

Transcriptie - Eva Eikhout

00:00:04

Eva: Gewoon vragen. Oké, wij vinden het superleuk dat je hier komt werken, maar wat kunnen we voor jou betekenen? Sta open dat het misschien ook nog een keer dan even niet goed gaat misschien. Of leer daar juist van, maar probeer het echt samen te doen. Inderdaad. En hou die communicatielijnen gewoon kort.

00:00:22

Jan-Willem: Welkom bij Werken aan Groei, een podcast van Indeed. Ik ben Jan-Willem en samen met experts duik ik in de toekomst van werk. We praten je bij over de laatste trends en ontwikkelingen, zodat jij helemaal op de hoogte blijft van alle veranderingen op de arbeidsmarkt. Deze aflevering schuift Eva Eikhout aan om te praten over barrières en vooroordelen op de werkvloer. Door haar lichamelijke beperking krijgt zij hier dagelijks mee te maken. Maar hoe kun je hier als werkgever het beste mee omgaan?

00:00:51

Jan-Willem: Hoi Eva, hallo! Leuk dat je vandaag bij ons in de studio bent. Jij bent geboren met het FFFU-syndroom. Dat is een zeldzame aandoening waarbij je een afwijking hebt aan de ledematen. Kan je uitleggen wat het FFFU-syndroom precies inhoudt en hoe omschrijf je dat zelf naar anderen?

00:01:09

Eva: Ja, het FFFU-syndroom. Wat jij eigenlijk zegt betekent dat je een afwijking hebt aan je ledematen. Ik heb het dan in een redelijk ernstige vorm, want ik heb best wel verkorte ledematen natuurlijk. Kortere armen zonder handen nog boven de elleboog. Ik ben maar één meter veertien. Ik heb ook geen knieën, maar ik heb wel weer voeten, dus ik kan wel stukken lopen gelukkig. Ik ben ook altijd zo benieuwd als ik dit vertel - en mensen die luisteren mij nog nooit hebben gezien - wat ze nu denken. Maar goed, want het is gewoon lastig om te beschrijven. En ja, het heeft syndroom. Het had ook kunnen zijn. Misschien dat ik één arm had gemist en dan had je ook volgens mij het FFFU-syndroom. Dus het is best wel een breed begrip, zeg maar.

00:01:46

Jan-Willem: Het is dus een beperking.

00:01:47

Eva: Een lichamelijke beperking, een uitdaging of een andere lichaamsrealiteit of een handicap. Er zijn heel veel...

00:01:53

Jan-Willem: ...Woorden. Maar dat betekent niet dat jij je leven tot een minimum hebt beperkt.

00:01:58

Eva: Nee, zeker niet. En waarom zou ik ook eigenlijk?

00:02:00

Jan-Willem: Ja, want je bent presentatrice, spreker bij evenementen, TED Talks en je bent ambassadeur Zorgvernieuwing bij VGZ. Ik hoorde ook over een dansshow waar je aan meedoet. Hoe ben jij in deze wereld gerold?

00:02:13

Eva: Ja, dat was wel een beetje toevallig. Ik weet nog wel vroeger dat ik weleens dacht als ik naar tv keek van: oh, dat lijkt me echt geweldig om daar te werken, maar tegelijkertijd ook een zo ver-van-mijn-bedshow. En ik wist gewoon echt niet hoe in godsnaam moest beginnen. Dus ik ben ooit Communicatie en Multimedia Design gaan studeren, maar dat zat meer aan de kant van websites maken en de online platformen-achtige wereld. Heel kort door de bocht en toen ik daarmee klaar was, toen wilde ik eigenlijk toch stiekem nog steeds graag iets met tv doen. En toen kwam ik erachter dat je bij BNNVARA een academie kon doen, door - ja, gewoon letterlijk heel direct - gaan leren door iedere week een video te maken. En toen heb ik me op een blauwe maandag daarvoor aangemeld en toen moest ik op auditie komen. Maar ik weet nog wel de Talent Day. Echt de meest hippe mensen rond en die zagen er helemaal cool en BNNVARA achtig uit. Toen dacht ik: nouja, dit wordt niks, maar ik was door naar de eerste ronde. Ik was door naar de tweede ronde en uiteindelijk ben ik als een van de twee toen uitgekozen. Geheel tegen mijn eigen verwachtingen in. En daar is het ooit allemaal begonnen.

