

‘Werkgevers gaan inclusief’

Geef mensen met een beperking kans op een goede toekomst

Als onderdeel van de Participatiewet moeten alle Nederlandse werkgevers samen eind 2015 in totaal 6.000 extra banen hebben gecreëerd voor mensen met een arbeidsbeperking. Lukt dat niet, dan komt er een wettelijk quotum. Dat hebben de sociale partners afgesproken met minister Asscher van SZW. Het gaat om banen voor mensen die wel kunnen werken, maar vanwege een beperking niet in staat zijn het wettelijk minimum loon te verdienen.

Tekst: Ed Zeelt



Edwin van den Berghen

Veel groenbedrijven hebben al mensen met een beperking aan het werk. Maar er moet nog een schepje bovenop. Een deel van het werk is bij uitstek geschikt voor mensen met een beperking. Kansen liggen er vooral in het onderhoud. Mensen met een arbeidsbeperking werken graag buiten en in teamverband. Wie deze mensen aan werk helpt, doet iets voor de maatschappij. Dat is goed voor de uitstraling van uw bedrijf. En er zijn economische voordelen. U investeert in toekomstig vakmanschap en u kunt uw marktaandeel vergroten. Bovendien wordt het een steeds belangrijkere eis bij aanbestedingen.

Belangrijk verkoopargument

Edwin van den Berghen is algemeen directeur van sociaal werkbedrijf Dethon in Zeeuws-Vlaanderen, waaronder ook een werkservicepunt valt. Het bedrijf heeft mensen met een afstand tot de

Werkgeversvereniging AAVN ondersteunt (groepen) werkgevers

Organisaties die ruimte willen maken voor mensen met een beperking kunnen zich aanmelden op www.werkgeversgaaninclusief.nl. Hier vinden zij veel informatie over wet- en regelgeving, goede voorbeelden en tips. In ruil vraagt AAVN, die deze site in het leven heeft geroepen om werkgevers hierbij te ondersteunen, bedrijven om op de site te melden hoeveel banen zij beschikbaar kunnen maken. Iedereen ziet de totaal teller, alleen het bedrijf ziet de eigen ambities.

arbeidsmarkt in dienst en zorgt voor scholing en plaatsing. “Het kan een belangrijk verkoopargument zijn”, vertelt Van den Berghen. “Organisaties met méér dan 25 mensen in dienst kunnen via opdrachten aan een groenvoorziener of hovenier invulling geven aan de baanafspraken. Die groenbedrijven zetten daar dan participatiebanen voor in. Zo voorkom je dat er straks een quotumverplichting komt. Je hoeft de mensen niet vast in dienst te nemen. Dat kan via detachering of een tijdelijk contract en ook voor een beperkte periode. Wij proberen het voor de werkgever zo simpel mogelijk te houden en werken het liefst met detachering.”

Anders naar functies kijken

Mensen met een beperking werken vaak hard, zijn trouw, trots op wat ze doen en erg gemotiveerd. En omdat ze anders in de wereld staan, komen ze soms met een nieuw idee. Belangrijkste vraag is: wat kunt u ze laten doen? U hoeft dan niet alleen in bestaande functies te denken. Zet alles wat er moet gebeuren op een rij. Kijk dan of u een takenpakket kunt samenstellen dat geschikt is voor mensen met een beperking. De minder ingewikkelde handelingen kunt u samenvoegen tot één of méér nieuwe functies. Bijkomend voordeel is dat het werk voor uw beter geschoolde en meer ervaren medewerkers interessanter wordt.

Organiseren

U moet het goed organiseren. Mensen met een arbeidsbeperking hebben behoefte aan een veilige, vertrouwde en stimulerende werkplek. Laat ze deel uitmaken van een grotere ploeg, zodat collega's elkaar stimuleren. Begeleiding is belangrijk. Gebleken is dat dit in een wat langer bestaand team bijna vanzelf gaat. Leidinggevend moeten wel geloven in het project. Maar wie als werkgever de zaken goed regelt, kan zich geen betere, goed gemotiveerde werknemers wensen.

Sociaal ondernemen

Robert Smid, directeur/eigenaar van Du Pré Groenprojecten uit Helmond, is het daar volmondig mee eens. Zijn bedrijf werkt al 35 jaar met mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Ze maken inmiddels 20 procent van het personeelsbestand uit. Du Pré Groen-



Robert Smid

projecten is PSO-gecertificeerd *) op de hoogste trede. Robert heeft een eigen visie op de problematiek. “We moeten denken vanuit oplossingen, niet vanuit problemen. Het moet je niet worden opgedrongen. Ik ga graag met partijen aan tafel om op basis van gelijkwaardigheid en vertrouwen naar een bestek te kijken. Als een opdrachtgever mij een deel van een werk gunt, kijk ik graag hoeveel mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt ik op jaarbasis kan inzetten.

En dan niet alleen op dit werk, maar in ploegen door het bedrijf heen. Zo probeer ik ze zekerheid te geven. Met het bedrijf streven we naar tevreden personeel en tevreden klanten. Ons sociale beleid maakt daar een belangrijk onderdeel van uit.” ■

*) De Prestatieladder Socialer Ondernemen (PSO) meet hoeveel een bedrijf bijdraagt aan werkgelegenheid voor mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie www.pso-nederland.nl

Relatie met social return

Egbert Roozen, directeur VHG: “Met de Participatiewet wil de overheid ondernemers verplichten om meer mensen met afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen. De Quotumwet wordt hiervoor als een stok achter de deur gehouden voor het geval dit niet voldoende zal gebeuren. Belangrijke vraag is nu welk effect de Participatiewet op de social return eisen in het kader van aanbestedingen zal hebben. In het kader van social return is er nog ruimte voor ondernemers om afhankelijk van de opdracht mensen met afstand tot de arbeidsmarkt te kunnen inzetten en hen perspectief te bieden. Vanuit de achterban ontvang ik bezorgde signalen over een mogelijke verdringing van arbeid. Ook al vindt staatssecretaris Klijnsma doorstroming gezond voor het scheppen van kansen voor mensen die nu aan de zijlijn staan, toch lijkt het me niet de bedoeling dat zij straks als het ware worden rondgepompt tussen tijdelijk werk en kaartenbak. Dat is niet goed voor de bedrijven en zeer zeker niet voor de mensen waar het om gaat. Die zorg zullen we uitdrukkelijk bij de staatssecretaris onder de aandacht brengen.”