



INCLUSIEF ONDERNEMEN

Veel ondernemers zijn gemotiveerd om mensen aan te nemen met een arbeidsbeperking. Maar ze raken ontmoedigd door de administratieve rompslomp. In de arbeidsregio Zwolle loopt een pilot waarbij werknemers aan de slag kunnen zonder frustrerende regels.

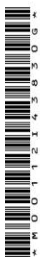
De pilot is een samenwerking tussen MKB en VNO-NCW regio Zwolle, gemeenten en het UWV. Werkgevers krijgen te maken met één vaste contactpersoon in plaats van steeds wisselende dienstverleners. Na een proeftijd bepalen werkgevers zelf of de werknemer een contract krijgt en voor hoelang. Werknemers krijgen een no-riskpolis die het risico van langdurige ziekte afdekt. Opmerkelijk is dat werkgevers zelf voorstellen wat de loonwaarde is van de werknemer en hoe de begeleiding wordt geregeld.

Bert van Boggelen is van de Normaalste Zaak, een netwerk van 250 werkgevers die het 'de normaalste zaak' vinden dat iedereen de kans krijgt om naar vermogen deel te nemen aan de arbeidsmarkt: inclusief ondernemen. De bedrijven delen kennis en proberen ook andere ondernemers enthousiast te maken. Als kwartiermaker van de pilot ervaart Van Boggelen dat bedrijven en ondernemers mensen met een beperking graag een kans willen geven. 'Uit christelijke of sociale overtuiging of omdat ze in hun eigen omgeving iemand kennen met een beperking. Andere bedrijven profileren zich graag als een maatschappelijk verantwoord bedrijf, al dan niet

met een bedrijfseconomisch motief. De klanten van een buurtsupermarkt vinden het sympathiek als iemand met een beperking werkt in de zaak. Wat de drijfveer ook is, veel werkgevers willen echt wel.' Een van de werkgevers van de Normaalste Zaak gaf de aanzet voor de pilot. 'Hij kaartte aan dat er bij elke plaatsing gedoe is, bijvoorbeeld over de loonwaardebepaling of over de begeleiding.' Rond dezelfde tijd waren het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en VNO-NCW in gesprek over de uitvoering van het Sociaal Akkoord. Zo werd de afspraak gemaakt om een pilot te houden met regelluw werken. Het lag voor de hand om dat te doen in de regio Zwolle. Hier is een Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid waarin gemeenten en werkgevers in een goede verstandhouding samenwerken.

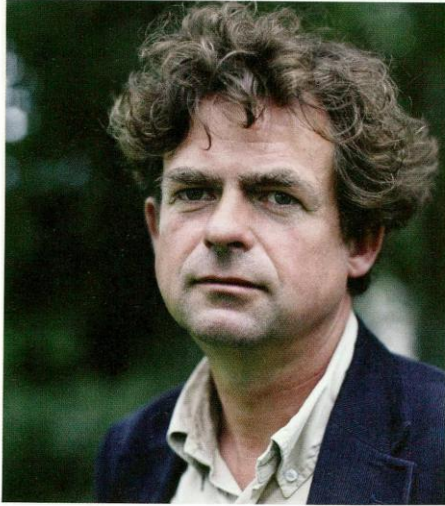
ÉÉN DUIDELIJKE INGANG

Waar lopen werkgevers tegenaan? Wat is het probleem? Van Boggelen hield aan het begin van de pilot een enquête onder vijftientig werkgevers. De grootste hinderpaal blijkt te zijn dat er geen duidelijke ingang is. 'Werkgevers weten niet wie ze moeten bellen als ze mensen met een beperking in dienst willen nemen. Het blijkt vervolgens, gek genoeg, moeilijk te zijn om aan mensen te komen. De instanties kennen de mensen blijkbaar niet. Verder vinden werkgevers het ingewikkeld dat de regelingen van het UWV anders zijn dan die van de gemeente, waarbij de regels van gemeenten onderling ook weer van elkaar verschillen. Werkgevers zeggen: trek de regels gelijk en compenseer ons voor de extra kosten die we maken.' In



BERT VAN BOGGELEN:

'HET DOEL MOET VOOROP
STAAN, NIET DE REGELS'



de pilot wordt daarin zoveel mogelijk voorzien. Een ander opmerkelijk verschil met de bestaande praktijk is dat de werkgever zelf de loonwaarde bepaalt, al moet de gemeente die formeel wel zelf vaststellen.

