



Schrama: „Als je iemand met een beperking op de juiste plek zet, valt de beperking weg.”

‘Ik wil dat het op de Zuidas wemelt van de rolstoelen’

Oud-paralympiër Rolf Schrama zet zich op de Zuidas in voor betere arbeidskansen voor mensen met een beperking. „Nog steeds ziet de buitenwereld eerst de beperking en dan pas de competenties.”

Door **Sezen Moeliker** Foto **Roger Cremers**

Op de Zuidas rijden vooral Tesla's. Rolf Schrama (45) rijdt er rond op een kleuterfiets. Die hij al vijf jaar heeft, uit zijn periode als paralympisch zeiler. Hij is gehecht aan de fiets. Niet alleen omdat het hem herinnert aan een bijzondere tijd, maar ook omdat hij daarmee bijdraagt aan diversiteit en inclusie op de Zuidas.

In 2016 zeilde Schrama, die een zeldzame vorm van dwerggroei heeft, op de Paralympische Spelen in Rio. Die carrière kwam een paar jaar geleden tot een einde toen zeilen van de paralympische kalender werd gehaald. „De keuze werd voor mij gemaakt. Ergens kwam het ook wel goed uit. Ik wilde meer thuis zijn omdat ik nu twee jonge kinderen heb. Dat is voor mij ook topsport.”

Toen zijn zeilcarrière na de Spelen in Rio definitief stopte, moest hij nadenken over een volgende stap. „Van mijn eerdere baan bij financieel dienstverlener MLP Private Finance herinnerde ik me nog dat veel mensen niet op de juiste plek zaten. Voor mij gold dat ook: ik werkte met cijfers, terwijl ik veel liever met mensen werk. Van het zeilen heb ik geleerd dat je pas echt kunt floreren als je op de goede plek zit. Ik hoorde ook steeds vaker waar mensen met een beperking mee kampen op de arbeidsmarkt: niet aan een baan kunnen komen, vooroordelen, ‘micro-agressies’. Dat laatste zijn soms ‘kleine’ dingen, zoals: ‘Wat knap dat je hier werkt’, ‘Kun jij ook autorijden?’. Of: ‘Ik had niet achter je gezocht dat je kunt schrijven’. Dat soort opmerkingen zijn vaak bedoeld als complimenten, maar hebben het tegenovergestelde effect.”

Schrama: „In het begin had ik meer moeite met dat soort goedbedoelde, maar vervelende opmerkingen. Ik begrijp nu beter waar ze vandaan komen. Iedereen heeft te maken met vooroordelen. En dat is misschien niet zo gek.”

Volgens de Sociaal-Economische Raad bedraagt het aantal mensen met een ‘arbeidsbeperking’ in Nederland 1,2 miljoen. De Participatiewet die inging in 2015, regelde onder andere dat deze groep een lagere uitkering zou krijgen als ze werkloos zou raken. Dit was bedoeld om te stimuleren dat mensen met een beperking sneller weer aan het werk zouden gaan als ze hun baan zouden verliezen. „Het beeld heerste dat zij niet konden werken. Met de ingang van die wet werd eigenlijk gezegd: jullie kunnen dat wel. Maar die beeldvorming is niet zomaar veranderd. Nog steeds ziet de buitenwereld vaak eerst de beperking en dan pas de competenties. Bovendien zijn geschikte werkplekken niet een-twee-drie geregeld. Bedrijven moeten daarom actief beleid voeren. Mensen met een beperking moeten actief zoeken naar een baan. En ze moeten op de juiste functie geplaatst worden. Daar zet ik me voor in.”

Wittemannbolwerk

Na zijn zeilcarrière werd Schrama spreker over het thema diversiteit en inclusie. Maar hij wilde zelf graag ook binnen een bedrijf invloed uitoefenen op het aannemebeleid. De Zuidas leek hem daarvoor de beste plek. „Dat wordt ook wel als het wittemannbolwerk gezien. Er werken veel slimme mensen. En als je veel weet, is het misschien ook moeilijk om te zien wat je niet weet: je blinde vlekken. Ik wilde weleens zien of dat zo moeilijk te doorbreken is.” Schrama kon teruggrijpen op het netwerk dat hij eerder in zijn carrière had opgebouwd. Sinds juli 2019 werkt hij nu als ‘diversity officer’ bij bank Van Lanschot Kempen. In deze functie zoekt hij talentvolle mensen met een beperking en verkent hij de mogelijkheden binnen de organisatie hen in dienst te nemen.

