment dat we een vergadering hebben met twaalf mensen -dat hebben we een keer in het kwartaal, een raad van advies vergadering-. Dan heb ik een soort hulpmiddel, dat is een soort microfoon en dan verwacht ik ook dat iedereen op zijn beurt praat en dat ding pakt (microfoon gebruikt). Bij een vergadering verwacht ik gewoon: niet door elkaar heen praten en microfoon gebruiken. En dat gebeurt ook. Ik spring er gelijk tussen, of mijn directrice doet dat; jongens, niet door elkaar praten. Dat gaat goed.

Paul

Ja, ik heb een prima contact met bijna al mijn collega's. Ze weten wat er voor mijn handicap belangrijk is, wat er speelt en kan spelen.

Paulien

Als mensen zien: hé, een ander toetsenbord? Dan zeg ik: ja, dat heb ik nodig, er zit af en toe wel eens iets mis, maar je ziet het niet. Klaar. En voor de rest. Als ze het willen weten mogen ze het vragen. Vragen ze het niet, vragen ze het niet. Tegen sommige mensen wil je iets zeggen en tegen sommigen zeg je niets. Het is niet aan jou om te weten. Dat is in het dagelijks leven net zo goed.

Sandra

Ik vond de contacten met mijn collega's wel goed, daar heb ik geen strubbelingen mee gehad. Ik had het echt wel naar mijn zin. Ze moesten me helpen met de kas. Het was natuurlijk een winkel en de la van de kassa die werd hoog gezet in het magazijn. Als ik dan 's morgens kwam dan moest iemand dat even voor me pakken omdat ik daar niet bij kon. Dat was het enige.

Peter

Ja, natuurlijk. Ik ben anders, ja...dat staat buiten kijf. En iedereen kent me ook wel, ik ken niemand, maar dat is meer doordat het zo'n gigantische organisatie is geworden. Iedereen weet wel wie ik ben. Ik ben ook de enige die met de hond (blinde geleide hond) het kantoor binnenkomt.

We zitten in een groot kantoorgebouw met vier, vijf etages waarvan wij één etage hebben.

Maar verder is er tot op zekere hoogte ook niet veel waar mensen rekening mee moeten houden. Ja, behalve als je weer een papier krijgt. Ja, leuk zo'n papier. Oh ja, vergeten. Dan merk ik dat ze er gewoon niet bij stil staan. Dus op zekere hoogte is het zo onzichtbaar of gewoon geworden dat mensen er niet eens meer over nadenken.

En lunchen. Ik lunch gewoon op de begane grond, weleens gezamenlijk, van het kantoor. Of een collega haalt broodjes voor me ofzo.

René

De sfeer is heel stil, geconcentreerd, zakelijk. In pauzes is er wel onderling contact. De sfeer wordt al meer ontspannen, lossier. Op maandagochtend gaat het over formule 1 of over voetbal en dat soort dingen.

Ik ben de enige roker. In de pauze ga ik eerst roken en ga ik er later bijzitten met de lunch.

We lunchen niet allemaal tegelijk, maar wel samen in groepjes. Soms wandelen we in het park.

Het is vaak meer de humor. Met de collega's om me heen en dat je er af en toe over loopt te geinen. Kortom, het is wel aanwezig, de handicap. In eerste instantie zijn collega's hier heel voorzichtig mee. Ik heb zelf redelijk harde humor. Als er bijvoorbeeld iemand staat te tekenen in verband met zijn werkhouding of zo en dan gaan ze na vijf minuten zitten. Dan zeg ik: nou al moe? En hij antwoordt: ik hou niet van staan. Dan zeg ik: ik ook niet. Zo'n soort opmerking. En op een gegeven moment zien je collega's: ik kan die opmerkingen maken. Ik kan ook wel opmerkingen maken. Is gewoon lachen, leuk. Dan ligt de nadruk er niet op. Het is niet zo dat die grappen dagelijks gemaakt worden, het komt wel eens voor. En dan is het leuk.

Astrid

Prima contact. Zeker weten. Als ik ergens hulp bij nodig heb en ik vraag dat... ja collega's zien eigenlijk al niet eens meer dat ik gehandicapt ben. Een keer in de vier weken doe ik zelf een activiteit, dat is kienen 's avonds. Ik ben twee jaar terug geopereerd toen kon ik ook minder goed lopen. Mensen naar boven brengen ja dat ging gewoon niet. Ik had dat overlegd met de verzorging. Totaal geen probleem, ze kwamen gewoon zelf de mensen halen. Als ik hulp nodig heb en ik vraag het, dan zijn ze er gewoon, dan doen ze dat.

En als we even spullen halen voor het werk, of tussen de middag even weg, dan gaat mijn rolstoel mee. Maar dat is gewoon normaal.

Nebahat

In een gezondheidscentrum in Amsterdam ging het wel goed omdat die mensen echt begrip voor me hadden. Ik kreeg een eigen stoel. Het gezondheidscentrum is ook klein, een beetje huiselijk, ze zeiden elke keer 'als het niet gaat, dan moet je gewoon stoppen'. Ze hadden begrip voor mijn situatie.

10.4 Aanpassingen

Lang niet alle personen met een lichamelijke handicap of chronische ziekte hebben aanpassingen nodig om hun werk goed te kunnen doen. In dit onderzoek geven zes van de achttien deelnemers aan dat ze geen aanpassingen nodig hebben op hun werk.

Astrid (botverkrumming en een spierafwijking)

Ik heb geen aanpassingen nodig voor mijn werk. Ik heb wel een aangepaste auto (nodig om hier te komen). Ik heb geen rolstoel want hier in dit huis kan ik gewoon lopen... nou ja gewoon, haha..

René (dwarslaesie)

Nee, er zijn voor mij geen aanpassingen gedaan. Verstelbare tafels heeft iedereen nodig voor dit werk.

Bij aanpassingen gaat het vooral om aangepaste stoelen, bureaus, toetsenborden, computers, software en soms hebben mensen een speciale werkrolstoel. De werkgevers hebben hier vrijwel allemaal voor gezorgd. Ook blijkt secretariële ondersteuning onder bepaalde voorwaarden vergoed te kunnen worden.

Mariëtte (open rug)

Ik heb een aangepaste stoel, die heb ik nog steeds, die mag ik ook meenemen naar mijn nieuwe werkgever.

Gerben (blind)

Qua aanpassing had ik de beschikking over (speciale) computerapparatuur (voor blinden). Ik werkte met een leesregel; dat is een instrument om het computerscherm in braille uit te lezen.

Een van de dingen waar ik echt trots op ben, is het volgende: ik voerde een proefproces om de apparatuur aan te vullen. Apparatuur is niet zaligmakend; ik voerde een proefproces tegen het UWV, en won dat, om ook secretariële ondersteuning vergoed te krijgen.

Jacob (MS)

Het is redelijk goed geregeld qua werkplek. Ik kan helemaal niet tegen warmte bijvoorbeeld. Ik heb administratief werk en heb nu een kantoortje. Alleen nu. Dat vind ik heerlijk. Dan kan ik uit de voeten zoals ik uit de voeten wil. Ik heb airco.

We moeten verkassen en ik ben bang dat het gevecht om een goede kamer en airco weer van voren af aan begint.

Marc (spastisch)

Ik heb een groter toetsenbord voor de computer. Op mijn werk heb ik een opvouwbare elektrische driewieler, die neem ik ook mee naar buitenland. Ik heb midden in Peking gefietst en in Bangkok en Mexico. Dan hoeft niemand mij te duwen.

Peter (syndroom van usher, slechthorend en slechtzind)

Ik zeg: installeer een softwarepakket en je bent klaar. En zet mijn monitor niet tegen een raam aan. Meer is het op dit moment ook niet.

Mirjam (spasticiteit in benen)

Ze hebben niet zo heel veel hoeven doen voor mij. Mijn voorganger zat in een rolstoel, er is een hellingbaan. Die baan is voor mij eigenlijk te stijl.

Het enige wat ze nu nog hebben gedaan is een speciale muis. Ik heb een trekbal muis. En die hadden ze daar niet. Verder niet. Ja, er is een lift.

Wendy (spasticiteit aan benen)

Ik heb een aangepast bureau dat omhoog en omlaag kan en een werkrolstoel, daar zit ik in op mijn werk. De postbakjes stonden hoog en die staan nu op mijn hoogte. Dan kan ik post verdelen. Aan de buitenkant zit een lift, ik kan eventueel ook de trap nemen. En intern zit ook een lift, een goederenlift. Die is nu stuk. Gebouw is goed toegankelijk. Als er brand uitbreekt hebben ze ook zo'n stoel langs de trap. Dus kunnen ze je naar beneden brengen.

Soms is er ook sprake van immateriële aanpassingen, zoals aangepaste werktijden. De werkgever van Peter gaat hier flexibel mee om.

Peter

We hebben gewoon afgesproken dat ik mijn 32 uur over zeven dagen verdeel. Dat zal ik even uitleggen. In principe werk ik vier dagen van acht uur, maar dat doe ik niet. Dat red ik niet meer. Dus ik werk nu maximaal zes uur op kantoor en dan werk ik de andere uren thuis.

Dat betekent dus, in het weekend werk ik een paar uurtjes, of wanneer ik een beetje uitgerust ben. Dat ik 's avonds denk: ik pak er nog wat uren bij.

10.5 Overige positieve verhalen

De deelnemers van het onderzoek hebben zo hun opvattingen over hun eigen functioneren en de relatie tot hun handicap. Ook zien sommigen dat tijden zijn veranderd en nu anders tegen een handicap wordt aangekeken dan twintig jaar geleden.

Positieve actiebeleid bij Gerben

Tja, ik had een uitzonderingspositie bij het bedrijf, eigenlijk een eigen takenpakket. Maar toch voelde ik me niet anders behandeld.

Er was een reorganisatie. Er zijn meerdere mensen ontslagen. Ze zijn op de hei gaan zitten. En dat ging ongeveer zo. M moet weg, X moet weg en Gerben moet eigenlijk ook weg, maar dat kunnen we niet maken, want we hebben een morele verantwoordelijkheid. En Gerben is een toffe gast -ik ben een sfeermaker-, dus gaan we voor Gerben taken zoeken. En toen hebben ze net zolang gepuzzeld totdat ze voor mij een functie hadden. En toen dat niet bleek te werken, toen hebben ze gezegd: we moeten stoppen. Met mijn instemming.

Paul: eerst ik, dan mijn rolstoel

Ik voel me niet anders behandeld, nee niet direct. Komt ook omdat ik de persoon Paul en het feit dat ie in een rolstoel zit zelf eigenlijk meteen heb losgekoppeld.

Gaat er iets niet goed? Wat gaat er niet goed? Komt dat door hem of door zijn handicap? Komt het door zijn handicap? Hoe kunnen we het oplossen? Zo ok.

Opgelost. Niks meer aan doen. Schept duidelijkheid, absoluut.

Marlies is heel open over haar beperkingen

Ik voelde me niet echt anders behandeld op mijn werk. Dat komt natuurlijk ook omdat het een kinderrechtenorganisatie is en ook omdat zij een behoorlijk diverse ploeg mensen hadden. Mijn baan was gewoon belachelijk zwaar, maar dat had niet met mijn handicap te maken. Nee, het werd ook juist wel positief gewaardeerd: goh, je doet het toch maar mooi.

Ik was heel open. Dat heb ik wel geleerd, dat vind ik heel belangrijk. Dat je gewoon direct zegt wat er aan de hand is en wat je denkt dat je eraan kan doen en wat je wil dat anderen eraan doen.

Dat vind ik, een heel belangrijk iets om vervelende behandeling (dat noem ik dan niet eens discriminatie) te voorkomen. En ik denk dat dit ook eigenlijk niet genoeg kan gebeuren. Dat is me echt opgevallen. Als je gewoon maar open bent over wat er aan de hand is, en hoe jij denkt dat je het beste kan functioneren.

Een handicap is niet een fysiek gegeven, maar je wordt gehandicapt door hoe de omgeving op je reageert. Je moet natuurlijk niet dank je wel, dank je wel zeggen, en wil je alsjeblieft. Maar als je heel duidelijk zegt, dit is de situatie, en daar en daarmee zou je mij kunnen helpen, dan reageren mensen daar eigenlijk wel vaak positief op. Maar je moet zelf ontzettend goed weten hoe je ergens een oplossing voor kan vinden.

Ik heb ook gewoon heel veel situaties gezien dat mensen niet weten hoe je iets kunt oplossen. En dan, òf maar hopen dat het goed gaat, òf zeg maar continu schikken naar de ander. Dat werkt natuurlijk niet. Maar ik ken gewoon legio situaties dat mensen toch zo bangelijk zijn, mensen met een handicap vaak, en dat ze eigenlijk alles maar voor lief nemen. Dan werk je het alleen maar meer in de hand.

Als ik een training geef zeg ik aan het begin: jongens ik hoor niet goed. Dus als je praat, kijk me aan en als je ziet dat ik niet reageer, geef een seintje, dan moet ik iets anders doen.

Paul over nu ten opzichte van twintig jaar geleden

Ik merk het niet alleen op mijn werk, maar ook in de rest van de samenleving: dat men daar wel steeds gemakkelijker mee omgaat. Het gaat om een mentale bewustwording: merken dat het eigenlijk wel meevalt en dat weer meegeven aan je kinderen.

En mensen worden steeds ouder, waardoor aanpassingen steeds duidelijker zichtbaar worden. Als je twintig jaar geleden met een rollator liep dan was het een paar weken omdat de krukken uitverkocht waren en je even ondersteuning nodig had.

Tegenwoordig struikel je bijna, haha, over die dingen. Het is natuurlijker geworden om een handicap, een beperking te hebben en daar ook gewoon mee naar buiten te gaan.

10.6 Conclusies

De leidinggevende speelt vaak een belangrijke rol op de werkvloer. Werknemers met een beperking kunnen soms wel een steuntje in de rug gebruiken. Overigens is dit lang niet altijd nodig. Maar als mensen goed kunnen praten met hun leidinggevende, als hij of zij oog heeft voor bepaalde zaken dan voelen werknemers zich gesteund.

Een goed contact met collega's vindt iedereen wenselijk. De deelnemers aan het onderzoek vertellen dat hun collega's soms onzeker zijn over hoe zij met hun collega met een beperking moeten omgaan. Soms moeten collega's zich aanpassen, bijvoorbeeld door een aangepaste manier van vergaderen.

Een aantal deelnemers spreekt over een hecht team van collega's: men ging met elkaar uit eten en raakte in een enkel geval bevriend. Ook is het prettig als collega's weten wat er kan spelen met betrekking tot de handicap. En lastige situaties kunnen worden voorkomen als de werknemers met een beperking duidelijk zijn over wat ze van een ander verwachten.

Lang niet alle personen met een lichamelijke handicap of chronische ziekte hebben aanpassingen nodig om hun werk goed te kunnen doen. In dit onderzoek geven zes van de achttien deelnemers aan dat zij geen aanpassingen nodig hebben.

Bij materiële aanpassingen gaat het vooral om aangepaste stoelen, bureaus, toetsenborden, computers, software en soms hebben mensen een speciale werkrolstoel. De werkgevers hebben hier vrijwel allemaal voor gezorgd. Ook blijkt secretariële ondersteuning onder bepaalde voorwaarden vergoed te kunnen worden.

Soms is er ook sprake van immateriële aanpassingen, zoals aangepaste werktijden.

11. Negatieve ervaringen bij werving en selectie

11.1 Inleiding

In de Wgbh/cz staat dat sollicitanten recht hebben op gelijke behandeling en dat onderscheid verboden is bij de aanbidding van een betrekking en de behandeling bij de vervulling van een openstaande betrekking.

Uitgangspunt van het wetsartikel is dat een kandidaat niet minder geschikt is en evenveel kans dient te maken op de baan als een persoon zonder beperking.

In de praktijk blijkt het lastig te bewijzen of er sprake is van achterstelling want de werkgever is vrij om de meest geschikte kandidaat te kiezen.

Uiteraard mag een werkgever eisen stellen. Een werknemer moet de wezenlijke taken die bij een functie horen kunnen uitoefenen maar in de praktijk blijkt dat bedrijven of organisaties mensen bij voorbaat, zonder voldoende onderzoek, afwijzen. Sollicitanten wordt geen goede gelegenheid geboden om aan te tonen dat zij geschikt zijn en de organisatie heeft onvoldoende onderzocht of de geconstateerde beperkingen ondervangen kunnen worden.

De geschiktheid wordt beoordeeld aan de hand van bestaande algemene opvattingen (stereotyperingen) over wat een persoon met een beperking wel en niet kan.

11.2 Negatieve ervaringen bij werving en selectie

In dit hoofdstuk schetsen we negen subjectieve verhalen waarbij de deelnemers een gevoel van ongelijke behandeling of discriminatie hebben ervaren vanwege hun handicap of ziekte tijdens werving- en selectieprocedures. Het gaat om uitgebreide casussen waarbij soms in detail is doorgevraagd over de gehele procedure.

