



## ONBEPERKT AAN DE SLAG

Auke ten Hoeve  
1957

Dit is een aanvulling op de persoonlijke biografie en voor zover deze medische aspecten invloed hebben op mijn loopbaan ook een aanvulling op de professionele biografie.

### Label

Een handicap is kortweg een belemmering of een beperking. Een handicap belemmert of beperkt je dus in het dagelijks leven. De oorzaak is verschillend: het kan aangeboren zijn of na een ziekte of ongeval ontstaan. Soms is een handicap zichtbaar, zoals wanneer iemand in een rolstoel zit. Maar, er zijn (helaas) ook onzichtbare vormen van medische belemmeringen of beperkingen.

Zelf spreek ik hooguit over een belemmering, maar niet over een beperking en zeker niet over een handicap (mede door technologische- en medische ontwikkelingen). Wat vroeger hinderlijk was, is tegenwoordig anders. Maar, wat nu hinderlijk is, was vroeger niet aan de orde.

### Illustratie

Binnen onder andere de advocatuur en de medische zorg wordt er gebruik gemaakt van een dictafoon. De ingesproken tekst wordt (later) automatisch verwerkt tot een geschreven tekst. Ook ondergetekende maakt daarvan gebruik als professional.

Dat doe ik niet zonder een reden. Het ontlast me vanwege Artrose in combinatie met een oogprobleem. Wat werkgevers aan hun professionals aan gereedschap meegeven (en betalen) heet dan in mijn geval 'gehandicaptenvoorziening'. En, er wordt bij mij dan de label Gehandicapt opgeplakt om als werkgever in aanmerking te komen voor een subsidie. Als ik deze medische belemmeringen niet had gehad, dan had deze werkgever het zelf betaald om me als professional gedegen uit te rusten met gereedschap. Ondertussen ben je wel gestigmatiseerd binnen de organisatie.

Met andere woorden, je bent niet gehandicapt. Je maakt alleen slim gebruik van professioneel gereedschap, ook om een belemmering weg te nemen. Door een perverse financiële prikkel, krijg je toch een etiket opgeplakt. 'Je bent niet gehandicapt, je wordt door de omgeving gehandicapt gemaakt'.

### Steun

Van harte steun ik de volgende organisatie: Onbeperkt aan de slag (<https://onbeperktaandeslag.nl/>). Allemaal mensen met een arbeidsbeperking, maar volop inzetbaar. Dit door niet te kijken wat zij niet kunnen, maar naar wat zij wel kunnen. Daarbij gaat mijn aandacht speciaal uit naar hoogopgeleiden mensen met een belemmering. Daar gaat kostbaar talent verloren.





Hierbij neem ik mijn eigen loopbaan als voorbeeld. Dat laat zien dat belemmeringen een boeiende en veelzijdige loopbaan niet in de weg hoeft te staan. Het staat en valt niet bij de persoon, maar bij diens omgeving. Ook dat heb ik soms moeten ervaren.

#### Ervaring

Ik ben niet gehandicapt en ik heb ook geen beperking. Ik heb alleen ergens last van en wat hinderlijk kan zijn. Dat hoeft niet hinderlijk te zijn. Het is een kwestie van de juiste keuze maken, zonder iemand te labelen. Soms kun je meerdere belemmeringen ervaren, maar ook de optelsom daarvan is geen ook excuus om te labelen.

#### *Bewegen*

Mensen zien dat ik stram ben. Dat doe ik af met een grap. 'Het is een kouwe start, ik moet even op gang komen'. En, dan heb je het alweer 'uit de lucht gehaald' en de aandacht weer daarvan afgeleid. Soms wordt er doorgevraagd.

Ja, ik heb [Artrose](#). Ik weet niet beter. Ik was 19 jaar toen dit werd ontdekt. Het heeft een progressief karakter. Het wordt nooit beter, het kan alleen erger worden. In welk tempo is niet bekend. Wel dat het ontaard is in [Poly-Artrose](#).

Dat is lastig, maar hoeft niet belemmerend te zijn. Je kunt daarmee onbeperkt van de slag, alleen bij bepaalde situaties zal je jezelf je moeten ontzien. Maar, dat maakt je niet ongeschikt. Het is een kwestie van om daarmee rekening te houden als collegae en organisatie. Samen lukt het wel.

Immers, ik kan noch lang lopen en staan noch lang zitten en liggen. Het is een kwestie van afwisselend dat doen. De huidige inzichten bij Artrose is dat bewegen goed is en belasten mag, maar niet overbelasten. Alleen de grens van wel of niet overbelasten ligt bij Artrose lager dan bij iemand zonder deze aandoening.

Het is allemaal niet echt spannend. Het is een kwestie van goed ingestelde stoel, bureau en monitor etc. En, dat iedereen met z'n tengels daarvan afblijft. Een flexwerkplek is dan geen uitkomst. Misschien moet je helemaal geen flexwerkplekken hebben. Iedereen heeft een goed ingestelde werkplek nodig en per persoon is dat verschillend. Dat werkt dan ook (binnen de organisatie) niet stigmatiserend voor die ene persoon die toevallig Artrose of wat dan ook heeft.

