Toegankelijk werken bij de Gemeente Amsterdam

Samenvatting in heldere taal

De gemeente Amsterdam wil dat al haar medewerkers dezelfde kansen krijgen. Alle medewerkers moeten goed mee kunnen doen op het werk. En makkelijk op hun werkplek kunnen komen. Het maakt bijvoorbeeld niet uit hoe oud je bent. Of dat je een ziekte hebt.

Onderzoekers hebben hier onderzoek naar gedaan bij de gemeente Amsterdam. Zij onderzochten of iedereen zonder problemen zijn werk kan doen. Dat noemen we toegankelijk werken. Als werk toegankelijk is, kan iedereen zonder moeite werken. Ook medewerkers die bijvoorbeeld een ziekte hebben of iemand kan bijvoorbeeld een visuele beperking hebben.

Het onderzoek
De onderzoekers hebben alle medewerkers een vragenlijst gemaild. Daarin stonden vragen over hun werk bij de gemeente Amsterdam. De vragen gingen over of het werk toegankelijk is. Bijvoorbeeld of ze het gebouw waar ze werken makkelijk binnenkomen. En of iedereen mee kan doen aan sociale momenten. Dat zijn bijvoorbeeld pauzes, borrels en uitjes.

Een deel van de medewerkers heeft de vragenlijst ingevuld. In totaal deden er meer dan 3.400 medewerkers mee. De onderzoekers hebben hun antwoorden bekeken. Zij hebben de medewerkers die meededen in 2 groepen verdeeld:

1. **Groep 1.**
   In groep 1 zitten medewerkers die een beperking hebben. Een beperking kan van alles zijn. Iemand kan bijvoorbeeld blind zijn. Of slecht horen. Of moeite hebben met lopen.

   In groep 1 zitten ook medewerkers die een ziekte hebben die niet overgaat. Zij hebben bijvoorbeeld suikerziekte of astma.

   Ten slotte zitten medewerkers met autisme of ADHD in groep 1. Hun brein werkt op een andere manier dan bij veel mensen. We noemen dat neurodivergentie. In groep 1 zitten alle medewerkers met neurodivergentie.

   Sommige medewerkers hebben meer dan 1 beperking of ziekte. Zij zitten ook allemaal in deze groep.

2. **Groep 2.**
   In groep 2 zitten alle andere medewerkers. Dus medewerkers die geen beperking hebben. En die ook niet een ziekte hebben die niet overgaat. En die geen neurodivergentie hebben.

Dingen die werk voor groep 1 moeilijker maken
Soms zorgen beperkingen en ziektes ervoor dat werken moeilijker is. Medewerkers kunnen tegen dingen aanlopen waardoor werken niet goed lukt. Die dingen noemen we belemmeringen. Sommige medewerkers uit groep 1 ervaren een belemmering. Dat blijkt uit het onderzoek.

Driekwart van groep 1 ervaart een belemmering. Een kwart vindt dat de belemmering het werk veel moeilijker maakt. Vooral medewerkers met een geestelijke ziekte vinden dat vaak. Ook medewerkers die blind of doof zijn, ervaren vaak zulke belemmeringen.

Er zijn verschillende belemmeringen. Deze belemmeringen noemen de medewerkers in groep 1 het vaakst:

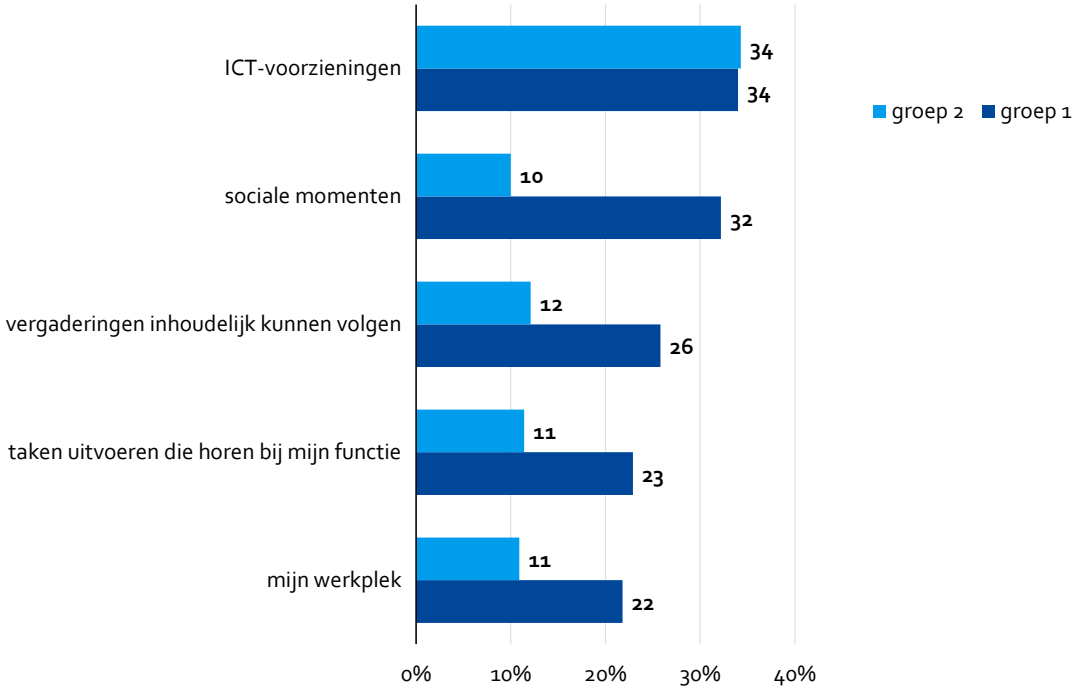
- Het is te druk op kantoor. Het is moeilijk om mijn aandacht bij het werk te houden.
- Ik moet me steeds aanpassen om mee te kunnen doen. Dat maakt me moe.
- Ik heb lichamelijke klachten. Bijvoorbeeld pijn.
- Ik kan (tijdelijk) niet of minder werken.
- Ik ben niet tevreden over mijn leidinggevende.

Wat is toegankelijk en wat niet?
Wat wel en niet toegankelijk is op het werk? Dat hebben de onderzoekers gevraagd aan de medewerkers via de vragenlijst. De vragen gingen over verschillende onderdelen van het werk. Zoals vergaderingen, taken en de toegang tot gebouwen.

De ICT is niet voor iedereen toegankelijk. Dat vinden groep 1 en groep 2 allebei even vaak. Computers en telefoons zijn bijvoorbeeld ICT. Groep 1 vindt andere dingen vaker niet toegankelijk dan groep 2. Veel mensen in groep 1 vinden de sociale momenten niet toegankelijk. Sociale momenten zijn bijvoorbeeld lunchmomenten, uitjes en feesten.

Er zijn nog meer dingen die vooral groep 1 niet toegankelijk vindt. Zoals een vergadering volgen. Of het uitvoeren van je taken. Groep 1 vindt ook de werkplek soms niet toegankelijk. Medewerkers met een lichamelijke beperking missen soms een lift. Soms kunnen zij de deuren niet goed openen. En voor sommige anderen is de kantoortuin te druk.

Welk deel van groep 1 en groep 2 vindt het werk (soms) niet toegankelijk? (in procenten)



bron: O&S

Sommige medewerkers hebben hulpmiddelen nodig

Ongeveer 30 procent van groep 1 gebruikt een hulpmiddel. Een hulpmiddel is bijvoorbeeld een aangepaste stoel. Of een speciale aanpassing aan je computer.

Medewerkers kunnen als het nodig is ook een taxi gebruiken. Soms kan een tolk helpen. Dit noemen we voorzieningen. Ongeveer 10 procent van groep 1 gebruikt een voorziening.

Erover praten met je team

Het is soms belangrijk om te praten over je ziekte. Of over je beperking of neurodivergentie. Niet iedereen kan met hun team hierover praten. Maar ook niet alle medewerkers vinden het nodig.

8 procent van groep 1 kan er niet over praten terwijl zij dat wel willen. 12 procent van groep 1 kan er niet over praten maar vindt het ook niet nodig. Groep 2 weet vaak niet of je erover kan praten.

Kansen

Medewerkers willen nieuwe dingen leren en doen. Soms kunnen zij een hogere functie gaan uitvoeren. Dat is mogelijk voor alle medewerkers die goed werk leveren. Zij zouden daar allemaal een gelijke kans op moeten hebben.

De onderzoekers hebben daarover een vraag gesteld aan groep 1. Heeft hun beperking, ziekte of neurodivergentie invloed op hun kans op een hogere functie? Een kwart denkt

dat het invloed heeft. Het grootste deel denkt dat zij minder kans hebben. Een klein deel denkt dat zij juist meer kans hebben.

Discriminatie
Sommige medewerkers maken vervelende situaties mee op werk. Bijna de helft van groep 1 heeft dat meegemaakt in het afgelopen jaar. Zo werd hun niveau onderschat. Of anderen maakten kwetsende opmerkingen of grappen. Soms ze werden genegeerd of buitengesloten.