Het BD benoemt en beoordeelt steeds of in objectieve zin sprake is geweest van discriminatie of ongelijke behandeling.

Vier van de achttien deelnemers van het onderzoek zijn momenteel druk met solliciteren. In de meeste gevallen is bij afwijzing geen sprake (geweest) van discriminatie of ongelijke behandeling, maar is sprake van een gebrek aan ervaring of omdat zich geschiktere kandidaten hebben gemeld. De andere verhalen dateren uit het verleden.

Tabel 6. Negatieve ervaringen bij werving en selectie

anders behandeld: ja	Nebahat	Gerard	Mariëtte	Astrid	Gerben	Paulien	Maria	Marieke
Incorrecte vragen over medische achtergrond. Onderscheid o.g.v. beperking	x	x						
Geen toegang tot inschrijving bij uitzendbureau als gevolg van beperking			x					
Verboden onderscheid	x						x	x
Vermoeden van onderscheid o.g.v. beperking				x		x		
Geen positieve actie					x			

11.3 Incorrecte vragen over medische achtergrond

Zowel aan Gerard als aan Nebahat werd tijdens of vlak voorafgaand aan een sollicitatiegesprek een vraag gesteld over hun beperking. Dit soort vragen kunnen vanuit een natuurlijke belangstelling worden gesteld maar werkgevers mogen formeel geen vragen stellen over de medische achtergrond van een handicap of ziekte of gezondheid (Wet op

Medische Keuringen 1998). Een werknemer heeft echter wel de verplichting om een aantal zaken te melden als ze relevant zijn voor het werk: lagere verwachte productiviteit, hogere ziekteverwachting in eerste halfjaar en benodigde werkaanpassingen. Als een werknemer hierover niets zegt en de werkgever komt er achter dan kan hij als u ziek wordt, besluiten geen loon te betalen. In het uiterste geval kan zelfs ontslag volgen⁴⁷.

Nebahat

Nebahat is een gediplomeerd doktersassistente. Ze is op zoek naar een baan. Bij Nebahat werd voorafgaand aan een sollicitatiegesprek (in 2009) gevraagd wat ze aan haar been had. Nebahat wilde gewoon eerlijk zijn en ze vertelde wat ze had en wat dit betekende

In een ziekenhuis was een vacature voor de spoedeisende hulp: doktersassistente telefonische triage⁴⁸. Ze hebben mij wel uitgenodigd voor een gesprek maar ze hadden liever iemand met ervaring.

Ze vonden mij spontaan en ambitieus. Ze belden en zeiden: ik moet u teleurstellen, wij vonden u echt een leuke kandidaat en u spreekt goed Nederlands. Maar ervaring was voor hen een pré.

BD: in hoeverre is je handicap ter sprake gekomen?

Ik werd opgehaald uit een wachtkamer en ik had niet in mijn brief aangegeven dat ik gehandicapt ben. En dan is het: oh, wat heb je aan je been?

Ik zeg: ik heb heupluxatie. Ik kan niet lang staan en ik kan niet meer dan twee uur zitten, dan krijg ik slapende voeten. Ik moet dan even van houding veranderen.

BD: Waarom denk jij dat je daar niet bent aangenomen?

Ik denk een gebrek aan ervaring

BD: Maar ze nodigen je uit terwijl ze op je CV al hebben gezien dat je geen ervaring hebt?

Ja, dat vraag ik me ook af.

Nebahat is uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek maar ze is wegens gebrek aan ervaring afgewezen. Het is onlogisch dat ze op basis hiervan is afgewezen omdat dit uit haar CV al op te maken was. Haar beperking en/of haar eerlijkheid hierover kan haar parten hebben gespeeld. Uiteindelijk is het moeilijk vast te stellen of hier sprake is geweest van ongelijke behandeling.

Gerard

In juni 2008 had Gerard een sollicitatiegesprek bij de politie. Het was via een vacature in de krant. Via de email heeft hij gereageerd en hij werd uitgenodigd voor een kennismakingsgesprek. Er waren twee groepen belangstellenden voor de vacature en ze kregen allemaal een rondleiding. Het ging om baliewerk en werk in de meldkamer. Aan Gerard werd gevraagd hoe het komt dat hij in een rolstoel zit. Ook hij wilde eerlijk zijn.

In mijn brief schreef ik dat ik in een rolstoel zit en arbeidsgehandicapt ben. Ik heb kenbaar gemaakt waarom ik dat werk zou willen doen. Om in de maatschappij te staan, mensen te helpen, iets terug te doen. En ik kan best wel adequaat reageren. En de werklocatie was voor mij goed bereikbaar en toegankelijk.

Het gesprek was met een stuk of vijf of zes mensen. Ze gingen vragen waarom ik dat werk wilde? En waarom juist bij de politie?

Ik vond het een rustig, relaxed gesprek. Het ging om processenverbaal opnemen, kantoorwerkzaamheden. Ik voelde me er geschikt voor.

⁴⁷ Bron: bureau Welder, een landelijk, onafhankelijk kenniscentrum dat zich bezighoudt met werk, uitkeringen en verzekeringen in relatie tot gezondheid en handicap.

⁴⁸ om de urgentie van binnenkomende patiënten en telefonische oproepen te bepalen

Ik heb mijn verhaal gedaan en ze vroegen natuurlijk: hoe komt het dat je in een rolstoel zit? Nou, ik ga er niet over liegen, want dat kunnen ze zo natrekken. Ik heb vijftien jaar geleden psychische problemen gehad en daar heb ik dystrofie aan over gehouden. En dat heb ik dus keurig netjes verteld. Maar tijden zijn veranderd, ik ben nu een stuk rustiger.

Ik zou een week later een brief thuis krijgen met eventueel een uitnodiging voor de volgende ronde. Maar dit was dezelfde dag al. Ik kwam thuis en de telefoon ging. Ze zeiden: we willen niet met je verder gaan. Omdat je niet capabel bent, of iets van die strekking, ik weet het niet meer precies, dat ik niet geschikt was voor die functie.

BD: Klonk het logisch in de oren?

Nee, want ik had ook mijn vriend verteld hoe het gesprek was gegaan en hij zei gelijk: dat had je nooit moeten vertellen.

Ik ben veel te eerlijk. Daar had ik mijn mond over moeten houden. Dus het kwam eigenlijk een beetje door het verhaal wat ik verteld heb over het ontstaan van mijn handicap. Althans zo voelde ik dat. Ik weet het niet zeker.

Ze vielen erover dat ik vijftien jaar geleden psychische problemen had. Ze hebben het niet gezegd, maar dat denk ik.

Ervaren gevoelsconsequentie

Er waren meerdere sollicitanten. Ik hecht er geen waarde meer aan.

In eerste instantie vond ik mezelf een klootzak dat ik van het ongeluk had verteld. Dat ik niet nagedacht had over de gevolgen. En verder.. eerst dacht ik, ik zal ze krijgen. Ik was wel boos, maar boosheid gaat weer over en nu heb ik er vrede mee.

Actie

Ik las een stukje in de krant over het BD in zo 'n huis-aan-huis blaadje. Eerst wilde ik het melden bij het BD en later weer niet. Ik zag het nut niet. Dan wordt het een welles- nietes verhaal en daar had ik geen zin in.

In principe heeft deze zaak voor mij afgedaan. Ik denk, laat maar. Het is nu eenmaal gebeurd, ik word er alleen maar wijzer van. Dus ik moet gewoon meer mijn mond dicht houden om iets te kunnen bereiken.

Tijdens het sollicitatiegesprek kwam de handicap van Gerard op een incorrecte manier ter sprake. Er werd gevraagd hoe hij in zijn rolstoel terecht is gekomen. Gerard wilde eerlijk zijn en heeft het idee dat hij hierdoor heeft bijgedragen aan zijn afwijzing.

11.4 Uitzendbureau niet toegankelijk, telefonisch inschrijven niet mogelijk

Mariëtte is door een reorganisatie per 1 april 2009 ontslagen bij haar werkgever waar ze meer dan zestien jaar in dienst was. Ze zit in een reorganisatietraject tot 1 januari 2010. In dit traject is het de bedoeling dat ze een baan vindt. Ze schrijft momenteel veel brieven en schrijft zich in bij zoveel mogelijk uitzendbureaus.

Bij een uitzendbureau kon ik niet binnen komen, dat vond ik wel discriminatie. Ik deed een deur open en ik moest meteen een trap op. En er was geen lift. Ik heb gebeld: ik wil me laten inschrijven bij jullie, ik deed de deur open, ik loop met krukken en kan niet naar boven. Kan het telefonisch?

Nee, mevrouw, sorry maar telefonisch kan het niet. Dat doen we niet.

Maar hoe moet ik me dan inschrijven bij jullie?

Maar uitzendbureaus schrijven momenteel (vanwege beperkt vacature aanbod) helemaal geen mensen meer in. Dus ze hoefden mij ook helemaal niet, want ze hebben er genoeg. Waar ik wel binnen kan komen zeggen ze ook meteen: we noteren uw naam, maar we schrijven u niet in want we hebben genoeg sollicitanten. Bij mijn solliciterende collega's werkt dit hetzelfde. Ja, want dat heb ik wel gecheckt natuurlijk. Daar zeggen uitzendbureaus hetzelfde tegen.

Ik heb er een paar nachtjes over geslapen. Toen heb ik opgebeld en het probleem voorgelegd en ik mocht mij toen telefonisch inschrijven. Maar dat is alleen een voorlopige inschrijving. Want je moet altijd langskomen om je definitief te kunnen inschrijven. Op zich niet schokkend, maar wel discriminerend omdat iedereen daar toch naar binnen moet kunnen. Het uitzendbureau gaf wel aan dat ze hier iets aan gingen doen.

Bij één uitzendbureau kon Mariëtte niet naar binnen omdat direct bij de ingang een trap omhoog was. Ze wilde zich telefonisch inschrijven. Ze kon zich voorlopig inschrijven maar zou toch langs moeten komen voor een definitieve inschrijving. In de Wgbh/cz staat dat onderscheid verboden is bij de aanbidding van een betrekking en de behandeling bij de vervulling van een openstaande betrekking. Hier is dus sprake van ongelijke behandeling want mensen met een rolstoel of mensen die moeilijk lopen kunnen zich dus bij hen niet inschrijven. Het uitzendbureau heeft naar Mariëtte toe aangegeven dat ze iets aan de ontoegankelijkheid zullen doen.

11.5 Verboden onderscheid: wij hebben een gezond iemand nodig

De wet verbiedt direct en indirect onderscheid. Direct onderscheid betekent rechtstreeks, bijvoorbeeld: wij nemen jou (iemand in rolstoel) niet aan omdat we een representatief iemand willen.

Indirect onderscheid is vaak onduidelijker. Het lijkt alsof iemand niet vanwege zijn of haar handicap of ziekte wordt benadeeld, maar in de praktijk blijkt dit wel het geval. Soms worden er eisen gesteld aan een functie die niet noodzakelijk zijn. Bijvoorbeeld bollenpellers die de Nederlandse taal uitstekend moeten beheersen of een verbod voor honden waarmee slechtzienden met een blindengeleidehond worden uitgesloten.

Nebahat

Nebahat solliciteerde anderhalf jaar geleden bij een kinderdagverblijf in een ziekenhuis. Degene met wie ze het sollicitatiegesprek voerde kende zij van haar opleiding.

En daar zeiden ze letterlijk en figuurlijk: wij hebben een gezond iemand nodig. Terwijl, ik had de opleiding en ik vind het leuk om met kinderen te werken. En ik had met die leidster samen op het volwassen onderwijs gezeten. En ze zei: ik ken jou, je bent echt leuk en sociaal. Maar ze wilde geen rekening met mij houden.

Natuurlijk is dat discriminatie. Je wordt als anders bekeken en er wordt geen begrip getoond. Als zij jou als mens willen zien, met alles erop en eraan dan is het anders. Maar dit was echt discriminatie. Tussen gezond en niet gezond.

In de Wgbh/cz staat dat (direct en indirect) onderscheid verboden is bij de aanbidding van een betrekking en de behandeling bij de vervulling van een openstaande betrekking. Het kinderdagverblijf heeft onvoldoende onderzocht of de geconstateerde beperkingen konden worden ondervangen. Ook is Nebahat geen kans geboden om aan te tonen dat zij wel geschikt zou zijn voor de functie. Nebahat is afgewezen op basis van (stereotype) eerste indrukken. Daarom is er sprake van verboden onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte.

11.6 Verboden onderscheid: toch niet geschikt

Maria heeft zich aangemeld voor researchwerk bij een omroep uitzendbureau. En zij zeiden direct dat slechthorendheid een probleem zou opleveren want er moet veel gebeld worden op de research redacties. Volgens Maria heeft het uitzendbureau haar er alleen op gewezen dat het een probleem zou kunnen zijn bij sollicitaties. Zij hebben haar niet minder banen

toegeschoven. Maar ze vermoedt dat ze voor een specifieke baan wel is afgewezen omdat ze slechthorend is.

Ik kan niet bellen. Het is te ondervangen door email. Met als grote nadeel: research gaat soms over contacten leggen en soms over contact leggen met mensen die veel verzoeken krijgen. En daarvoor is email te afstandelijk. Of je kunt je verhaal niet goed overbrengen. Maar dat heb ik tot nu toe altijd ondervangen. Door iemand anders te laten bellen. Je bent nooit in je eentje, je zit vaak in een research team. Of je kunt er langs gaan.

Ik heb research gedaan. En het uitzendbureau had een punt hoor. Maar het is te ondervangen. Daar ben ik ook bij een specifieke baan op afgewezen.

Er was een baan. Een soort van contactpersoon tussen leveranciers en de organisatie. Het leek in eerste instantie wel aan te sluiten op mijn cv. En in eerste instantie zei de omroep uitzendorganisatie: nou ja, dat bellen, daar moeten we het nog even over hebben, maar dat komt wel goed. Want je hebt toch voornamelijk een-op- een contact. Nou, prima.

En vervolgens kreeg ik een telefoontje dat het toch teveel telefonisch contact zou zijn. Dus krijg je de kans ook niet om uit te leggen dat je dat wel kunt ondervangen.

Ik heb niet zelf met de opdrachtgever gesproken maar in overleg met mij heeft het uitzendbureau dat wel aangegeven: bellen is lastig. En toen was het de planning dat ik een sollicitatiegesprek zou krijgen. En toen heeft de opdrachtgever toch afgebeeld omdat ik het (niet kunnen bellen) toch niet paste bij de functie.

Ervaren gevoelsconsequentie:

Wat vond ik daarvan? Niet zoveel. Nou ja, God, ok. Volgende, haha.

Omdat ik toch heel graag research wilde doen -maar er is veel concurrentie- dacht ik: ik begin voor mezelf. Dus toen ben ik proefopdrachten gaan draaien.

In de Wgbh/cz staat dat (direct en indirect) onderscheid verboden is bij de aanbidding van een betrekking en de behandeling bij de vervulling van een openstaande betrekking. De opdrachtgever heeft onvoldoende onderzocht of de geconstateerde beperking kon worden ondervangen. Ook is Maria geen kans geboden om aan te tonen dat zij wel geschikt zou zijn voor de functie. Daarom is sprake van verboden onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte.

11.7 Verboden onderscheid: een rolstoeler is niet representatief

Marieke heeft na haar opleiding bijna vijf jaar bij een taxicentrale gewerkt. Daar moest ze vanwege inkrimping weg. Ze heeft een jaar thuisgezeten en ondertussen 'overal en nergens' gesolliciteerd. Ze is via het UWV in een reïntegratietraject terechtgekomen. Haar ervaring hiermee was niet zo positief. Het reïntegratiebureau was gesitueerd in een oud gebouw zonder lift. De arbeidsadviseur bezocht haar veelal thuis.

Ze liepen tegen dezelfde problemen aan als ik. De werkplek kon niet worden aangepast of werkgevers zeiden dat ze iemand in een rolstoel niet representatief vonden. Het reïntegratiebureau heeft het traject na anderhalf jaar afgesloten. Toen heb ik zelf gezorgd voor een wsw-indicatie. Dat is een indicatie om bij een sociale werkvoorziening aan de slag te kunnen.

Het verhaal van Marieke over het reïntegratietraject is erg summier. Maar de argumenten die de werkgevers volgens haar opgaven overschrijden soms een grens. Er is weinig over deze zaken bekend maar er lijkt in enkele gevallen sprake te zijn van verboden onderscheid.

11.8 Vermoeden van onderscheid: dit is niet vanwege mijn haar

Astrid solliciteerde enkele jaren geleden bij een verzorgingstehuis. Het ging om een vacature voor activiteitenbegeleider. Hiervoor had Astrid de juiste kwalificaties.

