

# *Is Jetta nog in te halen?*

ALTERNATIEVEN VOOR EEN QUOTUM

Werkgevers hebben een stok achter de deur nodig om arbeidsgehandicapten in dienst te nemen, vindt Jetta Klijnsma. Daarom wordt vanaf 2015 een quotum ingevoerd dat hen verplicht 5 procent arbeidsgehandicapten in dienst te hebben. 'Zo'n quotum is belachelijk.'

Tekst: Sang-Ah Yoo | Foto: Robin Utrecht/ANP



In het Haagse bedrijf GreenFox liggen stapels oude energieverlindende TL-lampen te wachten om gerecycled te worden. Medewerkers van regionale sociale werkplaatsen door heel Nederland bouwen bestaande milieuvriendelijke lichtbakken om, zodat ze geschikt zijn voor nieuwe, energiebesparende TL-lampen. De werkzaamheden worden uitgevoerd op de locatie van de opdrachtgever.

‘Het gaat hier om repetitieve werkzaamheden’, vertelt GreenFox-eigenaar Renzo Deurloo. ‘Je zou verwachten dat het moeilijk zou zijn om hier geschikte mensen voor te vinden, maar dat is niet zo.’ Van de honderd medewerkers die bij GreenFox op locatie werken, bestaat zo’n 70 procent uit mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Het bedrijf werkt al drie jaar met mensen met een arbeidsbeperking – op eigen initiatief. Dat kan dus ook. Het kabinet wil in 2015 een gehandicaptenquotum invoeren. Dat betekent dat elk bedrijf met meer dan 25 werknemers 5 procent arbeidsgehandicapten in dienst moet hebben. Zo niet, dan krijgt het een boete van 5.000 euro per ‘gemiste’

werknemer. Er geldt een overgangperiode van zes jaar. Het quotum is onderdeel van de Participatiewet, die volgend jaar moet ingaan. Hierin worden de bijstand, een deel van de Wajong voor jonggehandicapten en de sociale werkplaatsen samengevoegd tot een regeling.

Volgens Jetta Klijnsma, staatssecretaris van Sociale Zaken, hebben werkgevers deze ‘stok achter de deur’ nodig om de onderkant van de samenleving aan het werk te helpen. Klijnsma wil wel nadenken over het schrappen van deze ‘stok’, maar dan moeten de sociale partners eerst met lumineuze ideeën komen.

#### **IN CAO'S OF ZELF GEREGELD**

Die ideeën en initiatieven zijn er al lang. Zo heeft Philips al 25 jaar arbeidsgehandicapten in het vizier. De multinational leidt bijvoorbeeld autistische Wajongers op tot testengineers. ‘Een autistische testengineer kan in sommige situaties beter functioneren dan een ‘gewoon’ iemand’, aldus Frank Visser, manager werkgelegenheidsplan





bij Philips. 'Een testengineer moet soft- en hardware testen volgens een strak protocol. Hij moet kunnen focussen, zich houden aan strenge procedures. Die voorwaarden passen goed bij autisten. Die hebben juist structuur nodig.'

Het Philips werkgelegenheidsplan is vastgelegd in een cao met de vakbonden en houdt in dat de multinational werkervaringsplaatsen aanbiedt aan mensen met afstand tot de arbeidsmarkt. Na afloop vindt gemiddeld 70 procent van de deelnemers regulier, betaald werk. Werkgevers maken inmiddels in 37 procent van alle cao's in Nederland zulke afspraken.

'Het plan is niet bedoeld om Philips-medewerkers te rekruteren', aldus Visser. Wel lijkt zo'n 30 procent een vervolg te krijgen bij de multinational. 'Dat is mooi, maar geen *must*.' Het bedrijf is, net als GreenFox, partner van *De Normaalste Zaak*. Dit is een netwerk van ondernemers dat als doel heeft iedereen een kans te geven om naar vermogen deel te nemen aan de arbeidsmarkt, en een initiatief van AWWN, MVO

Nederland en Start Foundation.

Nicolette Mak is oprichter van koeriersdienst Valid Express, een bedrijf dat alléén maar werkt met mensen met een lichamelijke beperking. Vorig jaar nam PostNL het bedrijf over.

