



# Lift naar de inclusieve werkvloer

Er is werk zat, en toch staan mensen met een beperking nog vaak aan de kant. Een plus een is twee, zou je denken: dit is hét moment om deze groep arbeidskrachten aan een baan te helpen. De wens is er, ook aan de universiteit, maar tot uitvoering komt het nog niet altijd. Werk aan de winkel, zegt **Charlotte Venema**, projectmanager Wet Banenafpraak bij de RUG.

 DORIEN VRIELING

 HENK VEENSTRA

WERK

 [WWW.RUG.NL/PARTICIPATIEWET](http://WWW.RUG.NL/PARTICIPATIEWET)

Iedereen hoort erbij op de arbeidsmarkt. Dat besef groeit. Bedrijven en organisaties worden zich ervan bewust dat onbewuste vooroordelen een rol spelen in het sollicitatieproces, en dat het belangrijk is om meer ruimte te maken voor iedereen die afwijkt van wat jarenlang de standaard was – wit, man, heteroseksueel.

Toch wordt in dat groeiende bewustzijn nog vaak een groep vergeten, meent Charlotte Venema, projectmanager Wet Banenafpraak bij de RUG: de groep sollicitanten met een functiebeperking. Zonde, zegt zij. Niet alleen omdat er momenteel veel vacatures zijn die maar moeilijk opgevuld



Charlotte Venema

worden, maar vooral omdat het potentieel van deze groep mensen daardoor onbenut blijft.

## Weerstand

Bij de RUG zijn er nu zo'n 80 'afpraakbanen': banen die worden ingevuld door mensen met een arbeidsbeperking. Die banen komen voort uit de Banenafpraak die het kabinet gemaakt heeft met het UWV en een aantal andere instanties. Het streven is dat de RUG in 2026 200 van die banen telt. Als het aan Venema ligt, is het vandaag al zover, maar het gaat niet vanzelf. 'Sommige faculteiten of diensten doen erg hun best om

personeel aan te nemen met een beperking, bijvoorbeeld de rechtenfaculteit. Op andere plekken is er meer weerstand.'

Dat laatste is niet per se hetzelfde als onwil, legt ze uit. 'Leidinggevend maken zich vaak zorgen over wat het betekent om iemand met een beperking aan te nemen. Het kost meer geld, meer tijd, en kunnen we diegene wel voldoende begeleiding bieden?' Een deel van die zorgen is terecht, geeft Venema toe, want het kost vaak meer tijd om iemand met een beperking in te werken, en soms zijn er praktische aanpassingen op de werkplek nodig.

### Jobcoaches

Maar er zijn ook veel zorgen die ze weg kan nemen. Geld? Het UWV ondersteunt in de kosten. 'En de begeleiding hoeft een werkgever niet volledig op zich te nemen, daar zijn jobcoaches voor. Die bieden niet zozeer werkinhoudelijk advies, maar ze geven wel tips over hoe om te gaan met de beperking en bieden een luisterend oor.'

Belangrijker dan het geven van dat soort informatie vindt Venema het om te enthousiasmeren. Ze wil niet alleen laten zien dat veel bezwaren onterecht zijn, maar vooral hoe groot de meerwaarde is van een inclusieve werkvloer. 'Er zijn ontzettend veel mensen met een beperking die barsten van het talent. Dat blijft onbenut als ze aan de kant staan. Daarnaast verandert hun komst iets op de werkvloer. Als er plek is voor mensen met een beperking, schept dat ook ruimte

**'Er zijn ontzettend veel mensen met een beperking die barsten van het talent'**

voor collega's zonder beperking om te delen waar zij tegenaan lopen. Ziekte, stress of faalangst bijvoorbeeld.'

Groeit het aantal medewerkers met een beperking, dan krijgen werkzoekende arbeidsbeperkten de RUG hopelijk ook beter in het vizier. De universiteit is een fijne werkgever voor mensen met een beperking, meent ze. 'Het is een grote, vrij logge organisatie. Dat is soms onhandig, verandering gaat traag, maar door die logheid is het ook een heel stabiele werkgever. Een universiteit valt immers nooit om.'