Er zijn medewerkers in groep 1 die discriminatie meemaken. Een kwart maakte dat het afgelopen jaar mee. Zij kregen bijvoorbeeld vervelende opmerkingen over hoe zij eruit zien. Of ze krijgen minder kansen en mogelijkheden.

Er worden medewerkers gediscrimineerd omdat zij een beperking, ziekte of neurodivergentie hebben. Dit heet validisme. Dat maakte 13 procent van groep 1 mee in het afgelopen jaar.

Medewerkers met neurodivergentie
Het volgende stuk gaat over medewerkers met neurodivergentie.

84 procent van hen ervaart problemen die het werk moeilijker maken. Dat is veel meer dan gemiddeld in groep 1.

De medewerkers met neurodivergentie noemen sommige problemen vaak. Zij vinden het te druk op kantoor. Verder kunnen zij hun aandacht moeilijk bij hun werk houden. Ook zijn zij soms moe of hebben zij minder energie.

Bepaalde dingen zijn voor medewerkers met neurodivergentie extra moeilijk. Dat zijn vergaderingen, sociale momenten en sommige taken. Deze dingen zijn voor hen moeilijker dan gemiddeld voor groep 1.

Er zijn grote verschillen binnen de groep medewerkers met neurodivergentie. Medewerkers met autisme of ADHD hebben vaak een rustige werkplek nodig. Andere medewerkers met neurodivergentie hebben dat minder nodig. Ook willen veel medewerkers met autisme of ADHD veel duidelijkheid.

Hoogbegaafde medewerkers merken iets anders op. Zij doen op een andere manier hun werk dan collega's. Verder vinden medewerkers met autisme de sociale momenten vaak lastig, maar hebben medewerkers met ADHD of dyslexie hier minder vaak moeite mee. Medewerkers met neurodivergentie zijn dus niet allemaal hetzelfde.

Leidinggevenden
Leidinggevenden moeten medewerkers uit groep 1 extra ondersteunen. Zij regelen bijvoorbeeld een toegankelijke werkplek. Volgens ruim de helft van de leidinggevenden

is dat goed mogelijk. Maar 40 procent vindt dat niet goed mogelijk. Of zij lopen tegen belemmeringen aan.

Het lukt niet altijd om voor een goede werkplek te zorgen. Dat komt omdat er veel drukte is op kantoor. Of omdat er te weinig ruimtes zijn. Of er zijn te weinig rustige werkplekken. Ook zijn hulpmiddelen soms kapot, zoals de lift. Verder kost het veel tijd om alles goed te regelen.

Adviezen aan de gemeente Amsterdam
De onderzoekers geven een aantal adviezen aan de gemeente Amsterdam. Het eerste advies gaat over de kantoren. Uit het onderzoek blijkt dat de kantoren niet toegankelijk zijn voor iedereen. Het is er vaak te druk. Er zouden meer stille werkplekken moeten zijn. En meer ruimtes om in te vergaderen of te bellen.

Het tweede advies gaat over de informatie en de communicatie. Denk bijvoorbeeld aan handleidingen, bijeenkomsten en vergaderingen. Soms kan iets duidelijk zijn voor sommige medewerkers. Maar voor andere medewerkers is het misschien niet duidelijk. Er zijn meerdere soorten manieren nodig om te communiceren. Daar moet de gemeente goed over nadenken. Zorg bijvoorbeeld dat het duidelijk is waar informatie te vinden is. En dat de taal voor iedereen begrijpelijk is. Of dat vergaderingen voor iedereen te volgen zijn, ook digitaal.

Het derde advies gaat over sociale activiteiten en evenementen. Er moet meer op gelet worden of die wel toegankelijk zijn. Zo mogen er niet te hoge drempels zijn. En een ruimte mag niet alleen per trap te bereiken zijn. Ook kan niet iedereen een lange tijd staan. Verder hebben sommige medewerkers een rustige omgeving nodig. Zij moeten zich even kunnen terugtrekken. Ook zij moeten mee kunnen doen aan de activiteiten.

Het laatste advies gaat over de informatie voor leidinggevenden. Zij moeten vaak dingen regelen om te zorgen voor een toegankelijke werkplek. Daar hebben ze bepaalde informatie voor nodig. Die informatie moeten ze makkelijk kunnen vinden. Ze moeten weten aan wie ze hun vragen kunnen stellen. Bijvoorbeeld aan de contactpersonen bij P&O.