



# B-Able Nieuwsbrief

In deze nieuwsbrief o.a.:

- ▶ Start B-Able
- ▶ Kracht van een beperking
- ▶ 13 nov: Ambitiecafé



B-Able is het interne netwerk van ABN AMRO voor mensen met een arbeidsbeperking dat focust op mogelijkheden. Inmiddels hebben zich sinds de oprichting van ons netwerk 32 mensen aangesloten.

B-Able organiseert elk kwartaal een bijeenkomst, waarbij we focussen op een belangrijk thema waar deze doelgroep mee te maken heeft.

B-Able heeft vier speerpunten die moeten leiden tot een meer 'inclusieve bank':

- **A**ceptatie van de beperking
- **B**inding met de organisatie en collega's binnen ABN AMRO
- **L**eren en ontwikkelen van je mogelijkheden en besef waar je talent zit
- **E**mpowerment: de kracht van de beperking in beeld gebracht

## Wat kun je lezen in deze nieuwsbrief?

1. De start van B-Able: net begonnen en nu al 32 leden
2. De kracht van een beperking : Van Amsterdam naar Istanbul
3. Op de koffie bij Gerrit: De Autisme Ambassadeur
4. Prinsjesdag en de politieke lobby
5. Een nieuwe service van ABN AMRO: de Participatie Adviseur
6. Aan het werk bij ABN AMRO: Alexander Neslo
7. AGENDA - 13 November 2014: B-Able Netwerkbijeenkomst

Heb je vragen of opmerkingen over de inhoud van deze nieuwsbrief? Wil je lid worden van het netwerk B-Able of zou je een keer gastredacteur willen zijn?

Stuur dan een mail naar [diversiteit@nl.abnamro.com](mailto:diversiteit@nl.abnamro.com) met als onderwerp B-Able.

## De start van B-Able: Een stem binnen de bank

'Met 32 leden nu al de grootste en we beginnen net!'



Op 8 mei 2014 (De Internationale Dag van de Mogelijkheden) was de startbijeenkomst van B-Able, het netwerk voor mensen met een arbeidsbeperking dat focust op mogelijkheden. Ook leidinggevendenden of collega's die hier voor open staan zijn uiteraard van harte welkom. We waren met 23 nieuwsgierige leden bij elkaar in de lunchbox van ons hoofdkantoor aan de Gustav Mahlerlaan 10.

B-Able wil de arbeidsbeperkte medewerkers binnen ABN AMRO een stem geven. Al jaren zijn mensen met een beperking ondervertegenwoordigd op de arbeidsmarkt. Hun arbeidsparticipatie is tijdens de meest recente periode van economische vooruitgang niet gestegen en in een tijd van crisis (fors) gedaald. Vaak komt dit omdat werkgevers niet gewend zijn aan iemand met een arbeidsbeperking.

Daardoor hebben anderen vaak geen ervaring met iemand met een arbeidsbeperking in hun team. Ook weten ze meestal niet welke bijzondere prestaties ze kunnen leveren, wat het in praktijk betekent en hoe juist deze groep vaak bezig is om het beste uit hun mogelijkheden te halen.

Er zijn slechts weinig organisaties die specifiek aandacht besteden aan mensen met een arbeidsbeperking. Gelukkig is er inmiddels verbetering zichtbaar. Een paar organisaties hebben nu ook een intern netwerk. Met 32 leden heeft ABN AMRO het netwerk met de meeste leden. Maar.....we beginnen net. We weten dat er binnen de bank in ieder geval 200 mensen met een arbeidsbeperking werken. Maar we weten niet wie het zijn. Daarom roep ik iedereen met een arbeidsbeperking binnen ABN AMRO of haar dochters op om zich aan te melden voor B-Able. Dan moeten we met een jaar toch flink kunnen groeien.

Laurine van der Steen, Bestuursvoorzitter B-Able

## De kracht van een beperking: van Amsterdam naar Istanbul

'Het was kicken, het heeft me veel zelfvertrouwen gegeven.'