Ik had een aantal jaren terug een lange paarse lok in mijn haar. En ik ben dus een keer afgewezen voor een baan vanwege mijn twee kleuren haar. Dat vond ik wel heel bijzonder. Dat slaat natuurlijk nergens op. Dat zeiden ze of dat schreven ze in een brief terug. Nee, niet vanwege mijn handicap, want dat mag natuurlijk niet. Maar je past niet bij ons vanwege je twee kleuren haar. En ik had piercings en oorbellen, ringen. Dat mocht allemaal niet. Ik zag er verder wel gewoon verzorgd uit. Het was een vrij conservatief (verzorgings)huis. Maar als je zag wat er rond liep, want mijn moeder werkte daar namelijk ook, en die weet natuurlijk wel wat er rond loopt. Maar ik had dus wel het idee: is dit nu vanwege mijn handicap en dat ze het niet willen zeggen of niet? Je neemt iemand aan omdat je verwacht dat iemand zijn/haar werk goed doet. En dan maakt het niet uit hoe je eruit ziet, als je er gewoon verzorgd uitziet. Het is heel lastig want je kunt het niet bewijzen. Maar toen had ik zoiets van: ik geloof het gewoon niet. Dit is niet vanwege mijn uiterlijk.

Actie

Ik heb niet verder gevraagd. Het is wel mijn gevoel geweest op dat moment. Je weet ook soms niet of het echt discriminatie is. Het is een gevoel, maar ja dat gevoel is meestal wel juist. Maar je hebt geen bewijs en wat zou je eraan moeten doen dan?

Astrid is afgewezen vanwege haar haardracht, maar ze vermoedt dat dit een excuus was om haar af te kunnen wijzen. Het was een gevoel en ze heeft hier geen melding van gemaakt bij een anti-discriminatiebureau. Ze wist destijds ook nog niet van het bestaan van een dergelijke voorziening. Het is moeilijk te bewijzen dat haar lichamelijke beperking de werkelijke reden was voor de afwijzing.

11.9 Vermoeden van onderscheid: ik weet niet of ze je terug willen nemen

Paulien heeft via een uitzendbureau een paar maanden bij een grote organisatie gewerkt. Omdat Paulien een zwaar ontstoken arm kreeg als gevolg van overwerk heeft ze zich twee maanden ziek gemeld. Ze wilde na haar ziekteverlof wel weer terug naar haar oude baan. Het incident speelde in 2006.

*Ik zeg tegen het uitzendbureau: over een maandje ben ik weer beter, ik wil mijn baantje weer terug..
Ja, zegt het uitzendbureau, ik weet niet of ze je terug willen nemen.
Hoe kun je dit nu weten? Of willen jullie me niet terugnemen?
Zij zeggen: ja maar ze hebben geen mensen nodig.
Ik zeg: dat weet ik nog zo net niet, ze hebben wel mensen nodig. Ik had daar nog een vriendin zitten en die wist wel dat er mensen nodig waren. Het was ondertussen mei, en het verloop was zo groot. En volgens mij hadden ze toen ook nog een advertentie gezet. Dus ik zeg: ga maar bellen voor me. Dat hebben ze nooit gedaan. Of ze hebben gebeld en nee gekregen. En toen dacht ik: ik ben klaar met jullie, daar ga ik geen energie meer in steken.*

Ervaren gevoelsconsequentie:

Dat vind ik dan best wel jammer, want ik ben best goed in dat soort werk. Maar als het er niet in zit, dan zit het er niet in. Klaar.

En dan baal je dat je niet meer terugkan en dan denk je: nou, er zijn nog wel andere dingen waarmee ik me nuttig kan maken. Dat hoeft niet perse betaald te worden.

BD: Ben je gestopt met het uitzendbureau?

Ik ben er helemaal klaar mee. Ik kijk weleens in de krant. Misschien dat ik nog wel eens solliciteer. Maar nee, ik vind het wel goed zo.

BD: Heeft dit te maken met je ervaring bij dit uitzendbureau?

Het eerste jaar dacht ik: zo, nou hoef ik niks meer. Klaar. Hélemaal klaar. En dat duurt lang voordat je dat kwijt bent.

Nee, ik ben niet boos. Ik moet hier toch ook wat van leren. Ik kan me voorstellen dat mensen boos worden of depressief. Nou, nee hoor dan moet je meer uit de kast trekken. Hier heb ik gewoon geen zin in.

Nadat Paulien zich ziek had gemeld wilde het uitzendbureau haar inziens haar niet meer bemiddelen. Het uitzendbureau zei dat het bedrijf waar ze werkte toen ze ziek werd haar niet meer wilde hebben. Paulien wist dat ze personeel nodig hadden en toch hebben ze haar niet opnieuw voorgesteld als sollicitant. De Wgbh/cz is hier van toepassing (Artikel 4 a, aanbidding van een betrekking en de behandeling bij de vervulling van een openstaande betrekking). Dit soort zaken zijn in de praktijk echter lastig te bewijzen.

11.10 Geen positieve actie: geklopt door een ziende

Gerben vertelt over een sollicitatie waarbij hij er door zijn vrouw op gewezen is dat er sprake was van discriminatie. Het ging om een vacature in 2006 bij een landelijke blindenorganisatie met ongeveer 1300 medewerkers. In de vacaturetekst stond volgens Gerben: mensen met handicap bij voorkeur solliciteren.

Het ging om een beleidsmedewerker sociale wet- en regelgeving. Ze zitten in het hele land, ik kon de vestiging kiezen.

Het gesprek ging gewoon wel goed. Ik ben goed in gesprekken. Ik hoorde bij de laatste twee en toen hebben ze een ziende persoon aangenomen en daar hadden ze mij wel het voordeel van de twijfel mogen geven (zei mijn vrouw). Een blindeninstelling heeft een verantwoordelijkheid. Daar hadden ze moeten zeggen: Gerben, met jou gaan we het proberen. Je hebt er verstand van. Misschien moet je wat worden bijgeschaafd. Misschien gaat het wat wringen: jij en onze organisatie, maar we gaan het met jou proberen. We gunnen het jou.

Als je dan een ziende aanneemt, dan doe je moreel niet het juiste. 'Als je vreet van de blinde moet je ook zien dat je blinden aanneemt'.

Die ziende persoon zit nu in Haarlem. Daar had ik ook prima kunnen zitten. Dat maakt het wrang. Het was een vacature die ik inhoudelijk waar kon maken. Ik weet in de praktijk hoe de wetten uitpakken voor blinden en slechtzienden.

En er werken daar niet zoveel visueel gehandicapten. Ze hebben daar sowieso veel te weinig visueel gehandicapten in dienst. Logisch. Als je iemand iets wilt leren dan moet je zelf wel wat zien. Daarom zijn veel trainers niet blind. Maar in de ondersteuning hadden ze het verschil kunnen maken.

De argumenten van hun kant weet ik niet meer. Gebeld, brief? Ik weet het niet meer. Het zou mooi zijn als ik een zwartschrift brief had gekregen. Dat is brief in print die ik niet kan lezen. Maar dan had ik het nog wel geweten.

Ervaren gevoelsconsequentie

Ik wist niet dat ik geklopt werd door een ziende. Maar toen kwam ik later zijn naam tegen. Ik zag dat hij in Haarlem werkte en dat hij stukken schreef waarvan ik dacht: nou, dat kan ik beter. Dat deed steeds meer pijn. Dat deed echt van 'au', gvd dat kan ik beter.

Ik heb verstand van de sociale zekerheid en ik heb praktische kennis over hoe sociale zekerheid uitwerkt als je niet kunt zien. En hij had die praktische kennis niet. Dat is dus een afwijzing die steeds weer even 'au' deed. Met die andere sollicitaties was ik klaar, daar had ik geen pijn van. Daarom vind ik het goed dat mijn vrouw dit naar boven heeft gehaald, want het was echte discriminatie.

Actie

Ik heb er verder niets mee gedaan nee. Wat zou je ermee kunnen? Weet ik niet, dus doe je er niets mee.

Het is heel lastig om aan te geven waar je wel of niet gediscrimineerd wordt. En het is dus zelfs zo, hebben we eerder gezien, dat je soms gediscrimineerd wordt en het niet eens in de gaten hebt.

Als een baas een vacature heeft moet de klus geklaard worden en meer hoeft hij ook niet. Misschien wel dat je als blindeninstelling je nog moreel verantwoordelijk voelt.

En daar moet hij iemand voor vinden die de klus het beste kan klaren.

En als ik me dan gediscrimineerd voel? Wat dan? Ja, niks. Nee, niks.

Gerben heeft gesolliciteerd bij een blindeninstelling en denkt dat hij even goed gekwalificeerd was als een ziende sollicitant, die uiteindelijk is aangenomen. Hij meent dat men hem hier het voordeel van de twijfel had moeten geven.

Het is moeilijk te bewijzen dat Gerben op grond van zijn handicap deze baan niet heeft gekregen. We weten niet wat de afwegingen van de werkgever zijn geweest. In de geest van de Wgbh/cz is de werkgever immers vrij om de meest geschikte kandidaat te kiezen.

11.11 Conclusies

Werving- en selectietrajecten zijn een heel ander terrein dan de werkvloer. In de meeste gevallen is het heel lastig om het gevoel van anders behandeld of afgewezen worden vanwege de lichamelijke beperking in concrete bewijzen.

Uit recente ervaringen van een aantal deelnemers blijkt dat zij bij goede of gelijke geschiktheid voor een functie toch werden afgewezen. Het is moeilijk te bewijzen of zij op grond van hun handicap deze baan niet hebben gekregen. In de geest van de wet is de werkgever immers vrij om de meest geschikte kandidaat te kiezen.

In de Wgbh/cz staat dat (direct en indirect) onderscheid verboden is bij de aanbidding van een betrekking en de behandeling bij de vervulling van een openstaande betrekking.

In drie gevallen is duidelijk sprake van verboden onderscheid. De organisaties hebben onvoldoende onderzocht of de geconstateerde beperkingen konden worden ondervangen. Ook is de sollicitanten geen kans geboden om aan te tonen dat zij wel geschikt zouden zijn voor de functie. Daarom is er sprake van verboden onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte.

Bij twee deelnemers werd gevraagd naar de achtergronden van hun beperking. Een dergelijke vraag mag niet worden gesteld. Op grond van de Wet op medische keuringen mag de werkgever geen vragen stellen over gezondheid of over de medische achtergrond van een handicap of ziekte. Een werknemer heeft echter wel de verplichting om een aantal zaken te melden als ze relevant zijn voor het werk: lagere verwachte productiviteit, hogere ziekteverwachting in het eerste halfjaar en benodigde werkaanpassingen. Als een werknemer hierover niets zegt en de werkgever komt er achter dan kan hij als u ziek wordt, besluiten geen loon te betalen. In het uiterste geval kan zelfs ontslag volgen.

Ook wordt er melding gemaakt van ontoegankelijkheid van een uitzendbureau door een hoge trap bij de ingang en het ontbreken van een lift. Het uitzendbureau is daardoor

onbereikbaar voor sollicitanten die in een rolstoel zitten of moeilijk kunnen lopen. Telefonisch inschrijven kan niet.

Geen van de deelnemers aan het onderzoek wist wat ze eventueel konden ondernemen naar aanleiding van hun ervaringen of ze zagen het nut er niet van in om het ergens te melden.

12. Beperkt of niet beperkt

12.1 Inleiding

Hoe kijken de deelnemers zelf aan tegen hun positie op de arbeidsmarkt? Eerder hebben we al beschreven hoe de maatschappij en werkgevers aankijken tegen potentiële werknemers met een handicap. Maar liefst 42% van de werkgevers en werknemers is van mening dat mensen met een handicap of chronische ziekte veel minder kans maken om aangenomen te worden. Hier liggen de veronderstellingen dat zij een hoog ziekteverzuim hebben en minder productief zijn dan gezonde medewerkers aan ten grondslag.

Uit onderzoek van TNS NIPO in opdracht van de CG-raad blijkt dat mensen met een handicap zich in de samenleving vooral beperkt voelen op de arbeidsmarkt. Maar liefst 36% voelt zich sterk beperkt en 19% enigszins. Circa 30% ervaart dit nauwelijks of helemaal niet zo, 15% weet het niet.

Op andere gebieden, zoals in winkels/openbare ruimtes, in het uitgaansleven en bij opleidingsmogelijkheden voelen mensen met een handicap zich veel minder sterk beperkt.

De respondenten zijn zich terdege bewust van de (negatieve) beeldvorming bij werkgevers. Maar het merendeel heeft een positief beeld van de eigen positie, met name degenen die een baan hebben.

Tabel 7. Antwoorden n.a.v. de stelling *In hoeverre voelt u zich beperkt door uw handicap of chronische ziekte op de arbeidsmarkt?*

	niet	enigszins	sterk	niet van toepassing of geen antwoord
In huidige baan	Astrid René Marc Peter Marieke	Maria Wendy Paul Paulien	Arnold Marlies	Jacob Marianne Gerben Sandra
Op de arbeidsmarkt in het algemeen of bij werving en selectie		Astrid Gerard Maria René Marianne Paul Paulien Peter Marieke	Gerben Jacob Wendy Sandra Marlies Nebahat	Arnold Marc Florens

12.2 Op de werkvloer: vaker niet beperkt dan wel

Niet beperkt

Een groot deel van de werkende deelnemers voelt zich niet beperkt op zijn of haar werk. Ze kunnen alles doen wat voor hun functie nodig is. Soms hebben ze flexibele werktijden.

Astrid (teambegeleidster, botverkromming en een spierafwijking)
Nee, ik voel me totaal niet beperkt. Ik ben nu teambegeleidster en coördinator vrijwilligers van de afdeling activiteitenbegeleiding. Ik werk met een kleine 80

vrijwilligers. We organiseren onder andere grootschalige activiteiten voor mensen in dit huis en mensen in de wijk. Dus bustochten, thema- en filmmiddagen. Ik rooster mensen in voor de activiteitenbegeleiding en ik sluit de roosters af, ook voor het dagcentrum omdat ik bekend ben met het roosterprogramma. Ik maak samen met anderen een maandblaadje, ik doe ook daar het meeste van. En ik doe de kas en de financiële eindverantwoordelijkheid van de wijkgerichte activiteiten. Ik werk 28 uur. Ja – haha- het is best druk af en toe.

Peter (systeembeheerder, syndroom van usher, slechthorend en slechtzind)
Ik werk als systeembeheerder bij een grote universiteit. Ik bemoei me vooral met de storage: zorgen dat mensen hun bestanden kwijt kunnen. Die moeten ze op een centrale omgeving kwijt, zodat ik daar de back-up van kan doen. En ik verzorg ook de mailvoorziening en verder alles wat daar voorbij komt.
Ik werk 32 uur en dat doe ik eigenlijk in zeven dagen. Dat zal ik even uitleggen. In principe werk ik vier dagen van acht uur, maar dat doe ik niet. Dat red ik niet meer. Dus ik werk nu maximaal zes uur op kantoor en dan werk ik de andere uren thuis.

René (design engineer, dwarslaesie)
Eigenlijk heb ik geen beperkingen bij mijn werk. Er zijn overal hoog-laag tafels, deze zijn elektronisch verstelbaar. Ik heb geen aanpassingen nodig. Verstelbare tafels heeft iedereen nodig voor het werk. Ik werk op de afdeling design en mechanical engineering met 46 man, inclusief drie vrouwen.
Ik zit en ik heb alleen risico op doorzitplekken. Da 's mijn beperking bij mijn baan, meer dan mijn rolstoel. Ik werk 40 uur.

Marieke (receptioniste, spasticiteit in benen)
BD: Ervaar je beperkingen in je huidige functie?
Nee, dat denk ik niet, maar dat heeft ook te maken met de beschermde omgeving waarin ik nu werk.
Maar enigszins beperkt toch wel omdat bedrijven nog steeds een verkeerd beeld hebben van mensen met een handicap en dan word je toch wel beperkt in je kansen die je krijgt om je überhaupt gewoon te bewijzen op de arbeidsmarkt. Ze denken ook nog steeds dat je heel vaak ziek bent of niet representatief. Maar wat is representatief?

Enigszins beperkt

Vier van de geïnterviewden gaven aan zich wel enigszins beperkt te voelen in hun huidige werk. Dat heeft er mee te maken dat ze zelf dingen niet kunnen, hulp moeten vragen en tegen hun eigen beperkingen aanlopen maar het is ook regelmatig het geval dat negatieve beeldvorming hen in de weg zit.

Maria (trainee projectadviseur, auditieve beperking)
Ik geloof dat het belangrijkste toch beeldvorming is. Het gaat meestal goed als ze je zien. Als je het er één op één over kunt hebben. Maar van te voren denken mensen: oei.
In contacten kom ik het vaak tegen. Dat mensen van te voren denken: maar wat moet ik dan doen? Over de email of telefoon met collega's of zo.
Of toen ik bij mijn oude baan de administratie deed met de boekhouder. Als je maar gewoon tegenover elkaar zit, dan zijn mensen nog wel eens een beetje zenuwachtig: 'versta je me wel?' maar dat komt vanzelf goed, dus binnen een minuut is dat een natuurlijke situatie.

