

Met beperking aan de slag op de Zuidas



Lunchtijd op de Zuidas, het zakelijke district van Amsterdam. Twintig bedrijven geven ook gehandicapten een kans. Over een paar jaar moeten dat er honderd zijn.

foto lex van lieshout, anp

Banken, verzekeraars en advocatenkantoren zijn trots: in een jaar tijd namen ze al 218 arbeidsgehandicapten aan

INGRID WEEL

Altijd speuren ze naar de beste, de knapste en de snelste werknemers. Sinds een jaar proberen de grote kennisintensieve bedrijven aan de Zuidas van Amsterdam om ook arbeidsgehandicapten een kans te geven. En dat lukt best goed.

Vandaag vertellen de twintig deelnemende bedrijven van het project 'de Ambitie van Zuid' trots aan staatssecretaris Jetta Klijnsma van sociale zaken dat ze al 218 banen hebben gerealiseerd.

Het is niet altijd makkelijk, vertelt Bert van Boggelen van de Normaalste Zaak. "ABN Amro en ING zijn lang bezig en echte voorlopers. Maar zulke grote veranderingen in de cultuur van een organisatie vergen tijd; het duurt vaak zo'n zeven jaar om ze in de genen van het bedrijf te krijgen."

Toch ligt er al na een jaar een prachtig magazine klaar met succesverhalen voor Klijnsma, maar ook voor andere ondernemers in Amsterdam. De initiatiefnemers van 'de Ambitie van Zuid' hopen namelijk binnen een paar jaar bijna honderd bedrijven in de metropool Amsterdam enthousiast te krijgen. Onder de naam de '99 van Amsterdam' moet

er een vervolg komen op het huidige initiatief van De Normaalste Zaak en werkgeversorganisatie AWWN.

Die bedrijven kunnen leren van IBM, Accenture en Microsoft, om er maar een paar op te noemen. Of van DAS. Deze juridische dienstverlener heeft dit jaar zes medewerkers met een beperking aangenomen, terwijl ze ervoor kiest om geen speciale werkplekken voor hen te creëren. "We vinden het belangrijk dat zij juist meedoen in bestaande vacatures", vertelt Tertia Wiedenhof, HR-projectmanager bij DAS, in het magazine.

Dat is niet de makkelijkste weg. Medewerkers met een beperking hebben vaak een hulpmiddel nodig, of een aanpassing van hun werkplek. Wiedenhof: "Het is jammer dat je daarbij weinig ondersteuning krijgt van instanties. Het UWV doet minstens zes weken over het beoordelen van een hulpmiddelvergoeding, maar een medewerker heeft het vaak direct nodig." DAS zou het graag voorschieten in afwachting van de beslissing van het UWV. "Maar als je dat doet, beslist het UWV over het algemeen dat er geen noodzaak meer is het hulpmiddel te vergoeden."

ING richt zich juist op de talenten van mensen en past daar de werkzaamheden op aan. De bank laat de arbeidsbeperkte alleen doen waar hij of zij goed in is, de overige taken nemen collega's op zich. "Een positieve houding van managers en medewerkers is de allerbelangrijkste factor", zegt Peter Don, initiatiefnemer van het speciaal opgetuigde programma 'Onbekend Talent' van ING.

ING heeft tien buddy's en tien projectteamleden die vrijwillig - naast hun reguliere baan - mensen met een beperking helpen. "De drive daarachter is vaak persoonlijk", vertelt Don. Hij heeft zelf een zoon van 28 met ADHD.

"Zijn eerste baan mislukte omdat zijn werkomgeving niet wist hoe met hem om te gaan. Hij kon zijn talenten niet inzetten. Ik dacht toen: zijn er niet heel veel anderen voor wie dat ook geldt?"

Het lastigste aan de 'Ambitie van Zuid' bleek het wegnemen van vooroordelen te zijn bij bedrijven én arbeidsgehandicapten. Via meet & greets probeerden de organisatoren om die aan te pakken. Als mensen elkaar zien, blijken de werkgevers opeens niet meer zo eng te zijn, en zijn de kandidaten vaardiger dan de werkgever had verwacht.

De bedrijven die meedoen, hebben bijna allemaal hetzelfde verzoek aan de staatssecretaris: vergroot de doelgroep die meetelt voor de Participatiewet, de wet die bedrijven verplicht om mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen. Nu moeten dat nog mensen zijn die zelfstandig niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. Aan de Zuidas zouden ze het fijn vinden als hoogopgeleide gehandicapten er ook onder komen te vallen.

De kennisintensieve bedrijven vinden het ook eerlijk dat het meetelt als ze bijvoorbeeld hun gebouwen laten schoonmaken door een ondernemer die veel arbeidsbeperkten in dienst heeft. "Dus als de wettelijke verplichting om arbeidsgehandicapten een baan te geven, overdraagbaar is naar bedrijven die de opdracht geven", licht Van Boggelen toe. Want op de hoofdkantoren van banken, advocaten en verzekeraars is nou eenmaal weinig werk voor mensen die niet minstens een hbo-diploma op zak hebben.