

Duurzame baan voor jongere met arbeidsbeperking

Sleutelrol or bij inclusief ondernemen

Ook in tijden van crisis en oplopende werkloosheid zijn werkgevers op zoek naar nieuwe medewerkers. Die behoefte groeit als gevolg van de vergrijzing. We gaan iedereen nodig hebben. Ook diegenen die nu nog aan de kant staan, zoals (jonge) mensen met een beperking. Het is tijd dat or-leden deze ontwikkeling aangrijpen om invulling te geven aan artikel 28 lid 3 WOR. De or kan een belangrijke sleutelrol vervullen.

Door Dorien Verhoeven

Steeds meer bedrijven willen inclusief ondernemen en vinden het belangrijk dat iedereen de kans krijgt om naar vermogen deel te nemen aan de arbeidsmarkt. Ze presenteren zich naar buiten toe als inclusieve arbeidsorganisaties.

Inclusie is de normaalste zaak

De Normaalste Zaak is een netwerk van MKB-ondernemers en grote werkgevers die inclusief ondernemen 'de normaalste zaak' vinden. Dit netwerk is een initiatief van MVO Nederland, Start Foundationen werkgeversvereniging AWWN. Onder de zeventig ondertekenaars zijn kleine en middelgrote MKB-bedrijven, maar ook Ahold, NS, McDonald's en Rabobank Nederland. Met elk bedrijf worden afspraken gemaakt over hun ambities en prestaties om mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te

helpen. De Normaalste Zaak begeleidt deze ondernemers. Samen werken de partners van De Normaalste Zaak als ambassadeurs van inclusief ondernemerschap aan een groeiend draagvlak binnen het Nederlandse bedrijfsleven.

Steeds meer cao's bevatten afspraken over de instroom van (jonge) mensen met een beperking in een (reguliere) baan bij bedrijfsleven en de overheid. Uit een onderzoek van CrossOver naar cao's in de periode 2009-2010 blijkt dat in 62 procent van de onderzochte cao's afspraken staan over jongeren met een beperking. Deze cao-afspraken vormen voor deze bedrijven een eerste stap naar duurzame

werkgelegenheid voor jongeren met een beperking. Het prikkelt werkgevers tot voorwaarden en condities binnen hun bedrijf waardoor jongeren kunnen instromen en kunnen laten zien wat ze kunnen.

Inspirerende ontwikkelingen die de aandacht van de or verdienen. Immers in artikel 28 lid 3 WOR staat: 'De ondernemingsraad waakt in het algemeen tegen discriminatie in de onderneming en bevordert in het bijzonder de gelijke behandeling van mannen en vrouwen, alsmede de inschakeling van gehandicapte en allochtone werknemers in de onderneming'. De or heeft dus een speciale taak om de arbeidsparticipatie van mensen met een beperking binnen het bedrijf te bevorderen. En het maatschappelijk belang is groot.

Onbekend maakt onbemind

Nederland telt naar schatting een tot anderhalf miljoen mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt die niet deelnemen aan arbeid. Dat is zo'n 6 procent van de totale bevolking, oftewel 1 op de 17 mensen. Vaak betreft het (jonge) mensen met een beperking. Voor deze mensen is toetreden tot de arbeidsmarkt, werkbehoud en herintreding moeilijker dan voor mensen zonder beperking: 45 procent van hen heeft werk tegenover 80

Het binnenhalen van jongeren met een beperking gaat niet vanzelf

procent van de mensen zonder beperkingen. Eén van de oorzaken waarom dit zo moeilijk is, ligt in het feit dat deze jongeren vrijwel onzichtbaar zijn in de reguliere wervings- en selectieprocessen. Daarbij is er sprake van onvoldoende kennis over de arbeidsmogelijkheden van deze groep. En... 'onbekend maakt onbemind'. Het binnenhalen van dit arbeidspotentieel gaat dus niet vanzelf.

Hier ligt een kans. De or kan het onderwerp op de agenda zetten van het overleg met de directie/werkgever. Zij kunnen samen kij-

Inclusieve arbeidsorganisatie

Een inclusieve arbeidsorganisatie is een organisatie die optimaal gebruik maakt van de diversiteit van talenten en vermogens op de arbeidsmarkt. Het is een organisatie waarin iedereen in staat wordt gesteld om naar vermogen bij te dragen aan het bedrijfsresultaat. Een inclusieve arbeidsorganisatie kan daarom ook mensen met arbeidsbeperkingen opnemen, duurzaam in dienst houden en voorkomen dat werknemers voortijdig uitvallen met beperkingen door ziekte of veroudering.