Funda Müjde was bij de opening van B-Able, het interne netwerk voor mensen met een arbeidsbeperking. Het leven van cabaretière en actrice Funda Müjde kwam in 2007 met een klap tot stilstand. Bij een auto-ongeluk in Istanbul brak ze haar rug, ribben en een been. Ze fietste van Amsterdam naar Istanbul, ruim 3800 km, 'om te bewijzen dat er leven is na een dwarslaesie' en om te laten zien wat er mogelijk is als je het beste uit jezelf probeert te halen.'

'Op een gegeven moment dacht ik dat ik er bijna was. Dat het in Turkije vlakker en dus makkelijker zou zijn, maar dat viel vies tegen. Het was heuvel op heuvel af,' zei actrice Funda Müjde (52) lachend nadat ze door haar man Ron uit haar driewieler was geholpen. 'Ja, de laatste loodjes waren best zwaar, maar ik zat boordevol energie en ik genoot van elke kilometer.'

## Istanbul

Funda beëindigde haar fietsmarathon, die op 8 mei in het Olympisch Stadion in Amsterdam begon, in het weekend van 23 augustus op het Taksimplein in Istanbul.

Als 7-jarig meisje vertrok Funda met haar ouders naar Nederland. Als actrice speelde ze in series als Vrouwenvleugel, Medisch Centrum West, en Zeg 'ns Aaa. In 2007 stortte haar wereld in. In Istanboel werd ze aangereden. Sindsdien is ze, door een incomplete dwarslaesie, aan een rolstoel gekluisterd. Haar grootste frustratie is dat ze levenslang gevangen zit in de afhankelijkheid van anderen.

## Goed nieuws

'Ik voel alles, maar kan niet zelf opstaan. Ik kan mijn kont niet optillen. Niet meer rennen, springen, dansen en bewegen zoals vóór het ongeluk. Dat mis ik.' Stilzitten is geen optie. Daar is ze veel te energiek voor. Haar Turkse achternaam Müjde betekent 'goed nieuws' en dat straalt ze ook uit. Ze barst van positieve energie. Haar enthousiasme en inspirerende levenshouding werken aanstekelijk.

Zij is optimist in hart en nieren. Daarom durfde ze het aan deze monstertocht te beginnen. Ondanks alle obstakels. 'Ik wilde 50 jaar nadat de eerste Turkse gastarbeiders naar Nederland kwamen, de weg teruggaan, naar mijn vaderland.' Los van de symboliek is de sportieve prestatie, de overwinning op zichzelf, minstens zo belangrijk. Haar speciale fiets, de in Nederland ontwikkelde Berkelbike, hielp daarbij.

'Onderweg, in het Oostenrijkse Kaunertal, heb ik meegedaan met de handbike battle, een klim van 20 kilometer zonder accu-ondersteuning,' zegt Funda trots. 'Dat was kicken. Het heeft me veel zelfvertrouwen gegeven.'

## Hobbels en kuilen



In Kroatië had ze een van haar zwaarste dagen. 'Een slecht wegdek, 40 kilometer lang. Hobbels en kuilen. Stoep op en stoep af. Ik kreeg rugpijn en pijn aan mijn stuitje van het geschok.' Het was ook één van de vele voorbeelden hoe rolstoelonvriendelijk Europa is. 'Niet te geloven, zelfs in Duitsland wordt er geen rekening met ons gehouden!'

Voor de begeleiding kon ze rekenen op haar man Ron in een camper en haar zwager René op de motor. Funda heeft het over 'de drie musketiers'. Dat klinkt romantischer dan het is. 'De spanningen in het team waren het moeilijkste van de reis,' zegt ze openhartig. 'Ik miste het gezelschap van een vrouw die gezelligheid brengt en van opruimen houdt. Vaak was het vies in de camper. We zijn aan het kamperen, zei mijn man, als ik me ergerde. Ik voelde me ook te

weinig ondersteund in het sportieve element van mijn fietstocht. Mijn mannen zijn lief en solidair, maar niet sportief.'