00:03:13

Jan-Willem: Ja, we gaan het in deze aflevering hebben over barrières en vooroordelen op de werkvloer. Laten we beginnen met vooroordelen. Wat is een vooroordeel volgens jou?

00:03:24

Eva: Ik denk een vooroordeel dat het ook heel erg lijkt op een aanname die je dus doet. En een vooroordeel is dan vaak gebaseerd op iets wat je aan de buitenkant ziet. En tegelijkertijd heeft het denk ik ook heel veel te maken met jouw eigen ervaring of de eigen koker waar jij doorheen kijkt. Dus ik zit ook weleens in een elektrische rolstoel en als mensen mij daarin zien, dan denkt de meerderheid meestal dat ik bijvoorbeeld niet kan lopen. En ik denk dat dat komt omdat het beeld van een rolstoel. Een rolstoel heb je in principe omdat je niet kan lopen. Dat klopt. En dan hangen mensen denk ik snel dat vooroordeel eraan. Maar je kunt soms ook een rolstoel hebben en toch stukken kunnen lopen. Dus dat is misschien zo'n voorbeeld van een vooroordeel denk ik.

00:04:04

Jan-Willem: Is er ook een andere manier waarop jij liever had gehad dat mensen naar jou hadden gekeken?

00:04:07

Eva: Ja, of nog steeds. Het kan ook in de tegenwoordige tijd, misschien nog zelfs. Maar ja, aan de ene kant.. Ja, zeker. Ik vind het wel eens jammer... Ik kan bijvoorbeeld zelf autorijden in een aangepaste auto.

00:04:19

Jan-Willem: Ja, dat heb ik al weleens zien doen op een filmpje in een rotonde in Nijmegen.

00:04:22

Eva: Ja, en jij doet nu met jouw handen zo alsof je een stuur aanraakt. Maar dat raak ik dus helemaal niet aan. Nee, want ik rij met een joystick en ik snap dat het niet heel bekend is en dat soort dingen, maar ik heb nog bijna nooit gehad dat iemand zei: "Oh ja, ik dacht al wel dat jij kon autorijden. Het is altijd, wow dat dat kan en I get it. En

mensen reageren super positief, maar tegen jou zal denk ik nog nooit iemand hebben gezegd... goh, ik dacht niet dat jij kon autorijden, snap je? Bij jou gaan ze denk ik er wel vanuit dat je misschien een rijbewijs hebt of dat je in ieder geval een auto zou kunnen besturen. Dus het zit hem ook wel vaak in de verbazing constant dat ik iets wél kan, wat ik soms weleens... ja kijk, uiteindelijk is het goed bedoeld, maar soms denk ik: ja voor mij is het zulke dagelijkse kost, ofzo. Ik vind het vanzelf knapper als ik ga sporten met een kater. Dat mensen dan zeggen: Wow! Dat.

00:05:10

Jan-Willem: Vind ik ook heel knap.

00:05:11

Eva: Dat vind ik echt zwaarder.

00:05:13

Jan-Willem: Jam dus je komt heel vaak tegen dat mensen vooroordelen hebben. Gaan ze dan ook voor jou denken?

00:05:19

Eva: Soms wel. Ik weet nog zo goed - echt heel grappig - Ik moest ooit een keer ergens iets vertellen in een talkshowachtig iets en toen was blijkbaar de visagie boven en er was geen lift. En toen kwam ik binnen en toen zag ik een soort van de paniek in ieders ogen. En toen hoorde ik iemand zeggen dan halen we die tafel toch naar beneden. En toen heb ik gezegd oké, iedereen moet gewoon nu stoppen. Ik zou misschien heel even aan mij vragen of ik trap zou kunnen lopen. En toen werd iedereen heel ongemakkelijk. Toen zei er dus iemand van: "Ja, kun je traplopen?" Toen zei ik: "Ja, dat kan ik!" En toen zag iedereen dit ook zo en toen dacht ik: "Ja, als we dus eerst even aan mij vragen van: "Hey, de visagie is boven en is dat een probleem? Anders kijken we even naar een oplossing." Dan was er niet zoveel paniek nodig geweest van tevoren, denk ik.

00:05:58

Jan-Willem: Wordt er dan te veel voor jou gedacht in plaats van met jou gecommuniceerd over dit soort?