'Een gehandicaptenquotum is belachelijk', zegt Mak onomwonden. 'Je zou werkgevers moeten stimuleren, niet dwingen, om mensen met een beperking aan te nemen. Straks nemen ondernemers alleen deze groep mensen aan omdat ze dan een wettelijk 'vinkje' kunnen afkruisen. Het quotum is een uitvloeisel van de verzorgingsstaat. Zo motiveer je arbeidsgehandicapten niet om voor eigen verantwoordelijkheid en gemotiveerd een baan te zoeken.'

Dat er 'creatief' met papierwerk kan worden omgegaan, blijkt uit de Duitse praktijk. Visser en Deurloo zijn beiden net terug van een werkbezoek in Duitsland, samen met organisaties als de vereniging van managers van sociale diensten Divosa en een aantal andere bedrijven, om te zien hoe het in ons buurland werkt. In Duitsland bestaat name-

BASTIAAN GRAMSER

## 'Stilzitten kan ik niet'

**Bastiaan Gramser is 32 jaar en heeft een mbo diploma als administratief medewerker op zak. Hij is slechtziend.**

'Een rotwoord vind ik het: arbeidsgehandicapte. Misplaatst - alsof zij niets kunnen. Arbeidsbeperkte is correcter.'

'Sinds 2001 zoek ik werk. Tussendoor heb ik tijdelijke banen gehad bij de dierenbescherming en bij een advocatenkantoor. Ik schrijf sollicitatiebrieven, ben aangesloten bij een LinkedIn-groep van arbeidsbeperkten. Ik werk als vrijwilliger voor CNV Jongeren, geef Nederlandse taalles. Stilzitten kan ik niet.'

'Het zogeheten gehandicaptenquotum had het kabinet veel eerder moeten instellen. Vanzelfsprekend moeten ondernemers deze groep in dienst nemen. Zonder dwang doen ze het niet. Er bestaan zoveel vooroordelen jegens arbeidsgehandicapten waardoor de deur dicht blijft. Ondernemers denken dat zij dom zijn of traag. Terwijl er velen zijn die, net als ik, een opleiding hebben afgerond. Ook weten ondernemers vaak niet hoe ze met arbeidsbeperkten moeten omgaan. Ze zijn bang voor het onbekende.'

'Waarom werkgevers mij in dienst zouden moeten nemen? Ik ben ontzettend gemotiveerd. Ik ga ervoor. Werk is belangrijk voor mij, voor mijn sociale contacten, voor mijn ontwikkeling. Zonder werk voelt het alsof ik heb geleerd voor de kat z'n viool. Af en toe heb je geluk nodig om een goede baan te vinden, dat geldt voor iedereen. Ik moet gewoon die éne kans krijgen om te laten zien wat ik kan. En ik kan zoveel.'

lijk al een quotum. Vier procent van het arbeidsbestand in de private sector bestaat uit arbeidsgehandicapten. In de publieke sector is dit percentage zelfs 6,4 procent.

'Op basis van die cijfers zou je zeggen: Het werkt in Duitsland', zegt Visser. 'Maar de praktijk is anders. Duitse bedrijven hebben soms 'moeiteloos' 7 procent arbeidsgehandicapten in dienst. Dat aantal is echter niet te danken aan een nieuwe instroom van arbeidsgehandicapten, maar vooral aan het feit dat langdurig zieke medewerkers of ouderen met belemmeringen binnen het bedrijf ook als *schwer behinderten*, arbeidsgehandicapten, worden geregistreerd. De regels schieten het doel voorbij.'

### QUOTUM NODIG OF NIET?

Deurloo vindt het quotum wel een goed idee. 'Bedrijven kunnen echt beter hun best doen om mensen met een beperking in dienst te nemen.' Wel twijfelt hij of een boete een oplossing is. 'Het kabinet zou

een deel van het geïnde geld kunnen gebruiken om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te helpen', oppert hij. Of, zoals het in Duitsland gebeurt, voorlichting te geven aan bedrijven die het quotum niet halen.

Deurloo is in elk geval blij met zijn medewerkers, en de dynamiek die zij meebrengen op de arbeidsvloer. Mooi is ook dat de klanten van GreenFox enthousiast reageren op zijn initiatief. 'Wij laten onze klanten weten dat we met arbeidsgehandicapten werken. Ze zijn positief over het geleverde werk.'

Het in dienst nemen van arbeidsgehandicapten kent ook de nodige haken en ogen. Zo heeft Mak (Valid Express) behoorlijk wat geld moeten investeren om de bestelbussen aan te passen, zodat mensen met een lichamelijke beperking erin kunnen rijden. Een investering die ze deels terugkreeg via subsidies van – met name – ideële organisaties, dat wel.