Overal werden ze gastvrij ontvangen. 'We mochten gratis bij allerlei mensen eten, drinken en overnachten. In Servië werd ik 300 km lang geëscorteerd door steeds weer andere amateurwielrenners. Fantastisch! Soms, als ik mijn mannen kwijt was en heel erg moest plassen, vroeg ik een wildvreemde mij naar het toilet te helpen. Tegen een vrouw zei ik als dank: 'Claudia, jij bent mijn engel van de dag.' Van ontroering begon ze te huilen.'

## Op de koffie bij Gerrit Zalm: Cor Jongejeugd, de Autisme Ambassadeur

‘Uitkomen voor je beperking voelt soms als uit de kast komen.’



ABN AMRO staat als Top Class Employer open voor talent. Hierbij maakt het niet uit welke beperking iemand heeft. Sterker nog: een beperking kan soms een talent nog beter zichtbaar maken.

Met de komende wet- en regelgeving (De Participatie en Quotumwet) is het belangrijk dat wij als inclusieve werkgever een goede voedingsbodem creëren waar talent erkend, herkend en gewaardeerd wordt.

Op 1 juli schreef Gerrit Zalm in zijn blog over de inschakeling van mensen met een beperking, inclusief de uitnodiging om met suggesties te komen. Cor Jongejeugd (data-analyst bij Finance Corporate Controlling) pakte de handschoen op en reageerde. Gerrit Zalm schreef op 2 september in zijn blog: “Cor is er vier jaar geleden achter gekomen dat hij een vorm van autisme heeft. Dat verklaarde voor hem veel van zijn zwakke (en sterke) punten in zijn functioneren. Omdat ook zijn kinderen een vorm van autisme kennen is hij extra gemotiveerd om begrip te kweken hiervoor op de werkplek. Door er open over te zijn komen mensen met een vorm van autisme beter tot hun recht. In vergelijking met 'gemiddelde' mensen is vaak de sociale en verbale kant minder sterk, maar doet de rationeel-analytische kant er niet voor onder en is discipline, focus en uithoudingsvermogen vaak beter. En voor iedereen is het plezierig dat mensen met autisme grote moeite hebben om te jokken of zaken fraaier voor te stellen dan ze zijn. 'Elk nadeel heb z'n voordeel', zei Cruyff.”

Inmiddels is Cor de Autisme Ambassadeur van ABN AMRO en is de bank de tweede kennisintensieve organisatie in Nederland die een officieel benoemde ambassadeur heeft op dit onderwerp. Cor probeert het onderwerp autisme bespreekbaar te maken binnen ABN AMRO.

“Het uitkomen voor het feit dat je autisme hebt, voelt in beginsel als 'uit de kast komen'. Toch hebben collega's en leidinggevendenden er baat bij om er open over te zijn. Er ontstaan dan veel minder vaak misverstanden. Wederzijds begrip en het beter benutten van elkaars sterke punten wordt dan gemakkelijker.”

## De politieke lobby: ‘Ook in een kennisintensieve functie tel je mee.’

‘Restricties in beperkingen werken niet, het gaat om mensen.’



De Participatie- en Quotumwet hebben de participatie van mensen met een beperking op de reguliere arbeidsmarkt op de kaart gezet. Toch is de wet die al over minder dan drie maanden van kracht nog niet voor alle bedrijven helemaal werkbaar. Om te zorgen dat iedereen straks een eerlijke kans krijgt op de arbeidsmarkt, spreekt ABN AMRO in Den Haag verschillende politici in een poging hen te bewegen de wet te wijzigen, zodat we straks op een goede manier (meer) mensen kunnen plaatsen.

ABN AMRO doet dit niet alleen, maar in samenwerking met de bedrijven op de Zuid-As in het project de ambitie van Zuid. Hierbij zijn bedrijven aangesloten zoals EY, Accenture, KPN, ING en Microsoft. Het doel: maak het normaal dat ook mensen met een arbeidsbeperking een goede bijdrage leveren aan het bedrijfsleven.