Wendy (administratief medewerker, spasticiteit in benen)

Ik voel me wel enigszins beperkt, maar als je eenmaal binnen bent bij een organisatie valt het wel mee. Dan loopt het vanzelf. In mijn huidige werk heb ik best wel veel vrijheid. Ik ben administratief medewerkster.

Sterk beperkt

Een enkeling ziet dat er veel is wat hij/zij niet kan. Een ander ziet dat er vanwege haar beperking een einde is gekomen aan haar carrière.

Arnold (administratief medewerker, links verlamd)

Er zijn een hoop dingen die ik door mijn handicap niet kan doen, dat irriteert me weleens. Dan ga ik er over praten met mijn leidinggevende.

Als ik het in procenten moet uitdrukken, dan zit ik op 70%. Die 30% is dus wat ik niet aankan. Wat ik graag zou willen, maar het gaat gewoon niet. Door mijn handicap. Daar moet je je bij neerleggen. Da's vaak heel moeilijk.

Marlies (internationaal consultant, meervoudige gewrichtsaandoening)

De controverse is, ik voel me sterk beperkt maar ik ben eigenlijk wel heel blij en tevreden met de werkervaring die ik heb kunnen opbouwen. En dan bedoel ik niet dankbaarheid, maar meer van....wat ik wilde bereiken heb ik eigenlijk wel bereikt.

(Marlies stopt met werken omdat het fysiek niet meer gaat).

12.3 Bij werving en selectie: vaker wel beperkt dan niet

Als we doorpraten over ervaringen met solliciteren of over beeldvorming bij werkgevers in het algemeen, dan voelen de deelnemers zich vaak enigszins beperkt of sterk beperkt. Nooit niet beperkt.

Enigszins beperkt

Doordat werkgevers zaken als rolstoeltoegankelijkheid, de beschikbaarheid over een invalidentoilet en het aanpassen van een werkplek niet goed hebben geregeld voelen zij zich beperkt in hun mogelijkheden. Ook negatieve beeldvorming bij werkgevers draagt bij aan dit gevoel.

René (design engineer, dwarslaesie)

Niet elk bedrijf heeft de mogelijkheid om aangepast te zijn voor rolstoelen.

Paul (kassier, open rug)

De werkgever, en dat is gewoon een drempel, moet al bereid zijn om iemand met een arbeidshandicap van buiten aan te trekken. En daar is men helaas nog niet zo happig op. Ik vind het jammer dat men zo denkt. Ik kan er weinig aan veranderen. Ja, ik kan er voor strijden. Iedereen die bij ons aan kader doorstroomt en naar een ander filiaal gaat, die geef ik mee: joh weet dat er hier eentje (in rolstoel) zit en als je wil dat het nationaal uitgebreid wordt, neem het mee.

Maar het moet ook wel kunnen want het houdt natuurlijk niet op, op het niveau filiaal. Ik bedoel, er zitten nog een paar lagen boven en als daar iemand een stok tussen de spaken steekt dan stort het hele kaartenhuis in. Dan is het op filiaalniveau helemaal afgelopen.

Sterk beperkt

Degenen die zich sterk beperkt voelen op de arbeidsmarkt ervaren dat zo omdat zij bijvoorbeeld steeds niet uitgenodigd worden voor een sollicitatiegesprek maar ook omdat zij verwachten dat potentiële werkgevers te veel beren op de weg zien bij mensen met een fysieke beperking.

Nebahat (zoekt werk als doktersassistente, heupafwijking)

Als je een jaar bezig bent met solliciteren, dan voelt dat als sterk beperkend. Als je begint dan denk je: het lukt me wel. Maar elke keer weer nee en je bent een jaar verder.

Wendy (administratief medewerker, spasticiteit in benen)

Ik denk dat als je eenmaal werkt dat het meevalt, maar als je moet solliciteren wordt het lastiger. Je moet je presenteren en bewijzen.

Ik zou in mijn brief niet schrijven over mijn beperking. Heb ik ook nooit gedaan. Want dan lezen ze die brief en gaat ie direct in laatje vier.

Of het echt zo is, weet ik niet. Maar dan is het volgens mij: oh een beperking, die is veel afwezig; laatje vier. Open laatje, brief erin, laatje weer dicht.

Gerben (beleidsmedewerker, zoekt werk, blind)

Het probleem met blinden is het volgende. Als je solliciteert en je vertelt zo nadrukkelijk als ik dat je blind bent dan gaan mensen over blindheid nadenken. Zoals jij nu, als je blind was, kon je niet met dit gesprek meeschrijven. En dan denk jij: dat zal dat voor hem ook wel verrekke lastig zijn. Terwijl als ik in een rolstoel zou zitten dan kan ik hetzelfde interview doen, gewoon schrijven.

Dus de associatie die blindheid oproept is belemmerend. Mensen denken dat als je blind bent, dat het ophoudt. Dus dat gaat zoveel gebliksem opleveren, we zullen die blinde maar niet aannemen.

Dus ja, ik voel me ernstig beperkt door mijn handicap. En omdat ik beperkt ben door mijn blindheid heb ik nooit een bijbaantje gehad, vier jaar verklooid met op de bank zitten. In die zeventien jaar geen cursussen gedaan bij mijn werkgever, me niet verder ontwikkeld. Dus heb ik mezelf op een achterstand gezet. Dat maakt deel uit van de complete mens Gerben.

Sandra (solliciteert en werkt momenteel niet, gebroken rug)

Ja, met name doordat mijn opleiding niet meer voldoet, mijn vak fysiotherapie. Daar zie ik geen mogelijkheden meer toe, om dat vak uit te oefenen. Dus in die zin voel ik me sterk beperkt.

Jacob (ambtenaar, MS)

Sterk beperkt, want als ik mijn werk morgen niet meer leuk vind, dan ben ik toch gedwongen dit te blijven doen. Ik heb geen enkele keus.

Ik heb wel eens een aanbieding gehad voor een baan via een projectbureau. Maar als je dan komt op de arbeidsvoorwaarden dan moet er zoveel overhoop en alle zekerheden die erbij komen. Maar als ik geen MS had gehad, had ik dit al jaren niet meer gedaan.

12.4 Oorzaken van het beperkt zijn

De deelnemers van het onderzoek die aangegeven hebben zich sterk of enigszins beperkt te voelen op de arbeidsmarkt is vervolgens de vraag gesteld waardoor dit veroorzaakt wordt: door de beperkingen van de handicap of chronische ziekte of door de wijze waarop de samenleving c.q. arbeidsmarkt is ingericht.

De meeste deelnemers vinden dat beide hierin een rol spelen. Hieronder staat een selectie van de reacties.

Peter (systeembeheerder, syndroom van usher, slechthorend en slechtzienend)

Nou, beide. Als je het hebt over uren werken dan zijn veel bedrijven toch ingericht in termen van acht uur per dag zult gij werken. De inrichting van: de dag zal acht uur duren en aan de andere kant, door mijn beperking kan ik niet acht uur werken.

En ik zeg: ik wil best wel bij je werken, maar ik moet dit hebben en ik moet dat hebben, dus ja. Als ik alleen maar zeg, ik heb een speciale stoel nodig, dan is er niks aan het handje natuurlijk.

René (design engineer, dwarslaesie)

Beide. Mijn handicap is de rolstoel en het is niet overal aangepast op een rolstoel en het is ook niet overal mogelijk om het aan te passen aan een rolstoel.

Het is vaak mijn eigen keuze. Als een bedrijf een aanpassing niet heeft, dan zijn we een half jaar verder met een dergelijke verbouwing. Ik wil dan allang aan het werk zijn.

Ik vind het dan een beperking voor mezelf, ik wil aan het werk, ik heb keuze genoeg, het is gemakkelijker om naar een ander te gaan. Overigens is de arbeidsmarkt nu wel iets krapper.

Marlies (internationaal consultant, meervoudige gewrichtsaandoening)

Het is èn-èn. In mijn geval dan. Je kunt het gewoon niet onder stoelen of banken steken, ik heb gewoon allerlei beperkingen, dat is de schuld van niemand. En dat is waarmee ik moet dealen. En hoe meer creativiteit je hebt en hoe meer je een open en positieve instelling hebt, hoe verder je daar mee kunt komen. Maar op een gegeven moment houdt het op.

De andere kant is dat het wel degelijk moeilijk is om aan het werk te komen of aan het werk te blijven met zo'n handicap. En de meeste hindernissen zijn niet moedwillig, maar zijn gewoon onwetendheid en ook angst voor het onbekende van organisaties of instellingen. Gewoon een blinde vlek. En dat daar gewoon nog heel veel aan gedaan moet worden.

Een van de dingen wat ik vaak hoor is: we willen wel mensen met een handicap aannemen, maar ze komen niet, ze reageren niet op onze advertenties.

En wat ik dan denk: probeer je te verdiepen waar zijn mensen met een handicap mee bezig? Wat voor informatie- en communicatiekanalen gebruiken ze en hoe kun je daar je profileren als werkgever?

Aan sollicitatieprocedures zitten ook veel haken en ogen. Er moet gebeld worden, mensen moeten zich presenteren op een sollicitatiegesprek. Zeg je bij het begin van een gesprek dat je een handicap hebt of zeg je dat niet? Want dan heb je het risico dat het alleen daarover gaat. Zeg je het pas op het eind? En dan kom je meteen met een kant en klare oplossing?

Als werkgevers het voorafgaand aan een gesprek niet weten, dan schrikken ze en dan verzinnen ze een smoes zodat ze je niet aannemen. Ik denk dat dat absoluut gebeurt. Maar er is ook heel veel gebrek aan kennis over mogelijke voorzieningen of ondersteuningsmogelijkheden voor werkgevers.

Ik kreeg de indruk –ik weet niet of het nu nog zo is- dat heel veel jongeren die via het speciaal onderwijs zijn doorgestroomd in Nederland, dat die een beetje gehospitaliseerd gedrag vertonen. Van: 'ik ben gehandicapt, dus jij moet mij helpen'. Ja, daar zit natuurlijk niemand op te wachten. Dat vind ik ook geen goeie instelling. En dat een werkgever daar niet mee om kan gaan, dat snap ik best.

Ik denk echt dat je mensen in achterstandsituaties, waar ook mensen met een handicap toe behoren, eigenlijk moet begeleiden, trainen, dat ze sterker in hun schoenen staan dan de gemiddelde Nederlander. Dat is gewoon nodig. Dat je veel meer gereedschap in handen hebt om allerlei barrières te slechten en niet verwachten dat iemand anders dat voor jou oplost.

Maria (trainee project adviseur, slechthorend)

Het heeft te maken met beeldvorming. In die zin dat als ze nog geen gezicht hebben bij die persoon dan is die persoon een probleem. Zo heb ik dat een beetje ervaren.

Niet een heel groot probleem, maar in vergelijking met een andere sollicitant die wellicht hetzelfde cv heeft. Is er het risico dat iemand vaker verzuimt, dat iemand een operatie nodig heeft.

Dus voor een werkgever zitten er allemaal haken en ogen aan. Ze zijn vaak niet op de hoogte van regelgeving daaromtrent. En ze vragen zich af wat voor effect het heeft bij het uitvoeren van het werk en de contacten met de collega's.

Je moet een manier vinden om uit te leggen dat iemand geen probleem is. Mijn ervaring is ook dat je helder moet zijn over wat je van een ander verwacht. Als die niet weet wat die moet doen, als ik niet zeg praat duidelijk en kijk mijn kant op dan wordt het eng.

Toch vindt ook een aanzienlijk deel van de deelnemers dat de oorzaak van het zich beperkt voelt ligt bij de samenleving c.q. arbeidsmarkt en hoe deze georganiseerd is.

Het gaat vooruit, wordt betoogd, maar mensen zijn er nog niet helemaal op ingesteld. Het zit tussen de oren en mensen zijn vaak kortzichtig: ze weten niet hoe ze er mee om moeten gaan, er is afstand, onbegrip en onwetendheid. Jacob en Paul verwoorden het als volgt:

Jacob (ambtenaar, MS)

Het laatste. De samenleving blijft in gebreke. Ik ben het bewijs. Ik werk al twintig jaar met MS. Dan kan een ander zeggen, ja maar. Maar mijn werk gaat toch goed? Dat heb ik bewezen. Op mijn werk zijn er nooit klachten.

Paul (kassier, open rug)

Duidelijk de laatste optie. We gaan de goeie kant op, laat ik dat voorop stellen, maar er zijn nog zoveel hindernissen die werkgevers in dit geval te groot vinden om te nemen. Terwijl als ze over de drempel heen zijn, merken ze dat het allemaal best wel meevalt. En dat problemen lang zo erg niet zijn als dat men ze in eerste instantie ziet. En wat ik merk - het wordt wel steeds minder- is dat er mensen zijn die zeggen: die zit in een rolstoel, dan zal het tussen zijn oren ook wel niet 100% zijn. En daarvan is ook een aantal directeur van een bedrijf of heeft een leidinggevende functie.

12.5 Eigen kwalificatie van de beperking

Hoe mensen hun eigen lichamelijke beperking ervaren is uiteraard heel persoonlijk. Naast de vraag over hoe beperkt men zich voelt op de arbeidsmarkt is de deelnemers ook gevraagd aan te geven hoe zij hun lichamelijke beperking zelf ervaren in hun dagelijks werk en/of leven en of zij deze als licht, matig of ernstig kwalificeren.

Een van de doelstellingen van dit onderzoek is het bijstellen van beeldvorming over mensen met een lichamelijke beperking bij werkgevers. Het is een andere kijk op dingen te bieden.

Het is ons inziens verrassend om te horen dat sommige deelnemers met een open rug of een dwarslaesie hun beperking als licht ervaren. Tegelijkertijd wordt er ook een indringend beeld gegeven van wat het betekent om blind of doof te zijn.

Tabel 8. Eigen kwalificatie van beperking

Naam	Beperking	Sinds	Eigen kwalificatie beperking
Nebahat	Heupafwijking	Vanaf geboorte/kleuter	Licht
Paul	Open rug	Vanaf geboorte	Licht
Paulien	Fibromyalgie	Op latere leeftijd	Licht
René	Dwarslaesie	Op latere leeftijd	Licht
Astrid	Botverkromming en spierafwijking	Vanaf geboorte	Licht
Wendy	Spasticiteit in benen	Vanaf geboorte	Matig
Jacob	Multiple sclerose (ms)	Op latere leeftijd	Matig
Peter	Syndroom van usher	Op latere leeftijd, progressief	Matig, wordt ernstiger
Mariette	Open rug	Vanaf geboorte	Matig
Arnold	Schedelbasisfractuur, links verlamd	Ongeluk op achtste jaar	Matig
Marieke	Spasticiteit in benen	Vanaf geboorte	Matig, wordt meer door slijtage
Marlies	Meervoudige gewrichtsaandoening	Op latere leeftijd, progressief	Was licht, nu richting ernstig
Maria	Slechthorend, doof	Vanaf geboorte	Ernstig bij sociale contacten, verder licht
Sandra	Gebroken rug	Op latere leeftijd	Ernstig
Gerben	Blind	Vanaf geboorte	Ernstig
Florens	Halfzijdig verlamd	Op latere leeftijd	Ernstig
Gerard	Post traumatische dystrofie	Op latere leeftijd	Geen kwalificatie
Marc	Spastisch	Vanaf geboorte	Geen kwalificatie

Lichte beperking

Vijf deelnemers van de achttien kwalificeren hun handicap of chronische ziekte als licht beperkt. Ze kunnen zo goed als alles en ze ervaren ook op hun werk geen beperkingen. Soms vergelijken ze zichzelf binnen de groep met dezelfde beperking en vinden dat ze het redelijk goed hebben getroffen.

Astrid

Licht, vind ik zelf. Ik kan zo goed als alles. Ik heb een baan, een auto, een eigen huis en veel vrienden en vriendinnen. Ik doe eigenlijk bijna alles wat zij ook allemaal doen. Dus ik heb niet echt veel last. Ook door mijn sociale contacten. Mijn vrienden en vriendinnen weten wat ik heb, ik hoef maar te kijken en ze doen het voor me. En familie natuurlijk ook.

Paul

Licht durf ik te zeggen. Daar komt ook bij dat ik de afgelopen 39 jaar veel mensen met mijn handicap ben tegengekomen en dan zie ik ook dat ik qua uitval en qua restmogelijkheden eigenlijk de mazzelaar van de klas ben. Mijn grootste beperking zit eigenlijk onder mijn knieën. Terwijl als je twee, drie wervels omhoog zou gaan dan zit je meteen met ernstige blaas- en darmproblemen.

Nebahat

Niet ernstig. Soms voelt het gewoon licht. Soms matig. Ik wil graag met mijn dochter wandelen, maar dat kan niet. Ik doe het huishouden en met de kinderen gaat het goed. Dan voelt het licht.

