

Inclusief Werkgeverschap

Whitepaper Guus Janssen

‘Een toegankelijke werkplek’ is tegenwoordig een centraal thema. Maar waarom is het zo belangrijk en tevens zo complex? Hoe kijken we vooruit naar een toekomst waarin een inclusiever arbeidsproces de norm wordt?

Al jaren is er veel aandacht voor het thema toegankelijkheid en er zijn dan ook (op sommige gebieden meer dan andere) stappen gezet om verbeteringen door te voeren. Toch blijven er fouten gemaakt worden zoals de inkoop van verkeerde software, fouten in aanleg van gebouwen of in de openbare ruimte en ook in ons sociale verkeer worden er nog veel achterhaalde aannamen gedaan. Hoe kan dit?

Hoewel er uit de oudheid al voorbeelden bestaan van aanpassingen voor mensen met een beperking werd de wereld vrijwel uitsluitend ontworpen voor een mens die goed kan lopen, zien, horen en onderscheid kan maken tussen hoofd en bijzaken. Dat veranderende drastisch na het einde van de Eerste Wereldoorlog. Toen aan het begin van de 20^{ste} eeuw de hoeveelheid mensen met een beperking door toedoen van oorlogsgeweld enorm toenam bleek de gemiddelde mens ineens een stuk minder goed te kunnen lopen, zien, horen, omgaan met angsten of stress.

Een revolutionair voorbeeld uit deze tijd is iemand als Florence Nightingale, die als grondlegster van de moderne verpleegkunde een sociale hervorming wist te ontketenen.



Toch werd er destijds anders gedacht over het hebben van een beperking. De mores was voornamelijk dat wanneer je met een beperking te kampen had, je geholpen moest worden, in een tehuis moest wonen en verzorgd moest worden.

Tegenwoordig kijken we tegen veel facetten van de maatschappij anders aan. De zogenaamde ‘omslag’ van het medisch model denken naar het sociaal model denken staat centraal. Dit spreekt zich uit in de vorm dat wanneer je vanwege een beperking niet mee kunt doen in de samenleving, er niet iets mis is met jou, maar met de omgeving.

Het aanpassen van de omgeving aan de persoon met een beperking loopt op sommige gebieden echter verder voor dan op andere gebieden. De musea sector werkt bijvoorbeeld met de code Diversiteit en Inclusie. Steeds meer concerten worden, mede door aanjagen van de artiesten, steeds toegankelijker. En ook de recreatiesector staat open voor deze omslag.

Hoewel het positief is dat de cultuur- en recreatiesector de eerste stappen hebben gezet richting toegankelijkheid, is het belangrijk te benadrukken dat deze thema's hoog in de bekende piramide van Maslow staan. Voordat mensen aan recreatieve activiteiten kunnen denken, moeten eerst hun basisbehoeften, zoals sociale zekerheid en een stabiel inkomen, vervuld zijn. In de huidige maatschappelijke ontwikkeling wordt er vooral top-down vanuit de piramide gewerkt. Alleen door meer inclusief werkgeverschap kunnen we bottom-up gaan werken, dus vanuit de basisbehoeften vooruitgang boeken.



Toch is het vanuit de expertrol wel begrijpelijk dat het werkgeverschap achterblijft. Hoewel er voor werkgevers een grote noodzaak lijkt te zijn vanwege de krapte in de arbeidsmarkt en de wens om vast personeel te kunnen behouden, ook als er ziekte optreedt, is het niet zo heel gemakkelijk om een toegankelijke werkplek te creëren.

Niet even een bezoek

Er ontstaat vaak verwarring over wat toegankelijkheid precies betekent, vooral door hoe het woord wordt gebruikt. Veel mensen zien toegankelijkheid als een allesomvattend begrip: iets is wel of niet toegankelijk, zonder nuances. Bij rolstoeltoegankelijkheid kunnen we ons bijvoorbeeld gemakkelijk voorstellen wat het betekent als er geen lift is; dan is de plek duidelijk niet toegankelijk.