Wil je zien hoe dit gebeurt? Kijk dan op één van de volgende filmpjes:  
([http://www.youtube.com/watch?v=rrQo\\_I0Pi1k](http://www.youtube.com/watch?v=rrQo_I0Pi1k))

Onze suggesties aan de regering:

1. Neem alle potentiële werknemers met structurele functionele beperking onafhankelijk van de verdienverwachting (boven/onder WML) op in de doelgroep.
2. Tel naast eigen personeel en gedetacheerden, ook ingekocht werk via uitbesteding mee bij de opdrachtgever.
3. Creëer een gelijk speelveld voor alle medewerkers door een basispakket voor mensen met een arbeidsbeperking.
4. Laat regelingen aansluiten bij hoe werkgevers werken, geef duidelijke en uniforme kaders en geef toepassingsverantwoordelijkheid aan de werkgever met horizontaal toezicht als controlesysteem achteraf.
5. Breng mensen met een arbeidsbeperking op een positieve manier in beeld en in rechtstreeks contact met werkgevers.

## De ABN AMRO Participatie Adviseur

‘De klant is altijd het vertrekpunt, ook met niet-financiële onderwerpen.’

ABN AMRO wil haar klanten graag zo goed mogelijk van dienst zijn. De nieuwe wet- en regelgeving over arbeidsbeperkten raakt ook veel van onze klanten. De klant is altijd het vertrekpunt, ook met niet-financiële onderwerpen. Wij bieden onze klant daarom een extra service, om hen de weg te wijzen in het complexe landschap dat de nieuwe regelgeving vormt.

In de regio Zuid hebben wij een Participatie Adviseur. Bij haar kunnen klanten terecht met al hun vragen over de Participatiewet. Ze heet Karin van der Haar en is natuurlijk lid van B-Able. Karin over zichzelf:



*Ik maak mij sterk voor meer bewustwording over de Participatiewet en positieve beeldvorming voor mensen met een handicap binnen het bedrijfsleven. Mijn visie berust op eigen ervaring. Ik heb op 16 jarige leeftijd door een ongeluk mijn linkerarm verloren. Een internationale volleybalcarrière lag niet voor de hand. Toch hebben we met ons team in 2008 de bronzen paralympische medaille gewonnen.*

*ABN AMRO wil bijdragen aan een betere wereld. Zo hebben wij bijvoorbeeld het project 'van Ambitie tot Participatie'. Hiermee wil de bank de Participatiewet onder de aandacht brengen en het bedrijfsleven inspireren om daadwerkelijk werkplekken te creëren voor mensen met een handicap.*

## **‘Een beperking hoeft geen beperking te zijn als je onderdeel bent van een team.’**

Alexander Neslo, lid van B-Able is aangetrokken als nieuwe medewerker van de bank in het traject arbeidsbeperkten. Hij probeert het beste uit zijn talenten te halen. Waarom is het belangrijk dat de bank mogelijkheden biedt voor mensen met een beperking? Alex vroeg het zijn leidinggevende.



### **Wat was jouw overweging om mee te doen in het traject voor mensen met een beperking?**

‘Facility Management was benaderd met het verzoek om arbeidsgehandicapten binnen hun organisatie te plaatsen. Ik had wel een plek over binnen mijn afdeling C&PM. Daarnaast is mijn persoonlijke overweging dat het niet gaat om de beperking van een persoon, maar om zijn/haar capaciteiten. Ik vind het ook een goed initiatief dat de bank arbeidsgehandicapten aan het werk wil helpen. Het is moeilijk bedrijven te vinden die arbeidsgehandicapten een kans willen geven om werkervaring op te doen en bij geschiktheid aan te nemen.’

