

Je werkplek werkend krijgen om te werken voor de Amsterdammers

Met veel bevoegenheid werken Amsterdamse ambtenaren voor de Amsterdammers. En in de organisatie met en voor elkaar. Maar ook is het bewustzijn, betrekken van medewerkers en het (h)erkennen van wat er nodig is voor een goed werkende aangepaste werkplek (nog) ondermaats. Daardoor sluiten we binnen de organisatie ook Amsterdammers en collega's buiten. Naast dat dit leidt tot reparaties achteraf en hogere kosten leidt dit tot frustratie en machteloosheid bij collega's. Ze hebben het gevoel hun werk niet naar behoren te kunnen doen en ervaren uitsluiting. Dat past niet in een organisatie die voor alle Amsterdamse ambtenaren het werk mogelijk wil maken.

Wat is er nodig voor een toegankelijke organisatie?

In een inclusieve organisatie krijgt iedereen de mogelijkheid om volwaardig mee te doen en zich te ontwikkelen. En om mee te kunnen doen **en samen te kunnen werken**, heb je toegang nodig. Bijvoorbeeld tot gebouwen, gebruiksvoorwerpen en informatie. Voor personen met een (niet) zichtbare beperking en/of chronische ziekte is dit nog niet vanzelfsprekend. De inrichting van onze samenleving en onze organisatie bevat veel onnodige drempels die **collega's** beperken, **meer dan hun beperking zelf**, in hun mogelijkheden en in hun werk. Dit leidt, meestal onbewust, tot uitsluiting.

We maken onderscheid tussen drie vormen van toegankelijkheid:

- Bij *fysieke toegankelijkheid* kunnen mensen met een (niet) zichtbare beperking en/of chronische ziekte zich vrij verplaatsen, zonder daarbij afhankelijk te zijn van anderen. Het betreft de toegang, bruikbaarheid en veiligheid van gebouwen en faciliteiten.
- Bij *digitale toegankelijkheid* is de digitale informatie en zijn diensten volledig toegankelijk voor iederéén. Zoals een app, website of digitaal portaal. Ook als je bijvoorbeeld slechthorend, slechtziend of kleurenblind bent. Of als je een neurodivers brein hebt. Bij digitale toegankelijkheid houden we daarnaast rekening met gebruikers die laaggeletterd zijn.
- Bij *sociale toegankelijkheid* gaat het om taal, bejegening (houding) en bewustwording van hoe we op een gelijkwaardige manier met elkaar omgaan. Als iets sociaal toegankelijk is, dan word je bijvoorbeeld goed te woord gestaan en met een open houding ontvangen. Je kunt makkelijk bij de juiste informatie komen. Bij activiteiten houdt men rekening met wat jij wil, kan en nodig hebt om mee te doen.

Toegankelijke organisatie

Elke collega op het werk heeft recht om gelijkwaardig toegang te krijgen tot (digitale) informatie en diensten. Zodat iedereen gelijke kansen heeft om mee te doen, het werk kan doen, **samen kan werken** en zich kan ontwikkelen en doorgroeien. Dat betekent dat we *van tevoren* nadenken of ons beleid, onze

diensten en producten toegankelijk zijn en niemand uitsluiten. Zodat collega's niet telkens weer om toegang of speciale ondersteuning moeten vragen. Dat betekent ook dat we ons bewust zijn van hoe we met elkaar omgaan en welke taal we gebruiken. En dat we als organisatie proactief handelen.

“Ik wil gewoon aan het werk, maar moet vier loketten langs waar ik steeds opnieuw moet uitleggen wat mijn beperking is, waarom ik iets nodig heb, dat ik nu mijn werk echt niet kan uitvoeren en dat wat ik nodig heb niet in de catalogus staat. Dit werkt frustrerend en demotiverend. De mogelijkheid tot integraal afstemmen en een centraal persoon die alles regelt zou een hele verbetering zijn.”

