

Vanuit een Ander Perspectief: een Onderzoek naar de Ervaringen van Mensen met een Fysieke Arbeidsbeperking

‘Hoe ervaren mensen met een fysieke arbeidsbeperking het om te werken in een organisatie?’

Cursus: Methoden van kwalitatief onderzoek in B&O (USG5070)

Docent: Patricia Wijntuin

Auteurs: Djoeke Klaphake (6432751)

Fatima Eddeane (6748414)

Joop Schildkamp (6282857)

Institutie: Universiteit Utrecht

Datum: 05-07-2021

Aantal woorden: 8503

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1: Inleiding	3
1.1 Probleemanalyse.....	3
1.2 Maatschappelijke relevantie	4
1.3 Wetenschappelijke relevantie.....	5
Hoofdstuk 2: Literatuurstudie	6
2.1 Waardigheid	6
2.2 Stigmatisering.....	6
2.3 Het sociale contract	8
2.4 Werkaanpassing.....	8
Hoofdstuk 3: Methodologie	10
3.1: Verantwoording en wetenschapsfilosofische benadering	10
3.2: Onderzoeksmethode	10
3.3: Respondenten	11
3.4: Data-analyse	11
3.5: Kwaliteitscriteria	12
Hoofdstuk 4: Resultaten	13
4.1 Relatie met de werkgever	13
4.1.1 <i>Ervaring met sollicitatieprocedures</i>	13
4.1.2 <i>Werkaanpassing</i>	15
4.1.3 <i>Relatie met de leidinggevende</i>	16
4.2. Relatie met collega's	16
4.2.1 <i>Reactie van collega's op fysieke beperking</i>	16
4.2.2 <i>Samenwerking met collega's</i>	17
4.2.3 <i>Vertrouwen vanuit collega's</i>	18
4.3 Vooroordelen.....	19
4.4 Houding van mensen met een fysieke arbeidsbeperking.....	20
4.4.1. <i>Houding jegens beperking</i>	20
4.4.2. <i>Houding op de werkvloer</i>	21
4.5 Werktevredenheid	22
Hoofdstuk 5: Conclusie	24
Hoofdstuk 6: Discussie	26
Literatuurlijst	27
Bijlage 1: Topiclijst.....	29
Bijlage 2: Codeboom.....	32

Hoofdstuk 1: Inleiding

1.1 Probleemanalyse

Enkele weken geleden was de Participatiewet voor de zoveelste maal sinds de invoering in 2015 volop in het nieuws. Zo schreef een journalist van de Trouw dat de Participatiewet op de schop moet volgens gemeenten, omdat het huidige systeem niet werkt (van der Storm, 2021). Aanleiding voor dit artikel vormde de propositie van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) aan het nieuwe kabinet, waarin zij aandacht vraagt voor de tekortkomingen van de participatiewet (VNG, 2021). In dit stuk wordt gesteld dat ‘investeren in het sociaal domein investeren in een vitale en inclusieve samenleving is’. Sociaal psycholoog Jahoda (1981) beschreef reeds dat het belangrijk is voor mensen om deel te nemen aan de arbeidsmarkt. Zij schreef dat niet alleen de financiële mogelijkheden die werk biedt van belang zijn, maar dat ook vele andere aspecten van werk van groot belang zijn voor individuen. Zo geeft werk een tijdsstructuur aan de dag, leidt werk tot het delen van ervaringen met andere mensen en tot meer sociale contacten. Bovendien stelt werk mensen in staat om doelen te stellen en die te behalen – wat bijdraagt aan persoonlijk welzijn – en draagt werk bij aan de persoonlijke status en identiteit van mensen (Jahoda, 1981). Op dit probleem springt de Participatiewet dan ook in. De wet is erop gericht om het aantal werkplekken voor mensen met een arbeidsbeperking te verhogen. Echter, juist omdat werk zo cruciaal is voor het persoonlijk welzijn van de mens, is het extra van belang om zo veel mogelijk mensen op een volwaardige manier te laten deelnemen aan de arbeidsmarkt. Op dit punt blijkt dat er nog vaak tekortkomingen zijn: werknemers met een functiebeperking worden vaker gepest op de werkvloer en hebben minder doorgroeimogelijkheden (Versantvoort & Van Echtelt, 2016). Mensen met een arbeidsbeperking ervaren dus niet alleen problemen met het vinden van een baan, maar stuiten ook als zij eenmaal bij een organisatie werkzaam zijn op problemen op de werkvloer.

Dat niet alleen het krijgen van een baan moeilijk is voor mensen met een arbeidsbeperking, maar dat deze mensen ook op de werkvloer nog tegen moeilijkheden aanlopen, beschrijven ook Wilson-Kovacs, Ryan, Haslam & Rabinovich (2008) in hun artikel over het glazen plafond dat werknemers met een arbeidsbeperking in de publieke sector ervaren. Zij geven aan dat verder onderzoek naar de ervaringen van werknemers met betrekking tot doorgroeimogelijkheden wenselijk is.

De nieuwsartikelen over de Participatiewet brachten mensen met een functiebeperking die wel deel willen nemen aan de arbeidsmarkt onder de aandacht en roepen dan ook (indirect) op tot meer onderzoek naar mensen met een arbeidsbeperking. Dit onderzoek maakt gebruik van de definitie van ‘arbeidsgehandicapten’ van Bulkman et al. (2013). Die definitie luidt: “Mensen die problemen bij het vinden of behouden van betaald werk ondervinden; mensen met een blijvend (structureel) verhoogde kwetsbaarheid als gevolg van langdurige fysieke of psychische gezondheidsproblemen en mogelijk verergerd door sociale omstandigheden als werkloosheid en slechte kansen op een baan.” (Bulkman et al., 2013, p. 3).

Dit onderzoek zal zich richten op mensen met een fysieke arbeidsbeperking, omdat de ervaringen van deze doelgroep in huidig kwalitatief wetenschappelijk onderzoek onderbelicht zijn. Daarnaast is er voor gekozen om de doelgroep te specificeren gezien de grootte van dit onderzoek relatief klein is. Dit kwalitatieve onderzoek wil zich richten op de ervaringen van mensen met een fysieke arbeidsbeperking die wel een baan hebben weten te krijgen. Hiermee wordt beoogd meer inzicht te verkrijgen in eventuele beperkingen die werknemers met een fysieke arbeidsbeperking ervaren in een organisatie. Er zal in dit onderzoek geen gebruik worden gemaakt van de term ‘arbeidsgehandicapten’ omdat deze term mogelijk negatieve connotaties kan oproepen; het legt immers de nadruk op de handicap van de werknemer. Daarom wordt in huidig onderzoek de term ‘werknemer met een fysieke arbeidsbeperking’ gehanteerd.

Kort gezegd zijn er drie grote problemen zichtbaar voor werknemers met een fysieke arbeidsbeperking op de werkvloer: een gebrek aan waardering, pesten op de werkvloer en verminderde doorgroeimogelijkheden (Beukema & Kuijpers, 2018; Versantvoort & Van Echtelt, 2016). Dit kan een gevolg zijn van onder meer stigmatisering, oneerlijk sociaal contract, en beperkte duurzame integratie aangaande mensen met een functiebeperking. De volgende onderzoeksvraag zal dan ook leidend zijn om meer inzicht te verkrijgen in de ervaringen van werknemers met een fysieke arbeidsbeperking op deze verschillende punten: ‘Hoe ervaren mensen met een fysieke arbeidsbeperking het om te werken in een organisatie?’

1.2 Maatschappelijke relevantie

In de eindevaluatie van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) van de in 2015 ingevoerde Participatiewet wordt gesteld dat de Nederlandse overheid wil dat zoveel mogelijk mensen deelnemen aan het arbeidsproces (SCP, 2019). Toch blijkt uit cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) dat er nog tekortkomingen zijn in het nastreven van dit ideaal. In 2017 was 9,6 procent van de arbeidsgehandicapten¹ werkloos (ruim twee keer zo veel als het percentage werklozen onder niet-arbeidsgehandicapten) (CBS, 2018). Hoewel er vele organisaties betrokken zijn bij de kansen van arbeidsgehandicapten op de arbeidsmarkt (zoals bijvoorbeeld patiëntenverenigingen of organisaties zoals *Particibaan*) gaven drie op de tien personen zonder werk aan door een langdurige ziekte, aandoening of handicap belemmerd te worden bij het verkrijgen van werk (CBS, 2019). Dit zijn ruim 1,2 miljoen mensen.

Enmaal aan het werk betekent dit niet direct dat werknemers zich ook gewaardeerd voelen, zo blijkt uit het boek van Beukema & Kuijpers (2018) waarin de verslagen van gesprekken met 21 mensen met een arbeidsbeperking zijn samengevat. In sommige organisaties worden mensen met een

¹ Het CBS gebruikt de term arbeidsgehandicapten in hun dataset(s). Omwille daarvan is deze term ook aangehouden bij het overnemen van hun gegevens.

arbeidsbeperking gebruikt voor alle nare klussen die uitgevoerd moeten worden. Dit heeft een negatieve invloed op of mensen zich in een organisatie gewaardeerd voelen. Gezien er in 2017 603.000 mensen, 7 procent van de beroepsbevolking, met een arbeidsbeperking werkzaam waren (CBS, 2018), is het relevant om te onderzoeken of deze mensen zich ook gewaardeerd voelen en wat zij ervaren tijdens hun werk. Hieruit kunnen mogelijk conclusies worden getrokken over de huidige stand van zaken en/of aanbevelingen worden gedaan voor vervolgonderzoek om de ervaringen van mensen met een arbeidsbeperking te verbeteren.

1.3 Wetenschappelijke relevantie

Onderzoek van Bonaccio et al. (2019) geeft een uiteenzetting van elf zorgen die door managers worden uitgesproken als het gaat om het aannemen van een persoon met een arbeidsbeperking. Dit is bijvoorbeeld de zorg dat mensen met een arbeidsbeperking veel geld kosten voor de organisatie, door de werkaanpassingen die nodig zijn. In het artikel komt naar voren dat de zorgen van managers veelal gebaseerd zijn op negatieve stereotypering en niet op daadwerkelijk onderzoek (Bonaccio et al., 2019). Naar aanleiding van dit onderzoek wordt er een suggestie gedaan voor vervolgonderzoek vanuit het perspectief van de werknemer, de persoon met een arbeidsbeperking. De aannames die door de managers worden gemaakt kunnen bevraagd worden aan de mensen waar de aannames over gaan. Vragen wat hoe daadwerkelijke situatie op de werkvloer is om zo stereotypering plaats te laten maken voor een gefundeerd beeld van mensen met een arbeidsbeperking in een organisatie.