Matige beperking

Ongeveer eenderde van de deelnemers kwalificeert hun handicap of ziekte als matig beperkend. Ze hebben geen hulp nodig en ze kunnen eigenlijk alles. Maar hun beperking kost hen veel energie, ze lopen slecht of ze moeten wekelijks naar de fysiotherapeut. Ze kunnen er mee uit de voeten. Een deelnemer heeft een progressieve ziekte en merkt op dat hij vroeger meer kon en telkens wat moet inleveren.

Wendy

Matig. Ernstig is weer zo erg. Ik ga wel gewoon door, want zo ben ik wel, maar het kost me wel veel energie. In het weekend heb ik wel regelmatig een dag nodig om bij te tanken.

Veel slapen, op de bank liggen, rustig aan doen. Zorgen dat je weer een beetje de week door kunt komen. Dat gebeurt steeds vaker.

Spasticiteit kost energie, maar daar denk ik niet meer bij na. Dan denk ik, waarom ben ik nou zo moe? Het kost toch extra energie als je spieren constant aangespannen zijn. Dan denk ik, wat heb ik eigenlijk gedaan? Ik vergeet dat ik een beperking heb.

Mariëtte

Matig. Ernstig niet, omdat ik toch geen hulp nodig heb met lopen en toch overal kan komen en eigenlijk alles doe. En licht ook weer niet omdat ik fysiotherapie heb en toch beperkt ben soms. Ik zit overal net tussen in.

Jacob

Matig. Dit is een strikvraag. Ik vind zelf dat ik er niet over mag klagen. Dat doe ik ook niet. Voor zover ik het nu heb, kan ik er mee uit de voeten. Kan ik doen en laten wat ik moet doen. Ik zeg niet: het is er niet. Verstoppem kan ik het niet. Het valt te veel op om er niet te zijn.

Marieke

Matig beperkt. Omdat er in de loop der jaren een lichte achteruitgang is. Niet door de spasmen maar door slijtage door verkeerde belasting van mijn gewrichten.

Ernstige beperking

Vijf van de achttien mensen vinden hun beperking ernstig. Bij doofheid wordt iemand sterk beperkt in zijn sociale contacten. Als je blind bent ondervind je op drie niveaus een beperking: praktisch, sociaal en energetisch. Bepaald werk of bepaalde activiteiten zijn gewoon niet mogelijk. En altijd rekening moeten houden met je beperking werkt ernstig beperkend.

Maria

De wereld is volledig toegankelijk voor mij maar in sociale contacten ben ik ernstig gehandicapt. Dat is ook al één op één. Dit gesprek gaat absoluut goed, maar verplaats dit gesprek naar een lunchroom of een bedrijfskantine en het gaat niet meer goed.

Gerben

Ernstig. Ik heb een heel zware beperking. Omdat hij driedubbel is: praktisch, sociaal en energetisch. Ik heb veel meer energie nodig om dingen te realiseren. Als ik hier naar toe kom dan moet ik stapje voor stapje voor me uitvoeren. Ik heb energie nodig om te lopen, boodschappen te doen. Dus het leven kost mij meer energie.

Sociaal omdat mensen het lastig vinden: omgaan met een blinde, hoe werkt dat?

Daar moet je in investeren. En praktisch omdat alles gewoon lastig is. Dus ik heb een zware beperking.

*Als je mij zo hoort praten en jij had dat wel zelf moeten invullen had jij waarschijnlijk mijn beperking niet als ernstig aangemerkt? Want ik zit hier te praten en dat gaat van lik me vestje, dus dat valt eigenlijk wel mee met die beperking van Gerben.
Antwoord interviewer BD: ik zou licht ingevuld hebben.*

Sandra

Een aantal dingen is wel heel beperkend hoor, dan zeg ik wel ernstig. Er is wel een heel aantal dingen dat je toch niet kunt. Ik denk dat ik wel een heel ander leven gehad zou hebben als ik niet gehandicapt was. Ik probeer er het beste van te maken. Ik denk nu vooral recreatief. Als ik kijk wat andere mensen gaan doen, lekker schaatsen of die gaan naar het strand. Naar het strand gaan is voor mij hartstikke lastig.

Ik kan eigenlijk nooit zomaar weg. Je moet altijd weten of er een aangepast toilet is. Ik vind dat heel beperkend. Dat je altijd stil moet staan bij je beperkingen, bij je handicap. Het spontane, dat is er nooit bij.

Florens

Nee, echt ernstig. Matig is als je nog wel wat kan. Het is uitgesloten dat ik ooit nog betaald werk krijg.

12.6 Conclusies

Hoe kijken de deelnemers aan tegen hun positie op de arbeidsmarkt? En wat is de rol van hun beperking?

Het merendeel heeft een positief beeld van de eigen positie, met name degenen die een baan hebben. Op de werkvloer voelen de deelnemers zich vaker niet beperkt dan wel. Vijf van de werkende deelnemers voelt zich niet beperkt op zijn of haar werk. Ze kunnen alles doen wat voor hun functie nodig is. Soms hebben ze flexibele werktijden.

Vier deelnemers geven aan zich wel enigszins beperkt te voelen in hun huidige werk. Dat heeft er mee te maken dat ze zelf dingen niet kunnen, hulp moeten vragen en tegen hun eigen beperkingen aanlopen, maar het is ook regelmatig het geval dat negatieve beeldvorming (van bijvoorbeeld externe contacten) hen in de weg zit.

Een enkeling ziet dat er veel is wat hij/zij niet kan en voelt zich sterk beperkt. Bij een deelnemers is vanwege haar beperking een einde gekomen aan haar carrière.

Als we doorpraten over ervaringen met solliciteren of over beeldvorming bij werkgevers in het algemeen, dan voelen de deelnemers zich vaak beperkt.

Doordat werkgevers zaken als rolstoeltoegankelijkheid, de beschikbaarheid over een invalidentoilet en het aanpassen van een werkplek niet goed hebben geregeld voelen zij zich beperkt in hun mogelijkheden. Ook negatieve beeldvorming over mensen met een lichamelijke beperking bij werkgevers draagt bij aan dit gevoel.

Degenen die zich sterk beperkt voelen op de arbeidsmarkt ervaren dit zo omdat zij bijvoorbeeld vaak niet uitgenodigd worden voor een sollicitatiegesprek maar ook omdat zij verwachten dat potentiële werkgevers te veel beren op de weg zien bij mensen met een fysieke beperking.

De deelnemers van het onderzoek die aangegeven hebben zich sterk of enigszins beperkt te voelen op de arbeidsmarkt is vervolgens de vraag gesteld waardoor dit veroorzaakt wordt: door de beperkingen van de handicap of chronische ziekte of door de wijze waarop de samenleving c.q. arbeidsmarkt is ingericht. De meeste deelnemers vinden dat beide aspecten een rol spelen.

13. Partijen die een ondersteunende rol kunnen spelen bij ongelijke behandeling

13.1 Inleiding

Een nevenvraag bij dit onderzoek is waarom mensen met een handicap of chronische ziekte zich niet vaker melden bij het Bureau Discriminatiezaken (BD) als ze wel regelmatig ervaren dat ze 'anders' behandeld worden of ongelijke behandeling of discriminatie ervaren. In dit hoofdstuk besteden wij aandacht aan de verschillende partijen die een ondersteunende rol kunnen spelen als er sprake is van (gevoelens van) ongelijke behandeling.

13.2 De leidinggevende

Het ligt het meeste voor de hand dat mensen zich in geval van ongewenste situaties wenden tot de direct leidinggevende.

Een leidinggevende heeft de plicht jegens ondergeschikten om te zorgen voor een veilige, discriminatievrije werkplek. Als de leidinggevende de oorzaak is van het probleem, zoals in het voorbeeld van Mariëtte, is het lastig. Zij wendde zich weer tot de leidinggevende daarboven. Arnold en Maria hebben hun vervelende ervaringen met collega's en klanten direct gemeld bij hun leidinggevende. In het geval van Arnold is direct actie ondernomen en hield het pestgedrag van collega's direct op. In een winkel klanten aanspreken op hun gedrag is lastiger, maar de leidinggevende van Maria stipte het gedrag van zijn klanten wel bij hen aan.

13.3 Afdeling personeelszaken

De afdeling personeelszaken dient het personeel te ondersteunen bij ervaringen met ongelijke behandeling. Zij hebben ook een preventieve taak bij werving en selectie procedures.

Zowel Mariëtte als Sandra hebben zich met hun klachten over fysiotherapie en urenvermindering gewend tot de afdeling personeelszaken, maar zij hebben daarvan niet veel steun ondervonden.

13.4 Klachtenregeling, vertrouwenspersoon, gedragscode in bedrijf/organisatie

In sommige organisaties bestaat een klachtenregeling of is een vertrouwenspersoon aangesteld. Aan alle werkende deelnemers van het onderzoek is gevraagd of zij hiervan op de hoogte zijn en of ze hier wel eens gebruik van hebben gemaakt.

Degenen die vanwege ervaringen met ongelijke behandeling hiervan gebruik zouden kunnen maken hebben dat niet gedaan.

Jacob

Vertrouwenspersonen hebben we wel in de organisatie. Ik ken er een aantal. Ze komen weleens bij me praten. Ik ben zelf de informele vertrouwenspersoon. Het ligt niet vast, maar ik zit helemaal apart in het gebouw. Daar kun je redelijk veilig terecht. En ik luister wel.

BD: heeft u vertrouwenspersonen benaderd?

Nee, omdat ze er toch niks van snappen. Weet je wanneer je het pas gaat begrijpen? Als je het zelf hebt. Er zijn maar weinig mensen die het snappen en vanuit een automatisme daar rekening mee houden. Bijvoorbeeld die drie collega brandweermannen die waren omgekomen. Er is niemand geweest die aan mij heeft gevraagd: hoe doe je dat met die begrafenis? Van dat korps komen er een paar

duizend mensen. Hoe ga ik daar tussendoor? Hoe rij ik van a naar b? Kom je op de begraafplaats door dat grind heen? Geen mens vroeg iets.

Mariëtte

Toen het geval met die fysiotherapie speelde was iets dergelijks nog niet voorhanden in de organisatie. Ja, nu zou ik er wel naar toe stappen, maar nu ben ik zelf ook mondiger.

Paul

Binnen het supermarktconcern is een aparte klachtenlijn. Ik heb er zelf nooit gebruik van hoeven maken, ik weet het ook niet van collega's. We krijgen eens in de zoveel tijd een overzichtje: door zoveel mensen is contact opgenomen. Ze communiceren dus goed naar het personeel toe.

Arnold

Nee, niet mee bekend. Er is wel een vestigingsoverleg, daar worden alle problemen besproken tussen de directeur en drie leidinggevenden. Dat gaat prima. Als er wat is, dan wordt dat daar besproken. Er heerst een open sfeer.

13.5 Vakbondslidmaatschap

Op dit moment werken elf van de achttien deelnemers en vier zoeken een baan. Drie solliciteren en werken momenteel niet.

Van de vijftien werkende en werkzoekende deelnemers zijn vijf lid van een vakbond (CNV, FNV, de Unie), vier zijn lid geweest en zes zijn bewust geen lid van een vakbond.

Degenen die lid zijn van een vakbond hebben meestal nog geen contact met hen gehad en zijn lid uit voorzorg, mocht er een arbeidsconflict ontstaan. Een persoon heeft advies ingewonnen over de werkwijze van een jobhunter.

Astrid

Ik ben lid van de FNV. Ik heb er nooit contact mee gehad. Maar het is altijd handig als er wel wat gebeurt, maar niet specifiek vanwege mijn handicap, helemaal niet.

Nebahat

Ik wist al heel lang van het bestaan van de FNV. Toen ik twee jaar geleden in aanraking kwam met een jobhunter via het UWV dacht ik: nu is het tijd om lid te worden.

De jobhunter wilde mij een andere opleiding laten doen: medisch secretaresse in plaats van doktersassistente. Maar ik wil geen opleiding meer doen, ik wil werken. Ze heeft mij bijna verplicht dit te doen en zij zei: er zijn nu bijna geen vacatures die bij jou passen.

Toen heb ik de FNV gebeld. Zij hebben mij meermalen advies gegeven.

Arnold

Ik was al lid van de vakbond toen de directeur van destijds mij wilde ontslaan. Toen ben ik gaan informeren bij de vakbond. Zij zeiden: wij kunnen niets voor u doen. Ik werd toen goed boos. Ik weet niet meer precies wat ze toen zeiden.

Van de vier personen die lid zijn geweest van een vakbond, hebben er twee uit ontevredenheid opgezegd en voor twee personen was de noodzaak om lid te zijn er niet meer.

Paulien is 20 jaar lid van CNV geweest

Ik wilde graag lid blijven. Ze hebben veel voor me gedaan. Maar de laatste keer was er geen vakje meer voor mij om aan te kruisen. Ik paste niet meer in een hokje. Nu ben ik geen lid meer.

Jacob is 33 jaar lid geweest van CVO

Bij mijn ontslag dacht ik: ik ga maar eens bij de vakbond informeren. Het duurde een half jaar, ik kreeg geen antwoord. Toen stond ik op antwoord en was het: dat is de wet, daar kunnen wij ook niets aan doen. Een hoop mensen laten je gewoon staan. Ik begrijp het wel, er is aan mij niets te verdienen. Ik ben 33 jaar lid geweest van het CVO, maar ik heb direct opgezegd. Ik heb in 33 jaar nooit iets gevraagd en dan vraag je een keer wat en dan krijg je niet eens antwoord. Dat is de limit.

Marlies is FNV-lid geweest

En zij hebben mij toen ook geholpen met een arbeidsconflict dat speelde bij de ontwikkelingsorganisatie waar ik toen werkte. En toen ging ik naar Engeland en heb ik mijn lidmaatschap opgezegd. Ik ben daarna ook geen lid meer geworden. Als ZZP-er moet je op je centen letten. Maar of FNV nou veel doet voor de positie van mensen met een handicap? Geen idee.

Zes werkenden zijn redelijk bewust geen lid van een vakbond. Soms vindt men de kosten te hoog. René verwoordt het als volgt

Dat gestaak onder leiding van die vakbonden staat mij tegen. Je moet werken voor je geld en niet staken. Dat ze ook zorgen voor goede arbeidsomstandigheden, cao-afspraken maken, dat is goed, maar de andere dingen die ze doen staan mij tegen. De agressiviteit die uit die staking voortkomt richting de werkwillende. Dat ze mensen die wel willen werken gaan belemmeren.

Nee. Iets wat belangrijker is dan de vakbond is de dwarslaesie organisatie Nederland. Dat heeft een grotere toevoeging. Er komt elke maand een magazine met bijvoorbeeld tips over solliciteren. En per regio zijn er contactpersonen die advies kunnen geven over hoe je bepaalde zaken moet aanpakken met je handicap.

13.6 Bureau Discriminatiezaken (BD)

Zes van de achttien deelnemers hebben meegedaan aan het Respectestafette project van het BD en twee deelnemers waren oud-cliënten. De overige tien deelnemers kenden het BD voor het onderzoek niet⁴⁹.

Aan alle deelnemers is gevraagd of zij bekend waren met het BD voorafgaand aan het onderzoek.

Astrid, Maria, Gerben, Paulien, René en Marc hebben meegedaan aan de respectestafette bij het bureau Art1. van Noord-Holland Noord of bij het BD in Kennemerland.

Gerben

Omdat ik toevallig gids was bij 'In het donker gezien' vroeg je collega of ik mee wilde werken aan de Respectestafette. Dit was een leuk project. Heb je de briefwisseling met die scholiere gelezen? Vond je het niet lief? Ik kende het bureau daarvoor niet. Ik heb verder niets met de afwijzing voor die sollicitatie gedaan. Wat zou je ermee kunnen? Weet ik niet, dus doe je er niets mee. Het is heel lastig om aan te geven of je wel of niet gediscrimineerd wordt. En het is dus zelfs zo, hebben we eerder gezien, dat je soms gediscrimineerd wordt en het niet eens in de gaten hebt.

⁴⁹ Zie voor meer informatie over de werving van deelnemers hoofdstuk 1 van dit rapport.

Als een baas een vacature heeft moet de klus geklaard worden en meer hoeft hij ook niet. Misschien wel dat je je als blindeninstelling je nog moreel verantwoordelijk voelt. En als ik me dan gediscrimineerd voel? Wat dan? Ja, niks. Nee, niks.

Astrid

BD: Weet je wat de bureau's doen of waar ze voor staan?

Nou, niet specifiek. Dat jullie mensen helpen als ze gediscrimineerd worden. En voor de respectestafette wist ik ook niet van het bestaan van een anti-discriminatiebureau maar ik heb er ook nooit naar gezocht. Mijn afwijzing voor een baan destijds was een gevoel.

Ze heeft geen melding gemaakt van de afwijzing bij een anti-discriminatievoorziening. Ze wist destijds ook nog niet van het bestaan van een dergelijke voorziening.

Maria

BD: je woont in Amsterdam, ken je het bureau MDA?