Juridische kaders rondom toegankelijkheid

Iedereen heeft recht op arbeid. Nederland is verbonden aan het VN-verdrag Handicap. Daarin staan maatregelen om de positie van mensen met een beperking te verbeteren. Dit verdrag moet ervoor zorgen dat mensen met een beperking gelijkwaardig aan de samenleving kunnen deelnemen. Op alle aspecten van het leven, zoals wonen, reizen, sporten, zorg. Ook arbeid. Het verdrag verplicht deelnemende landen onder andere om de erkenning van de vaardigheden, verdiensten en talenten van personen met een handicap en van hun bijdragen op de werkplek en arbeidsmarkt te bevorderen. De Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte regelt dat werkgevers redelijke aanpassingen mogelijk moeten maken om werknemers met een handicap of chronische ziekte te laten werken.

Onze organisatie is zich nog niet voldoende bewust van alle (onnodige) belemmeringen op het werk voor deze medewerkers, waardoor zij nu niet dezelfde kansen krijgen als collega's zonder een (niet) zichtbare beperking en/of chronische ziekte. En daardoor (deels) onbedoeld worden buitengesloten. Daarnaast is er vaak sprake van handelingsverlegenheid. Uit diverse onderzoeken (Intern1/SCP2/NIM3) blijkt dat collega's met een (niet) zichtbare beperking en/of chronische ziekte veel energie moeten steken in het regelen van zaken om hun werk te kunnen doen. Medewerkers krijgen nog altijd onvoldoende ondersteuning en voelen zich buitengesloten en beperkt in hun ontwikkelmogelijkheden. [Het recent gepubliceerd Verwey-Jonker onderzoek laat daarnaast ook zien dat mensen met een \(niet\) zichtbare beperking en/of chronische ziekte meer discriminatie, pestgedrag, intimidatie, onheuse bejegening en uitsluiting ervaren.](#)

Ambities toegankelijkheid

- De toegang tot de gemeentelijke organisatie verbetert structureel voor ambtenaren met een (niet) zichtbare beperking en/of chronische ziekte.
- Niemand wordt of voelt zich belemmerd bij het werk. We zorgen ervoor dat alle collega's zich kunnen ontwikkelen, doorgroeien naar een andere of

hogere functie, en gelijkwaardig bejegend worden. Zodat iedereen toegang heeft tot dezelfde kansen en we niemand buiten sluiten.

Wat gaan we doen?

De gemeente Amsterdam wil een toegankelijke werkgever zijn voor al haar medewerkers. Dat betekent dat we bij het inrichten van de organisatie, processen en activiteiten kijken of de toegankelijkheid voldoet en waar dit beter kan. We kijken daarbij ook naar het VN-verdrag Handicap en werken volgens de methode 'Niets over ons, zonder ons'. Oftewel, we werken samen met ervaringsdeskundigen en de benodigde expertise om tot duurzame verbeteringen te komen. De organisatie zet zich daarom actief in om het bewustzijn rondom deze vorm van (onbewuste) uitsluiting te vergroten, onnodige drempels weg te halen en toegankelijkheid te vergroten.

We ontwikkelen een actieprogramma om de fysieke, digitale en sociale toegankelijkheid van de organisatie te verbeteren voor iedereen. Het actieprogramma bevat centrale en vastgestelde doelen en duidelijke afspraken over wat elke directie wat en wanneer doet. We leggen hierbij ook de verbinding tussen binnen en buiten: wat doen we in onze organisatie en wat doen we in de stad.

We spelen in op lopende programma's en kijken waar aanvullende interventies mogelijk zijn. Daarnaast zal ook, zeker op het vlak van fysieke toegankelijkheid, financiële ruimte nodig zijn om de ambities waar te maken. De ruimte hiervoor bepaalt voor een groot deel welke doelen kunnen worden opgenomen in het uitvoeringsprogramma.

Wat hebben we al gedaan?

- In samenwerking met het medewerkers netwerk Stedelijk Netwerk voor Ambtenaren met een Beperking (SNAB) en Onderzoek en Statistiek hebben we een periodieke vragenlijst opgesteld om medewerkers te bevragen op de toegankelijkheid van de organisatie en te monitoren of het actieprogramma voldoende effectief is.
- We hebben gesprekken georganiseerd. En een (goed bezochte) kennissessie waarbij medewerkers met (ervarings)kennis input gaven.
- We hebben prioriteiten geïnventariseerd en gesproken met het maatwerkteam voor de fysieke werkplek 'Maat en Daad'.
- Met de trekkers van Inkoop hebben we een handelingskader opgesteld.