De suggesties voor vervolgonderzoek worden meegenomen in de topiclijst van het huidige onderzoek (zie H2: Literatuurstudie & Bijlage 1: Topiclijst).

Hoofdstuk 2: Literatuurstudie

Het is van belang te kunnen identificeren waar de ervaring van mensen met een fysieke arbeidsbeperking mogelijk afwijkt van die van een werknemer zonder een (fysieke) arbeidsbeperking, om hier verder in het onderzoek gericht naar te kunnen kijken. In deze literatuurstudie wordt uitgediept dat het ervaren van waardigheid door werknemers essentieel is voor hoe positief en/of negatief werknemers hun werk ervaren. Daarnaast wordt er ingegaan op concepten die in relatie staan met het concept van waardigheid, die de ervaringen van mensen met een fysieke arbeidsbeperking op de werkvloer kunnen beïnvloeden. Er zal worden ingegaan op het concept van waardigheid, stigmatisering, het sociale contract, en werkaanpassing. Deze concepten zullen gezamenlijk een volledig beeld kunnen schetsen van de ervaringen van de werknemers met een fysieke arbeidsbeperking gedurende hun werkzaamheden.

2.1 Waardigheid

Het ervaren van waardigheid is essentieel voor de menselijke geest gezien de mens zich door het concept 'waardigheid' onderscheidt van het dierenleven. Waardigheid kan gezien worden als de kwestie van status, eer, vrije wil, autonomie, en is nauw geassocieerd met de kwesties van respect, waarde, waardering, en kwaliteit (Bolton, 2007). Werk speelt een centrale rol in de menselijke waardigheid, omdat 'waardigheid in werk' betekent dat ieder individu recht heeft op fatsoenlijk werk en daarbij het recht om bij te dragen aan een gelijke, stabiele samenleving (Bolton, 2007). Daarnaast is er idealiter ook sprake van 'waardigheid op het werk', wat inhoudt dat er gelijkheid is op de werkvloer aangaande: kansen (doorgroeimogelijkheden), veilige en gezonde werkomstandigheden, sociale relaties, arbeidsvoorwaarden, beloning, en collectieve en individuele inspraak (Bolton, 2007).

Volgens Sayer (2007) zijn er diverse dimensies die de waardigheid die mensen ervaren op het werk beïnvloeden, namelijk: (1) pesten en intimidatie, (2) respectvolle behandeling (niet enkel gebruikt worden voor andermans doeleinden), (3) mate van autonomie (worden toevertrouwd om zelfstandig en verantwoordelijk te kunnen handelen), (4) serieus genomen worden en gehoord worden, en (5) werkzaamheden die niet vernederend zijn. Bepaalde concepten, zoals stigmatisering, sociale contracten, en de bereidheid om een werkomgeving aan te passen voor minderheden, kunnen een negatieve of positieve invloed hebben op de waardigheid die werknemers ervaren. Volgens Sayer (2007) betekent dit dat zulke invloeden ook negatieve of positieve implicaties heeft voor het welzijn van een werknemer. De genoemde concepten worden aansluitend in deze literatuurstudie verder uiteengezet.

2.2 Stigmatisering

Om een beter beeld te schetsen van de ervaringen van mensen met een fysieke arbeidsbeperking, is het van belang om in te zoomen op opvattingen die mensen in de samenleving hebben van deze groep. Zo

blijkt uit onderzoek dat er vele negatieve stigma's heersen omtrent deze groep, zoals dat deze groep matige presteerders zijn, vaak afwezig zijn en een gevoel van ongemak bij anderen teweeg brengen (Nelissen et al., 2016). In deze literatuurstudie verwijst stigmatisering naar de manier waarop een groep mensen door de samenleving wordt bekeken. Er zal worden onderzocht wat op welke wijze werknemers met een fysieke arbeidsbeperking gestigmatiseerd worden en wat welke gevolgen dat heeft voor hun ervaringen in de zoektocht naar werk en op de werkvloer.

Onderzoek van Nelissen et al. (2016) heeft uitgewezen dat de negatieve stigma's de behandeling van deze groep beïnvloeden en obstakels op de weg naar een baan vormen (Nelissen et al., 2016). Dit leidt ertoe dat mensen met een beperking vooroordelen ervaren op de manier waarop ze worden behandeld door collega's op de werkvloer (Colella & Bruyere, 2011). Daarbij belemmeren deze vooroordelen werknemers met een arbeidsbeperking bij het bereiken van hun doelen (Akrami et al., 2006), waardoor deze mensen zich minder gewaardeerd voelen. Deze negatieve effecten gaan dus verder dan de sollicitatieprocedure. "Even when employed, some people with disabilities are not rated as much on their performance, but rather on the grounds of the stereotypical beliefs of their employers." (Colella & Varma, 1999, p. 135). Het lijkt dan ook dat wetgeving dat zou moeten leiden tot meer acceptatie, integratie en sociale inclusie van deze groep in de samenleving en op de werkvloer mislukt is. In het artikel *The Participation of People with Disabilities in the Workplace Across the Employment Cycle: Employer Concerns and Research Evidence* van Bonaccio et al. (2019) wordt dit beaamd. Hierin wordt namelijk gesteld dat ondanks wetgeving over inclusiviteit op de werkplek mensen met een functiebeperking nog steeds niet dezelfde toegang tot werkmogelijkheden hebben als mensen zonder functiebeperking. Volgens Bonaccio et al. (2019) spelen de zorgen die managers uiten over het aannemen van mensen met een functiebeperking een rol. Daarnaast wordt benoemd dat van veel werkgevers is aangetoond dat ze oprechte, maar slecht gefundeerde opvattingen hebben over de werkgerelateerde capaciteiten van mensen met een functiebeperking (Bonaccio et al., 2019). Dit gebeurt in alle fasen van de *employment cycle* en leidt evenzeer tot onderwaardering van deze groep. De *employment cycle* illustreert alle fasen die een werknemer ondergaat in zijn of haar relatie met de organisatie. De vier hoofdfasen zijn de *Recruitment and Organizational Attraction*, *Employee Selection*, *Social Integration* en *Performance Management* (Bonaccio et al., 2019).

Kortom, mensen met een fysieke arbeidsbeperking worden zowel op weg naar een baan als op de werkvloer (over de hele *employment cycle*) geconfronteerd met stigmatisering. Dit leidt ertoe dat deze groep mensen negatieve ervaringen hebben op de werkvloer. Deze negatieve ervaringen vloeien voort uit misplaatste zorgen van de werkgevers en slecht gefundeerde opvattingen over deze groep mensen en hebben als gevolg dat mensen met een fysieke arbeidsbeperking zich minder gewaardeerd voelen in bepaald organisaties.

2.3 Het sociale contract

De belemmering voor mensen met een arbeidsbeperking voortkomend uit stigma's is slechts een deel van de moeilijkheden. Een andere factor die kan zorgen voor een eventueel gevoel van belemmering, is aannames over de gewenste burger.

Volgens Dijkstra (2020) is de huidige wetgeving omtrent het vergroten van succesvolle baankansen voor mensen met een functiebeperking niet succesvol, omdat het gestoeld is op twee principes die in veel gevallen opgaan voor de werkgever zonder beperking en hiermee mensen met een functiebeperking snel buitenspel zetten.

Ten eerste is er een sociaal contract waar mensen met een fysieke arbeidsbeperking niet goed aan kunnen voldoen, het geven-en-nemen-principe. Bij dit principe wordt ervan uitgegaan dat je steun ontvangt dat je in ruil daarvoor ook bijdraagt aan de samenleving en dan met name aan het potje waar de sociale steun uitkomt. In deze situatie wordt de persoon met een functiebeperking gezien als iemand die veel ontvangt en weinig bijdraagt (Dijkstra, 2020). Daarnaast is de aanname waarbij het leven van mensen tot op grote hoogte geacht wordt maakbaar te zijn een punt dat mensen met een beperking makkelijk buitenspel zet. De gedachte dat er een goede baan bereikbaar is voor iedereen die het verdient, zorgt ervoor dat de sociale steun afvlakt. (Dijkstra, 2020).

De aannames die in de wetgeving worden gemaakt, zouden ervoor zorgen dat er te hoge verwachtingen worden gesteld aan mensen met een fysieke arbeidsbeperking, waardoor deze groep niet de ruimte krijgt om naar eigen kracht en behoefte werk te verrichten (Dijkstra, 2020). Dit kan van grote invloed zijn op hoe deze werknemers het werken ervaren.

2.4 Werkaanpassing

Een ander artikel dat evenzeer waardevol is voor nadere verkenning van de integratie van mensen met een functiebeperking, is "Duurzame integratie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt" van Ruitenbeek et al. (2018). In dit artikel wordt ingegaan op de kunst van werkaanpassing en wat dat kan betekenen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Voorbeelden hiervan zijn minder werkuren, werken vanuit huis, werken in een lager werktempo en meer autonomie in de planning van de werktaken. Werkaanpassing wordt dan ook gezien als voorwaarde voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt om te kunnen participeren (Ruitenbeek et al., 2018). Volgens Ruitenbeek et al. (2018) is het hierbij uiterst cruciaal om passend werk effectief en duurzaam vrij te spelen voor mensen met een functiebeperking. Dit blijkt veelal nog niet het geval te zijn, omdat het werk niet zo georganiseerd wordt dat al het talent op de arbeidsmarkt optimaal benut kan worden. Ze pleiten daarom ook voor duurzame integratie van mensen met een functiebeperking op de arbeidsmarkt door middel van effectieve en efficiënte herverdeling: Inclusief Herontwerp van Werk (IHW): "Het gaat bij deze aanpak nadrukkelijk

om het herverdelen van relevante en noodzakelijke ondersteunende werkzaamheden.” (Ruitenbeek et al., 2018, p. 20).

Door als werknemer duurzame integratie te realiseren op de werkvloer, kunnen mensen met een fysieke functiebeperking toch deelnemen aan de arbeidsmarkt. Dit leidt niet alleen tot integratie van deze groep mensen in de samenleving (Jahoda, 1981), maar ook tot een betere fysieke en mentale gezondheid (Schuring et al., 2011). De ervaringen van deze groep werknemers zullen derhalve positiever zijn bij deze aanpak.

