

# Naar een **inclusieve** arbeidsmarkt

Met de invoering van de Participatiewet wordt van werkgevers verwacht dat ze de komende jaren 100.000 banen creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Voor de OR is een controlerende rol weggelegd, stelt staatssecretaris van Sociale Zaken Jetta Klijnsma. Is de OR daar wel aan toe?

**O**p 1 januari 2015 is de Participatiewet in werking getreden. Mensen met een arbeidsbeperking moeten de komende jaren niet langer weggelaten worden in speciale banen, maar aan de slag bij een reguliere werkgever. Dat is voor werkgevers geen vrijblijvende operatie. De Quotumwet, die op dit moment nog bij de Eerste Kamer ligt, moet werkgevers via een boeteregeling dwingen mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Jetta Klijnsma beoogt een controlerende rol voor ondernemingsraden. Volgens de staatssecretaris kunnen ondernemingsraden in het geweer komen als werkgevers weigeren om arbeidsgehandicapten in dienst te nemen en de boete voor lief nemen.

## Geen politieagent spelen

Bert van Boggelen, kwartiermaker bij werkgeversinitiatief De Normaalste Zaak ziet weinig in die rol voor de OR. De Normaalste Zaak probeert bij werkgevers draagvlak te creëren voor een inclusieve arbeidsmarkt – dat wil zeggen: een arbeidsmarkt waarin iedereen z'n plek heeft, beperking of geen beperking. Een vergelijkbare rol past de OR, zegt hij. 'Controleren of iemand wel genoeg



arbeidsgehandicapten in dienst heeft, is erg passief; dat doe je pas aan het eind van het traject. Ik denk dat een ondernemingsraad veel meer van belang kan zijn bij het creëren van draagvlak. Niet eens bij de bestuurders, die zeggen vaak heel makkelijk: dat gaan we doen! Maar dichterbij op de werkvloer, daar waar het in dienst nemen van nieuwe mensen direct effect heeft.'

Jaap Jongejan, algemeen directeur van trainings- en adviesbureau SBI/FNV Formaat ziet een soortgelijke rol voor ondernemingsraden. 'De OR heeft formeel geen advies- of instemmingsrecht. Maar daardoor sta je nog niet aan de kant. Het initiatief voor een inclusievere werkvloer kan ook best bij de OR liggen. Je kan bestuurders en personeel aanmoedigen om in gesprek te gaan over het beleid voor maatschappelijk verantwoord ondernemen. Want niet alleen werkgevers zijn verantwoordelijk voor het succes van deze wet, iedereen moet zich er hard voor maken.'

### Duurzame banen?

Het inzetten van mensen met een arbeidsbeperking staat binnen veel bedrijven nog in de kinderschoenen. Zo ook bij ING. De bank startte in 2012 met het creëren van werkervaringsplaatsen. Vanaf vorig jaar werkt ING in het programma 'Onbekend Talent' met een bredere aanpak. Peter Don, programmanager: 'We bekijken van negen typen arbeidsbeperkingen bij welke functies de achterliggende talenten het beste lijken aan te sluiten. Het is geen matchingsysteem,

'Als er fte's verloren gaan, zijn weinig mensen gevoelig voor de vraag: wat doen we voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt?'



maar een indicatiesysteem: op deze manier krijgen we een goed beeld van de mogelijkheden binnen ons functiehuis. We willen namelijk duurzame banen creëren voor mensen met een arbeidsbeperking.' Het matchen van functie en persoon is uiteindelijk altijd een individuele kwestie.

In de huidige cao (2012-2014) werden binnen ING tien werkervaringsplaatsen gecreëerd voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt. De onderhandelingen over een nieuwe cao zijn in volle gang. Ondanks dat de OR hier geen formele onderhandelingspartner is, is hij wel aangehaakt, bijvoorbeeld om zo nodig werkgevers en de bonden op het belang van een inclusieve werkvloer te wijzen.