Ook is het niet zo eenvoudig om arbeidsgehandicapten in het vizier te krijgen. Visser (Philips): 'Vaak hebben bedrijven wel een plek voor

MARIEKE DE KONING

**‘Je wordt creatief als je een beperking hebt’**

**Marieke de Koning is 32 jaar, afgestudeerd sociologe en proces/ketenmanager bij KPN. Ze is spastisch.**

‘Op mijn eerste werkdag bij KPN, nu twee jaar geleden, stelde mijn collega me aan de afdeling voor als ‘de Wajongere.’ Ik voelde me opgelaten. Nu vergeet ik op mijn werk dat ik in een rolstoel zit. Ook mijn collega’s zijn er helemaal aan gewend.’

‘Ik ben door het bedrijf aangenomen omdat ik arbeidsgehandicapt ben. In de cao zijn daarover afspraken gemaakt. Maar mijn contract is wel verlengd omdat ik mijn werk goed doe. Daar ben ik trots op. Het voelt uniek dat ik zo’n baan heb, op mijn niveau. Dankzij mijn werk kan ik meepraten op verjaardagen. Het doet mijn zelfvertrouwen goed.’

‘Via CAP100 ben ik in contact gekomen met KPN. CAP100 is een stichting, opgericht door de Lucille Werner Foundation. Mensen met een lichamelijke handicap kunnen zich inschrijven op de website. Vervolgens worden er honderd mensen intensief begeleid naar een baan. KPN is partner van CAP100; zo zijn we aan elkaar verbonden.’

‘Uit principeel oogpunt vind ik het gehandicaptenquotum geen goed idee. Je moet uiteindelijk worden aangenomen op basis van wat je kunt, je kwaliteiten. Aan de andere kant zitten veel mensen thuis, met misschien een beperkte opleiding en weinig kansen. Dan kan een quotum wel helpen.’

‘Als ik tijdens mijn werk tegen problemen aanloop, denk ik: ‘Vervelend, maar hoe gaan we dat oplossen?’ Je wordt creatief als je een beperking hebt. Als het niet lukt via A, dan via B en anders C. Doorzettingsvermogen; ja, dat heb ik wel.’

deze groep mensen. Maar er moet ook ‘geleverd’ worden door het UWV, de gemeente, SW-bedrijven, re-integratiebureaus. Er zit altijd een extra laag tussen. Dat maakt dat het inhuren van arbeidsgehandicapten veel tijd, energie en papierwerk kost.’

Deurloo vindt dat mensen met een arbeidsbeperking beter moeten worden gepositioneerd. ‘Wat dat betreft kun je misschien ook, zeg, 10 miljoen euro investeren in een reclamecampagne om deze beroepsgroep en hun specifieke kwaliteiten onder de aandacht te brengen.’

#### GEEN SCHOONHEIDSPRIJS

Bernique Tool herkent een deel van deze klachten van ondernemers wel. Zij is directeur van CNV Jongeren. Deze vakbond heeft *De Realisten* helpen opzetten, een netwerk van jonge mensen met een arbeidsbeperking die zichzelf goed willen profileren bij werkgevers. Tool: ‘De Realisten zoeken werk via hun eigen LinkedIn-groep en via hun eigen contacten. Ze geven adviezen aan elkaar, tips. Veel werkgevers moppe-

ren over de vindbaarheid van arbeidsgehandicapten, maar tegen hen wil ik zeggen: Beter zoeken. Ze zijn er.’ Jongeren hebben ook een eigen verantwoordelijkheid, vindt Tool. ‘Daar helpen we ze bij.’

Volgens haar verdient het quotum geen schoonheidsprijs, maar past het wel bij deze tijd. ‘De arbeidsparticipatie van Wajongers is al laag en we zitten nu ook nog in een recessie met een stijgende jeugdwerkloosheid. Kijk, mensen met een arbeidsbeperking zijn er op alle niveaus en met allerlei kwaliteiten. Maar er bestaat ook een groep mensen die gedragsproblemen hebben, of een laag verstandelijk niveau. Drastische maatregelen zijn dan nodig om ze aan het werk te helpen. Anders blijven ze altijd in een isolement zitten.’ ■

[www.vno-ncw.nl/arbeidsmarkt](http://www.vno-ncw.nl/arbeidsmarkt)