Nee. En de drempel is hoog om het te melden.

Paulien

Mensen kennen het BD niet. Melden komt niet in mensen op. Ze willen niet klagen. Maar ze klagen genoeg hoor. Maar ze zijn soms ook bang om hun werk kwijt te raken.

Gerard en Mariette lazen over het BD in een regionale krant.

Gerard

Eerst wilde ik het (afwijzing bij sollicitatie) melden bij het BD en later weer niet. Ik zag niet het nut. Dan wordt het een welles-nietes verhaal en daar had ik geen zin in. Ik las een stukje in de krant over het BD in zo'n huis-aan-huis blaadje.

In principe vind ik deze zaak al afgedaan. Het is nu eenmaal gebeurd. Ik heb er weer van geleerd. Ik moet gewoon meer mijn mond dicht houden.

Mariette

Ik kende het BD niet. Ik zie mijn ontslag ook niet als discriminatie, want driekwart op mijn werk moet er uit. Ik ga gewoon mee in de massa. Ik wil ook geen uitzondering zijn want dan zou het wel discriminatie zijn. Het is nu een moeilijke tijd om een baan te vinden. Ik denk: alle hulp is wenselijk. Door middel van mijn deelname aan uw onderzoek hoop ik mijn ervaringen te kunnen delen en weer nieuwe ervaringen op te doen.

Jacob reageerde naar aanleiding van een oproep in een nieuwsbrief en Paul hebben we via Hyves benaderd. Nebahat reageerde naar aanleiding van een landelijke discriminatiecampagne en de anderen hebben we via-via benaderd.

Jacob

Ik heb vaag wel eens iets gehoord over het BD. Het had me niet verbaasd als het onderdeel was geweest van de GGD. Het is niet duidelijk hoor, wat jullie doen en waar jullie voor staan. Ik reageerde naar aanleiding van een oproep in de lokale Ango-nieuwsbrief.

Als ik die nieuwsbrief lees, bijvoorbeeld over wat mensen tegenkomen: helling voor rolstoel die eindigt in een trap of zo. Leuk dat het wordt gemeld. Maar wat doet iemand er zelf aan? Dat irriteert me dan wel eens. Maar ik vind het zelf ook weleens minder makkelijk om te weten welke weg je moet bewandelen om iets goed aan te pakken.

Ik denk dat jullie (BD) heel hard aan de weg moeten timmeren. En het verbaast me dat van al die mensen in Kennemerland daar dan zo weinig mensen van reageren. Maar het feit dat jullie actief op zoek gaan is goed. Je kunt ook zeggen: er wordt niet gemeld, er is niks, het is wel goed. Ik weet zeker, er moet heel veel zitten.

Paul

Ik kende het BD niet. Het enige 'contact' wat ik daarmee gehad heb is indirect via mijn werk. Ik werk in een supermarkt (in Purmerend) en wij hebben een school tegenover ons en wij krijgen in een aantal vlagen per dag heel veel scholieren binnen. We hebben toen twee kassa's gereserveerd voor scholieren.

Toen kregen we op een gegeven moment een discriminatiebureau aan de lijn. We mochten die scholieren niet dwingen om bij een bepaalde kassa te gaan.

Er was contact met ons opgenomen, er was een klacht ingediend dat leerlingen perse bij die kassa's moesten en dat vond men niet acceptabel. En dat hebben we daarna hersteld.

BD: Maar je wist niet dat we hier zaten? Wat we doen?

Nee, ik heb dankbaar gebruik gemaakt van de site.

Nebahat

In het gezondheidscentrum hadden ze een boekje en daarin staan allerlei instanties en maatschappelijk werk en onderin staat ergens het discriminatiebureau. Ik heb ook laatst een collega van jullie gezien, die ging met jongeren in debat op een middelbare school.

Ik kende jullie wel. Ik heb ook misschien lang geleden een keer gebeld naar jullie. Heel lang geleden, maar ik weet niet meer voor wat, voor school, mezelf of mijn kinderen.

Degene die we via-via hebben benaderd voor deelname aan het onderzoek kenden het BD niet.

Wendy

Ik heb wel in Haarlem en Bloemendaal gewoond, maar ik kende het niet. Ook niet onder de naam anti-discriminatiebureau.

Marieke

Helemaal nooit van gehoord. Geen idee.

Het feit dat het BD weinig naamsbekendheid geniet is geen nieuws. Ook het feit dat melden wellicht geen zin zou hebben of dat mensen de drempel te hoog zouden vinden is een bekend gegeven.

Uit eerder onderzoek⁵⁰ hiernaar kwam naar voren dat ongeveer een op de vier personen in Kennemerland weleens van het BD heeft gehoord. Uit hetzelfde onderzoek bleek waarom mensen geen melding maken van een klacht: het helpt niet, men wil er niet teveel aandacht aan schenken of men vindt het niet belangrijk genoeg.

13.7 Bekendheid Wgbh/cz en CGB

Hoewel we het niet altijd expliciet hebben gevraagd blijkt uit de meeste verhalen dat de deelnemers vrijwel niet bekend zijn met de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (Wgbh/cz). Een enkeling kent de Commissie Gelijke Behandeling (CGB), maar vooral van naam.

⁵⁰ Discriminatieklimaat Noord-Holland 2008

Paul

Ik "ken" de door jou genoemde wet via de berichtgeving van de belangenbehartigende vereniging BOSK en de CG-raad.

Marlies heeft wel redelijk wat kennis van zaken en legt uit waarom mensen zo weinig (willen) weten over hun eigen rechtspositie. Het punt is – en enkele deelnemers van het onderzoek beamen dit- dat mensen met een fysieke handicap zich vaak distantiëren van de groep en dus weinig weten over de rechten die horen bij die groep.

Marlies

De CGB probeert te garanderen dat iedereen, ongeacht seksuele geaardheid, etniciteit, handicap, leeftijd, gelijk behandeld wordt. En als dat niet gebeurt kun je een klacht indienen. Ze helpen individuen maar ook instanties/organisaties om hun aanpak te veranderen.

BD: En ken je de Wgbh/cz?

Nee, daar weet ik dus niets van. Misschien is in dat kader het volgende wel interessant: ik heb me in mijn loopbaan altijd wat te minderwaardig opgesteld. Ik heb de neiging: als ik maar wat zinnigs kan doen en dat salaris doet er eigenlijk niet toe. Terwijl een ander zegt: je hebt een goede opleiding en veel ervaring, je moet gewoon betaald worden naar je capaciteiten.

En dat zit bij mij nog niet ingebakken. En dat komt wel degelijk door mijn handicap. Dat ik me daar toch minder in voel dan een ander. Een soort dankbaarheidsgevoel, dat zit heel diep. Dus ik denk dat het goed is als mensen meer weten over hun rechten.

Ik heb geen behoefte om lid te zijn van de gehandicaptenbeweging. Ik wil voor mijn werk wel de positie van kinderen met een handicap verbeteren, maar ik heb geen behoefte om bij een lotgenotengroep te zitten. Ik ben in de eerste plaats Marlies, een individu en ik heb ook een handicap.

En ik - maar ook veel anderen- ben helemaal niet geïnteresseerd om nou eens uit te gaan zoeken wat allemaal mijn rechten zijn. Terwijl je het wel zou moeten weten.

En mijn ziekte is zo zeldzaam. Ik hoor ook niet bij reuma of zo.

13.8 Conclusies

In veel gevallen blijken mensen na hun ervaring met ongelijke behandeling of discriminatie actie te ondernemen en leveren ze daarmee zelf een bijdrage aan de verbetering van hun situatie. In de praktijk betekent dit vooral dat men naar een leidinggevende stapt om het voorval te bespreken. Een enkele keer is de leidinggevende de oorzaak van het probleem en dat maakt het extra lastig.

Personeelszaken wordt ook weleens geraadpleegd maar heeft in geval van de deelnemers van dit onderzoek weinig opgeleverd. Van klachtenregelingen is nooit gebruik gemaakt, ook hebben mensen nooit vertrouwenspersonen of ondernemingsraden geraadpleegd.

De deelnemers van het onderzoek zijn veelal preventief lid van een vakbond. Sommige deelnemers hebben de bonden geraadpleegd toen er sprake was van een ongewenste situatie.

De meeste deelnemers geven aan dat zij niet bekend zijn met het Bureau Discriminatiezaken of met de mogelijkheid om discriminatie of ongelijke behandeling ergens te melden. Het feit dat het BD weinig naamsbekendheid geniet, is geen nieuws. Het is ook een bekend gegeven dat mensen denken dat melden geen zin heeft of dat mensen de drempel te hoog vinden. En hoewel we het niet altijd expliciet hebben gevraagd blijkt dat mensen ook slecht op de hoogte zijn van de eigen rechtspositie en van de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (Wgbh/cz). Een paar deelnemers kennen de Commissie Gelijke Behandeling (CGB), maar vooral van naam.

14. Conclusies

Activiteiten, taakgroepen en commissies ingesteld door het kabinet, hebben niet geleid tot een positieve verandering van de beeldvorming en een toename van de participatie van gehandicapten en chronisch zieken.

Verwachte lage productiviteit, verwacht hoger ziekteverzuim en verwachte hoge financiële risico's blijven hardnekkige vooroordelen over de groep mensen met een beperking, terwijl er weinig onderzoek is gedaan naar de feitelijke omstandigheden.

Het Verwey-Jonker instituut concludeert in 2009 in haar evaluatierapport over de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (Wgbh/cz) onder andere dat er nog een kloof te overbruggen is tussen wat deze wet in theorie beoogt en hoe bedrijven er in de praktijk tegenaan kijken en mee omgaan.

Dat discriminatie en ongelijke behandeling op de arbeidsmarkt voorkomen is geen nieuws: bijna alle deelnemers hebben hiermee op de arbeidsmarkt weleens te maken gehad. Maar hoe ziet dat er in de dagelijkse praktijk uit voor mensen met een lichamelijke beperking? Een aantal schrijnende voorbeelden wordt in het rapport beschreven, zoals ontslag of genegeerd worden door klanten. In sollicitatietrajecten worden mensen soms afgewezen omdat ze niet representatief worden gevonden of omdat ze 'niet gezond zijn'.

Discriminatie en ongelijke behandeling worden door betrokkenen niet altijd zo ervaren of herkend of het wordt als onwetendheid bestempeld.

Soms ervaren de betrokkenen de incidenten wel degelijk als discriminatie (de term ongelijke behandeling wordt vrijwel nooit gehanteerd) en voelen ze zich teleurgesteld of verdrietig of ze zijn geschrokken omdat ze het gevoel hadden 'niks meer waard te zijn'.

Geen van de deelnemers aan het onderzoek wist wat ze eventueel konden ondernemen naar aanleiding van hun discriminatie ervaringen of ze zagen het nut er niet van in om het bij een instantie te melden.

De Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (Wgbh/cz) is te weinig bekend en er wordt dus vrijwel geen beroep op gedaan.

Een deel van de mensen met een beperking komt goed voor zichzelf op in situaties waarin collega's vooroordelen hebben of niet weten hoe ze met hun beperking om moeten gaan. Ze dragen hierdoor zelf bij aan de verbetering van hun situatie. Het toont ons inziens aan dat zelfredzaamheid van mensen met een lichamelijke beperking belangrijk is bij de preventie van ongelijke behandeling.

De werkende deelnemers zijn lang, gemiddeld zestien jaar, in dienst bij dezelfde werkgever. Ze veranderen dus bijna niet van baan. De oorzaken hiervan hebben we niet onderzocht.

De meeste geïnterviewden met een baan ervaren hun handicap niet als een beperking. Ze kunnen alles wat nodig is voor de goede uitvoering van hun functie. Een deel van de betrokkenen heeft geen aanpassingen op het werk nodig.

Een potentiële werkgever mag niet vragen naar de medische achtergrond of oorzaak van de beperking (Wet op Medische Keuringen 1998). In de praktijk worden dit soort vragen wel gesteld, ook al is dit soms vanuit een natuurlijke belangstelling. Een sollicitant heeft de verplichting om een aantal beperkinggerelateerde zaken te melden als ze relevant zijn voor het werk.

Uit de Wgbh/cz vloeit voort dat werkgevers moeten onderzoeken of de handicap of ziekte van potentiële werknemers een belemmering vormt voor de in te vullen functie. In de praktijk gebeurt dit lang niet altijd. Dit heeft een aantal deelnemers aan het onderzoek ondervonden. Werknemers moeten de kans krijgen om duidelijk te maken dat ze geschikt zijn voor een functie en dat geconstateerde beperkingen met hulpmiddelen kunnen worden ondervangen. De geschiktheid van een persoon mag niet worden beoordeeld aan de hand van algemene opvattingen (*'dat kan iemand in een rolstoel niet'*) maar de werkgever dient te kijken naar de individuele situatie.

Deelnemers hebben in het algemeen niet zo'n positief beeld over hoe potentiële werkgevers tegen hen aankijken: *'Ze zien me aankomen'* of *'Als ze nog geen gezicht hebben bij die persoon dan is die persoon een probleem'*.

Positieve ervaringen op de werkvloer kunnen een leidraad bieden voor preventie van ongelijke behandeling of een oplossingsrichting van een probleem aandragen. Een goed contact met de leidinggevende blijkt belangrijk bij het goed functioneren van mensen. Als hij of zij oog heeft voor bepaalde zaken dan voelen werknemers zich gesteund. Ook werkt het motiverend als kwaliteiten en capaciteiten goed worden benut.

Inclusief beleid is een uitgangspunt van de overheid en er is veel gedaan op het gebied van de positieverbetering van mensen met een lichamelijke beperking. Desondanks laat dit onderzoek zien dat positieve actie maatregelen nodig blijven.

Bijlagen

- a. Overzicht deelnemers onderzoek
- b. Overzicht klachten Bureau Discriminatiezaken Kennemerland 2004-2009
- c. Relevante oordelen Commissie Gelijke Behandeling
- d. Vraagpunten op de werkvloer
- e. Vraagpunten werving- en selectie
- f. Bronnen

Bijlage a. Overzicht deelnemers onderzoek handicap/chronische ziekte en arbeidsmarkt 2009

naam	m/v	leeftijd	ANDERS BEHANDELD		opleiding	functieomschrijving *	lengte dienstverband *	werkweek	sector	type bedrijf	huidige status
			op de werkvloer	werving en selectie							
gerard	m	42	ja	ja	mbo	stage	paar maanden	21 uur variabel	non profit	documentatie	zoekt stage
mariëtte	v	38	ja	ja	mbo	medewerker facilitaire zaken	16 jaar	34 uur	commercieel	verzekeringen	solliciteert
nebahat	v	43	ja	ja	mbo	stage doktersassistente	nvt	nvt	non profit	zorg	solliciteert
arnold	m	58	ja	nvt	lbo	administratief medewerker	27 jaar	was 40 uur, nu 32 uur	overheid	werkvoorziening	werkt
wendy	v	39	ja	nvt	mbo	administratief medewerker	15 jaar	36 uur	commercieel	vliegtuigbouw	werkt
jacob	m	56	ja	nvt	hbo+	ambtenaar	26 jaar	24 uur in 3 dagen	non profit	overheid	werkt
marc	m	48	ja	nvt	lbo	medewerker	20 jaar	16 uur in 4 dagen	commercieel	vliegtuigmaatschappij	werkt
maria	v	27	ja	ja	wo	trainee project adviseur	0,5 jaar	24 uur in 3 dagen	non profit	gehandicapten organisatie	werkt
paul	m	39	ja	nvt	mbo	kassier	16 jaar	16 uur	commercieel	supermarkt	werkt
marieke	v	30	ja	nee	mbo	receptioniste telefoniste	1,5 jaar	24 uur	Non-profit	instelling	werkt
sandra	v	44	ja	nvt	hbo	assistent activiteitenbegeleider	0,5 jaar	12 uur	non profit	gehandicapten zorg	werkt niet solliciteert niet
marlies	v	49	ja	nvt	wo	internationaal consultant	4 jaar	wisselend	zzp-er	int. samenwerking	bouwt af
gerben	m	48	nee	ja	wo	beleidsmedewerker	17 jaar	20 uur	non profit	gehandicapten organisatie	solliciteert
paulien	v	52	nee	ja	hbo	Administratief medewerker	paar maanden	nvt	commercieel	verzekeringen	werkt niet solliciteert niet
astrid	v	36	nee	ja	mbo	teambegeleidster en coördinator vrijwilligers	12 jaar (huidige functie 6 jaar)	28 uur	zorg	zorgcentrum	werkt
rené	m	27	nee	nee	hbo	mechanical engineer	0,5 jaar	40 uur	commercieel	industriële ontwerp	werkt
peter	m	40	nee	nee	hbo	systeembeheerder	11 jaar	32 uur in 7 dagen	non profit	universiteit	werkt
florens	m	39	nvt	nvt	mbo	nvt	nvt	nvt	nvt	nvt	werkt niet solliciteert niet