Hoofdstuk 3: Methodologie

3.1 Verantwoording en wetenschapsfilosofische benadering

Om te achterhalen hoe personen met een functiebeperking het ervaren om te werken in de organisatie is er een kwalitatief onderzoek uitgevoerd. Zoals eerder beschreven in de inleiding en de literatuurstudie zijn de ervaringen van personen met een fysieke arbeidsbeperking werkzaam in een organisatie nog onderbelicht. Het onderzoek maakt gebruik van een interpretatieve wetenschapsfilosofische benadering en legt de nadruk op het begrijpen van ideeën, handelingen en interacties van personen met een fysieke arbeidsbeperking die werkzaam zijn in een organisatie. Er is gekozen voor een kwalitatieve onderzoeksbenadering omdat de onderzoeksvraag ingaat op de nadruk van ervaringen van de doelgroep door middel van interpretatie. Dit zijn kenmerken van kwalitatief onderzoek (Boeije & Bleijenbergh, 2019). Daarnaast is er relatief weinig onderzoek is gedaan naar het onderzoeksthema en dit onderzoek heeft als doel om dit onbekende onderzoeksterrein te exploreren.

3.2 Onderzoeksmethode

Door middel van acht (zowel fysiek als online afgenomen) semigestructureerde interviews van ongeveer 60 minuten is de data voor dit onderzoek verzameld. Gezien de verwachting dat het eenvoudiger is om ervaringen te interpreteren in een fysiek afgenomen interview dan in een online afgenomen interview, is de voorkeursmethode in dit onderzoek uitgegaan naar het fysieke afnemen van interviews. Dit is tevens de voorkeursmethode omdat er verwacht wordt dat het online afnemen van interview minder uitnodigt tot een extensieve dialoog met de respondenten. Daarnaast is de keuze gemaakt voor zowel online als fysieke interviews omdat op het moment van schrijven de wereld zich in een coronapandemie bevindt. Omwille hiervan is de keuze aan de respondenten gegeven of zij liever fysiek of online deelnamen aan het onderzoek. In totaal zijn er vijf interviews fysiek afgenomen en drie interviews online. De interviews zijn semigestructureerd afgenomen omdat deze onderzoeksmethode respondenten de ruimte geeft om aan de hand van een gestructureerde topics hun eigen verhaal te vertellen over wat zij ervaren in een organisatie. De topiclijst voor de interviews is opgesteld door middel van de literatuurstudie en deze topiclijst vormt de basisstructuur van de afgenomen interviews en is in dit onderzoeksrapport bijgesloten als Bijlage 1. Verschillende thema's die in de topiclijst naar voren komen en de leidraad voor het interview vormden, zijn onder andere: (1) de beperkingen die de respondenten ervaren in het dagelijks leven als gevolg van hun fysieke arbeidsbeperking, (2) de ervaringen die zij hebben opgedaan gedurende sollicitatieperiodes, (3) de ervaringen op de werkvloer, (4) de relatie met de werkgever en/of leidinggevende en (5) doorgroeimogelijkheden.

3.3 Respondenten

Als inclusiecriteria om deel te kunnen nemen aan het interview geldt dat de respondent op het moment van interviewen beschikt over een fysieke arbeidsbeperking en dat de persoon werkzaam is in een organisatie. Aan de acht semigestructureerde interviews hebben acht respondenten deelgenomen, waarvan 5 vrouw en 3 man en variërend van een leeftijd tussen de 28 en 55. De gemiddelde leeftijd van de respondenten was 37 jaar. Daarnaast beschikte 5 respondenten over een visuele beperking (waarvan 1 ook niet functionerende gewichtsorganen had en dus in een rolstoel zat), 1 respondent met spastische ledematen en 2 respondenten over groeistoornis. Zes respondenten zijn werkzaam bij overheidsinstanties, de overige twee respondenten zijn werkzaam in de software ontwikkeling en consultancy.

Via contact met een persoon in onze kenniskring en een oproep op de sociale media platforms Twitter, Facebook en www.visuelehandicap.be zijn de onderzoekers in contact gekomen met onze doelgroep: mensen met een fysieke arbeidsbeperking die werkzaam zijn in een organisatie. De steekproef in dit onderzoek is daarom selectief getrokken op basis van gemak. Hier is voor gekozen omdat de onderzoekers niet in nauw contact met de onderzoeksdoelgroep staan, en deze doelgroep niet eenvoudig bereikbaar is. Ten behoeve van de vertrouwelijkheid en anonimiteit van de respondenten worden zij niet bij naam genoemd. Om de leesbaarheid van het resultatenhoofdstuk hebben de respondenten een fictieve naam toegewezen gekregen:

R1 = Bart

R2 = Marie

R3 = Thiago

R4 = Mieke

R5 = Cynthia

R6 = Abigail

R7 = Jurian

R8 = Kim

3.4 Data-analyse

In dit onderzoek wordt gebruikt gemaakt van data verkregen uit een literatuurstudie en acht afgenomen interviews. Iedere onderzoeker heeft twee interviews afgenomen en deze interviews werden opgenomen door middel van een geluidsopname op een mobiele telefoon, waarna deze geluidsopnames achteraf getranscribeerd. Daarnaast heeft de persoon die het interview heeft afgenomen gedurende het interview aantekeningen gemaakt van opvallende uitspraken en non-verbale communicatie. De transcripten en aantekeningen zijn geanalyseerd door middel van drie coderingstechnieken die inductief zijn toegepast: open, axiaal, en selectief coderen. Dat wil zeggen dat de codes zijn afgeleid vanuit het empirische

materiaal met als doel om een theorie over het sociale verschijnsel te creëren (Boeije & Bleijenbergh, 2019). De hoofdzakelijke codes die naar voren zijn gekomen zijn weergegeven in een codeboom (zie Bijlage 2). Er is gebruik gemaakt van een inductief redeneringsperspectief waarbij met behulp van een thematische analyse de focus is gelegd op de betekenissen die respondenten toekennen aan hun ervaringen. Dit wordt door Boeije en Bleijenbergh (2019) ook wel theoretische sensitiviteit genoemd.

3.5 Kwaliteitscriteria

Wetenschappelijk kwalitatief onderzoek kan beoordeeld worden aan de hand van vijf kwaliteitscriteria: (1) geloofwaardigheid, (2) overdraagbaarheid, (3) deugdelijkheid, (4) bevestiging, en (5) authenticiteitscriteria (Guba & Lincoln, 1989; Symon & Cassell, 2012). Aansluitend wordt toegelicht in hoeverre dit onderzoek aan de vijf kwaliteitscriteria voldoet.

Ten eerste, om de ervaringen van de respondenten in dit onderzoek zo geloofwaardig mogelijk te construeren duren de interviews met de respondenten 45 tot en met 60 minuten. Hierdoor is de verwachting dat er voldoende contact is tussen onderzoeker en de respondent om de realiteit van de respondenten (ervaringen) extensief toe te lichten. Desalniettemin is het van belang om te benoemen dat er in dit onderzoek geen gebruik wordt gemaakt van andere methodologische middelen, zoals beschreven in Symon & Cassell (2012), om de geloofwaardigheid van het onderzoek te vergroten. Dit is een tekortkoming van het onderzoek.

Ten tweede, er wordt in dit onderzoek rekening gehouden met de overdraagbaarheid door kenmerken van de respondenten als geslacht, leeftijd, fysieke beperking en de sector waarin de respondenten werken te noteren.

Ten derde, stelt het criteria deugdelijkheid centraal dat het belangrijk is om de methodiek van het onderzoek te beschrijven en veranderingen die zich gedurende hebben voorgedaan inzichtelijk te maken (Symon & Cassell, 2012). Om de deugdelijkheid van dit onderzoek te waarborgen is de topiclijst uiteengezet in bijlage 1. Daarnaast staan de onderzoekers gedurende het onderzoek met elkaar in contact en spreken zij hun ervaringen met betrekking tot het onderzoeksproces naar elkaar uit.

Ten vierde, wordt er om de bevestiging van dit onderzoek te waarborgen een gedetailleerd overzicht van de dataverzameling bijgehouden (zie bijlage 3). Tevens wordt in het resultaten hoofdstuk uiteengezet hoe de data is omgezet in onderzoeksresultaten (zie hoofdstuk 4).

Tot slot, ten vijfde, maakt het onderzoek gebruik van de in 1995 door Lincoln opgestelde authenticiteitscriteria om zo in te kunnen staan voor de eerlijkheid van het onderzoek (Symon & Cassell, 2012). Zo is het mogelijk dat de respondenten na afloop van de interviews inzichten meenemen over de situatie waarin zij zich bevinden. De onderzoekssituatie kan hierdoor verbeteren doordat deze gedachten de aanleiding kunnen zijn van een gesprek tussen de werknemer en werkgever over de ervaringen van beide partijen. Daarnaast wordt het onderzoeksrapport na afloop van het onderzoek gedeeld met de respondenten, indien zij dit willen.

Hoofdstuk 4: Resultaten

In dit resultatenhoofdstuk wordt de verzamelde data vanuit de acht afgenomen interviews uiteengezet aan de hand van vijf hoofdthema's: relatie met de werkgever, relatie met de collega's, vooroordelen, houding van mensen met een fysieke arbeidsbeperking en werktevredenheid. Deze hoofdthema's zijn gekozen doordat in de interviews naar voren is gekomen dat de hoofdthema's fungeren als belangrijke componenten met betrekking tot hoe een werknemer met een fysieke arbeidsbeperking het ervaart om te werken in een organisatie. Relatie met de leidinggevende en relatie met collega's zijn belangrijke thema's doordat de relaties die op de werkvloer zijn en ontstaan van groot belang zijn voor de ervaring van de werkvloer. Dit geldt evenzeer voor de vooroordelen waar deze mensen mee te maken hebben op de werkvloer. De ervaring om te werken in een organisatie wordt immers ook beïnvloedt door de obstakels die de werknemers ondervinden. Naast externe factoren, wordt de ervaring van deze werknemers ook bepaald door hun eigen houding en werktevredenheid. Op basis van deze hoofdthema's hebben wij een beeld kunnen vormen van de ervaringen van mensen met een fysieke arbeidsbeperking om te werken in een organisatie.

Het resultatenhoofdstuk is gestructureerd door middel van beschrijving van de thema's, bijpassende quotes of parafases, en analyses waarin veelvuldig wordt teruggekoppeld naar concepten uit de literatuurstudie.

4.1 Relatie met de werkgever

De relatie tussen de werknemer met een fysieke arbeidsbeperking en de werkgever is een hoofdthema dat terugkwam in alle interviews en is in drie subthema's gecategoriseerd: (1) ervaring met sollicitatieprocedures, (2) werkaanpassing en (3) relatie met de leidinggevende. De leidinggevende wordt onder de werkgever geschaard omdat de leidinggevende kan fungeren als tussenpersoon in de relatie die een werknemer heeft met de werkgever. Daarnaast heeft de leidinggevende een sturende en begeleidende rol waardoor deze over het algemeen werk verdeelt en/of geeft aan de werknemer.