00:06:03

Eva: Ja, ik denk het wel, want ik vind het ook niet meer dan logisch dat je het aan mij vraagt. Want ik kan me ook voorstellen dat als jij zelf niet weet hoe het is om met een lijf als de mijne te leven, hoe dat moet zijn of wat dan handig is. Maar ja, ik hou gewoon van open communicatie. Waarom zou je het niet vragen? Ja.

00:06:19

Jan-Willem: Goeie. Jaja... Ik moet eerlijk bekennen, ik zat daar ook vooraf over na te denken van: hoe gaat dat dan als jij de studio binnenkomt? Hoe geven we elkaar een hand? Ik ging heel veel...

00:06:29

Eva: Natuurlijk, dat is ook een logische gedachtegang, toch. Ik bedoel, je kent het niet.

00:06:31

Jan-Willem: Ja, nee, maar ik ging het wel voor jou...Ik weet het niet. Ik ging het niet

voor jou bedenken. Maar ik had wel zoiets van: hoe gaan we ermee om zodat we er allebei gemakkelijk bij zijn?

00:06:41

Eva: En wat voor idee had je erbij?

00:06:43

Jan-Willem: Ik kwam er nog niet uit.

00:06:44

Eva: Nee, nee.

00:06:45

Jan-Willem: Nee, ik kon het niet invullen. Nee van ja... Hoe? Ja, ik zie wel hoe het gaat. Maar ik had er wel heel erg over nagedacht inderdaad.

00:06:52

Eva: Ja en dan over nagedacht. Als in wat jij zou kunnen doen bedoel je? Gewoon je eigen handelen, zeg maar?

00:06:57

Jan-Willem: Ja, of ik dan zo met mijn handen zo in mijn zak sta of hoe doe ik dat zonder dat het awkward wordt. Ja, het is heel gek dat ik daar ging over nadenken.

00:07:05

Eva: Maar ja, ik heb dus twee kortere armen, maar mijn linkerarm is echt een stuk langer dan mijn rechter. Ik ben er achter gekomen dat als ik die naar voren steek dat het duidelijker is voor mensen dat ik ze een hand wil geven. Eerst deed ik het altijd met rechts, maar die is gewoon super kort. Dus inmiddels doe ik het met links en de meeste mensen geven dan gewoon een hand terug, dus die pakken eigenlijk gewoon mijn arm vast. Maar je hebt heel soms nog mensen die gewoon niet, ja dit gewoon negeren. Die misschien niet zo goed snappen wat ik dan bedoel. Ja, je hebt ook mensen die met hun elleboog dan mijn arm gaan aantikken, dus die gaan een soort van mijn arm dan denk ik nadoen ofzo. Ja, dat vind ik altijd zonde. Want dan denk ik: Jij hebt een normale arm, gebruik hem gewoon lekker. Maar het is... Ja, ik weet niet, ik vind het zelf ook wel, moet ik eerlijk bekennen, altijd een ongemakkelijk moment. Met Corona vond ik het wel lekker dat we gewoon konden zwaaien.

00:07:51

Jan-Willem: Kan ik me voorstellen. Iedereen heeft natuurlijk vooroordelen. Dat kun je niet voorkomen. Nee, maar hoe kun je omgaan met de vooroordelen die je hebt?

00:08:00

Eva: Nou, ik denk dat dat op jonge leeftijd eigenlijk al iets is wat we zouden kunnen leren. Toevallig doe ik sinds kort een scholenproject en daarbij ga ik langs op basisscholen om te vertellen hoe het is om te leven met een beperking, handicap of hoe je het ook wilt noemen. En ik merk dus, super grappig.. Ik begin altijd met de vraag: "Als jullie mij zien, want wat valt je dan op?" En die kids beginnen altijd meteen met dat je in een rolstoel zit, dat je geen armen en benen hebt, dat je een aanpassing aan je schoenen hebt, precies alles wat afwijkt. Dat noemen zij, maar zonder oordeel. En ik moest laat een lezing geven voor een volwassen groep mensen en toen dacht ik, vanuit mijn experimenten-ideeën: ik ga dat ook eens aan hun vragen. Dus voordat ik begon, vroeg ik het ook. En dan beginnen ze met ja, ik

zie een vrolijke vrouw en ja, ik zie iemand die er goed, die er goed uitziet en iemand die gezellig is. Ik had ze nog niks verteld, dus dan denk ik: "Oké, waar zijn deze aannames dan op gebaseerd?" En één iemand in de zaal zei: "Ja, ik zie ook een rolstoel." En ik vond het heel tekenend, omdat ik aan alles merkte dat kids gewoon oordeelloos de olifant in the room bespreken. Terwijl volwassenen er dus al zo bewust van zijn want hetgeen wat ze kunnen zeggen. En ze willen dan misschien niet het verkeerde zeggen of ze zijn bang, denk ik, om ook echt het verkeerde te zeggen. Dat ze dus gaan doen alsof het er eigenlijk blijkbaar niet is.

