Kansen bieden aan mensen met arbeidsbeperking loont

Bedrijven die inclusief willen ondernemen, staan er niet alleen voor

Ondernemers die mensen met een beperking een werkplek bieden, doen aan inclusief ondernemen. Daar leven nogal wat vooroordelen over: het zou ingewikkeld, duur en tijdrovend zijn. Steeds meer werkgevers ontdekken echter de voordelen, zoals nieuwe afzetmarkten, meer innovatiekracht, betere werksfeer, beter bedrijfsimago en een streepje voor bij overheidsaanbestedingen.

Waarom?

Het is niet zomaar een slag in de lucht dat bedrijven dat voordeel behalen uit inclusief ondernemen. Uit onderzoek van werkgeversnetwerk De Normaalste Zaak (zie p. 2) blijkt bijvoorbeeld niet alleen dat het (MVO-)imago duidelijk verbetert, maar ook dat de sfeer op de werkvloer erop vooruitgaat en het ziekteverzuim aanmerkelijk terugloopt. Vaak groeit ook de trots van de eigen werknemers op het bedrijf en dat is goed voor de motivatie en dus de prestaties.

Er zijn echter meer redenen om mensen met een arbeidsbeperking een kans te bieden. Het is een grotendeels zeer gemotiveerde groep die staat te popelen om zichzelf te bewijzen. Verder hebben mensen met een arbeidsbeperking een unieke eigen blik op de wereld en kunnen het bedrijf daardoor ook helpen nieuwe klantenkringen te bereiken. Mensen met een beperking kunnen veel bijdragen, als ze de kans krijgen.

Inclusief ondernemen is dus géén liefdadigheid, het gaat erom het potentieel van alle beschikbare kandidaten op de arbeidsmarkt te benutten. Bovendien worden veel bedrijven geconfronteerd met eisen op het gebied van social return, waar inclusief ondernemen onderdeel van is.

Waarom nu?

Reden genoeg om ook mensen met een beperking een werkplek te bieden. In het Sociaal akkoord hebben de sociale partners met het kabinet afgesproken dat werkgevers in de marktsector in 2026 100.000 extra banen hebben gecreëerd voor mensen met een beperking, waarvan eind 2015 de eerste 6.000 gerealiseerd moeten zijn.

De belangrijkste reden voor het maken van deze afspraken is dat werkgeversorganisaties er van overtuigd zijn dat het niet houdbaar is om zoveel mensen met productiecapaciteit buiten de arbeidsmarkt en in een uitkering te houden. Hun talenten kunnen een waardevolle bijdrage leveren aan de economische ontwikkeling van de toekomst.

Op 1 juli heeft de Eerste Kamer de Participatiewet aangenomen. Het wetsvoorstel rond een quotum is op diezelfde datum aan de Tweede Kamer aangeboden. Deze zogenoemde Quotumwet zet de regering in als het bedrijfsleven er niet in slaagt de beloofde aantallen banen voor mensen met een arbeidsbeperking te realiseren. Het quotum voorkomen en zelf de regie houden, dat lukt alleen als werkgevers er samen de schouders onder zetten en de afgesproken aantallen banen creëren.

Hoe?

Werkgevers hoeven het wiel natuurlijk niet steeds opnieuw uit te vinden. Via De Normaalste Zaak kunt u ervaringen uitwisselen met collega-ondernemers en kijken hoe vergelijkbare bedrijven omgaan met mensen met een arbeidsbeperking.

Voor grotere bedrijven is het raadzaam een bedrijfsvisie op inclusief ondernemen te ontwikkelen en een passende ambitie te formuleren. Als u weet hoeveel mensen met een beperking u op welke plek in uw organisatie ruimte kunt bieden, gaat u op zoek naar geschikte kandidaten, bijvoorbeeld via uw vaste personeelsaanbieder of via het UWV. Misschien moet een functie aangepast worden (job carving) of taken uit andere functies op een nieuwe manier tot een functie samengevoegd worden (functiecreatie), die geschikt is voor iemand met een arbeidsbeperking.

Als een passende kandidaat is gevonden, kunnen er praktische aanpassingen aan de werkplek nodig zijn of extra begeleiding. Daarom is van het belang dat er voldoende draagvlak is onder collega's en directe leidinggevenden. Natuurlijk is het een kwestie van geduld, successen komen nooit vanzelf, maar uiteindelijk loont inclusief ondernemen wel.

Participatiewet

De Participatiewet heeft als doel zoveel mogelijk mensen met een beperking aan het werk te helpen. De wet is op 1 juli 2014 door Eerste Kamer aangenomen en gaat op 1 januari 2015 in.

Met deze nieuwe wet komt er één regeling voor mensen die een opstap naar de arbeidsmarkt nodig hebben. Nu is dat nog verspreid over drie regelingen: de WWB (Wet werk en bijstand), de Wsw (Wet sociale werkvoorziening) en de Wajong. De gemeenten gaan de wet uitvoeren. De werkgever krijgt te maken met de gemeente, waar de betreffende persoon woont.

De Participatiewet is deels een uitwerking van het Sociaal akkoord. Daarin hebben de werkgevers in de marktsector zich verplicht om in 2026 in totaal 100.000 extra banen voor mensen met een beperking gecreëerd te hebben. Eind 2015 volgt het eerste evaluatiemoment en moeten er 6.000 werkplekken zijn. Er komen loonkostensubsidies die het salaris aanvullen tot het minimumloon om het voor bedrijven aantrekkelijker te maken in zee te gaan met werknemers met een arbeidsbeperking.

Als het jaarlijkse aantal extra banen niet wordt gehaald, treedt alsnog de Quotumwet in werking. De hoogte van het quotum zal per branche verschillen, maar dwingt werkgevers hoe dan ook op straffe van een boete om een vastgesteld aantal banen door mensen met een beperking in te laten vullen.

Werkgeversnetwerk De Normaalste Zaak

Wilt u mensen met een arbeidsbeperking een kans bieden in uw onderneming? Sluit u dan aan bij De Normaalste Zaak, het netwerk van werkgevers die inclusief (willen) ondernemen en kennis, ervaring en inspiratie delen over dit thema.
Bel of mail ons met uw vragen of kijk op www.denormaalstezaak.nl

Werkgevers gaan inclusief

Werkgeversvereniging AWVN adviseert en ondersteunt, in elk geval tot eind 2014 kosteloos, werkgevers met meer dan 250 medewerkers, en ook branches en regio's bij het formuleren van hun ambitie en bij het vinden en ontwikkelen van geschikte werkplekken voor deze doelgroep in hun bedrijven.
AWVN vraagt werkgevers die geen gebruik willen maken van deze kosteloze dienstverlening, maar wel zelf al aan de slag zijn met inclusief ondernemen, om zich aan te melden bij www.werkgeversgaaninclusief.nl en daar hun plaatsingen en ambities voor de komende jaren kenbaar te maken. 'Dan kunnen we ze meetellen en aan het kabinet laten zien dat we als werkgevers met elkaar hard aan de slag zijn om de 100.000-banenafspraak uit het Sociaal akkoord uit te voeren.'