Het wordt ingewikkelder als toegankelijkheid wordt beoordeeld aan de hand van een vaste norm voor hoe mensen zouden moeten functioneren. Zo kan een norm bepalen dat een drempel hoger dan 2 cm niet toegankelijk is. Maar in de praktijk kunnen sommige mensen, zoals een paralympische rolstoelbasketballer, misschien wel over een drempel van 10 cm komen, terwijl een ouder persoon moeite kan hebben met een drempel van slechts 1 cm. De norm zegt dus alleen dat een bepaalde groep het wel toegankelijk zal vinden, terwijl een andere groep dat niet zo zal ervaren.

Zeggen wanneer iets dus toegankelijk is zal in veel gevallen alleen zeggen dat iets aan de norm voldoet. En een zekere situatie kan dus wel aan de norm voldoen, maar nog niet voor iedereen toegankelijk zijn. Hierin merk je al als lezer; genoeg ruimte voor verwarring.

Nu we inzien dat toegankelijkheid veel meer een spectrum is dan een vaststaand feit, beginnen we in te zien dat een cumulatie van min of meer toegankelijke situaties een grotere activiteit ontoegankelijk kan maken in zijn geheel.

Als we terugkijken naar het hogere deel van de piramide van Maslow, zien we dat bij activiteiten die we af en toe doen, zoals een theater- of museumbezoek, er meer ruimte is voor kleine toegankelijkheidsproblemen. Dit is anders dan bij dagelijkse activiteiten, zoals werken. Een volledige werkweek biedt geen ruimte voor een opeenstapeling van zaken die meer energie kosten.

Het kan wel

Toch zijn er vele voorbeelden van mensen met een beperking die al vele jaren duurzaam inzetbaar zijn op de werkvloer. Als expertise partij zien we een aantal succesfactoren:

- **Vergroten van kennis**

Toegankelijkheid is uit te splitsen in veel verschillende aspecten. Bij Accessibility gaan we graag uit van de vier B's: The Brick (bakstenen), Bytes (digitaal), Behavior (sociale aspecten) en de Blueprint (elkaar mogelijkheden bieden). Door op al deze onderdelen de kennis te vergroten zien we bedrijven grote stappen zetten naar een inclusievere werkplek.

- **Inzetten van ervaringsdeskundigheid**

Door niet alleen te denken of te praten óver mensen met een beperking, maar mét mensen met een beperking ga je direct meer mogelijkheden zien. Vaak wordt het zo sneller duidelijk hoe onlogisch sommige keuzes voor bepaalde mensen zijn en kunnen hier aanpassingen voor worden gedaan.

- **Daadkrachtig uitvoeren van een plan**

Iedere bedrijfskundige begrijpt hoe lastig het is om veranderingen door te voeren. Maak het daarom makkelijk om de juiste keuzes te maken. Nieuwe software nodig? Neem toegankelijkheid op in het aankoopbeleid. Richt je een nieuwe werkruimte in? Laat een toegankelijkheidsexpert meedenken.

Ontwikkel je een nieuwe huisstijl? Ontwerp deze toegankelijk. Allemaal stappen die je vooraf kunt nemen om niet achteraf weer zaken te hoeven wijzigen.

- [Zie de voordelen in](#)

In je vacaturetekst vermelden dat je een inclusieve werkgever bent straalt positiviteit uit. Je pool potentiële werknemers wordt groter én je uitval op toegankelijkheidsaspecten wordt kleiner. Zo is ook de businesscase te maken dat de kosten die toegankelijkheid met zich meebrengen een fractie zijn van de potentiële opbrengsten.

Aan de slag

Door hier als werkgever over na te denken vergroot je je bewustwording. De uitnodiging is dan ook om eens kritisch naar je eigen organisatie te kijken en jezelf af te vragen; zou iemand in een rolstoel op deze werkplek net zo volwaardig kunnen werken? Zijn die sta tafels eigenlijk wel zo handig? Kan iemand die moeilijk ziet ook gebruikmaken van ons CRM-systeem? Of had ik toch net die andere moeten inkopen? En als dat zo is, zou mijn goed ziende werknemer dan niet ook efficiënter kunnen werken?

Kortom: veel stappen om te zetten.

Heb je een vraag naar aanleiding van dit artikel?

Neem contact op via: info@accessibility.nl