00:09:16

Jan-Willem: Waarom denk je dat volwassenen dat niet meer doen? Waar zijn we dat verloren?

00:09:20

Eva: Ja, dat vind ik een goede vraag. Ik denk wel dat het echt een stukje angst is. Het is gewoon toch ergens blijkbaar bang zijn om het verkeerde te zeggen. Maar op welk punt in je leven ga je dan denken: "Oh, dit kan ik blijkbaar niet zomaar zeggen?" Moet wel bekennen dat ik, heel soms wel, als kids mij op straat zien en dan zeggen ze heel vaak van: "Oh, dat is een klein mevrouwtje" en dan worden ouders soms heel ongemakkelijk zacht en dan denk ik: "Ja, maar wat het kindje zegt, dat is het eigenlijk ook gewoon." Dus je kunt... Ik heb liever dat je dan tegen zo'n kind zegt: "Ja, dat klopt. Misschien wil je iets aan haar vragen." I dunno. Dus misschien.... Ik weet het, ik vind het lastig om te bedenken waar op welk punt dat dan aankomt. Als ik zelf terugdenk, dan weet ik bijvoorbeeld wel dat ik naar de middelbare school ging en dan is status belangrijker. Je wil niet afwijken van de norm en je wil erbij horen, toch? Misschien is dat een punt in onze levens waarbij het toch een bepaalde lading krijgt, ofzo. Ik weet het niet. Beeldvorming misschien ook wel. Ik vind ook wel dat we in de media nog echt veel te weinig alle soorten mensen zien. Dus misschien is het ook gewoon de social media en de online wereld die hierbij een grote rol speelt. Het plaatje dat perfect moet zijn.

00:10:22

Jan-Willem: Wat kan je doen als je merkt dat je een vooroordeel hebt? Of als je geconfronteerd wordt met een vooroordeel?

00:10:28

Eva: Nou, wel leuk... Ook weer terugkomend op die kids voor die klas, want aan hun vraag ik dat ook altijd. Dan zeg ik van: "Ja, als jullie dan iemand zien die er anders uitziet, op wat voor manier dan ook, wat denk je dan?" En toen zeiden sommigen wel heel eerlijk: "Ja, soms vind ik dat wel een beetje eng. Of, ik kan er wel van schrikken." En ik denk dat dat niet per se erg is, want ik denk dat het gewoon heel menselijk is om iets wat je helemaal niet kent... Dat onbekende, dat is gewoon iets. Ja, dat vinden we lastig. Hoe gaan we daarmee om? Dat kennen we niet. Ik denk alleen.. Ik probeer het aan de kids te vertellen. Ik zeg: "Nouja, als dat gebeurt, dat is niet erg, dat kan gebeuren. Maar wat kun je dan wel doen om iemand misschien een klein beetje het gevoel te geven dat je ze ziet of iemand een fijn gevoel te geven?" Dus ik zeg vaak van: "Ja, je kunt iemand altijd even een glimlach geven." Ik zei: "Als je het durft, mag je altijd naar iemand toe lopen en gewoon zeggen van.. Joh, ik zie dat jij er anders uitziet. Mag ik vragen hoe dat komt?" Die communicatie die ik dan echt heel belangrijk en fijn vind.

00:11:21

Jan-Willem: Gebeurt het vaak dat mensen ernaar vragen?