### Creëren versus saneren

De ondernemingsraad van ING begrijpt dat er de komende jaren een scheepje bovenop moet om genoeg banen voor mensen met een arbeidsbeperking te creëren. Maar dat is makkelijker gezegd dan gedaan. De organisatie kromp de afgelopen jaren al flink en kondigde in november vorig jaar aan nog eens 2775 banen te schrappen, waarvan 1700 fulltimebanen. Maar ook tijdens de ingrijpende reorganisatie probeert de OR zich hard te maken voor een inclusieve werkvloer. Zo zette de ondernemingsraad zich in het verleden in om arbeidsplaatsen te behouden die werden ingevuld door werknemers met een arbeidsbeperking. 'Begin 2014 werd bekend dat er mogelijk een afdeling geoutsourcet zou worden', vertelt Bert Woltheus, voorzitter van de groepsondernemingsraad. 'Hier werkten een aantal mensen met een arbeidsbeperking. We waren erg tevreden met de dienstverlening van die afdeling. We hebben als OR direct een brief gestuurd naar de bestuurder met de aanbeveling om dit te heroverwegen. Uiteindelijk bleef deze afdeling gelukkig behouden.'

### Make It Possible

Een andere financiële instelling die de eerste stappen zet om aan de normen van het sociaal akkoord te voldoen, is PGGM. De pensioenuitvoerder startte in 2013 met het programma Make It Possible (MIP) om werkervaringsplaatsen te creëren voor mensen met een fysieke beperking. Het programma is een succes. Het aantal werkervaringsplaatsen werd uitgebreid van vier naar zestien, en managers reageren enthousiast. 'We willen aan iedereen laten zien dat het

## SOCIAAL AKKOORD EN DE PARTICIPATIEWET

Het kabinet heeft met sociale partners afgesproken dat er tussen 2015 en 2026 125.000 banen bij moeten komen voor arbeidsgehandicapten, waarvan 25.000 bij de overheid. Deze afspraken zijn vastgelegd in het sociaal akkoord en uitgewerkt in de Participatiewet. De wet voegt bovendien de WWB (de Wet werk en bijstand), de Wsw (de Wet sociale werkvoorziening) en de Wajong samen.

aannemen van medewerkers met een beperking weinig moeite kost en een enorme meerwaarde kan zijn', vertelt Niels Lievaart, OR-voorzitter en mede-initiatiefnemer van het programma. De werkervaringsplaatsen hebben een duur van een jaar, sommige kandidaten hadden na een jaar het geluk dat ze bij PGGM konden blijven werken. Maar een garantie op een baan geeft het MIP-programma niet. Ook PGGM zit middenin een reorganisatie. Oktober vorig jaar kondigde het bedrijf aan om de komende drie jaar minimaal 200 fte te schrappen.

Duurzame banen voor mensen met een arbeidsbeperking zijn binnen PGGM wel een ambitie, maar zitten er tijdens een reorganisatie gewoon niet in, besefte OR-voorzitter Lievaart. 'Als je tijdens een medewerkersbijeenkomst onze topvrouw hoort zeggen dat er zeker 200 fte's verloren gaan, dan zijn maar heel weinig mensen gevoelig voor de vraag: wat gaan we doen voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt?'

De situaties bij PGGM en ING staan niet op zichzelf. Veel bedrijven likken nog hun wonden van de economische crisis. Dat maakt het aantrekken van extra mensen met een arbeidsbeperking geen makkelijke opgave. Aan een controlerende rol, zoals Klijsma die beoogt, zijn de meeste ondernemingsraden voorlopig nog niet toe. Aan het stimuleren van kleinere initiatieven des te meer. Succesverhalen zoals bij ING en PGGM kunnen het draagvlak binnen een organisatie aanzienlijk vergroten. Een inclusieve werkvloer blijft wel een kwestie van een lange adem. Dat besef is ook als OR een kritische factor voor succes. <