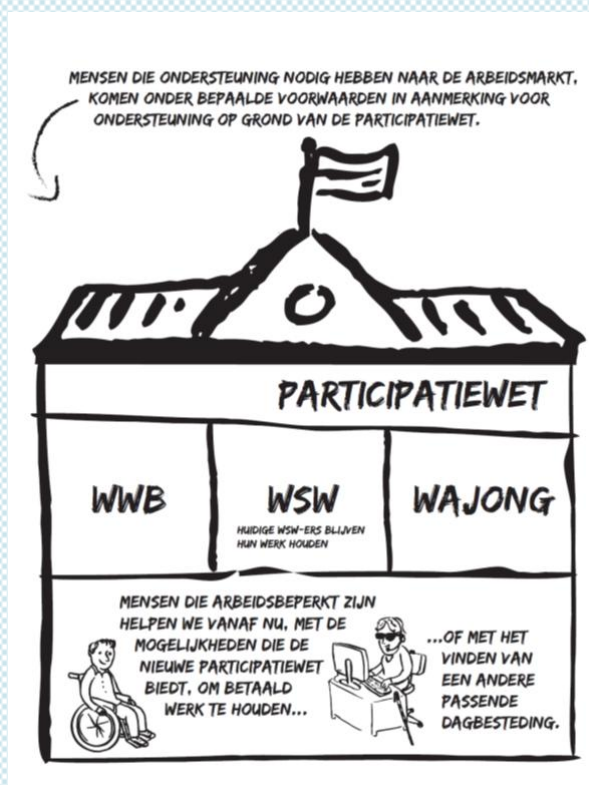


Waarom de Participatiewet

De overheid wil meer mensen aan het werk krijgen. De participatiewet, die per 1 januari 2015 in werking is getreden, gaat over economische zelfredzaamheid. Mensen die gesubsidieerde arbeid verrichten of met een uitkering thuiszitten, moeten zo veel mogelijk aan het werk in reguliere banen. Zorg, welzijn en sociale zekerheid worden gekoppeld met als doel dat zoveel mogelijk mensen kunnen meedoen in de samenleving. De Wet werk en bijstand (WWB), de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en een deel van de Wet arbeidsongeschiktheid voor jonggehandicapten (Wajong) gaat op in de Participatiewet.

De Participatiewet vervangt de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) waardoor er geen nieuwe mensen meer kunnen instromen in de sociale werkplaats, bij ons de WVK de Kempen.

Werkgevers en overheid maakten afspraken om extra arbeidsplaatsen vrij te maken voor mensen met een arbeidsbeperking. Om zo'n baan makkelijker tot stand te brengen, is er voor de werkgever eventueel onder voorwaarden een loonkostensubsidie beschikbaar. Dit is een compensatie voor werkgevers als iemand niet in staat is het minimumloon te verdienen door een arbeidsbeperking. De overheid gaat zelf ook extra banen scheppen.



Sociaal akkoord garantiebannen

Op 11 april 2013 is er een sociaal akkoord tot stand gekomen van kabinet, werkgevers en werknemersorganisaties. In dit sociaal akkoord hebben werkgevers en overheid zich samen garant gesteld om 125.000 extra banen voor arbeidsgehandicapten te creëren. De werkbedrijven gaan een belangrijke rol spelen om deze banen in te vullen. Een werkbedrijf is een regionaal netwerk van uitvoerders. Gemeenten, SW-bedrijven, UWV, werkgevers en werknemers en werken in het werkbedrijf samen aan hetzelfde doel: zoveel mogelijk mensen aan de slag te helpen. Wij maken deel uit van het Werkbedrijf Zuidoost Brabant.

Bedrijven met meer dan 25 werknemers zijn verplicht om een bepaald % mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. De regering werkt een wettelijke quotumregeling uit die geactiveerd wordt wanneer de realisatie van de banen achterblijft bij de gemaakte afspraken. De eerste meting vindt in 2016 plaats.

Bedrijven met minder werknemers kunnen in het kader van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen mensen met een arbeidsbeperking in dienst nemen.