4.1.1 Ervaring met sollicitatieprocedures

Het eerste thema dat naar voren kwam in de interviews betreft de ervaring die de respondenten hadden gedurende de sollicitatieprocedure bij hun (huidige) werkgever. Opvallend is dat vrijwel alle respondenten aangeven dat ze de sollicitatieprocedure bij hun huidige werkgever als prettig hebben ervaren. Dit terwijl de respondenten ook aangeven dat ze in eerdere sollicitaties wel degelijk drempels hebben ervaren. Zo werden meerdere respondenten op voorhand al afgeschreven wanneer zij aangaven een visuele beperking te hebben. Een verklaring voor de prettige ervaring van de sollicitanten bij hun huidige werkgever is dat de werkgevers bij aanvang van de procedure al bekend waren met de fysieke

arbeidsbeperking die de sollicitanten hadden, en de werkgevers dit niet centraal stelden gedurende de sollicitatieprocedure. Zo heeft Bart gesolliciteerd via een stichting die bemiddelt tussen mensen met een fysieke arbeidsbeperking en organisaties, daardoor lag er tijdens de sollicitatieprocedure van Bart geen nadruk op de fysieke arbeidsbeperking van de sollicitant. Bart heeft dit als prettig ervaren en zegt daar het volgende over:

Normaal ervaarde ik wel een drempel bij solliciteren, dan ga ik niet meteen zeggen van ik ben slechtziend. Ik verwacht al helemaal niet van werkgevers dat zij daar dingen in faciliteerde, en hierbij was het gewoon, jij wil hier werken, wat heb je nodig om hier te kunnen werken? Wij regelen alles. Dat was wel heel chill. (Bart, persoonlijke communicatie, 7 juni 2021).

Daarnaast gaf ook Abigail aan dat zij het als heel prettig heeft ervaren dat de werkgever al meer over haar wist voordat zij aan haar sollicitatieprocedure begon. Dit kwam doordat Abigail via haar eigen netwerk al iemand kende die werkzaam was bij de organisatie waar zij voor ging solliciteren. Opmerkelijk is dat vrijwel alle respondenten een positieve ervaring hadden met de sollicitatieprocedure bij de werkgever waar ze nu werkzaam zijn, waar dit in eerdere sollicitaties veelvuldig niet het geval was.

Ondanks de overwegend positieve ervaringen van de respondenten met betrekking tot de sollicitatieprocedures bij de huidige werkgever licht Thiago toe dat hij een eerdere sollicitatieprocedure als minder prettig heeft ervaren. Zo geeft Thiago aan eerst anderhalf jaar op vrijwillige basis bij de organisatie te hebben gewerkt alvorens hij een tijdelijk contract kreeg bij de organisatie via een uitzendbureau, wat nadien twee keer verlengd is. Na afloop van deze tijdelijke contracten heeft Thiago een vast contract gekregen. Hij zegt daar het volgende over: “Ze hebben mij zo lang mogelijk, ze hebben zo lang mogelijk uitgesteld om mij aan te nemen, terwijl mijn beoordelingsgesprekken die waren altijd goed.” (Thiago, persoonlijke communicatie, 11 juni 2021). Daaruit blijkt dat Thiago niet gelijk behandeld is ten opzichte van andere (inmiddels) collega’s. Dit geeft de respondent zelf ook aan, al toont hij daar tegelijkertijd ook wel begrip voor, omdat hij stelt dat fysieke arbeidsbeperkten in het algemeen niet zo erg in beeld zijn in de maatschappij. Volgens Thiago weten werkgevers daardoor niet dat mensen met een fysieke arbeidsbeperking juist geneigd zijn om een stapje harder te werken in vergelijking met andere collega’s. Bovendien geeft Cynthia aan dat zij niet eens uitgenodigd werd voor sollicitatiegesprekken wanneer zij in haar sollicitatiebrieven zette dat ze beschikte over een visuele beperking. Zowel het verhaal van Thiago als dat van Cynthia is een voorbeeld van de stigmatisering van mensen met een fysieke arbeidsbeperking. De verhalen passen in de bevindingen van Bonaccio et al. (2019). Zoals eerder in de literatuurstudie beschreven, stellen zij dat werkgevers slecht gefundeerde opvattingen hebben over de werkgerelateerde capaciteiten van mensen met een functiebeperking.

4.1.2 Werkaanpassing

Het merendeel van de respondenten sprak in de interviews over werkaanpassingen die de organisatie heeft verricht om hun werkomgeving zo goed mogelijk aan te passen aan de behoeftes van de werknemer met de fysieke arbeidsbeperking. Zo gaf Bart in het interview aan dat de bereidheid van de werkgever groot was om de werkomgeving aan te passen aan Bart's visuele arbeidsbeperking (zie ook citaat vorige pagina). Bart kreeg bijvoorbeeld een speciaal scherm waarop teksten vergroot kunnen worden en software die teksten voor kan lezen. Daarnaast heeft ook Cynthia voor haar visuele arbeidsbeperking een computer gekregen met daarop software voor audio-ondersteuning. De werkgever van Kim kwam haar fysieke arbeidsbeperking (groeistoornis) tegemoet door toe te staan dat zij in een bepaalde periode onder werktijd naar de fysiotherapeut mocht. Respondenten reageerden positief op de bereidheid van de werkgever om zich aan te passen aan de werknemer. Daarnaast tonen de ervaringen van Bart, Cynthia en Kim aan dat werknemers met een fysieke arbeidsbeperking gehoord wordt en serieus genomen wordt door de werkgever. Dit één van de dimensies die volgens Sayer (2007) de waardigheid die werknemers ervaren beïnvloeden. In het geval van Bart, Cynthia en Kim is het daarom te stellen dat zij meer waardigheid ervaren doordat hun werkgevers bereid zijn om werkaanpassingen te verrichten. Dit heeft positieve implicaties voor het welzijn van de werknemers, gezien de mate van waardigheid die werknemers ervaren daar een rol in spelen (Sayer, 2007).

Desondanks, verloopt het faciliteren van werkaanpassingen niet in alle organisaties even gemakkelijk. Zo geeft Cynthia aan dat zij zich hard heeft moeten maken binnen haar organisatie om de toegankelijkheid van de organisatie voor mensen met een fysieke arbeidsbeperking te vergroten:

Ja nu gelukkig probeer ik het steeds meer binnen de organisatie te laten veranderen. En sowieso moeten ze ook hoor. Ik heb gelukkig ook de ondernemersraad aan mijn kant. Ik heb heel veel moeten lobbyen, heel veel moeten praten. Echt moeten lullen als brugman. Iedere keer weer, en dan zullen we wel denken van daar komt zij weer aan. Goed, ik heb het altijd op een leuke manier gedaan. Dat het altijd wel bespreekbaar was, maar soms dan ging ik twee stappen vooruit en dan ging je weer tien stappen achteruit. Als ik maar iets hoorde dan wurmde ik me er tussen. (Cynthia, persoonlijke communicatie, 11 juni 2021).

Dit citaat laat zien dat het integreren in een organisatie niet vanzelfsprekend is voor mensen die door hun fysieke arbeidsbeperking een afstand hebben tot de arbeidsmarkt. Echter, zou het integreren van mensen met een fysieke arbeidsbeperking in een organisatie wel vanzelfsprekend moeten zijn gezien Schuring et al. (2011) aangeven dat dit de fysieke en mentale gezondheid van deze groep ten goede komt.

4.1.3 Relatie met de leidinggevende

Gedurende de interviews zijn vragen gesteld over de relatie die de werknemers hebben met hun leidinggevende. Uit de verzamelde data is op te maken dat geen enkele respondent een slechte relatie heeft met de leidinggevende. Bovendien geeft de helft van de respondenten aan een goede relatie te hebben met de leidinggevende. Daarbij geven Bart, Thiago en Cynthia aan dat zij hun verhaal kwijt kunnen bij hun leidinggevende. Bijvoorbeeld wanneer zij tegen beperkingen op het werk aanlopen die veroorzaakt worden door hun fysieke arbeidsbeperking. Hieruit blijkt dat een goede relatie met de leidinggevende de ervaringen van werknemers met een fysieke arbeidsbeperking positief kan beïnvloeden, doordat werknemers het gevoel hebben dat zij geluisterd en gehoord worden in de organisatie.

4.2. Relatie met collega's

De relatie die tussen de respondent en de collega's kwam in veel interviews naar voren doordat de respondenten vertelden over: (1) hoe de collega's reageren op hun fysieke beperking, (2) hoe de samenwerking met de collega's verloopt en (3) het vertrouwen dat zij krijgen vanuit collega's. Omwille daarvan is het hoofdthema ook op deze manier gestructureerd.

4.2.1 Reactie van collega's op fysieke beperking

Uit de interviews blijkt dat de collega's van de respondenten over het algemeen positief op de fysieke arbeidsbeperking van de respondenten reageren. Hoewel, de respondenten ook aangeven dat hun collega's soms wat onwennig kunnen zijn wanneer zij voor de eerste keer horen over hun fysieke beperking. Cynthia geeft aan dat zij bij het ontmoeten van nieuwe collega's altijd meteen met de deur in huis valt wat betreft haar visuele beperking:

Of nieuwe collega's, ik heb nou ook wat meer nieuwe collega's en dan vermeld ik dat wel altijd. Zoals ik had een paar weken geleden voor het eerst een overleg met alle ambassadeurs die vanuit de [organisatie] daar in die werkgroep zitten. Dat zijn er misschien een stuk of dertig. Maar goed, dan moest ik me even voorstellen, maar dan vertel ik wel gelijk voor degenen die mij niet kennen, mijn naam is [Cynthia], ik ben bijna blind dus weet dat ik je niet zie. Ik ben daar heel makkelijk in. Ik vertel ze het altijd gelijk. (Cynthia, persoonlijke communicatie, 11 juni 2021).

Cynthia geeft aan hier altijd positieve reacties op te hebben ontvangen vanuit haar collega's. Echter komt in het interview met Marie naar voren dat collega's lang niet altijd positief reageren op haar fysieke

bepanking. Marie zit in een rolstoel omwille van een groeistoornis, en zij geeft aan dat collega's soms lollig doen om het feit dat zij in een rolstoel zit:

Ehm, ja, wel wisselend, ja, er worden wel eens grapjes gemaakt in de gang. Links heeft voorrang als je dan aan komt rijden in een rolstoel, beetje ja, van die domme. Dat zijn dus vaak oudere mannen maar ja, laat maar gewoon zeggen. Of grapjes als, ja, wie als eerste bij de lift is, dan denk je ook: ja. Ja, het zijn allemaal van die overbodige ik ben er verder niet van ondersteboven en ik laat het gewoon gaan. Maar het is natuurlijk wel een beetje. Ja, het is geen raceautootje waar je in zit, het is een hulpmiddel, het zijn je benen. Maar dan is er toch een bepaalde ongemak. Of mensen willen toch iets zeggen. Ja, ik weet het niet goed wat het is, maar ja, dat soort dingen, dat is altijd wel heel typisch. (Marie, persoonlijke communicatie, 7 juni 2021).