Volgens onderzoek van organisatieadviesbureau Berenschot uit 2019 zijn er sinds de invoering van de Participatiewet

CV

Rolf Schrama (1975) studeerde bedrijfseconomie aan de hogeschool Alkmaar en economie aan de Vrije Universiteit in Amsterdam. Na zijn studies werkte hij op de Zuidas bij onder meer verzekeraar Achmea.

In 2015 werden Schrama en Sandra Nap Europees kampioen paralympisch zeilen. In 2016 deed hij als zeiler mee aan de **Paralympische Spelen** in Rio. Daarna keerde Schrama terug naar de Zuidas. Ditmaal als ‘diversity officer’ bij zakenbank Van Lanschot Kempen. Ook laat hij zich inhuren als spreker over het thema diversiteit en inclusie.

meer werkgevers aan het denken gezet over het in dienst nemen van arbeidsbeperkten. Bij slechts 4,5 procent van de door Berenschot onderzochte bedrijven leidden die plannen daadwerkelijk tot plaatsing. Schrama: „Dat zijn schrikbarende cijfers. Maar de laatste twee jaar gaat het veel sneller. Ook op de Zuidas. Ik denk daarom dat ik hier de meest blijvende verandering kan maken.”

Eerste obstakel

Vaak zijn vacatures al een eerste obstakel voor mensen met een beperking. „Daar kunnen eisen in staan die iemand bij voorbaat kunnen afschrikken. Mensen met een beperking hebben soms langer over hun studie gedaan en hebben daardoor nog niet de vereiste werkervaring. Het kan ook dat iemand een ‘energiebeperking’ [een aandoening waardoor iemand sneller moe is] heeft en daardoor geen veertig uur kan werken, maar wel twintig bijvoorbeeld. Daardoor kom je al snel niet in aanmerking voor de baan die je wilt. Dat is zonde, want mensen met een beperking zijn vaak heel doelgericht, denken in oplossingen, kunnen tegenslagen incasseren en hebben doorzettingsvermogen. Omdat ze van verder zijn gekomen.”

Schrama vindt daarom dat bedrijven de waarde van een werknemer niet alleen moeten uitdrukken in productiviteit en geld. „Het zou meer moeten gaan om het grotere geheel: de rol die je als bedrijf kunt innemen in de maatschappij. Je zou er trots op moeten zijn dat je een diverse groep mensen in dienst hebt. Het maakt een bedrijf gewoon leuker.”

Maar het werk stopt niet bij het binnenhalen van mensen. Het kan ook moeilijk zijn iemand voor langere tijd te houden. Het is belangrijk om realistisch te zijn, vindt Schrama: „Iemand met een beperking kan niet alles. Daar moeten we eerlijk over zijn. Maar als je diegene op de juiste plek zet, valt de beperking grotendeels weg. Soms is dat even zoeken.”

„Het kan zijn dat iemand bepaalde taken uit het pakket niet goed kan uitvoeren of niet goed meekomt in een team. Misschien komt iemand in een ander team beter tot z'n recht. Of moet diegene ander werk doen, dat wel past. Of de werkomgeving moet aangepast worden.”

Geen beperking is hetzelfde. Daar moet je als werkgever mee uitkijken, zegt Schrama. En niet alle beperkingen zijn direct zichtbaar. „Iemand met autisme kan bijvoorbeeld analytisch heel sterk zijn. Die kan misschien heel goed met data werken, maar heeft wel een stillere werkplek nodig. Daar is dan een beetje maatwerk voor nodig. Dat geldt eigenlijk voor iedere beperking. Het is daarom belangrijk dat de manager bereid is om breder te kijken.”

Als diversity officer sluit Schrama regelmatig aan bij ‘meet & greets’. Dat zijn gelegenheden waar mensen met een beperking en werkgevers elkaar kunnen ontmoeten. Via die weg heeft hij al meerdere mensen bij Van Lanschot Kempen aan een baan geholpen. Iemand die hem nog zeer bijstaat, is een jonge vrouw uit Iran. Ze mist een deel van een arm, beheerst de Nederlandse taal niet en had geen werkvergunning. „Ze had een voortreffelijk cv en ik zag vuur in haar ogen. Ik wist dat ik moeite voor haar moest doen. Dus ik heb haar profiel voorgelegd aan een paar managers. Ze heeft inmiddels een vaste aanstelling en doet de marketing voor ons kantoor in Londen. Daar ben ik heel trots op.”

Schrama hoopt dat hij straks nog meer van dit soort verhalen te vertellen heeft. „Ik wil dat het straks op de Zuidas wemelt van de rolstoelen, stokken en fietsen zoals die van mij. Misschien ben ik wel de dikke vrouw in de mode, denk ik soms. Ik probeer het modebeeld te verschuiven op de Zuidas.”