Regionaal is Kempenplus actief om mensen met een arbeidsbeperking te plaatsen.

kom met iemand die wil
werken – het vak aanleren
doen wij wel, al vier
uitkeringsgerechtigden hebben
hier een werkplek gevonden
“Dhr. Janssen Directeur spuitrij
Janssen”

Instrumenten die werkgevers ondersteunen bij het uitvoeren van de participatiewet

De participatiewet brengt een paar nieuwe instrumenten met zich mee die het voor werkgevers eenvoudiger en/of aantrekkelijker kunnen maken om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen.

Dit betreft onder andere de loonkostensubsidie, de no-risk polis. Ook kan de gemeente werknemers met een arbeidsbeperking begeleiding en nazorg bieden, waardoor u als werkgever ontzorgd wordt.

Loonkostensubsidie

Om het voor werkgevers aantrekkelijker te maken om iemand met een arbeidsbeperking in dienst te nemen, krijgt de gemeente de mogelijkheid om loonkostensubsidie te verstrekken. De loonkostensubsidie wordt verstrekt aan de werkgever en kan, waar nodig, structureel worden ingezet. Loonkostensubsidie kan ook worden ingezet voor werknemers die beschut werken. De loonkostensubsidie wordt op basis van de loonwaarde bepaald.

No-risk polis

De no-risk-polis zorgt ervoor dat de werkgever compensatie ontvangt voor de loonkosten, wanneer een werknemer met een arbeidsbeperking ziek wordt.

Instrumenten die creatie van banen mogelijk maakt voor mensen met een arbeidsbeperking

Om banen geschikt te maken voor mensen met een arbeidsbeperking worden ook verschillende instrumenten ingezet, zoals bijvoorbeeld job-carving of functiecreatie.

Jobcarving of functiecreatie

Bij jobcarving worden bestaande functies opgesplitst om banen te creëren voor mensen met een beperking. Niet alleen zij profiteren hiervan, maar ook het bedrijf. Het draagt namelijk bij aan een hogere efficiëntie en een duurzame bedrijfsvoering.

Werkgevers die jobcarving inzetten, knippen functies op in gespecialiseerd en ongeschoold werk.

Werk uit de laatste categorie kan een interessante baan opleveren voor mensen met een beperking.

Dan gaat het bijvoorbeeld om telefoontjes beantwoorden, interne post rondbrengen of de administratie bijhouden.

Jobcarving helpt de personeelskosten te verlagen. Het voordeel van jobcarving is dat gespecialiseerde medewerkers in het bedrijf zich volledig kunnen richten op hun hoofdwerkzaamheden. Dit leidt tot meer efficiëntie, omdat zij niet meer worden afgeleid door bijzaken. Tegelijk zorgt het voor een duurzame bedrijfsvoering, omdat het bedrijf kansen biedt voor mensen met een beperking.

Voorbeelden jobcarving/functiecreatie:

Luwtemedewerker in de garage
Assistent operator in de chips fabriek
Team assistent op de verpleegafdeling
Assistent medewerker onderhoudsdienst bij de woningcorporatie
Medewerker Hand & Spandiensten in de verzorging
Getallenman op de afdeling Financiën
Gastheer in het verpleeghuis

Ervaringen uit de praktijk.

Aan het woord Ard van de Huijgenvoort van Jumbo Luyksgestel

Na de overname van ons bedrijf van onze ouders in 2000 zijn wij ook stilaan begonnen met het aannemen van medewerkers die een bepaalde afstand hadden tot de arbeidsmarkt. Dit kunnen medewerkers zijn met een Wajong-uitkering, wsw-indicatie of anderszins.

Inmiddels werken er in onze vier supermarkten en in ons productiebedrijf in Bergeijk 8 medewerkers met een bepaalde afstand tot de arbeidsmarkt. Ze werken niet in aangepaste banen. We proberen deze mensen als volwaardige medewerkers binnen onze teams op te nemen en ze ook op deze manier te laten integreren. Het is ook niet zo dat iemand een stempel opgeplakt krijgt als zijnde arbeidsgehandicapt of bijvoorbeeld als wvk-medewerker. Het feit dat deze mensen een arbeidsbeperking hebben wil nog niet zeggen dat ze daarom anders behandeld moeten worden. Het is wel zo dat deze mensen in de regel meer begeleiding en sturing nodig hebben. Deze ondersteuning en begeleiding is er dan ook volop! We verwachten daarentegen van die medewerkers dat ze ook volledig integreren en aanpassen aan de bedrijfscultuur.