Functiecreatie: jobcarving en IHW

Functiecreatie is het allesomvattende woord voor het anders inrichten van bedrijfsprocessen en het afsplitsen van taken, waardoor hoger geschoolde medewerkers beter kunnen worden ingezet voor het werk waarvoor ze zijn opgeleid. De eenvoudige taken worden samengevoegd tot functies die geschikt zijn voor mensen die nu buiten de arbeidsmarkt staan. Twee voorbeelden van functiecreatie zijn job carving en Inclusief Herontwerp van Werkprocessen. De begrippen worden nog al eens door elkaar gebruikt. Manieren waarop functiecreatie uitgevoerd kan worden, zijn het aanpassen, 'bijsnijden', van vacante functies naar de specifieke competenties van de aankomende werknemer, het bekijken en herschikken van werkprocessen of het volledig overnemen van productielijnen.

Uit: www.disworks.eu/Online/functiecreatie.

ken naar de mogelijkheden binnen het bedrijf. Essentieel is dat er een bedrijfscultuur is of ontstaat waarin de werkgever openstaat voor het aannemen van (jonge) mensen met een beperking en de collega-werknemers ruimte bieden aan deze werknemer om een eigen plek te vinden binnen de organisatie.

Draagvlak

Vaak wordt over het hoofd gezien dat er draagvlak moet worden gecreëerd. De afspraken kunnen namelijk van invloed zijn op het werk van de collega's van de jonggehandicapte.

Allereerst is er draagvlak nodig bij de werkgever. Hij moet zijn bedrijf willen openstellen voor jonggehandicapten. Maar minstens zo belangrijk is de aanwezigheid van draagvlak bij de direct leidinggevende en naaste collega's op de werkvloer. De direct leidinggevende of teammanager zal moeten kijken welke werkplek- of functieaanpassing er nodig is en daarvoor moeten zorgen. Hij zal daar dan wel de gelegenheid toe moeten krijgen van de werkgever. De naaste collega's op hun beurt zullen rekening moeten houden met een teamlid dat bijvoorbeeld meer uitleg nodig heeft, alleen specifieke taken verricht, minder snel werkt, een handicap heeft en hulpmiddelen gebruikt, andere werktijden heeft en dergelijke. De teammanager en de directe collega's moeten de bereidheid hebben om de jonggehandicapte deze ruimte te geven en hem of haar de nodige begeleiding en hulp te bieden. Het beeld dat werkgevers en or-leden hebben is bepalend.

Anders kijken

Van je organisatie een inclusieve arbeidsorganisatie maken vraagt een andere, bredere blik van werkgevers en or-leden. Het vraagt hen om de potentie en mo-

gelijkheden te willen zien van mensen die nu nog vaak buiten het arbeidsproces staan. Tegelijkertijd vraagt het hen anders te kijken naar hun eigen organisatie en werkprocessen en dit te vertalen naar de werkvloer die ze vertegenwoordigen. Daarvoor is het belangrijk om helder te hebben wat het oplevert: een optimale personeelsbezetting - ook naar de toekomst toe, kosten besparingen, duurzaam ondernemingsbeleid, en inzicht in de voordelen van een jongeren-/of ouderenbeleid.

Vaak passen mensen met een beperking niet in reguliere functies. Door werkprocessen anders in te richten en taken anders te verdelen, hoeven bestaande beperkingen echter geen rol meer te spelen. Door anders naar werkzaamheden en werkprocessen te kijken en personeel efficiënter in te zetten kan een kostenbesparing gerealiseerd worden zonder dat dit ten koste gaat van de productie.

Het is tijd dat or-leden zich bewust worden van de wettelijke taak die zij hebben bij het inclusief maken van hun organisatie. En de bijdrage die ze daarmee leveren aan een maatschappij waarin iedereen kan werken naar vermogen. Hiervoor is het noodzakelijk dat de opleiders van or-leden in hun trainingsprogramma aandacht besteden aan deze onderwerpen. ←

Dorien Verhoeven is projectleider bij Kennis- en Innovatiecentrum CrossOver.
E-mail: d.verhoeven@kcco.nl

Meer informatie

www.denormalstezaak.nl
www.kcco.nl