### Anke Marije Huisman (34)

is medewerker communicatie bij de RUG en heeft een psychische beperking. Ze studeerde Griekse en Latijnse Talen en Culturen, maar maakte die bachelor niet af. Later haalde ze haar hbo-propedeuse Rechten.

'Ik kom vanuit de Wajong, dus ik breng een zak geld mee.' Zo zei Anke Marije Huisman het maar gewoon tijdens haar sollicitatiegesprek. Dan wist haar mogelijke nieuwe leidinggevende meteen van de hoed en de rand: Huisman heeft een beperking, maar wie haar in dienst neemt, kan een beroep doen op allerlei 'potjes'.

Het gevolg van haar beperking is onder meer dat ze sneller moe en overprikkeld is dan de meeste van haar collega's. Een volledige werkweek maken is niet haalbaar. Een halve wél. 'Eerst werkte ik twaalf uur. Toen ik net in dienst was moest ik na een halve dag werken stevast een uur slapen. Maar onlangs heb ik gevraagd of ik voor 20 uur in dienst mag.' En ja, haar collega's moesten even aan haar wennen, bijvoorbeeld omdat ze sneller overprikkeld raakt. 'Maar na een maand of twee snapten ze hoe ik in elkaar zit. Toen zagen ze ook dat ik veel toe te voegen heb. Inhoudelijk, maar ook doordat ik taken kan oppakken waar zij niet aan toe komen, zoals digitaal archiveren.'

Werkgevers zien vaak beren op de weg als er iemand met een beperking solliciteert, weet Huisman. Ze zijn bijvoorbeeld bezorgd dat diegene veel begeleiding nodig heeft. Volgens haar moeten ze zich daar niet blind op staren. 'Er zijn ook heel veel mensen aan wie je het niet ziet, die soms een gesprek nodig hebben. En ook bij iemand met een burn-out is vaak tijdelijk wat meer begeleiding nodig.'

Bovendien hoeft de leidinggevende niet alles te doen. 'Ik heb veel gehad aan mijn jobcoach van buiten de universiteit, en nog steeds. Als ik ergens mee zit, kan ik dat aan haar voorleggen en geeft zij advies met een frisse blik.'



### Bas Tadema (30)

is promovendus Staats- en Bestuursrecht aan de RUG en is slechtziend. Hij volgde de bachelor Rechten aan Windesheim en deed vervolgens de master Staats- en Bestuursrecht aan de RUG.

Bronnenmateriaal zoeken? Dat is soms knap lastig als je slechtziend bent. En ook het doorwerken van annotaties van promotoren kan gedoe zijn. Zie daar het belangrijkste 'hulpmiddel' van Bas Tadema: zijn student-assistent. 'Zij helpt me een paar uur per week met dit soort praktische taken. Heel handig en fijn.'

Zo vond Tadema meer oplossingen voor praktische problemen. Soms in overleg met de faculteit, soms op eigen houtje. Toen hij merkte dat de verschillende verdiepingen in de lift op de faculteit niet met braille waren aangegeven, plakte hij zelf braillestickers. Niet ideaal, natuurlijk: idealiter zorgt de universiteit voor dat soort voorzieningen.

Soms wordt dat glad vergeten. Onlangs werden er nieuwe koffiemachines geïntroduceerd op zijn faculteit. Met een touch screen: oeps, niet bruikbaar voor iemand met een visuele beperking. 'Toen de faculteit contact opnam met de fabrikant, bleek dat er aparte apparaatjes bestaan waarmee de tekst op het touch screen vertaald kan worden naar braille. Zo wordt er uiteindelijk vaak wel een oplossing gevonden, maar het voelt soms als dweilen met de kraan open. Je voorkomt veel gedoe als je er metéén over nadenkt.'

Hij ziet wel vooruitgang. Bij de bouw van een nieuw faculteitsgebouw werden medewerkers met een beperking gevraagd mee te denken over toegankelijkheid en gebruiksvriendelijkheid. Mede daardoor worden er bijvoorbeeld prikkelvrije ruimtes gecreëerd. 'Ik hoop dat de universiteit straks, als het gebouw open is, duidelijk uitdraagt dat er dat soort keuzes gemaakt zijn. Benadruk het maar, dat is belangrijk voor het bewustzijn.'