00:11:26

Eva: Goeie vraag. Zit even te denken... Weetje, wat vaker gebeurt is dat mijn vriend Joost of de zorgverleners die voor mij werken, dat zij dan - als ik er niet bij ben - vragen krijgen. Want dan durven mensen het minder makkelijk recht in mijn gezicht te vragen. En dan gaan ze het vragen aan de mensen die dus dichtbij mij staan of die mij heel goed kennen. Dat merk ik en dat hoor ik dan ook vaak wel terug. En ik moet wel zeggen, ik heb onlangs een boek geschreven over mijn leven om en nabij. "Dit is geen boek over een meisje zonder armen en benen" en ik merk heel erg dat superveel mensen dat superfijn vonden om dit allemaal in het boek te lezen, zonder het dus expliciet te hoeven vragen. Ik kan me gewoon voorstellen dat mensen stiekem toch nieuwsgierig zijn en ik denk dat dat ook een heel leuk menselijk iets is. Nieuwsgierigheid, dat moeten we ook absoluut houden. Maar dat het dus ook gepaard gaat met... ja, hoe noem je dat, ongemakkelijkheid? Of ja, een beetje spanning. Dus ik... ja, ik maak het niet super vaak mee. Het valt wel mee. Er worden nog meer aannames gemaakt dan dat het gevraagd wordt eigenlijk.

00:12:30

Jan-Willem: Een ander thema waar ik het graag met je over wil hebben is barrières op de werkvloer. Welke barrières heb jij ervaren tijdens jouw carrière?

00:12:40

Eva: Nou, ik weet nog goed dat ik dus aangenomen was bij de BNNVARA, de BNN VARA Academie en ik dacht twee dingen. Ik dacht eerst natuurlijk van: "Oh, dit is echt een droom die uitkomt... en ja, ik had het gewoon echt niet verwacht. Ik wil dit het allerliefst, misschien wel van de hele wereld op dit moment, maar ik dacht stiekem ook wel een klein beetje van ja, in hoeverre word ik toch gekozen? Wel of niet vanwege mijn beperking?" Maar op dat moment dacht ik: ik ga geen slapende honden wakker maken, ik ga gewoon dit niet zeggen. En toen weet ik nog wel dat ik het eerste gesprek had, voordat we gingen beginnen. En toen zeiden zij tegen mij: "Denk je dat het gaat lukken?" En ik? Ik heb volgens mij iets gezegd van: "Ja, ik weet het eerlijk gezegd niet súper zeker. En toen zeiden zij van: "Ja, wij ook eigenlijk niet dus laten we het gewoon proberen." En dat vond ik een superfijn startpunt omdat we gewoon eigenlijk allebei er hetzelfde instonden, maar er wel open voor stonden. Er was dus eigenlijk ook een mogelijkheid om misschien een keer te falen of erachter te komen dat het misschien niet zou werken. En om korte lijntjes te houden om te kijken of we - als we ergens tegenaan zouden lopen - wat we eraan zouden kunnen doen. En dat was voor mij al een groot verschil. Wat ik wel lastig vond was de bureaucratische rompslomp daaromheen. Ergens in Nederland had ik opnames, want wij moesten dus iedere week een video maken en dat was eigenlijk wel heel fijn als daar een assistent mee naar toe ging, want ik kan niet overal zomaar naar toilet. Soms moest ik omkleden, soms moest mijn haar anders, soms moesten er spullen gedragen worden, soms moest ik ergens opgetild worden. En ik heb een persoonsgebonden budget vanuit de zorgverzekering. Heel kort door de bocht: een zak met geld waar ik mijn zorgverleners van betaal. Alleen ja, die deden dus super moeilijk om daar extra budget voor vrij te maken, want je hebt niet een oneindig budget en ik had toch één dag in de week eigenlijk extra tarief nodig. Nou, zij konden daar niet in voorzien en het UWV in het begin niet en de gemeente stuurde me van

het kastje naar de muur... En dat is echt wel een proces van een half jaar geweest, terwijl ik al een half jaar daar aan de gang was om dat geregeld te krijgen. En toen heb ik ook veel met vriendinnen gewerkt en veel mijn zussen meegenomen en mijn moeder geloof ik een keer. Maar ja, idealiter neem ik gewoon de zorgverlening mee, want dat is professioneel en dat is toch net iets makkelijker geregeld.

00:14:50

Jan-Willem: Dus ook vanuit de werkgever kon het niet geregeld worden.

00:14:54

Eva: Nou uiteindelijk wel....In het begin zei ik dit niet zo tegen hun want ik dacht: "Ja, ik moet me gewoon van mijn beste kant laten zien. Ik wil dit zo graag. Ik moet wel zorgen dat ik kans maak om te mogen blijven, want dit is iets wat ik... Ja, mijn droombaan!" Maar op een gegeven moment brak het me best wel op. Al die regels en hele tijd bellen met instanties en dan weer wachten op een reactie en mailen en weet ik het allemaal, dat ik het op een gegeven moment heb gezegd op kantoor. En toen hebben zij gezegd: "Nou, dan willen wij best ook een stukje van dat tarief vergoeden." Dus zij hebben toen een schenking gedaan voor de betaling van deze zorgverleners en het UWV Werkbedrijf heeft uiteindelijk een bijdrage geleverd. Maar ik weet ook nog... Aan de ene kant vond ik het superlief van BNNVARA dat ze dat deden en aan de andere kant dacht ik ook: "Ja, ik hoop niet dat ze nu dan denken oh die Eef, die is wel echt duur op deze manier. Misschien niet houdbaar voor de toekomst dus." Ja, ik vond dat best een lastige crux.

