



ABN AMRO

Binnen ABN AMRO wordt diversiteit gezien als een groot goed en dit geldt zeker ook voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, zoals kandidaten met een neurodivers profiel. ABN AMRO zet zich actief in om nieuwe medewerkers met deze achtergrond te werven en werkt hiervoor samen met diverse partijen, zoals ITvitae. Naast het voeren van een 'autismevriendelijke aannamebeleid' zorgt ABN AMRO ervoor dat dit geborgd wordt op de werkvloer. ABN AMRO heeft hiervoor een intern netwerk opgezet dat B-Able heet en dat zich focust op de mogelijkheden van mensen in plaats van beperkingen.

Maatwerkbegeleiding is een serieus onderdeel van het personeelsbeleid. ABN AMRO geeft begeleiding aan leidinggevenden en hun medewerkers om te leren hoe zij onder andere collega's met een neurodivers profiel kunnen ondersteunen bij hun werk. Een teammanager gaf aan dat het bij de aansturing en samenwerking met deze groep medewerkers vooral gaat om hun persoonlijke voorkeur in die begeleiding. Daar kan je je als leidinggevende op richten, waardoor de medewerker het beste uit zichzelf weet te halen, zich gewaardeerd en betrokken voelt. Dat dit positief werkt bleek ook duidelijk uit het gesprek met ICT-specialist met autisme. Hij was erg tevreden over de persoonlijke aanpak die hij kreeg, voelde zich daardoor direct onderdeel van het team, gewaardeerd en merkte dat hij meer zelfvertrouwen kreeg. Die aandacht zorgt ervoor dat men binnen ABN AMRO mensen geen stempel geeft, of in een hoekje zet, maar ieders talenten waardeert en weet te benutten en is daarmee is een omgeving gecreëerd waar iedereen zichzelf kan zijn.