Werkgevers bepalen zo in feite zelf hoeveel subsidie ze krijgen. Is dat niet vragen om moeilijkheden? Van Boggelen denkt van niet. 'De huidige situatie levert juist veel moeilijkheden op. Een werkgever ziet in het bedrijf veel beter wat iemand presteert dan een consulent van de overheid. Die komt een paar uurtjes langs met wat vragenlijsten, de ondernemer maakt de werknemer de hele dag mee. Bovendien gaat het om relatief weinig geld. Heeft een werknemer 50, 60 of 70 procent loonwaarde? Je kunt er veel effort opzetten om dat precies na te gaan, maar dat kost ook veel. Stel dat een paar procent van de ondernemers er op uit is op deze manier een slag te slaan, moet je dan al die anderen belasten met stapels papierwerk?' De werkwijze in de pilot is gebaseerd op vertrouwen. Dat is cruciaal voor de motivatie van werkgevers, zegt Van Boggelen. 'Werkgevers voelen zich vaak benaderd als potentiële fraudeurs in plaats van als iemand die een kwetsbaar persoon een kans wil geven.' De regels en controles zijn demotiverende factoren om aan de slag te gaan met mensen met een arbeidsbeperking. 'Het systeem is gebaseerd op wantrouwen, de kern van de zaak is dat het doel voorop moet staan en niet de regels: van rechtmatigheid naar doelmatigheid.' Maar dat wil niet zeggen dat de overheid naïef moet zijn. 'Als een ondernemer loonwaardes stelselmatig laag inschat en mensen nooit een vast contract aanbiedt, ga je vanzelf kijken of het wel klopt. Dan heb je een heel ander gesprek.' • MA

125.000 EXTRA BANEN

De pilot Regelluw is opgezet in verband met de uitvoering van het Sociaal Akkoord. Daarin staat dat er in het bedrijfsleven tot 2026 100.000 banen moeten komen voor mensen met een arbeidsbeperking. De overheid moet zelf 25.000 mensen plaatsen. Als de instroom achterblijft bij de jaarlijkse streefcijfers treedt een wettelijk quotum in werking. De Normaalste Zaak is opgericht door MVO Nederland (stichting Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen), werkgeversorganisatie AWWN en Start Foundation. www.denormalstezaak.nl

De grote werkgeversorganisaties VNO-NCW, MKB en LTO zijn samen begonnen aan de actie 'Op naar de 100.000 banen'. Voorzitter van de branchevereniging van uitzendorganisaties ABU Aart van der Gaag is de bestuurlijke trekker van de campagne. Met een netwerk van ambassadeurs begint hij een offensief om bedrijven duidelijk te maken dat werknemers met een beperking productief en voordelig zijn. Van der Gaag zegt dat veel werkgevers graag willen. Anderen hebben nog een zetje nodig. 'We moeten hen duidelijk maken dat het niet alleen maatschappelijk ondernemen is; mensen met een beperking zijn ook productief. Voor de beperking worden werkgevers gecompenseerd met loonkostensubsidie. Maar, werkgevers willen niet worden gehinderd door allerlei regeltjes.'

ARBEIDSBEPERKTEN BIJ ZEUS

Bij Zeus Beton en Zeus Metaal in Hardenberg hebben dertig van de vijftig werknemers een beperking. Het begon toen de sociale werkplaats in de omgeving stopte met het eigen metaalbedrijf. Zeus nam de twaalf metaalwerkers over op detacheringbasis. Later, toen het bedrijf groeide, kwamen daar ook Wajongers bij. Zeus maakt roosters voor de agrarische sector en fundamenteën voor het spoor. Directeur Johan Wemmink werkt graag met mensen met een beperking. De begeleiding van de mensen kost weliswaar veel tijd. 'Maar,' zegt Wemmink, 'het is mooi om met ze te werken.' Met de subsidie van eerst het UWV en nu de gemeente kan het ook uit. Zeus is een van de bedrijven die meedoen aan de pilot Regelluw, binnenkort komen de eerste kandidaten. Wemmink hoopt dat het dan gemakkelijker wordt om in het bedrijf te kijken of een werknemer daadwerkelijk geschikt is. Niet elke plaatsing is een succes. 'Iemand moet bij ons passen, soms blijkt na een week dat een werknemer niet geschikt is voor de metaal, terwijl het er op het bureau in Zwolle goed uitziet.' In de huidige situatie is er dan al veel papierwerk gedaan. Het is beter om iemand één of twee weken te laten proefdraaien, vindt Wemmink. Dat de arbeidsregio Zwolle regelluw wil werken juicht Wennink toe. 'Veel bedrijven die wel willen werken met mensen met een beperking, hikken tegen de rompslomp aan. Iedereen heeft een hekel aan paperassen.'