*op basis van laatste functie

Bijlage b. Overzicht klachten handicap/chronische ziekte Bureau Discriminatiezaken Kennemerland 2004-2008

2008

- Commerciële dienstverlening. Cliënt heeft een blindegeleide hond. Ze mocht een drogist niet in met haar hond, hoewel dit noodzakelijk is voor cliënt. Beverwijk.
- Horeca. Mevrouw klaagt over de ontoegankelijkheid van een café-restaurant voor rolstoelgebruikers. Heemskerk.
- Collectieve voorzieningen. Man voelt zich gepasseerd omdat hij geen uitnodiging heeft gekregen voor een enquête over de OV-taxi, terwijl hij juist tot de doelgroep behoort. Want hij heeft handicap en heeft veel klachten over de OV-taxi. Velsen.
- Horeca. Mevrouw is uit eten geweest met een vriendin en echtgenoten bij een restaurant. Dit was goed bevallen. Het toilet was rolstoeltoegankelijk. Dus belde ze enige tijd later om opnieuw te reserveren en heeft daarbij aangegeven dat ze in een rolstoel zit. Tegen haar werd toen gezegd dat ze wel opnieuw mocht komen, maar niet naar het toilet mocht. Toen cliënte aangaf dat ze niet snapte waarom niet omdat het vorige keer goed was gegaan, zei de medewerkster dat ze een schilder had moeten laten komen vanwege schade. Ze concludeerde dat dit veroorzaakt was door cliënte. Het restaurant heeft excuses aangeboden. Bloemendaal.
- Commerciële dienstverlening. Cliënte is rolstoelgebruiker en heeft een vakantie geboekt in een rolstoeltoegankelijk hotel in Turkije. Hoewel het om een pakketreis gaat, werd haar verteld dat de chauffeur van de transferbus niet verplicht is om haar van het vliegveld naar het hotel te vervoeren. Aangepast vervoer zou ze dan zelf moeten regelen, waarbij ze ook voor de kosten op zou draaien. De reisorganisatie heeft een formulier opgestuurd ter ondertekening waarin ze elke aansprakelijkheid afwijzen voor eventueel tegenvallende reiservaringen. Bloemendaal.
- Arbeidsmarkt. Man wordt tijdens zijn werk door een collega vervelend aangesproken op het feit dat hij maar een simpele uitzendkracht is, een domme Engelsman en ook nog doof. De man is Engels en gedeeltelijk doof. Hij werkt als uitzendkracht en heeft de klacht neergelegd bij het uitzendbureau. Zij hebben contact gehad met het bedrijf, en er zijn beloftes gedaan dat hij niet meer met deze collega hoefde te werken. Na een dag is hij vervolgens weer met deze man ingeroosterd. Het commentaar van de directeur was dat de man nou eenmaal zo was en hij deze man niet na 20 jaar dienst zou kunnen ontslaan n.a.v. dit gedrag. De cliënt heeft besloten het bedrijf te verlaten. Zandvoort.
- Collectieve voorzieningen. Cliënte wil in verband met invaliditeit de kosten voor aanpassingen van de belasting aftrekken. Een aangepaste auto werd geweigerd. Ze heeft een til lift in de auto laten installeren en van de belasting kreeg ze te horen dat de kosten niet aftrekbaar zijn. Heemskerk.
- Collectieve voorzieningen. Een belangenvereniging voor gehandicapten heeft vragen bij de uitvoering van de WMO door de gemeente Haarlemmermeer. Een voorbeeld: een man met een rolstoel heeft een invalidenauto waar geen rolstoel in past. Hij krijgt wel een vergoeding voor de invalidenauto, maar niet voor een invalidenauto waar een rolstoel in past, wat hem veel meer mobiel zou maken. Als hij in zijn rolstoel ergens heen wil, dan moet hij gebruik maken van taxibus vervoer. Haarlemmermeer.
- Collectieve voorzieningen. Cliënte is van mening dat de gemeente Haarlem weinig doet voor gehandicapten, en ook de zorginstanties maar weinig of bijna niks doen. Haarlem.
- Buurt. Mevrouw heeft al drie jaar een conflict met haar onderburen. Zij klagen over geluidsoverlast van haar orthopedische schoenen. Haarlemmermeer.

- Arbeidsmarkt. Mevrouw is geweigerd voor vrijwilligerswerk op grond van haar psychiatrische achtergrond. Haarlem.
- Collectieve voorzieningen. De kleinzoon van de cliënte wordt uit huis geplaatst omdat zijn ouders gehandicapt zijn. Haarlem.
- Arbeidsmarkt. Medewerkster van een theater dreigt na ziekte uit haar ambtswoning te worden gezet. In 2006 was ze ziek geweest en dat was de aanleiding van een langdurig conflict met haar werkgever. Bloemendaal.

2007

- Collectieve voorzieningen. Cliënt is afhankelijk van een rolstoel en krijgt na zijn scheiding geen WGV-verklaring voor een aangepaste woning van de gemeente Haarlemmermeer.
- Collectieve voorzieningen. Dove en blinde cliënt mag zijn dochtertje niet op bezoek hebben en voelt zich hierdoor gediscrimineerd. Haarlemmermeer.
- Collectieve voorzieningen. Cliënte is gehandicapt en wilde haar rijbewijs verlengen. Hiervoor moest zij eerst een keuring ondergaan. Bloemendaal.
- Onderwijs. Op de Daaf Geluk school (bijzonder onderwijs) zijn hakenkruisen gespoten en teksten: 'alle autisten moeten dood' en 'Daaf Geluk zal verbranden'. Aangifte door de politie opgenomen. Haarlem.

2006

- Arbeidsmarkt. Cliënt wordt na drie jaar werk als beveiligingsmedewerker op Schiphol overgeplaatst naar de wachtkamer vanwege zijn fysieke handicap. Uitgeest.
- Collectieve voorzieningen. In Uitgeest moet voor een invalide parkeerkaart 200 euro betaald worden terwijl er overal vrij parkeren zonder vergunning is. Uitgeest.
- Arbeidsmarkt/Onderwijs. Stagiair uit bijzonder onderwijs is ontslagen vanwege zijn 'anders zijn'. Haarlemmermeer,
- Commerciële dienstverlening. Bioscoop zet 's avonds lift niet aan voor gehandicapten. En de zalen zijn rolstoelonvriendelijk. Haarlem.
- Collectieve voorzieningen. Cliënte klaagt over het feit dat ze na haar verhuizing de toeslagen niet meer krijgt die zij in haar vorige gemeente wel kreeg. Heemstede.
- Arbeidsmarkt. Cliënte wordt op haar werk geïntimideerd en mogelijkheden ontnomen vanwege haar ziekte. Haarlemmermeer.
- Burenconflict. Gehandicapte vrouw en haar man worden gediscrimineerd en lastig gevallen door de buren. Beverwijk.
- Arbeidsmarkt. Cliënt moet bij Paswerk steeds buiten werken en staan terwijl ze rugklachten heeft. Haarlem.
- Burenconflict. Moeder met autistisch kind wordt beledigd, uitgescholden en gediscrimineerd door de buurvrouw die ook veel geluidsoverlast veroorzaakt. Haarlem.

- Politie/marechaussee. Surinaamse gehandicapte vrouw voelt zich gediscrimineerd door de 100% controles op Schiphol.
- Commerciële dienstverlening. Cliënte voelt zich door luchtvaartmaatschappij discriminerend en zonder begrip behandeld op Schiphol omdat er geen rekening werd gehouden met haar handicap. Haarlemmermeer.
- Openbare ruimte. Een donkere schizofrene vrouw wordt door menigeen getreiterd. Zandvoort.

2005

- Commerciële dienstverlening. Gehandicapte vrouw wordt onheus bejegend in de Aldi. Haarlem.
- Burenconflict. Autistische zoon van meldster wordt door de buurman aangesproken op zijn handicap en uitkering. Ook zegt de buurman dat hij maar moet werken. Haarlemmermeer.
- Arbeidsmarkt. Cliënt is op haar stageplaats (een peuterspeelzaal) voor de opleiding SPW ontslagen vanwege haar "nietszeggende uiterlijk". Ze heeft gehoorproblemen. Haarlemmermeer.
- Collectieve voorzieningen. Cliënt met handicap en overgewicht is onheus bejegend bij de aanvraag van een gehandicaptenauto. Heemskerk.
- Arbeidsmarkt. Na drie keer contract van bepaalde tijd is cliënte ontslagen wegens chronische ziekte. Haarlem.
- Arbeidsmarkt. Cliënt is afgewezen voor vrijwilligerswerk door het gehandicaptenberaad Velsen omdat hij hoogbegaafd is. Velsen.
- Burenconflict. Gehandicapte vrouw wordt gediscrimineerd en beledigd door benedenbuurvrouw. Haarlemmermeer.
- Arbeidsmarkt. Schoondochter van cliënte voelt zich gediscrimineerd bij WSW-voorziening door haar chef. Haarlem.

2004

- Buurt/wijk. Mevrouw woont in benedenwoning en heeft bovenburen. De glazenwasser van de bovenburen zet ongevraagd zijn ladder in haar tuin. Op een gegeven moment is het zo uit de hand gelopen dat de glazenwasser haar heeft uitgescholden voor kankerhoer en haar heeft gestompt. Mevrouw heeft een tijd kanker gehad en voelde zich beledigd. Anoniem.
- Collectieve voorziening. Cliënte klaagt over gehandicapte voorzieningen beleid van de gemeente Beverwijk. Beverwijk.
- Sport en recreatie. Gehandicapte vrouw is bedreigd en weggepest bij het naaktrecreatie-terrein in Spaarnwoude. Haarlemmerliede en Spaarnwoude.
- Privé sfeer. Meisje met leukemie kreeg beledigende doodsverwensing over msn. Beverwijk.

Bijlage c. Relevante oordelen Commissie Gelijke Behandeling

Oordeelnummer 2007-115

Geen verboden onderscheid op grond van handicap/chronische ziekte bij de beloning omdat de werknemer geen arbeid van gelijke waarde aan dat van zijn collega's verricht.

Samenvatting

Een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer aanvaardt werk bij een nieuwe werkgever als aankomend onderhoudsmonteur van centrale verwarmingsinstallaties. Van het UWV ontvangt hij een loonsuppletie omdat hij in zijn nieuwe functie minder verdient dan hij theoretisch zou kunnen verdienen volgens de arbeidsongeschiktheidskeuring. Na anderhalf jaar klaagt de werknemer dat hij evenveel wil verdienen als zijn collega's. De werkgever heeft de werknemer echter in dienst genomen als aankomend onderhoudsmonteur omdat de werknemer in deze functie geen ervaring had. De werkgever had ook met het UWV afgestemd of het werk bij de werkgever passend was voor deze werknemer. De Commissie oordeelt dat er geen sprake is van arbeid van gelijke waarde en dat er daarom door de werkgever geen onderscheid is gemaakt op grond van handicap of chronische ziekte.

Oordeelnummer 2007-133

Afwijzing van dove man voor vacante functie. Rol van mondelinge en schriftelijke communicatie.

Strijd met de wet.

Samenvatting

Werving- en selectiebureau wijst dove man af voor een functie bij een klant. Het bureau heeft zich daarbij laten leiden door een e-mailbericht van de man met taalfouten. Het bureau heeft onvoldoende gedaan om na te gaan of de man aan de functie-eisen kon voldoen, hoe hij zich in concrete werksituaties redt en of de opdrachtgever hiermee uit te voeten zou kunnen. Strijd met de wet.

Oordeelnummer 2007-184

Verboden onderscheid op grond van handicap bij aangaan arbeidsverhouding.

Samenvatting

Een vrouw, die gebruik maakt van een rolstoel en hulphond, wordt niet aangenomen als administratief medewerker. De Commissie oordeelt dat verzoekster feiten heeft aangevoerd die kunnen doen vermoeden dat zij is afgewezen op grond van haar handicap. De haar gestelde vraag naar ervaringen met (ongevraagde) hulp van collega's heeft weliswaar op het eerste gezicht een neutraal karakter, maar zo'n vraag zal niet als neutraal overkomen op iemand met een handicap. Verweerder heeft, door verzoekster vervolgens af te wijzen voor de functie vanwege een te weinig flexibele houding, en door dit uitsluitend te motiveren met een verwijzing naar haar reactie op deze specifieke vraag, de indruk gewekt dat de handicap van verzoekster een rol heeft gespeeld bij de afwijzing. Verweerder heeft dit vermoeden niet kunnen weerleggen.

Oordeelnummer 2006-16

Werving- en selectiebureau maakt verboden onderscheid op grond van leeftijd en op grond van handicap bij de afwijzing van verzoeker voor de functie van rayonopzichter.

Samenvatting

Verweerder is een werving- en selectiebureau. Verzoeker heeft per e-mail bij verweerder gesolliciteerd naar de functie van rayonopzichter. In zijn curriculum vitae heeft verzoeker zijn leeftijd vermeld en dat hij ten gevolge van een ongeval beperkingen ondervindt in het gebruik van zijn rechter schouder.

Verweerder heeft verzoeker per e-mail afgewezen. De Commissie is van oordeel dat uit deze e-mail ondubbelzinnig blijkt dat de leeftijd en de handicap van verzoeker een rol hebben gespeeld bij de afwijzing. Ook als het standpunt van verweerder gevolgd zou moeten worden, dat de opmerkingen in de e-mail over de leeftijd en de handicap van verzoeker slechts zijn gemaakt om verzoeker erop te wijzen dat hij vanwege die factoren evenmin snel in aanmerking zal komen voor andere functies die verweerder in opdracht aanbiedt, leidt de e-mail tot de conclusie dat verweerder onderscheid maakt.

Immers, ook bij de beoordeling van verzoeker in het kader van andere functies dan die van rayonopzichter mogen zijn leeftijd en handicap geen rol spelen tenzij hij tengevolge daarvan

ongeschikt zou zijn voor de functie of tenzij daarvoor een objectieve rechtvaardiging zou bestaan. Verweerder dient per vacature te bekijken of verzoeker daarvoor een geschikte kandidaat is, in plaats van er reeds op voorhand van uit te gaan dat verzoeker geen of weinig kans maakt aangenomen te worden. Verweerder heeft ten onrechte niet onderzocht wat verzoeker ondanks zijn handicap nog wel kan. Verweerder is daartoe ingevolge de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (Wgbh/cz) wel verplicht.

Dat verweerder zich inmiddels meer bewust is geworden van de gelijkebehandelingswetgeving juicht de Commissie toe, maar dit neemt niet weg dat verweerder ongeoorloofd onderscheid heeft gemaakt op grond van verzoekers leeftijd en handicap.

Oordeelnummer 2006-195

Verboden onderscheid. Gezondheidsproblemen na bedrijfsongeval. Arbeidsovereenkomst wordt niet verlengd.

Samenvatting

Werkneemster heeft drie tijdelijke arbeidsovereenkomsten van een jaar. Tijdens de derde arbeidsovereenkomst krijgt zij een bedrijfsongeval en meldt zij zich ziek. De werkgever biedt de werkneemster geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan, vanwege haar gezondheidsproblemen en ziekteverzuim. De werkgever wijst erop dat hij geen vaste omzet heeft en niet alle tijdelijke krachten in dienst kan nemen. Er wordt onderscheid gemaakt op grond van handicap of chronische ziekte, omdat de werkneemster nog geschikt moet worden geacht om haar werkzaamheden te verrichten en het in de lijn der verwachtingen lag dat zij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zou krijgen.

Oordeelnummer 2006-137

Verboden onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte door sollicitant met auditieve beperking af te wijzen voor een functie.

Samenvatting

Een ziekenhuis wijst een sollicitant met auditieve beperking af voor een functie omdat hij niet zou voldoen aan één van de wezenlijke functie-eisen, mondelinge communicatie. Door de wijze waarop het ziekenhuis het sollicitatiegesprek heeft laten verlopen heeft het ziekenhuis de sollicitant echter geen goede gelegenheid geboden om aan te tonen dat hij wel geschikt is. Het ziekenhuis heeft voorts onvoldoende onderzocht of de geconstateerde beperkingen in mondelinge communicatie met gebruik van hulpmiddelen konden worden ondervangen. Daarom is er sprake van verboden onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte.

Oordeelnummer 2005-230

Verboden onderscheid op grond van handicap door verzoekster, die in een rolstoel zit, af te wijzen voor een stageplaats, zonder haar individuele situatie te beoordelen.