Normale reacties vanuit collega's op de fysieke arbeidsbepankingen van de respondenten zijn dus niet vanzelfsprekend. Marie wordt in het bovenstaande citaat niet waardig behandeld door haar collega's omdat zij niet respectvol behandeld wordt. Daarnaast zou Marie deze 'grappen' kunnen hebben ervaren als intimiderend, doordat haar collega's gebruik maken van hun machtspositie door te benadrukken dat zij geen fysieke arbeidsbepanking hebben en Marie wel. Het gebrek aan waardigheid dat Marie zou kunnen ervaren in deze situatie heeft volgens Sayer (2007) een negatieve invloed op haar algehele welzijn.

4.2.2 Samenwerking met collega's

De respondenten hebben in interviews aangegeven dat de samenwerking met hun collega's over het algemeen goed is, maar dat er niet altijd rekening wordt gehouden met hun fysieke beperking. Zo geeft Jurian geeft aan dat zijn collega's zelden rekening houden met het feit dat hij blind is. Alhoewel hij zelf ook aangeeft dat hij het niet nodig vindt dat mensen rekening met hem houden, omdat hij in de minderheid is. Af en toe zijn collega's wel alert en dan helpen ze hem met documenten waar hij niet bij kan komen of met teksten en afbeeldingen die zijn braille applicatie niet kan lezen. Kim zegt het volgende over hoe de samenwerking met haar collega's verloopt: "Heel goed, geen probleem, ik denk niet dat het anders is dan mensen die geen handicap hebben." Het citaat van Kim indiceert dat zij door haar collega's gelijkwaardig behandeld wordt. Verder geeft Cynthia aan door visuele arbeidsbepanking echt afhankelijk te zijn van collega's:

Ik had een ontzettend lieve collega, die heb ik nog, [...] , en die zat tegenover me en iets te zeggen en dan keek die even mee of dan hielp die me. Want je bent gewoon echt afhankelijk van collega's. En zeker in het beginstadium toen heel veel dingen niet toegankelijk voor mij

waren, want weet je je loopt tegen zoveel obstakels aan. Kijk nu kan ik gewoon helemaal zelfstandig werken, maar dat heeft wel echt heel lang geduurd. (Cynthia, persoonlijke communicatie, 11 juni 2021).

Cynthia stelt dat de samenwerking met haar collega's goed is en dat ze eigenlijk altijd leuke collega's heeft gehad. Uit haar voorbeeld blijkt dat een goede samenwerking met collega's voor mensen met een fysieke arbeidsbeperking extra van belang is omdat zij voor het overkomen van obstakels waar zij tegenaan lopen afhankelijk zijn van hun collega's.

4.2.3 Vertrouwen vanuit collega's

Het ontvangen van vertrouwen vanuit collega's kan de basis vormen voor een prettige werksfeer of in het geval van Bart zelfs tot promotie. Bart gaf in het interview aan dat zijn collega's hem vertrouwen om bepaalde werkzaamheden zelfstandig uit te voeren. Hij heeft de functie overgenomen van een oud-collega en hij zegt daar het volgende over:

Het was vooral die oud-collega die zei, jij kan [die functie] wel! Zij heeft ervoor gezorgd dat ik [die functie] heb gekregen. Het is wel, ik werkte al voor diezelfde afdeling. Dus op zich, hoe langer je de mensen kent, hoe meer vertrouwen ze ook in je krijgen. En ook als ik zie het verloop in de afdeling van de mensen die al na mij begonnen zijn en nu alweer zijn vertrokken voel ik me al bijna als ervaren daar. In ieder geval ik ken de mensen en dat zorgt voor vertrouwen denk ik. (Bart, persoonlijke communicatie, 7 juni 2021).

Uit het citaat van Bart is op te maken dat hij onder meer de mogelijkheid heeft gekregen om door te groeien naar een hogere functie binnen de organisatie doordat hij vertrouwen kreeg vanuit zijn inmiddels ex-collega. Het krijgen van vertrouwen vanuit collega's heeft een positieve invloed op de waardigheid die een werknemer ervaart op de werkvloer. Dit komt doordat werknemers het gevoel krijgen dat zij gelijk worden behandeld ten opzichte van andere collega's (Sayer, 2007), en dat zij echt iets bij kunnen dragen aan de organisatie. Het daadwerkelijk kunnen bijdragen aan de organisatie ontkracht de situatie waarin werknemers met een fysieke arbeidsbeperking worden gezien als mensen die veel nemen en weinig bijdragen (Dijkstra, 2020).

4.3 Vooroordelen

Uit veel interviews is naar voren gekomen dat mensen met een fysieke arbeidsbeperking regelmatig geconfronteerd worden met negatieve vooroordelen. De meeste ervaringen met vooroordelen gaan in op het bijstellen van de verwachtingen en mening van collega's ten aanzien van mensen met een fysieke arbeidsbeperking. Zo zegt Bart "Ja... Uhm... Ik denk dat de mensen ook wel verbaasd waren, van ooh kan hij dat wel. Niet dat ze dat zo letterlijk zeiden, maar..." (Bart, persoonlijke communicatie, 7 juni 2021) en geeft ook Abigail aan:

en daarna geeft ze wel terug, dan zegt ze 'ja je hebt het goed opgepakt' maar wel in principe had ze in eerste instantie iets van 'ohjee als dit maar goedkomt' snapje, dus ik denk wel dat dat vooroordeel, want een vooroordeel is ook gewoon heel snel gemaakt. Ik maak zelf ook gewoon vooroordelen zonder dat ik het in de gaten heb denk ik. (Abigail, persoonlijke communicatie, 14 juni 2021).

In lijn met Abigail impliceert Bart dat de vooroordelen erbij horen: "Het is wel, ik werkte al voor diezelfde afdeling. Dus op zich, hoe langer je de mensen kent, hoe meer vertrouwen ze ook in je krijgen." (Bart, persoonlijke communicatie, 7 juni 2021). Toch staan deze vooroordelen deze groep in de weg, met name aan het begin van de *employment cycle* zoals benoemd door Bonaccio et al. (2019). De respondenten geven aan dat dit onder anderen komt door de verwachting dat ze een hoge kostenpost zullen zijn voor de organisatie. Thiago geeft aan: "De tendens heerst, iemand is invalide, dus hij zal wel vaak ziek, ongeschikt, we moeten veel dingen aanpassen." (Thiago, persoonlijke communicatie, 11 juni 2021).

Tevens benoemt Marie dat het belangrijk is om de beeldvorming te verbeteren: "om goede verhalen te delen, om niet altijd ervan uit te gaan dat mensen met een arbeidsbeperking ook meer energie of meer tijd kosten, meer begeleiding nodig hebben." (Marie, persoonlijke communicatie, 7 juni 2021).

De vooroordelen zijn in lijn met de stigma's die in de literatuurstudie naar zijn gekomen. Deze vooroordelen zijn ingegaan op dat mensen met een arbeidsbeperking matige presteerders zijn, vaak afwezig zijn en een gevoel van ongemak bij anderen teweeg brengen (Akrami et al., 2006; Colella & Bruyere, 2011; Nelissen et al., 2016). Ook de negatieve gevolgen van stigmatisering worden benoemd, het niet kunnen bereiken van doelen en negatieve ervaringen op de werkvloer. Uit de interviews is op te maken dat de respondenten in sterke mate het idee hebben dat stigma's een rol spelen in de keuze om iemand met een arbeidsbeperking al dan niet aan te nemen. De respondenten hebben met name te maken met de negatieve gevolgen van stigma's voor en tijdens de sollicitatieprocedure. Ondanks de ervaring van deze stigma's, geven de respondenten aan dat de vooroordelen die collega's hadden niet erg lang stand hielden. Dit is te verklaren vanuit Bonaccio et al. (2019), in hun onderzoek kwamen de zorgen van managers naar voren met betrekking tot mensen met een fysieke beperking op de arbeidsmarkt op basis

van slecht gefundeerde opvattingen over deze groep. Uit de interviews komt naar voren dat de respondenten in gesprek met collega's en leidinggevende gewaardeerd worden om hun rol binnen de organisatie en een gelijke behandeling ervaren ten opzichte van andere collega's. Hier treedt een discrepantie op met de literatuurstudie. Het onderzoek van Akrami et al. (2006) gaf aan dat mensen met een fysieke arbeidsbeperking ook in doorgroeimogelijkheden worden belemmerd door vooroordelen, de respondenten geven echter aan dat ze het gevoel hebben gelijk behandeld te worden en de mogelijkheid krijgen om door te groeien. Het vertrouwen groeit omdat de potentie van de werknemers met een arbeidsbeperking gezien wordt. Hiermee wordt ook het gevoel van waardigheid dus in mindere mate aangetast, doordat de ervaringen op de werkvloer prettig zijn.

4.4 Houding van mensen met een fysieke arbeidsbeperking

Ondanks de verschillende vooroordelen waar de mensen die wij hebben geïnterviewd mee te maken hebben, blijkt de houding van deze mensen zeer positief. Dit zien we sterk terug in de manier waarop de respondenten in het leven staan en hoe ze naar de mogelijkheden op hun werk kijken. De houdingen zijn onder te verdelen in (1) houding jegens beperking en (2) houding op de werkvloer.

4.4.1. Houding jegens beperking

De houding van de respondenten ten aanzien van hun fysieke arbeidsbeperking is veelal positief en optimistisch. Cynthia zegt hierover: "Je bent meer dan je beperking en ik denk niet in wat ik niet kan, maar wat ik dan wel kan. Het glas zit bij mij halfvol. Ik denk altijd in mogelijkheden." (Cynthia, persoonlijke communicatie, 11 juni 2021). Marie denkt daar hetzelfde over. Het gaat volgens haar eveneens om wat je wel kan. Zij gelooft dan ook dat je de mens altijd centraal zet, ondanks de aanwezigheid van een beperking. Abigail gaat nog een stapje verder en ziet haar beperking niet als een beperking, maar in relatie met haar cliënten juist als een kracht. Ze zegt hierover:

Ik ervaar het vaak juist als dat het voor hun, althans dat is mijn gevoel, dat het een stukje gelijkwaardigheid creëert. Dat ik ook vanuit mijn klein zijn vaak een bruggetje kan maken over het anders zijn of over bepaalde situaties. Dus op dat moment is er een positief iets. (Abigail, persoonlijke communicatie, 14 juni 2021).