Het is elke keer weer een uitdaging en een kick om het voor elkaar te krijgen dat medewerkers waarvan gedacht werd (en soms ook van zichzelf dachten) dat ze iets niet kunnen vanwege hun beperking, het toch voor elkaar boksen om mee te draaien in het normale arbeidsproces.

De ervaring tot nu toe is gemengd; het kost veel kruim om de mensen op het niveau te krijgen waar je ze wilt hebben. Als het lukt dan is dit een geweldige opsteker voor het hele team en geeft voldoening. Bovendien zijn deze collega's in de regel uiterst loyaal aan het bedrijf en bijvoorbeeld zelden ziek. De deceptie is echter ook groot als het onverhoopt niet lukt (zowel bij medewerker als collega's). De kans op succes is niet evident aanwezig. In onze branche, waar je continue met mensen en voor mensen werkt met alle dynamiek van dien, zijn er veel invloeden die het gedrag van mensen kunnen bepalen. Hier kan niet iedereen even goed mee omgaan.

Je moet er als ondernemer niet vanuit gaan dat je spekkoper bent vanwege bijvoorbeeld een lager detacheringstarief of bepaalde loonkostensubsidies wanneer je deze mensen wilt aannemen. Dit is ook een verkeerd uitgangspunt. Begeleiding, sturing en ondersteuning is ontzettend belangrijk en vergt ook investeringen in tijd. Je moet dit vooral doen uit sociale bewogenheid en het feit dat het geweldig is wanneer het lukt om iemand te integreren in je team en als volwaardige collega geaccepteerd wordt.

Zoals gezegd geeft het je als team veel voldoening wanneer het lukt om iemand met afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen en als collega te mogen verwelkomen. Ook levert het in de regel een loyale en gemotiveerde medewerker op.

Ard van de Huijgenvoort

Ervaringen uit de praktijk.

Aan het woord Geert Braks van Streekrestaurant De Hofkaemer te Bergeijk

Alweer bijna 10 jaar werkt Jos Antonis met veel plezier als kok bij Streekrestaurant de Hofkaemer. Jos heeft na een motorongeluk een been verloren en bijna 10 jaar thuis gezeten. Aangezien Jos maar 4 uur achter elkaar staand werk kan doen is hij aangenomen voor 12 uur per week. Dit houdt in dat Jos 3 dagen werkt en de Hofkaemer Jos inzet bij de voorbereiding (Mis en Place) en op drukke momenten. We hebben een zeer gemotiveerde medewerker in dienst die tevens een soort van nestor en vraagbaak is voor de overige werknemers. Naast de gewone werkzaamheden bedenkt Jos nieuwe recepten voor de menukaart en komt vaak met nieuwe ideeën ter inspiratie. Dankzij de detachering via het WVK is er een goede financiële risicospreiding, waardoor de continuïteit van onze onderneming wat dit betreft geborgd is.

Hiernaast vervullen we, omdat we een erkend leerbedrijf zijn, regelmatig gedurende een jaar of een kortere periode stageplaatsen voor niet alleen leerlingen maar ook voor anderen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Hiermee nemen we onze maatschappelijke verantwoordelijkheid en geeft ons meer voldoening in ons werk. Zowel bij Jos als bij overige medewerkers kijken wij wat de mogelijkheden en capaciteiten van de persoon zijn en niet naar de onmogelijkheden oftewel men wordt ingezet op de werkzaamheden waar de werknemer het beste in is en hierdoor heeft ook de werknemer meer voldoening in zijn werk. Vaak is er binnen een onderneming meer mogelijk dan je denkt voor mensen met een beperking tot de arbeidsmarkt.

Geert Braks