Samenvatting

Verzoekster volgt een opleiding Maatschappelijk Werk en Dienstverlening. Zij heeft een handicap waardoor ze gebruik maakt van een rolstoel. Verzoekster heeft gesolliciteerd naar een stageplaats bij verweerder bij de afdeling Ambulante Woonbegeleiding. Verweerder heeft verzoekster telefonisch uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek. Aan het eind van het telefoongesprek heeft verzoekster meegedeeld dat ze in een rolstoel zit. De volgende dag ontving verzoekster een brief van verweerder dat Ambulante Woonbegeleiding geen geschikte werkplek is voor iemand in een rolstoel omdat zij mobiel dient te zijn, auto in en uit moet bij het gaan van de ene naar de andere cliënt en dat de woningen van cliënten lang niet altijd zijn aangepast. Verzoekster is van mening dat zij geen gelijke kansen heeft gehad ten opzichte van sollicitanten zonder lichamelijke beperking bij de beoordeling of de stage inhoudelijk en qua uitvoering haalbaar was of kon worden gemaakt. De Commissie is van oordeel dat voor zover verzoekster beperkingen heeft met betrekking tot haar mobiliteit, deze haar niet beletten om de wezenlijke taken uit te oefenen van stagiair, die betrekking hebben op de dienstverlening aan cliënten. Bovendien heeft verweerder de geschiktheid van verzoekster beoordeeld aan de hand van volgens hem bestaande algemene opvattingen over wat een persoon die in een rolstoel zit wel en niet kan. Deze algemene opvattingen berusten echter op stereotyperingen en gelden zeker niet voor alle personen die in een rolstoel zitten en evenmin voor alle werksituaties. Het had daarom op de weg van verweerder

gelegen om verzoekster uit te nodigen voor een gesprek om haar individuele situatie te beoordelen. Door dit na te laten heeft verweerder in strijd gehandeld met de Wgbh/cz.

Oordeelnummer 2005-237

Beperkingen op terrein van computerwerkzaamheden. Afwijzing na sollicitatie. Geen actie naar aanleiding van klachten. In strijd met de Wgbh/cz.

Samenvatting

Een vrouw met beperkingen op het terrein van repeterende computerwerkzaamheden, zoals data entry werk, klaagt er over dat een bedrijf haar heeft afgewezen voor een administratieve functie. Zij klaagt tevens over het uitzendbureau dat een bemiddelende rol speelde hierbij en over het reïntegratiebedrijf waarmee zij een contract had om haar terug te leiden naar de arbeidsmarkt. Volgens de vrouw is zij geschikt voor de functie en zijn de werkzaamheden voldoende variërend. Volgens het bedrijf is de vrouw niet geschikt voor de functie omdat het gaat om beeldschermwerk dat onder stress moet worden verricht. Het uitzendbureau wijst er op dat het zelf geen actieve rol heeft gehad in de afwijzing. Het reïntegratiebedrijf ziet geen rol voor zichzelf weggelegd in dit verband. De Commissie stelt met betrekking tot het bedrijf vast dat dit niet zonder enige vorm van nader onderzoek de conclusie had mogen trekken dat de vrouw medisch niet geschikt was voor het werk. Met betrekking tot het uitzendbureau en het reïntegratiebureau, die beide bekend waren met de klachten van de vrouw en haar kennelijk geschikt achtten voor de functie, stelt de Commissie vast dat zij niet hebben voldaan aan hun verplichting om hun cliënt te beschermen tegen onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte door een potentiële inlener.

Oordeelnummer 2005-9

Arbeidsovereenkomst van dove man wordt niet verlengd. Geen strijd met de wet.

Samenvatting

Een dove man heeft een arbeidsovereenkomst voor een jaar. Het bedrijf heeft hem laten weten dat zijn arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd. De man is van mening dat deze beslissing samenhangt met zijn handicap omdat het bedrijf deze beslissing heeft toegelicht door kenbaar te maken dat hij niet voldeed aan de verwachtingen en dat er communicatieproblemen waren. Het bedrijf acht hem niet geschikt voor de functie. Het staat vast dat er veel problemen zijn geweest binnen het bedrijf die te maken hebben met de overname door een Engels bedrijf. De functie was nieuw en er bestond onduidelijkheid over de invulling ervan. Omdat communicatieproblemen in de praktijk ter plekke werden opgelost en de man geen duidelijk verband heeft kunnen leggen tussen de problemen die hebben geleid tot de beslissing om het dienstverband niet te verlengen en zijn handicap, oordeelt de Commissie dat het bedrijf niet in strijd met de wet heeft gehandeld.

Oordeelnummer 2004-161

WSW-medewerker kan zich wat betreft zijn loon niet vergelijken met niet-gesubsidieerde collega's. Geen strijd met de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (Wgbh/cz).

Samenvatting

Een man die op basis van de Wet Sociale Werkvoorziening (WSW) in dienst is van een werkvoorzieningsschap is van mening dat hij ten onrechte voor hetzelfde werk lager wordt beloond dan zijn niet-gesubsidieerde collega's. De werkgever erkent dat er een verschil in beloning bestaat tussen WSW-medewerkers en niet-gesubsidieerde medewerkers. Dit vloeit voort uit de voor deze groepen geldende verschillende rechtspositie en bijbehorende arbeidsvoorwaarden. De Commissie overweegt dat de WSW is bedoeld als een sociale beleidsmaatregel ten behoeve van een bepaalde groep - gehandicapten en chronisch zieken. De Wgbh/cz staat, bij wijze van uitzondering, toe dat in het kader van sociaal beleid onderscheid wordt gemaakt op grond van handicap of chronische ziekte. De Commissie stelt vast dat de WSW-medewerker zich voor wat betreft de beloning niet kan vergelijken met zijn niet-gesubsidieerde collega's.

Bijlage d. Vraagpunten op de werkvloer

Waar werkt u of heeft u gewerkt (afgelopen drie jaar)? (reguliere werkgever/WSW bedrijf/gedetacheerd)

Achtergrond gegevens organisaties/bedrijven

- Naam
- Vestigingsplaats
- Jaar
- Type organisatie
- Grootte organisatie
- Omschrijving van meest recente functie (taken)
- Hoeveel uur werkt u per week?

Op de werkvloer:

- Werkvloer contacten met collega's, contact met leidinggevende, werkomstandigheden
- Aanpassing werkplek, werktijden, werkzaamheden
- Functie niveau
- Aantal uren werkweek, sector
- Arbeidsvoorwaarden, salariëring, arbeidsomstandigheden
- Promotie/Doorstroom

- Is er binnen bedrijf klachtenregeling/vertrouwenspersoon/gedragscode?

- Voelt u zich weleens anders behandeld vanwege uw handicap of chronische ziekte?
- Ongelijke behandeling ervaren ja/nee
- Discriminatie ervaren ja/nee
- Wel of niet actie ondernomen naar aanleiding van discriminatie?
- Bekendheid Wgbh/cz?
- Actie binnen bedrijf, actie buiten bedrijf (instanties, BD, etc)
- Aard en persoonlijke gevolgen
 - Aard van de discriminatie: vijandige bejegening, uitsluiting, pesten, etc. Hoe wordt discriminatie ervaren?
 - Wat zijn persoonlijke gevolgen? Effecten van discriminatie?

Uitstroom

- Waarom bent u bij werkgever weggegaan?

Stellingen

In hoeverre voelt u zich beperkt door uw handicap of chronische ziekte op de arbeidsmarkt?
Sterk beperkt/Enigszins beperkt/Nauwelijks beperkt/Helemaal niet beperkt/Weet het niet

U voelt zich xx beperkt op de arbeidsmarkt. Wordt dit naar uw mening veroorzaakt door de beperkingen die u handicap of cz met zich meebrengt of doordat de samenleving niet voldoende op mensen met een handicap of cz is ingericht?

Omschrijving van beperking en eigen kwalificatie van beperking/ chronische ziekte : licht matig ernstig

Rol ondersteunende instanties, organisaties

- Vakbondslid, naam vakbond/UWV
- Bekendheid Commissie Gelijke Behandeling (CGB)?
- Bekendheid Bureau Discriminatiezaken? Waarvan?

Achtergrondgegevens deelnemer

Bijlage e. Vraagpunten werving en selectie

Op welke banen heeft u de afgelopen drie jaar gesolliciteerd?

Achtergrond gegevens organisaties/bedrijven

- Naam
- Vestigingsplaats
- Jaar
- Type organisatie
- Grootte organisatie
- Omschrijving van de functie (taken)

Hoeveel maal gesolliciteerd?

Meest recente ervaringen

Aanleiding voor de sollicitatie:

- Vacature
- Tip via netwerk vrienden kennissen, familie
- Open sollicitatie
- Via uitzendbureau
- Reïntegratie bedrijf
- UWV werkbedrijf

Informatie over meest recente sollicitatie ervaringen

- Wat stond er in de vacature?
- Waarom dacht u dat baan geschikt was voor u?
- Wat gebeurde er? Uitgenodigd/niet uitgenodigd
- Brief / Sollicitatiegesprek
- Had u het idee dat u hetzelfde werd behandeld als mensen zonder beperking?
- Reactie werkgever (bijv. stellen van niet relevante vragen, uitvoerig vragen naar medische achtergrond, of opmerkingen over beperking)
- Wie deed/zei wat?
- Wie waren betrokkenen? Functie, geslacht, leeftijd
- Wanneer vond incident plaats (specifieke datum anders maand en jaar)
- Heeft u nieuwe werkgever op de hoogte gesteld door iets te vertellen over ziekte of handicap?
- Wat heeft u precies verteld?
- Op welk moment? (in brief, tijdens sollicitatiegesprek, als ik baan had)

Bent u bekend met financiële voordelen voor werkgever die mensen met een beperking in dienst nemen?

Indien ja: Heeft u uw werkgever hierover geïnformeerd?

Aangenomen of afgewezen: Hoe tel/per brief? Argumenten?

Voelt u zich weleens anders behandeld vanwege uw handicap of cz?

Ongelijke behandeling ervaren?

Discriminatie ervaren?

- Wel of niet actie ondernomen n.a.v. discriminatie?
- Bekendheid Wgbh/cz?
- Actie binnen bedrijf, actie buiten bedrijf (instanties, ADB, etc)
- Aard en persoonlijke gevolgen
 - Aard van de discriminatie: vijandige bejegening, uitsluiting, pesten, etc. Hoe wordt discriminatie ervaren?
 - Wat zijn persoonlijke gevolgen? Effecten van discriminatie?

Stellingen

In hoeverre voelt u zich beperkt door uw handicap of chronische ziekte op de arbeidsmarkt?

Sterk beperkt/Enigszins beperkt/Nauwelijks beperkt/Helemaal niet beperkt/Weet het niet

U voelt zich xx beperkt op de arbeidsmarkt. Wordt dit naar uw mening veroorzaakt door de beperkingen die u handicap of cz met zich meebrengt of doordat de samenleving niet voldoende op mensen met een handicap of cz is ingericht?

Omschrijving van beperking en eigen kwalificatie van beperking/ chronische ziekte: licht matig ernstig.

Rol ondersteunende instanties, organisaties

- Vakbondslicid, naam vakbond/UWV
- Bekendheid Commissie Gelijke Behandeling (CGB)?
- Bekendheid Bureau Discriminatiezaken? Waarvan?

Achtergrondgegevens

Bijlage f. Bronnen (op volgorde van datum uitgave)

De ironie van gelijkheid. Over etnische diversiteit op de werkvloer (2009). Lida van den Broek.

Botsboek, Naar een botsloze maatschappij: 50.000 jonggehandicapten te maken met tegenstrijdigheid in regels en wetten (2009). Crossover.

Beperkingen, recht en gelijkheid. Evaluatie van de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte, 2003-2008 (2009). Verwey-Jonker instituut.

Zonder vallen en opstaan. Bevindingen van de Commissie Gelijke Behandeling over de werking van de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische Ziekte in de praktijk (2008).

Vrij baan. Discriminatie op de arbeidsmarkt (2008). Radar, R.Schriemer.

Discriminatie is het woord niet. Lesbische vrouwen en homoseksuele mannen op de werkvloer: bejegening en beleid (2008). Verwey-Jonker instituut.

Discriminatie van gehandicapten en chronisch zieken (2008). Art1 Bureau Discriminatiezaken Noord-Holland Noord.

Meedoen met beperkingen. Rapportage gehandicapten 2007. Den Haag, SCP.

Klagers, helden of gewone mensen. Spiegelbeeldvorming van chronisch zieken of gehandicapten (2007). Petra Kramer/Anna van Waveren, TNS Nipo.

Weerbarstige denkbeelden. De beeldvorming van leidinggevend en werknemers over mensen met een arbeidsbeperking (2007). In opdracht van Commissie het Werkend Perspectief.

Gediscrimineerd op de werkvloer en dan...? Onderzoek naar discriminatie op het werk op grond van ras, etniciteit, nationaliteit en godsdienst (2006). Najat Bochhah, Rotterdam. In opdracht van het Landelijk Bureau ter bestrijding van Rassendiscriminatie (LBR), nu Art1.

Maatschappelijke positie van mensen met lichamelijke beperkingen of verstandelijke handicaps. Rapport gehandicapten 2002, Den Haag SCP.

Alledaags racisme (1984). Philomena Essed.

Brochures

Handicap of chronische ziekte? Gelijke behandeling wettelijk geregeld. Ministerie van VWS. 2009

Aan iedereen gedacht? Praktische tips voor beleidsmakers bij gelijke behandeling van gehandicapten. Ministerie van VWS, 2006

Geraadpleegde websites

Ango.nl

De Algemene Nederlandse Gehandicapten Organisatie heeft circa 17500 leden en is gericht op algemene belangenbehartiging van voor en door mensen met een handicap, chronische zieken en arbeidsongeschikten.

Arbo.nl

Het ArboPortaal is een initiatief van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Doel van het portaal is werkgevers, werknemers en preventiemedewerkers te informeren over arbeidsomstandigheden en verzuim. Het portaal bundelt bestaande kennis over een groot aantal thema's en onderwerpen en wordt regelmatig geactualiseerd. Daarmee blijft iedereen die

betrokken is bij veilig en gezond werken goed op de hoogte van de laatste stand van zaken. Via themacentra kom je bij *arbeid & handicap*, met informatie, ondersteuning voor werknemers en werkgevers en wetgeving.

Cg-raad.nl

De chronisch zieken en gehandicaptenraad is een landelijke belangenorganisatie voor mensen met een chronische ziekte of een handicap. De CG-Raad is werkzaam op verschillende terreinen, waaronder ook beeldvorming en non-discriminatie.

Cgb.nl

De Commissie Gelijke Behandeling toetst de gelijke behandelingswetgeving.

EHBW.nl :

eerste hulp bij werk

Handicapensamenleving.nl

Zie thls.nl

Handicapenwerk.nl

Technische oplossingen voor arbeidsintegratie.

Handicapfotobank.nl

Foto's van mensen met een handicap: opvallend onopvallend.

Ikkan.nl

De site is een onderdeel van het actieprogramma 'Iedereen doet mee' van de overheid.

Jongerendiscriminatie.nl/handicap

Site van CNV jongeren.

Kenniscentrumcrossover.nl

Kenniscentrum Crossover is sinds 2007 in het leven geroepen om de arbeidsparticipatie van jongeren met een handicap te vergroten.

Kennising.nl

Site van Stimulansz over werk en inkomen, welzijn en gezondheid.

Uwv.nl

Site van Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV).

Vanwajongnaarwerk.nl

De Tweede Kamer maakte door aanneming van het amendement Verburg (2003) geld vrij voor de arbeidsparticipatieproblematiek van jonggehandicapten.

Via deze 'Verburggelden' heeft het UWV in vier jaar tijd meer dan 80 experimenten gefinancierd. Deze site informeert over de opzet, resultaten en leerervaringen van deze projecten. De projecten zijn geordend in vijf aandachtsgebieden.

- Regie en samenwerking
- Van school naar werk
- Kennis en methodiekontwikkeling
- Informatievoorziening
- Verbetering van beeldvorming

Wajongcafé.nl

Informatie over de Wajong, de arbeidsongeschiktheidsregeling voor mensen zonder arbeidsverleden en een forum.

Wajongmagazine.nl
Site van CNV jongeren.

Wajongwegwijzer.nl
Site voor Wajongers over werk, inkomen, zorg en school. Dit is een product van het project 'Informatievoorziening voor jonggehandicapten', uitgevoerd door Welder, en Nederlands Instituut voor Zorg en Welzijn in opdracht van UWV.

Wajongwerkwijzer.nl
Site voor professionals die in hun werk te maken hebben met leerlingen met een beperking. Geeft een overzicht van informatiemiddelen die kunnen worden gebruikt bij het proces van school naar werk voor jongeren met een beperking. Dit is een product van het project 'Informatievoorziening voor jonggehandicapten', uitgevoerd door Vilans en Welder in opdracht van UWV.

Werkenmeteenbeperking.nl
Site van Crossover, o.a. dertien brochures te downloaden over werken met een specifieke beperking.

Samenwerking.tv
Laat zien wat je met een arbeidsbeperking kunt doen. Filmpjes over werknemers en werkgevers.

This.nl
De Taakgroep Handicap en Lokale Samenleving (this) draagt bij aan het volwaardig burgerschap van personen met een beperking. De Taakgroep probeert haar doel te bereiken door de organisatie van activiteiten waarbij de nadruk ligt op beeldvorming, bewustwording, empowerment en inclusief denken en doen.