### **Welke dynamiek vind je dat mijn komst heeft gegeven aan het team?**

‘Het besef dat een beperking geen beperking is. We gaan als team gewoon met je om en de rolstoel is geen issue. Een mooi voorbeeld is dat we onlangs een uitje hadden naar het Markermeer. De afdeling hielp je waar het nodig was zodat het uitje voor iedereen succesvol was.’

### **Waarom vind jij het belangrijk dat er een netwerk als B-Able bestaat?**

‘Een netwerk als B-Able kan arbeidsgehandicapten binnen de bank onder de aandacht brengen zodat ze een eerlijke kans krijgen om een vaste baan te verwerven. Arbeidsgehandicapten die met hulp van B-Able binnen de bank werken, hebben een voortrekkersrol en banen een weg voor anderen.’

### **Wat verwacht jij als leidinggevende van een netwerk als B-Able?**

- ‘Het B Able netwerk kan als advies/vraagbaak dienen voor ABN AMRO managers.
- Het bevorderen van exposure van arbeidsgehandicapten binnen ABN AMRO
- Het B Able netwerk kan HR ondersteunen in een sollicitatieprocedure m.b.t arbeidsgehandicapten’

### **Wat zou FM BM, en dan vooral onze afdeling C&PM, als positieve bijdrage kunnen leveren in het faciliteren van een ideale werkomgeving voor ABN AMRO medewerkers met een beperking?**

‘In ons werk, waar het vaak om inrichtingskwesties gaat, hebben zowel RE als onze afdeling C&PM een ideale positie om met een projectmanagement bril te kijken of de uiteindelijke inrichting ook toegankelijk is voor arbeidsgehandicapten. Belangrijke criterium voor het ontwikkelen en uitvoeren van projecten die met inrichtingskwesties maken hebben, is dat arbeidsgehandicapten in een veilige en toegankelijke omgeving kunnen werken.’

## AGENDA: 13 november 2014: Netwerkbijeenkomst B-Able 10.00 uur, Gustav Mahlerlaan 10 in Amsterdam

‘Het begint met ambitie en het vinden van de juiste balans’



In een bekende reclamecampagne van ABN AMRO klinkt de slogan: ‘Het begint met Ambitie.’ (<http://www.youtube.com/watch?v=MZ8bUZEIIZM>). Voor mensen met een arbeidsbeperking is dat niet anders. Sterker nog: niets voedt je ambitie beter als je hebt moeten leren omgaan met tegenslag. Toch is het belangrijk dat je jezelf goed kent voor dat je het maximale uit jezelf kunt halen.

Voor mensen die proberen het maximale uit hun eigen talent te halen is het belangrijk om rekening te houden met hun energiebalans. Als je dit niet goed doet, leidt dat tot toename van klachten of tot korte of langdurige uitval. Soms ben je afhankelijk van anderen, maar meestal ben je er zelf verantwoordelijk voor om een juiste balans te vinden tussen talent en beperking, werk en privé.

Op 13 november 2014 krijg je de kans om meer te leren over hoe je hier mee kunt omgaan. De bijeenkomst zal bestaan uit een workshop over een goede energiebalans. Opgeven voor de bijeenkomst kan door een mail te sturen naar [diversiteit@nl.abnamro.com](mailto:diversiteit@nl.abnamro.com) met als onderwerp B-Able.

### Tijd:

10.00 – 10.30 uur  
10.30 uur  
10.40 uur  
12.30 uur  
13.00 uur  
14.00 uur

### Programmaonderdeel

Inloop met koffie en thee  
Introductie door Laurine van der Steen – Bestuursvoorzitter B-Able  
Workshop Energiemanagement door Jack Reinders, Company Counsellor BETER  
Lunch  
Werken met de Energiebalans Tool  
Afsluiting

Vervolgens krijgen jullie de mogelijkheid om aan te sluiten bij het ambitiecafé MVO-Nederland. Daar zal aandacht zijn voor hoe je een organisatie inclusiever kan maken, juist voor mensen met een arbeidsbeperking.