Verder komt vooral naar voren dat de fysieke arbeidsbeperking iets is wat je met je meedraagt, maar wat je verder niet mag weerhouden van het doen van de dingen waar je gelukkig van wordt. Daar zegt Kim het volgende over:

Dat is de manier waarop ik mijn dingen doe, dat is niet leuk of niet niet leuk, dat is gewoon hoe het is. Het is een gegeven. En als je niet die moeite wil doen of als je niet die energie erin wilt

steken, moet je lekker thuis blijven zitten en je laten verzorgen, dat zou ook een keuze kunnen zijn, maar dat is niet mijn keuze. Ik zou zo niet kunnen leven, ik wil gewoon normaal doen en de dingen doen die ik leuk vind, waar ik plezier in heb. (Kim, persoonlijke communicatie, 22 juni 2021).

Uit de verhalen van de respondenten komt voornamelijk naar voren dat ze vrede hebben met hun situatie. Hierin is echter wel een verschil zichtbaar tussen de respondenten die zijn geboren met de beperking en de respondenten die later pas de beperking hebben gekregen. Voor de tweede groep was het niet vanzelfsprekend om een positieve houding te hebben tegenover hun beperking. Zo vertelde Bart: “Het duurde sowieso best wel lang voordat ik mijn leven weer helemaal op de rails had (Bart, persoonlijke communicatie, 7 juni 2021).” Desalniettemin heeft ook Bart ondertussen weer zijn draai gevonden, nadat hij in 2012 een oogafwijking kreeg.

Daarnaast vertellen de respondenten ons ook dat de nadruk moet liggen bij wat kan, bij de mogelijkheden. Op die manier staan ze in het leven en dit zien we met name terug in hun houding op de werkvloer.

4.4.2. Houding op de werkvloer

De houding van de mensen met een fysieke arbeidsbeperking op de werkvloer getuigt evenals hun houding tegenover hun beperking van grote mate van positiviteit. Uit de verhalen blijkt vaak een sterk verlangen om alle potentie optimaal te benutten en alles wat erin zit eruit te halen. “Ja je moet altijd blijven dromen, jezelf blijven ontwikkelen, dat vind ik ook wel heel belangrijk, dat je wel blijft kijken naar wat je leuk vindt en ja, wat je nog meer of anders kan doen” (Marie, persoonlijke communicatie, 7 juni 2021). Op een gegeven moment dacht ze namelijk: “Ik wil geen hulpje meer zijn, ik heb twee hbo-opleidingen gedaan, ik heb zoveel jaar werkervaring. Ik wil gewoon in de lead” (Marie, persoonlijke communicatie, 7 juni 2021). Ook bij Bart komt naar voren dat hij meer uit zichzelf wilde halen. Nadat hij slechtziend werd, heeft hij veel ongeschoold werk gedaan “van stofzuigen tot inpakken in de kaasfabriek” (Bart, persoonlijke communicatie, 7 juni 2021), maar op een gegeven moment was hij daar klaar mee en is hij gaan nadenken over wat hij wilde met de rest van zijn leven. Nu verricht hij secretariael werk bij een overheidsorganisatie. Opvallend is dan ook vooral de drang om ondanks de fysieke arbeidsbeperking alles eruit te halen wat erin zit.

Tevens komt uit de verhalen naar boven dat deze mensen het liefst een zelfstandige en proactieve houding hebben. Zo zegt Cynthia bijvoorbeeld: “Ik ken ook wel blinde mensen, ja, dat zijn zulke chagrijnen, hè die echt zo iets hebben van het moet op mijn manier en ze moeten rekening met mij houden want ik zie het niet. Nou nee, dat vind ik niet (Cynthia, persoonlijke communicatie, 11 juni 2021).” Ook bij Jurian komt naar voren dat hij niet zit te wachten op dat anderen rekening met hem houden. “De aanpassingen die ik nodig heb, regel ik zelf (...) Dat is ook een goede zaak. Ik ben blind en

daar hoeft niemand rekening mee te houden. Ik ben in de minderheid, dus dat betekent dat je altijd zelf – vind ik – er achteraan moet gaan” (Jurian, persoonlijke communicatie, 10 juni 2021). Ook uit Kims verhaal komt helder naar voren dat ze een zelfstandige en proactieve houding van werknemers met een fysieke arbeidsbeperking prefereert:

Ik vind niet dat je als je ergens binnenkomt dat je houding zou moeten zijn ‘nou, jullie willen mij vast ontzettend graag hebben en dan heb ik die en die en die aanpassingen nodig en dan kom ik bij jullie, ik moet een kamer niet op de zonkant en ik heb ... nodig en ik heb een bepaalde stoel nodig en dan wil ik ook nog een lamp van *merk* en dan kan ik bij jullie komen en ja ik wil alleen s ochtends komen werken hoor van 9 tot 12, maar daarna ben ik moe’. Dat kan een houding zijn en er zijn ook mensen die het nodig hebben, maar ik denk als jij ergens wilt werken, dan wil je ook graag iets betekenen voor de organisatie waar je in gaat werken en dat is dan waar het om gaat. Dat is het belangrijkste denk ik. Dan moet je zelf zorgen dat je kunt waarmaken wat je wilt (...) Ik vind dat mensen veel meer van zichzelf mogen vragen wat dat betreft, het is jouw probleem, het is jouw handicap. Je moet het niet van de samenleving vragen, denk ik. (Kim, persoonlijke communicatie, 22 juni 2021).

Deze zelfstandige houding getuigt van een werkend sociale contract. Volgens Dijkstra (2020) leidt dit contract er echter toe dat mensen met een fysieke arbeidsbeperking buitenspel worden gezet, omdat ze niet kunnen voldoen aan het geven-en-nemen-principe. Doordat Cynthia, Jurian en Kim deze houding aannemen op de werkvloer, dragen ze bij aan de samenleving, waardoor ze niet buitenspel kunnen worden gezet.

4.5 Werktevredenheid

Als we kijken naar de werktevredenheid van de respondenten, valt op dat ze allemaal aangeven tevreden te zijn met hun werk. Hierbij is zowel ingegaan op de tevredenheid over de werkzaamheden die ze verrichten, als op de tevredenheid over hun werkplek en -omgeving. Ondanks de overwegend positieve antwoorden, verschilt de mate van de werktevredenheid onder de respondenten. Zo zegt Bart over zijn werkzaamheden: ‘Ja hoor, het is prima. Een zes haha’ (Bart, persoonlijke communicatie, juni 2021). De suggestie die hij hiermee wekt, is dat hij niet helemaal content is met zijn werk. Hij heeft dan ook niet het gevoel dat hij het optimale uit zichzelf haalt, maar hij is wel trots op de promotie die hij recentelijk kreeg.

Uit de interviews komt vooral naar voren dat de respondenten die het gevoel hebben dat ze hun potentieel volledig kunnen benutten op hun werk ook het meest tevreden zijn over hun werkzaamheden. Dit zien we bijvoorbeeld terug in Marie’s verhaal: “Ja hoor, zeker, het is heel leuk. Het zijn hele leuke werkzaamheden. En wat ik voornamelijk leuk vindt aan de organisatie waar ik werk is dat ik ook verantwoordelijkheid krijg, dat ik ingezet wordt op mn talenten, dat je best wel, ja. Dat vind ik

belangrijke dingen om je werk leuk te vinden” (Marie, persoonlijke communicatie, 7 juni 2021). Hieruit valt op te maken dat de werktevredenheid van Marie samenhangt met de verantwoordelijkheden en vrijheid die ze krijgt binnen de organisatie waarin zij werkzaam is. Dit zien we ook bij Abigail. Zo antwoordt Abigail op de vraag of zij tevreden is over zijn werk: “Ja absoluut, het is een plek die veel kansen biedt voor zijn werknemers. Het is een plek waar mijn werk heel breed is, dus waar ik ook mijn netwerk heel erg verbreed en het is ook een organisatie waar een heel prettige sfeer hangt. Dus ik werk er heel graag ja” (Abigail, persoonlijke communicatie, juni 2021).

Hier komt immers eveneens naar voren dat haar werktevredenheid voortkomt uit de vrijheid en mogelijkheden die hij krijgt. Autonomie is volgens Sayer (2007) een van de vijf dimensies die leiden waardigheid. Doordat Marie en Abigail het vertrouwen om zelfstandig en verantwoordelijk te kunnen handelen ervaren, heeft dit een positieve invloed op hun gevoel van waardigheid. Dit heeft volgens Sayer (2007) weer een positieve invloed op hun welzijn.

Ook Mieke is erg tevreden met haar werk. Uit haar verhaal blijkt haar tevredenheid over de werkzaamheden die ze doet samen te hangen met twee zaken. Ten eerste is ze heel trots om een bijdrage te kunnen leveren aan de eerste lijn gezondheidszorg en ten tweede vindt ze het belangrijk om op dezelfde lijn te staan met haar andere collega's en daarmee evenveel bij te dragen aan de taken. Dit leidt volgens Sayer (2007) eveneens tot waardigheid bij de werknemer, omdat zij niet het gevoel heeft vernederende werkzaamheden uit te voeren, maar juist kan bijdragen aan belangrijke zaken.

In de interviews komt naast werkzaamheden, ook werkomgeving veel aan bod als factor voor de werktevredenheid van deze mensen. We zien namelijk dat bijvoorbeeld de toegankelijkheid van een gebouw en werkplek, grote invloed heeft op de ervaringen van mensen met een fysieke arbeidsbeperking. Cynthia is bijvoorbeeld erg tevreden over haar werkplek, omdat die voldoet aan wat zij nodig heeft. Verder is Kim niet alleen tevreden over haar werkzaamheden, maar “ook omdat dit gebouw is prettig, de ligging van het gebouw is prettig, het is goed te bereiken met het openbaar vervoer, voor mij natuurlijk belangrijk” (Kim, persoonlijke communicatie, 22 juni 2021). We zien hier het belang van werkaanpassing voor een prettige werkervaring terug. Ruitenbeek et al. (2018) benoemen in hun onderzoek dan ook dat werkaanpassing een voorwaarde is voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt om te kunnen participeren. Hierdoor is het mogelijk voor de mensen die wij hebben geïnterviewd om hun talent optimaal te kunnen benutten op de arbeidsmarkt.