00:15:46

Jan-Willem: Toen was dat dan ook onwetendheid vanuit BNNVARA?

00:15:51

Eva: Ja, maar ook vanuit mij! Want ja, ik ging ook voor het eerst... dit was mijn eerste baan in dat opzicht. Dus ik vond het ook best een lastige zoektocht. En het was ook een unieke situatie, merkte ik aan alles, want er had voor mijn gevoel nog nooit iemand in de media gewerkt die ook nog eens een PGB had en daar assistentie bij moest vragen. Dus het voelde ook een beetje alsof niemand heel goed wist, ja, in welke stramien en of protocollen dit soort situaties dan moesten passen. En ik heb dan soms ook stiekem wel het gevoel dat het systeem überhaupt niet gemaakt is op dit soort dingen. Dus dat ze liever hebben dat je... zo voelde dat tenminste... dat je liever een kantoorbaan neemt en dat ze misschien een automatische deur zouden moeten installeren, maar dat je verder dan niet zoveel nodig hebt, snap je wat ik bedoel?

00:16:36

Jan-Willem: Ja, ik kan me voorstellen dat heel veel mensen, zoals jongeren die aan de slag gaan, dat zij hier tegenaan lopen bij een eerste baan.

00:16:44

Eva: Ja, het is best spannend. Het is al je eerste baan, weet je wel. Je wil je van je beste kant laten zien. Ik vond dat toen wel echt ingewikkeld hoor.

00:16:51

Jan-Willem: Heb je nog een tip?

00:16:53

Eva: Nou, uiteindelijk... betrek meteen je gewoon je werkgever erbij. Want het is heel fijn om een sparringspartner te hebben vond ik. En soms konden zij ook wat van de communicatie overnemen of konden zij een keer bellen of een mail sturen. Want ik heb het in het begin allemaal alleen gedaan en dat is gewoon stiekem best zwaar.

00:17:07

Jan-Willem: Ja, en wat kunnen werkgevers doen om die barrières weg te nemen?

00:17:11

Eva: Gewoon vragen. "Oké? Wij vinden het superleuk dat je hier komt werken, maar wat kunnen we voor jou betekenen?" Niet verwachten dat je het in één keer goed hoeft te doen dus. Ik wist het ook niet helemaal. Super goed aan het begin en ik vond het chill dat zij ook niet gingen doen alsof ze het heel goed wisten of dat ze deden alsof het alleen maar uit mij moest komen. Het voelde echt als een samenwerking. We gaan dit samen doen. En sta ervoor open dat het misschien ook nog een keer dan even niet goed gaat misschien. Of ja, leer daar juist van, maar probeer het echt samen te doen inderdaad en houd die communicatielijnen gewoon kort.

00:17:40

Jan-Willem: Ik ben ook nog op zoek naar wat andere tips voor bedrijven. Want hoe kunnen organisaties vooroordelen verminderen en barrières wegnemen?

00:17:47

Eva: Goeie vraag. Hmm... ik denk dat het natuurlijk wel helpt als je überhaupt mensen aanneemt binnen jouw bedrijf die gewoon alle soorten mensen aanneemt om het dan maar zo te noemen. Toevallig heb ik gister een evenement gehost over macht en onmacht en in dat evenement ging het daar eigenlijk ook heel erg over. Kijk, als werkgever heb je in zekere zin de macht om te bepalen wie er in jouw bedrijf komt werken. En we zijn denk ik als mensen gewoon wel heel erg geneigd om iets te kiezen wat we kennen. Want dat voelt veilig en dat, dat begrijpen we. En dan weten we misschien hoe we daar ons toe moeten verhouden. Dus te kiezen voor het onbekende. Dat is gewoon spannend en dat is gewoon eng. En ik denk dat dat ook iets heel menselijks is, maar ook de reden waarom het nog niet altijd gebeurt. Dat je misschien iemand aanneemt die er dus wat anders uitziet. Dat jij, of die wat buiten jouw bubbel zou zitten of die jij misschien er het dagelijks leven wel niet tegen zou komen.... Maar ik denk dat als je het uiteindelijk wel doet en dat is makkelijker gezegd dan gedaan, absoluut waar, maar dat het je horizon niet alleen voor jezelf kan verbreden, maar überhaupt voor de mensen in jouw hele bedrijf. Dus dat je met z'n allen kijkt en leert en ziet hoe misschien die het iemand die het helemaal anders doet als jij alsnog het wel ook kan doen.

