

De or neemt initiatief

Draagvlak voor arbeidsbeperkten

Veel mensen met een arbeidsbeperking willen graag een echte baan met een vast contract. Meedoen op de arbeidsmarkt en een zinvolle invulling geven aan hun leven. In het sociaal akkoord van 2013 spraken de overheid, werkgevers en vakbonden daarom af: voor arbeidsbeperkten realiseren we 125.000 banen bij bedrijven, het midden- en kleinbedrijf en de overheid

Door Gabbie van der Kroef

In totaal gaat het om 100.000 banen voor arbeidsbeperkten in de marktsectoren, die in 2026 gerealiseerd moeten zijn. Bij de overheid moeten er tot 2024 in totaal 25.000 nieuwe arbeidsplaatsen komen. Deze afspraken zijn in 2015 vastgelegd in de Banenwet en de quotumregeling. De quotumregeling gaat in wanneer het aantal afgesproken banen per jaar niet wordt gehaald. In 2017 lijkt dit nog niet nodig te zijn. De banendoelstellingen in 2015 zijn ruimschoots gehaald. De definitieve cijfers over 2016 worden in het eerste kwartaal van 2017 bekend.

Luisterend oor voor nieuwe collega's

Bij het realiseren van blijvende banen – duurzame arbeidsplaatsen in het jargon van werkgevers en vakbonden – is het draagvlak op de werkvloer, de betrokkenheid en binding met collega's en leidinggevenden doorslaggevend. Uit de praktijk van veel bedrijven en organisaties blijkt, dat de ondernemingsraad daarbij een initiatiefnemende en ondersteunende rol kan spelen.

Mensen met kracht

Sommige mensen krijgen jeuk van het woord 'arbeidsbeperkten'. Terecht. Moeten

we niet juist spreken over mensen met andere kwaliteiten en kracht? En over welke mogelijke nieuwe collega's praten we eigenlijk? Werkgevers en vakbonden hebben afgesproken dat in de komende jaren Wajongers – jongeren met een arbeidsbeperking – en mensen op de wachtlijsten voor de Sociale Werkvoorziening, voorrang verdienen bij plaatsing. In het landelijke 'doelgroepenregister' houdt het UWV bij welke mensen in aanmerking komen voor een nieuwe baan binnen de banenafpraak van 2015.

Voor werkgevers, ondernemingsraden, P&O'ers of HRM'ers is het raadzaam en zinvol om de mogelijke nieuwe collega's niet te zien als mensen met een beperking, maar als mensen met specifieke talenten. In de bedrijven waar nu afspraken gemaakt zijn over het in dienst nemen van nieuwe collega's, blijkt vaak dat óf de directeur óf de personeelsman of -vrouw óf de or-voorzitter gemotiveerd is. Waarom? Omdat zij in hun familie of omgeving een arbeidsbeperkte kennen en weten wat hun kracht en waardevolle eigenschappen zijn. Een ondernemingsraad die het onderwerp 'banenafpraak' op zijn agenda zet, doet er daarom goed aan om eerst eens te bespreken welke prachtige mensen met beperking én kracht de or-leden zelf kennen. Stel jezelf de vraag welke concrete mogelijkheden voor werk je voor deze mensen ziet in je eigen bedrijf of organisatie. Het beantwoorden van die vraag blijkt vaak voor or-leden

een goede motivatie om over 'banen voor arbeidsbeperkten' in gesprek te gaan met de directeur of WOR-bestuurder.

Jobcarving en jobcreation

Aan welke nieuwe banen kun je denken? Denk aan gastvrouwen of -heren op een afdeling, medewerkers die je klanten bellen over niet betaalde facturen, inpakkers, functies bij ondersteunende diensten, de productie, een logistieke taak, ICT of catering. Maar ook nieuwe banen zijn mogelijk, zoals bij carteraar Sodexo Food. Bij dit bedrijf met in totaal 5.100 medewerkers in Nederland werken nu rond de 400 mensen die voorheen een afstand tot de arbeidsmarkt hadden.

Sommigen krijgen jeuk van het woord 'arbeidsbeperkten'

Het aanpassen van bestaande functies voor arbeidsbeperkten wordt ook wel jobcarving genoemd. Bij het realiseren van geheel nieuwe functies spreekt men van jobcreation.