Hoofdstuk 5: Conclusie

In dit onderzoek naar de ervaringen van mensen met een fysieke arbeidsbeperking die werkzaam zijn in een organisatie is naar voren gekomen dat deze ervaringen overwegend positief zijn. Bovendien is in het resultaten hoofdstuk uiteengezet dat alle respondenten tevreden zijn met hun baan. Verklaringen voor deze positieve ervaringen zijn dat de huidige werkgevers van respondenten bereid zijn om werk aanpassingen te verrichten en/of faciliteren, en dat de respondenten de obstakels die ze tegenkomen kunnen neerleggen bij hun leidinggevende. Daarnaast kan de prettige werkervaring verklaart worden door het vertrouwen dat een werknemer krijgt vanuit collega's. Het vertrouwen vanuit collega's beïnvloedt de waardigheid die werknemers op de werkvloer ervaren positief, omdat werknemers het gevoel krijgen dat zij gelijk behandeld worden ten opzichte van andere collega's. Het ervaren van waardigheid voor werknemers is belangrijk omdat dit een positieve basis vormt voor het welzijn dat werknemers ervaren, zowel op als buiten de werkvloer. Tevens is een andere mogelijke verklaringen voor de positieve ervaringen van de respondenten dat zij, ondanks hun beperking, positief in het dagelijks leven staan. De respondenten beschikken over een grote mate van zelfacceptatie, waardoor zij over het algemeen de intentie hebben om het beste uit het leven te halen. Dit beginsel is terug te zien uit de ervaringen die werknemers met een fysieke arbeidsbeperking opdoen op de werkvloer.

Ondanks dat de ervaringen van mensen met een fysieke arbeidsbeperking in dit onderzoek overwegend positief zijn, ondervinden zij ook obstakels en minder fijne situaties op de werkvloer. Zo worden sollicitatieprocedures door mensen met een fysieke arbeidsbeperking als obstakel ervaren omdat hun fysieke arbeidsbeperking hierin veelvuldig centraal komt te staan. Het gevolg hiervan is dat zij hier regelmatig op worden afgeschreven, voordat een eventueel sollicitatiegesprek kan plaatsvinden. Daarnaast kan een eerste ontmoeting met andere collega's fungeren als een drempel voor werknemers met een fysieke arbeidsbeperking. Collega's weten vaak niet hoe zij hierop moeten reageren of mee om moeten gaan, wat leidt tot onwennige situaties. Deze onwennige situaties verdwijnen zodra de fysieke beperking niet meer fungeert als centraal gespreksonderwerp. Echter, een geaccepteerde, volwaardige, behandeling van mensen met een fysieke arbeidsbeperking op de werkvloer is niet overal vanzelfsprekend. Collega's zijn in staat om misplaatste grappen te maken waardoor werknemers zich geïntimideerd en gekwetst kunnen voelen. Dit heeft een negatieve impact op de ervaringen van de werknemer met een fysieke arbeidsbeperking.

Afsluitend, werknemers met een fysieke arbeidsbeperking ervaren geen obstakels in doorgroeimogelijkheden. Een verklaring hiervoor is dat werknemers, wanneer zij eenmaal geïntegreerd zijn in een organisatie, niet meer bekend staan om hun fysieke arbeidsbeperking, maar om de werkprestaties die zij leveren en de kwaliteiten waarover zij beschikken. Wanneer de arbeidsbeperking van werknemers niet meer centraal staat, ervaren werknemers met een fysieke arbeidsbeperking aanzienlijk minder obstakels. Het is van belang dat dit gedachtegoed in de arbeidsmarkt centraal komt

te staan, zodat werknemers met een fysieke arbeidsbeperking 'gewoon' geclassificeerd worden als werknemers, en daarmee de waardigheid ontvangen die zij verdienen.

Hoofdstuk 6: Discussie

Ons onderzoek is verlopen aan de hand van vijf kwaliteitscriteria (1) geloofwaardigheid, (2) overdraagbaarheid, (3) deugdelijkheid, (4) bevestiging, en (5) authenticiteitscriteria (Guba & Lincoln, 1989; Symon & Cassell, 2012). Het onderzoek is verlopen zoals we dat in het methodologie hoofdstuk hebben beschreven, hier zijn we niet op moeilijkheden gestuit.

We zijn tegen een aantal implicaties aangelopen tijdens ons onderzoek. In eerste plaats kwam uit ons onderzoek naar voren dat respondenten die werkzaam zijn in een overheidsinstantie en respondenten met een visuele beperking overgerepresenteerd zijn. Hiermee hebben we een beperkt beeld kunnen schetsen van zowel de organisaties waar mensen met een fysieke beperking werken, als van de groep mensen met een arbeidsbeperking die deelneemt aan de arbeidsmarkt. Voor vervolgonderzoek bevelen we daarom aan een meer diverse pool respondenten aan te spreken.

Tijdens de resultatenverwerking merkten we nog een inhoudelijke implicatie. In onze literatuurstudie hebben we beschreven dat ‘het sociaal contract’ zorgt voor te hoge verwachtingen van mensen met een arbeidsbeperking. Uit de interviews met de respondenten kwam juist naar voren dat de vooroordelen ervoor zorgden dat er juist werd verwacht dat mensen met een fysieke beperking veel minder kunnen dan daadwerkelijk blijkt.

Als laatste liepen we er tegenaan dat de hoofdvraag van dit onderzoek enkel betrekking heeft op hoe mensen met een fysieke arbeidsbeperking het ervaren om te werken in een arbeidsorganisatie. Tijdens de interviews merkten we dat met name bij vorige baantjes of sollicitaties vervelende ervaringen waren opgedaan. Deze ervaringen werden in de interviews tussen neus en lippen door genoemd, vaak om de tegenstelling aan te duiden ten opzichte van de ervaring bij de huidige baan. Hier hadden we in onze vragen niet op geanticipeerd. Het gaf ons interessante informatie, maar niet genoeg om een goed beeld te schetsen hoe de weg naar de huidige baan toe was ervaren. Het is interessant voor vervolgonderzoek om meer naar het geheel van de loopbaan te kijken.

Literatuurlijst

- Akrami, N., Ekehammar, B., Claesson, M., & Sonnander, K. (2006). Classical and modern prejudice: Attitudes toward people with intellectual disabilities. *Research in Developmental Disabilities*, 27, 605–617. doi:10.1016/j.ridd.2005.07.003
- Boeije, H. & Bleijenbergh, I. (2019). *Analyseren in kwalitatief onderzoek: denken en doen*. Den Haag: Boom Onderwijs.
- Beukema, L., & Kuijpers, I. (2018). *Stilzitten is niet voor mij: ervaringen van mensen met een beperking met (duurzaam) werk*. Hanzehogeschool Groningen.
https://research.hanze.nl/files/25344944/201809_Boek_stilzittenisnietsvoormij_def.pdf
- Bolton, S. C. (2007). Dignity in and at work: why it matters. In S. C. Bolton (Red.), *Dimensions of Dignity at Work* (pp. 3–16). Taylor & Francis Ltd.
- Bonaccio, S., Connelly, C. E., Gellatly, I. R., Jetha, A., & Ginis, K. A. M. (2019). The participation of people with disabilities in the workplace across the employment cycle: employer concerns and research evidence. *Journal of Business and Psychology*, 35(2), 135-158.
- Bulkmans, C., Van Maarseveen, A., Van der Spek, K., & Weel, A. (2013). *Dossier Arbeidsgehandicapten*. http://www.arbokennisnet.nl/images/dynamic/Dossiers/Arbeidsgehandicapten/D_Arbeidsgehandicapten.pdf
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2018, 1 mei). *Arbeidsdeelname; arbeidsgehandicapten 2015-2017* [Dataset]. Geraadpleegd van
<https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/83322NED/table?ts=1621334446030>
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2019, 25 maart). *30 procent niet-werkenden door ziekte belemmerd*.
<https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2019/13/30-procent-niet-werkenden-door-ziekte-belemmerd>
- Colella, A., & Bruye`re, S. (2011). Disability and employment: New directions for industrial and organizational psychology. In *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology 2011* (pp. 473–503). doi:10.1037/12169-015
- Dijkstra, E. 'Wanneer je leven bepaald wordt door de wet'. *Handicap & Recht* 2020-2. p. 41-46.
https://www-bjutijdschriften-nl.proxy.library.uu.nl/tijdschrift/henr/2020/2/HenR_2468-9335_2020_004_002_003
- Guba, E. G. & Lincoln, Y. S. (1989). *Fourth Generation Evaluation*. Newbury Park: SAGE Publications.
- Jahoda, M. (1981). Work, employment, and unemployment. *American Psychologist*, 36 (2), 184-191.
- Nelissen, P. T., Hülsheger, U. R., van Ruitenbeek, G. M., & Zijlstra, F. R. (2016). How and when stereotypes relate to inclusive behavior toward people with disabilities. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(14), 1610-1625.

- Ruitenbeek, G., van Lierop, B., Fermin, B., & Andriessen, S. (2018). Duurzame integratie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. *Sociaal Bestek : Tijdschrift Voor Werk, Inkomen En Zorg*, 80(6), 20–22.
- Sayer, A. (2007). What dignity at work means. In S. C. Bolton (Red.), *Dimensions of Dignity at Work* (pp. 17–29). Taylor & Francis Ltd.
- Sociaal en Cultureel Planbureau. (2019). *Eindevaluatie van de Participatiewet*. <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2019/11/20/eindevaluatie-van-de-participatiewet-scp>
- Symon, G. & Cassell, C. (2012). Assessing Qualitative Research. In: Symon, G. & Cassell, C. (eds). *Qualitative Organizational Research* (pp. 205-223). Los Angeles: Sage
- Van der Storm, L. (2021, 3 mei). De Participatiewet moet op de schop, vinden gemeenten: ‘Te veel wantrouwen’. *Trouw*. <https://www.trouw.nl/economie/de-participatiewet-moet-op-de-schop-vinden-gemeenten-te-veel-wantrouwen~bf2c1bb8/>
- Vereniging van Nederlandse Gemeenten. (2021). *De winst van het sociaal domein*. https://vng.nl/sites/default/files/2021-04/de-winst-van-het-sociaal-domein_def.pdf
- Versantvoort, M., & Van Echtelt, P. (2017, 24 juli). *Mensen met een beperking komen nog altijd moeilijk aan werk*. Sociale Vraagstukken. <https://www.socialevraagstukken.nl/mensen-met-een-beperking-komen-nog-altijd-moeilijk-aan-werk/>
- Wilson-Kovacs, D., Ryan, M. K., Haslam, S. A., & Rabinovich, A. (2008). ‘Just because you can get a wheelchair in the building doesn't necessarily mean that you can still participate’: barriers to the career advancement of disabled professionals. *Disability & Society*, 23(7), 705–717.

Bijlage 1: Topiclijst

Algemeen

Wat is uw leeftijd?

Wat is uw woonplaats?

Bij welke organisatie werkt u?

Hoe lang werkt u bij deze organisatie?

In welke regio bent u werkzaam?

Wat is uw huidige functie? Welke werkzaamheden verricht u zoal? Bent u tevreden met deze werkzaamheden?