00:18:57

Jan-Willem: Jij hebt een zichtbare beperking, maar er zijn ook werknemers met een iets minder zichtbare beperking. Heb je tips voor werkgevers om hier zo goed mogelijk mee om te gaan?

00:19:08

Eva: Ja, ik denk dat het een wisselwerking is, want ik denk dat je dan ook echt als

werknemer goed moet aangeven waar jij hulp bij nodig hebt. Kijk, dat is het natuurlijk uiteindelijk wel... Als ik zeg: "Wil jij voor mij de deur openhouden?" Ja, dan zul jij nooit tegen mij zeggen: "Hoezo?" Terwijl als iemand die, weet ik veel, misschien eruitziet alsof... Alsof met volledige ledematen en die misschien gewoon loopt, dat tegen jou zegt, dan denk jij misschien: "Ja, hoezo?" Terwijl... Ik heb geen idee, maar misschien heeft diegene reuma of misschien heeft diegene weinig spierkracht. Ik heb geen idee, maar dat is natuurlijk een haat-liefdeverhouding uiteindelijk. Bij mij ook, want soms is het ook vervelend hoor, dat mensen het altijd aan de buitenkant zien. Dus ik denk dat bij de mensen bij wie je het niet ziet - en dat kun je oneerlijk noemen - maar toch ook een taak ligt om dat dan wel duidelijk uit te spreken. Omdat ik echt denk dat je uiteindelijk jezelf daar heel erg mee helpt. En ik snap dat dat misschien lastig en vervelend is, maar stel er komt iemand bij mij werken die slechtziend is. Ja, ik heb gewoon geen idee waar ik aan moet denken of wat ik zou kunnen betekenen voor diegene. Maar als je het aan mij zou vertellen, dan zou ik alleen maar denken.. "Oh daar kan ik iets mee!" Snap je? En dan zou ik denk ik heel gemotiveerd raken om dan precies datgene te doen wat diegene vraagt en te kijken of het dan werkt. Dus ik denk dat het niet alleen bij de werkgevers in dit geval zou liggen, maar dat de werkgever er wel heel erg voor open moet staan om dan goed te luisteren. En ik kan me voorstellen dat je misschien als werkgever eens een keer denkt wat hij nu van mij vraagt weet ik niet of ik dat kan regelen en ik vind het dan heel fijn dat je misschien zegt: "Oké, ik weet niet zeker of wij hierin kunnen voorzien, maar ik wil het wel even voor je overleggen binnen ons bedrijf. En zou jij misschien kunnen nadenken over wat nog een andere oplossing zou kunnen zijn? Mocht dit niet kunnen?" Dus probeer niet vooral meteen die deur dicht te gooien als je denkt dit kan niet.

00:20:54

Jan-Willem: Hoe kunnen organisaties nieuwe medewerkers hier het beste in begeleiden?

00:20:59

Eva: Je kunt sowieso best veel begeleiding krijgen, vooral vanuit het UWV. Het UWV kan echt serieus adviezen geven, tips geven. Die kunnen ook nog eventuele vergoedingen bieden als het aankomt op aanpassingen in een gebouw of een voorziening. Misschien heb je een aangepaste laptop nodig of een speciale bureaustoel. UWV kan hier echt veel in betekenen en ik denk dat de begeleiding 'm ook heel erg zit in: plan daadwerkelijk. Misschien in de eerste twee maanden één keer in de week of één keer in de twee weken. Even een gesprekje, desnoods even een korte koffie om heel even in te checken. Dat je gewoon heel even zelf als werkgever het initiatief neemt om te vragen: "Hoe gaat het?" Want ik kan me toch ook voorstellen dat het soms ook spannend is als je net nieuw bent in een bedrijf om op eigen initiatief naar iemand toe te stappen en te zeggen: "Kunnen we het er heel even toch nog over hebben?"