#### *Horen*

Ik hoor slecht als er geroezemoes is of als er achtergrondgeluiden zijn. Ik heb een aangeboren gehoorafwijking. En, slecht horen los je niet altijd (goed) op met gehoorvoorzieningen. Het is dan een kwestie van een rustige omgeving en (face-too-face) een-voor-een praten. Wie naar mijn loopbaan kijkt, ziet dat ik alleen praatfuncties heb vervuld en in het bijzonder luisterfuncties. Het kan dus prima.

#### *Kijken*

Bril dragen is heel normaal. Maar, helaas is niet alles oplosbaar met een bril. Dat kan het goed zien toch beïnvloeden. En, dat is ook niet anderszins (goed) op te lossen. Wat rest is dat de tekst even door iemand anders nagekeken moet worden. Organiseer dat. Bekend is, dat ik – in het algemeen – inhoudelijk gezien sterke stukken kan schrijven. Maar, er is wel iemand nodig voor de eindredactie. Ik lees zelf daarover heen. Dat kan prima en uit de barre praktijk weet ik dat dit ook werkt. Een kwestie van doen.



### Terugblik

Terugkomen bij het voorbeeld uit onder andere de advocatuur en medische zorg. Je hebt dan een eindredacteur nodig bij stukken die de deur uitgaan. Immers, wat er ingesproken is, kan (ongemerkt) spreektaal zijn, terwijl schrijftaal gewenst is. Het zijn mensen zonder handicap, geen beletsel kennen en ook niet gehinderd worden. Dit ook doen bij iemand die wel dat ondervindt, is dan ook niet vreemd.

Als bestuurs- en directiesecretaris heb ik te maken gekregen met een organisatie waarbinnen de leiding 'knorrig' was over de kwaliteit van de publicaties. Het personeel was stuk-voor-stuk zeer hoog opgeleid en zeer deskundig in hun vak. Mijn advies was: huur een journalist in voor de eindredactie. Laat onze mensen dat doen waar zij goed in zijn. De rest laat je aan anderen over die weer daarin bekwaam zijn. Dit voorbeeld laat zien, dat je geen medische beperking nodig hebt om dit georganiseerd te krijgen.

Voorheen werkt ik elders. Zonder afspraken daarover werd (binnen het team) elkaars stukken over-en-weer gelezen, daarover meegedacht, meegeschreven en gecorrigeerd. Het stuk was teamwerk en niet afhankelijk van persoonlijke taakstellingen. En, dit doen stond los van mijn belemmering. Het was domweg professioneel werken.

### Kernvraagstuk

In de afgelopen 20-30 jaar is het fenomeen Doelstellingen meer-en-meer een centrale rol gaan spelen binnen organisaties. Was dat aanvankelijk op organisatieniveau, gaandeweg werd dat vertaald naar organisatieonderdelen en uiteindelijk ook op individueel niveau. Personeel heeft daardoor ook een persoonlijke target (per tijdsperiode).

Dat pakt verkeert uit voor mensen met een medische aandoening. Zij kunnen dan niet voldoen aan deze persoonlijke taakstellingen, tenzij er maatwerk daarbij wordt geleverd vanuit de organisatie. Als daarvoor geen ruimte is (of domweg hierbij onwil bestaat), dan word je (alsnog) gehandicapt.

Ook al is dat maatwerk er wel, daarmee ondersteunen collegae elkaar (nog) niet. Immers, je hebt daarvoor niet te tijd (en de wil) om überhaupt aan je eigen targets te kunnen voldoen (en geen bonus mis te lopen). Het helpen van een collega met een belemmering is dan (toch) niet aan de orde, ondanks maatwerk.

Door de persoonlijke taakstellingen raken mensen met een medische belemmering eerder aan de kant. Ze zijn niet gehandicapt, maar worden hierdoor wel gehandicapt. Te vaak houden mensen met een belemmering het niet lang vol bij hun nieuwe werkgever. De werkgever onderschat dat of heeft zich dat überhaupt niet gerealiseerd.

### Aandachtspunt

Als bestuurder en manager ben ik altijd alert geweest om deze neveneffect te voorkomen en alle mensen binnen boord te houden. Ook in mijn rol van toezichthouder is dat voor mij een stevig aandachtspunt.

### Demografie

Door demografische ontwikkelingen is er sprake van een structureel tekort op de arbeidsmarkt. Dat was decennia geleden al voorspelbaar. Maar, dat tekort is kleiner als we (alsnog) de talenten benutten met mensen met een belemmering. We hebben deze mensen (ook) hard nodig.



#### Tot slot

Wat ik meegeef is het volgende: Door technologische ontwikkelingen kunnen ook beletselen worden weggenomen. Nu is het andere dan toen, maar ondertussen blijven oude beelden je achtervolgen. Maar, nieuwe technologie kan ook alsnog een beletsel zijn, zoals werken met een computer of smartphone, terwijl je Artrose in je handen hebt. Ja, technologie kent z'n zegeningen, maar veroorzaakt ook kwaad.