In elk van de 35 arbeidsmarktregio's in ons land biedt een werkgeversservicepunt informatie en ondersteuning aan werkgevers bij het onderzoeken van mogelijkheden om bestaande functies aan te passen of nieuwe functies te bedenken voor arbeidsbeperkten in het bedrijf of de organisatie. Door onderzoek en maatwerk. De or kan de directeur of WOR-bestuurder wijzen op deze ondersteuning door het werkgeversservicepunt. Deze WSP's adviseren ook over loonkostensubsidies bij het in dienst nemen van arbeidsbeperkten, evenals bij de aanpak van de werving en selectie.

Breed draagvlak

In veel cao's hebben werkgevers en vakbonden inmiddels voor hun sector of bedrijf afspraken gemaakt over het aantal banen voor arbeidsbeperkten dat gedurende de looptijd van de cao gerealiseerd moet worden. Ook de cao-afspraken kunnen voor een or een zinvolle aanleiding zijn om de



Lisa E. Young

'banenafpraak' op de eigen agenda te plaatsen en daarna te bespreken met de directeur of bestuurder. Sommige ondernemingsraden gebruiken hiervoor het initiatiefrecht uit de Wet Ondernemingsraden. Een initiatiefvoorstel kan helpen om afspraken te maken over hoe je een breed draagvlak realiseert in jouw bedrijf of organisatie: bij de directie en het management-team, leidinggevend, de afdelingen P&O of HRM, Financiën en Communicatie. Tot en met de collega's op de werkvloer.

Aan te bevelen is dat de or eerst afspraken maakt over een onderzoeksfase – met onderzoek naar jobcarving, jobcreation, kosten, baten en de communicatieaanpak – alvorens er afspraken volgen over de

werving, selectie en de begeleiding van nieuwe collega's.

De onderzoeksfase duurt doorgaans enkele maanden. Daarna maken de or en de directeur of WOR-bestuurder definitieve afspraken over nieuwe banen voor arbeidsbeperkten. Sommige or's kiezen om strategische redenen ervoor de banenafpraak te benutten om bredere afspraken te maken over duurzaam personeelsbeleid en de ontwikkelmogelijkheden voor alle werknemers. Aan jullie de keuze.

Harrie of Werkmaat

Afspraken maken over het in dienst nemen van enkele nieuwe collega's is de eerste stap. Maak daarbij liefst afspraken over

meerdere nieuwe collega's, zodat er ook echt aandacht is in de vorm van een project of traject binnen het bedrijf of de organisatie. Bij het uitvoeren van de gemaakte afspraken is het draagvlak op de werkvloer echter doorslaggevend om de nieuwe collega's in dienst te houden. Externe jobcoaches (van het UWV) bieden per nieuwe werknemer extra ondersteuning met gesprekken en advies.

Op de werkvloer zelf – op jouw afdeling, team of productielijn – is het aanbevolen enkele betrokken collega's te vinden, die de nieuwe collega als buddy een luisterend oor bieden. CNV Jongeren startte daarvoor in 2015 het project 'Ik ben Harrie'. De FNV volgde in 2016 met het project 'Werkmaat'. Beide vakbonden werven gemotiveerde collega's die geregeld een klankbordgesprek gaan voeren met de nieuwe collega's. Niet om problemen op te lossen voor de arbeidsbeperkte collega, maar om haar of hem weerbaar te maken. En om eventueel signalen door te spelen naar de leidinggevende of de externe jobcoach. Zowel het CNV en de FNV bieden korte trainingen aan voor collega's die als 'Ik ben Harrie' of als 'Werkmaat' de nieuwe collega's willen bijstaan.

De or maakt met de directeur of bestuurder afspraken over de inzet van deze buddy-collega's, over hun eventuele taakomschrijvingen en de trainingen voor hen. En de afdeling P&O of HRM informeert de werknemers over de mogelijkheden om zich aan te melden als Harrie of als Werkmaat. Vanzelfsprekend is het zinvol om óók de leidinggevend, te betrekken bij het afspraken maken over de taken en taakafbakening van de buddy-collega's.

Positief en negatief

Tenslotte: hou er rekening mee dat een werknemer met een beperking soms kritischer is over zichzelf dan nodig. Alleen daarom al kan het goed zijn dat een buddy hem ondersteunt. En minstens zo belangrijk: besteed aandacht aan de signalen, positief en negatief, van collega's. De samenwerking met collega's is doorslaggevend om een nieuwe arbeidsbeperkte collega een blijvende arbeidsplaats te bieden. Met plezier, goede resultaten en draagvlak op de werkvloer. Als jullie or daaraan bijdraagt, zet je hem voor iedereen in jullie bedrijf of organisatie goed op de kaart.



Gabbie van der Kroef is trainer bij SBI Formaat.