00:21:51

Jan-Willem: Is er ook iets wat managers / teamleiders kunnen doen richting de rest van het team?

00:21:57

Eva: Ja, goeie vraag. Weer een wisselwerking denk ik. Ik denk dat het zo gaat. Toen ik op de basisschool zat, dan heb je ieder jaar nieuwe kleuters en ieder jaar een

nieuwe lading kleuters. En dan ging ik daar naar toe en dan ging ik voor de klas uitleggen waarom ik was zoals ik was en daarna was het weg. En ik denk wel dat als jij iemand in je team krijgt waar je van verwacht, misschien dat mensen daar vragen over zouden kunnen hebben, dat je overlegt met diegene die dus nieuw komt, hoe je die gaat tackelen. Dus dat je gaat vragen... Oké, misschien is het fijn om aan het team een klein beetje uitleg te geven. Vind je het prettig om dat zelf te doen? We kunnen een mail opstellen. Misschien vindt iemand het lastig om een presentatie te houden. Ik kan het zelf voor je doen, maar ik denk wel dat we die olifant gewoon uit de room moeten halen. Dat helpt in mijn beleving zo erg. Mensen hebben nou eenmaal vragen en misschien zou je het ook leuker kunnen maken dat je kan zeggen: "Oké, mensen mogen mij een vraag stellen, maar dan mag ik ook voor iedereen een vraag bedenken." Snap je? Want misschien wil ik ook wel heel graag weten wat jij iedere ochtend ontbijt. Nouja, ik bedoel, in the end heb ik misschien ook wel een vraag voor jou, dus je zou er ook een leuke vorm aan kunnen geven door iedereen te betrekken en iedereen bepaalde vragen te stellen in plaats van dat je misschien specifiek één nieuwe werknemer die er anders uit ziet.

00:23:12

Jan-Willem: Anders sta je nog alsnog in de spotlight.

00:23:14

Eva: Ja precies. Dus dat zou je natuurlijk ook nog kunnen doen. Ja.

00:23:17

Jan-Willem: Een afsluitende vraag heb ik. Kan je een voorbeeld noemen van een organisatie die naar jouw idee op de perfecte wijze aandacht geeft aan het verminderen van vooroordelen en barrières?

00:23:29

Eva: Oeh, goeie vraag. Nou, dan moet ik wel meteen denken aan Introdans. Daar dans ik op dit moment als gast danser. Introdans is één van de drie grootste dansgezelschappen in Nederland. En ik dans nu al vier seizoenen bij hen. Via-via ben ik bij hun terechtgekomen. Zij hebben een project 'De ontmoeting' en daarbij brengen zij mensen die helemaal niet uit de danswereld komen in de studio. En sinds dit jaar - echt vanavond toevallig weer - zit ik midden in een tour. We hebben 25 shows en ik zit nu in het reguliere repertoire en dat is wel iets wat voor mij als een soort van bekroning voelde. Want in de eerdere seizoenen hebben we ook supervette dansshows neergezet, maar dat was wel los van het reguliere repertoire. En nu zit ik gewoon middenin dat reguliere repertoire en dat is denk ik wel iets.. Ja, die mensen heb je wel nodig die dat bewerkstelligen. Om die beeldvorming denk ik toch een beetje te gaan veranderen. Ik denk dat het namelijk heel erg helpt om mensen, die er om wat voor manier dan ook anders uitzien, op plekken neer te zetten waar het er eigenlijk niet zoveel toe doet wie er staat. Denk aan het Journaal. Ik denk ook dat het supervet zou zijn als het Jeugdjournaal wordt gepresenteerd door iemand die misschien in een rolstoel zou zitten. Of iemand die misschien slechtziend is, of wat dan ook. Omdat je dan op een hele organische manier eigenlijk iets te zien krijgt wat er aan de ene kant niet echt toe doet omdat het over het Journaal gaat en aan de andere kant die beeldvorming dus wel kan veranderen. En dat is iets wat Introdans ja, ik vind hun daarin echt heel erg vooruitstrevend.

00:25:05

Jan-Willem: Dankjewel, Eva. Dit was werken aan groei, een podcastserie van Indeed. In de volgende aflevering van Werken aan Groei spreek ik met Babah Tarawally. Als trainer weet hij alles over hoe medewerkers met een migratieachtergrond de juiste onboarding kunnen krijgen.