Welke fysieke arbeidsbeperking heeft u?

Fysieke beperking in het dagelijks leven

Ervaart u beperkingen in het dagelijks leven door uw fysieke beperking? Zo ja, welke?

Hoe lang heeft u al last van uw fysieke beperking?

Heeft u beperkingen ervaren in het zoeken naar een baan door uw fysieke beperking? Zo ja, welke?

Sollicitatieprocedure

Hoe zag uw sollicitatieprocedure eruit?

Hoe heeft u uw sollicitatieprocedure ervaren?

Was het tijdens uw sollicitatieprocedure duidelijk voor uw werkgever dat u een fysieke arbeidsbeperking heeft?

Ja >

Hoe reageerde hij/zij hierop?

Wat deed de reactie met u? (hint: prettig/onprettig)

Nee >

Heeft u hier bewust voor gekozen?

Waarom?

In hoeverre werd u als sollicitant voor uw gevoel gelijk behandeld ten opzichte van andere sollicitanten?

Werkvloer

Welke werkzaamheden verricht u zoal? Bent u tevreden met deze werkzaamheden? Zijn er meerdere mensen binnen uw organisatie die dezelfde werkzaamheden verrichten?

Hoe ziet uw werkomgeving eruit?

Hoe ervaart u uw werkomgeving? (hint: prettig/onprettig) Waar blijkt dat uit?

In hoeverre ervaart u beperkingen of voordelen op de werkvloer door uw fysieke arbeidsbeperking?

In hoeverre zijn de beperkingen of voordelen die u ervaart in uw werkzame periode veranderd?

In hoeverre is deze werkomgeving aangepast aan uw fysieke arbeidsbeperking?

Heeft u het idee dat dat nodig is?

In hoeverre bent u hier tevreden of ontevreden over?

Heeft u suggesties/oplossingen om uw huidige werkplek beter ingericht te laten zijn op werknemers met een fysieke arbeidsbeperking?

Hoe ervaart u uw samenwerking met collega's?

Respecteren u en uw collega's elkaar? (hint: anderen behandelen zoals je zelf ook behandeld wil worden) (VB: waar blijkt dat uit op de werkvloer?)

Zijn uw collega's op de hoogte van uw fysieke arbeidsbeperking?

Ja >

Hoe reageerden zij hierop?

Heeft u het gevoel dat uw collega's u anders behandelen nadat u dit had verteld?

Ja > op welke manier behandelen zij u anders?

Nee >

Wat is de reden dat u dit niet heeft verteld?

Heeft u het gevoel dat u wordt bevooroordeeld door uw collega's? (hint: houden collega's rekening met u).

Ja >

Kunt u hier een voorbeeld van geven?

Is er iets waar u trots op bent in uw werk? (hint: diploma, prestatie, loyaliteit, motivatie)

Heeft u een voorbeeld van een situatie op de werkvloer dat zich de afgelopen week of maand heeft voorgedaan en waar u veel energie uit gehaald hebt?

Heeft u een voorbeeld van een situatie op de werkvloer dat zich de afgelopen week of maand heeft voorgedaan en wat u juist veel energie kostte?

Voelt u zich gewaardeerd op werk en kunt u dit toelichtingen aan de hand van een voorbeeld?

In hoeverre heeft u het gevoel dat u bijdraagt aan de organisatie waar u werkzaam bent?

Vindt u dat hier voldoende waardering en erkenning voor krijgt?

Hint: zowel complimenten als loon.

Hoe ervaart u de verwachtingen die aan u worden gesteld op de werkvloer?

Heeft u het idee dat er aan medewerkers met een soortgelijke functie gelijke verwachtingen worden gesteld?

Hoe ervaart u de werkdruk?

Hint: hoeveelheid taken, stress, timemanagement.

Heeft u het idee dat er aan medewerkers met een soortgelijke functie gelijke dezelfde werkdruk ervaren?

Werkgever

Hoe is uw relatie met de werkgever? (of manager)

Heeft u het gevoel dat uw werkgever realistisch is met betrekking tot wat voor werkprestatie hij van u mag verwachten?

Hint: werkprestatie: kwaliteit van het geleverde werk, plannen en organiseren, verantwoordelijkheid, initiatief nemen, samenwerken en communiceren, etc.

Bent u van mening dat uw werkgever u toevertrouwd om zelfstandig en verantwoordelijk uw werkzaamheden uit te voeren?

Ervaart u vooroordelen door uw werkgever? (dit kan zowel positief als negatief)

In hoeverre heeft u het gevoel dat u terecht kunt bij uw werkgever terecht wanneer u problemen gedurende uw werk ervaart als gevolg van uw fysieke arbeidsbeperking?

Doorgroeimogelijkheden

Bent u op dit moment op dezelfde functie werkzaam als waar u op kwam instromen?

Ja >

Zou u een andere functie binnen uw organisatie willen bekleden?

Denkt u dat de mogelijkheid er is/zijn er genoeg kansen voor u om door te stromen naar deze functie?

Nee (ongeacht of dit een 'hogere' of 'lagere' plek is) >

Hoe is hiertoe besloten?

Hoe ervaart u uw nieuwe werk (tov uw oude werk)?

Zou u een andere functie binnen uw organisatie willen bekleden?

Heeft u het idee dat uw fysieke beperking een rol speelde in het switchen van functie?

Bij 'ja' voor het willen doorgroeien >

Ziet u obstakels om door te groeien binnen de organisatie?

Zijn deze obstakels gerelateerd aan uw fysieke arbeidsbeperking?

In hoeverre speelt dit een rol bij uw ambities om door te groeien binnen de organisatie?

Afsluiting

Zijn er zaken waar u meer aandacht voor zou willen zien met betrekking tot werknemers met een functiebeperking?

Heeft u suggesties/oplossingen waardoor uw ervaringen op de werkvloer verbeterd zouden kunnen worden? (hint: werkaanpassing, doorgroeimogelijkheden, omgangsmethoden).

Is er nog iets wat u naar aanleiding van dit gesprek kwijt wilt?

Zou u ons uiteindelijke onderzoeksverslag willen ontvangen?

Ja > Wat is uw e-mailadres?

Bijlage 2: Codeboom

Codes

Name	Files	References
Ervaring beperking dagelijks leven	8	18
Ervaring met solliciteren	8	30
Flexibiliteit arbeidsorganisatie	0	0
Beperkingen op het werk	7	19
Doorgroeimogelijkheid	8	16
Ervaring aanpassing werkomgeving	8	22
Obstakels doorgroeimogelijkheden	2	2
Weinig interesse	1	1
Wensen werkplek	3	9
Kwaliteit van mensen met een arbeidsbeperking	0	0
Goed communiceren en luisteren	1	1
Komische ervaring door visuele arbeidsbeperking	1	2
Kwaliteiten van mensen met arbeidsbeperking	1	1
Zelfstandigheid	5	14
Kwaliteiten van mensen met een fysieke arbeidsbeperking	0	0
Goed communiceren en luisteren	1	1
Komische ervaring door visuele arbeidsbeperking	1	2

Kwaliteiten van mensen met een fysieke arbeidsbeperking	1	4
Zelfstandigheid	3	5
Oordeel over ervaringen	0	0
Ervaring andere mensen met beperking op werkvloer	3	4
Oordeel over ervaringen	3	4
Praktische informatie arbeidsorganisatie	0	0
Kantoortuin	4	5
Kenmerken organisatie	7	15
Onregelmatig werk	2	2
Praktische informatie werknemer	0	0
Accountbeheer werk	1	2
Beperkingen rondom opleiding	1	3
Ervarenheid	3	3
Je wereld stort in	1	1
Loopbaan	7	15
Persoonskenmerk	8	39
Projectleider verduurzaming vastgoed	1	2
Secretarieel werk	2	8
Software ontwikkelaar	1	1
Sollicitatieprocedure	5	10
Verkoop werk	1	1
Regelgeving arbeidsbeperking	0	0
Participatiewet werkt niet	1	1
Regelgevind voor werkgevers	1	1

Voorzieningen UWW	3	4
Wetgeving toegankelijkheid software	1	2
Relatie met collega's	1	1
Bespreekbaar maken fysieke beperking	1	1
Collega's weten niet hoe ze met een visuele arbeidsbeperking om moeten gaan	1	2
Reactie van collega's op fysieke arbeidsbeperking	7	17
Rekening houden vanuit collega's	1	1
Samenwerking met collega's	7	18
Vertrouwen vanuit collega's	3	5
Voordeel beperking	2	2
Relatie met leidinggevende	1	1
Relatie met leidinggevende	4	11
Verwachtingen vanuit de leidinggevende	7	15
Relatie met organisatie	0	0
Veel moeten lobbyen om toegankelijkheid binnen de organisatie te vergroten	1	4
Vertrouwen vanuit de organisatie	1	1
Werkgever faciliteert werknemers met een fysieke arbeidsbeperking	5	9
Stigmatisering	1	1
Geen behoefte aan zielige verhalen	3	6

Je wordt in een hokje gestopt	3	16
Minder ambities en verwachtingen van omgeving vanwege beperking	1	1
Niet flexibel genoeg	1	1
Stigmatisering	4	14
vooroordelen	3	7
Zielige verhalen	2	2
Veerkracht	0	0
Negatieve persoonlijke instelling	2	3
Open staan voor alle kansen	1	1
Postieve persoonlijke instelling	5	18
Veel moeten lobbyen om toegankelijkheid binnen de organisatie te vergroten	1	4
Weerstand door ziekte en beperking	1	1
Zelf regelen aanpassingen	2	5
Zelfacceptatie	1	1
Waardigheid	0	0
bekendheid leidt tot gelijkheid	4	6
Bewijsdrang	3	3
Collega's houden niet altijd voldoende rekening met je	1	1
Gelijke behandeling	6	20
Mensen houden geen rekening met je	1	2

Niet gehoord worden door collega's	3	4
Onbegrip van mensen	2	3
Waardering vanuit collega's	5	7
Zichzelf wegcijferen	1	3
Wensen werknemer met een fysieke arbeidsbeperking	0	0
Aandacht voor dat je niet de enige bent met beperking	1	1
Behoeftte aan aanspreekpunt	1	1
Enige die blind is	1	1
Er is meer bewustwording nodig voor (digitale) toegankelijkheid	1	2
Wens doorgroeimogelijkheden	1	1
Wensen werkplek	1	5
Werktevredenheid	0	0
Negatieve ervaring met jobcoach	2	4
Onvoldoende loon	3	5
Werktevredenheid	1	1
Ervaring kantoortuin	2	4
Fijne werkplek	6	10
Gedrevenheid voor werk	2	4
Tevredenheid over het werk	8	16
Trots op het werk	6	9