

De keuze voor een positievere benadering vergroot de kansen op succesvolle overgang naar een inclusieve arbeidsmarkt. Dit vraagt kennisdeling, goede informatievoorziening vanuit UWV en gemeenten in de richting van werkgevers en bovenal geen dwang maar kennis om doelen te behalen.

Position Paper Quotumwet

Alternatieven voor een stok
achter de deur

Mevr. B Prins en Drs. J van Hal

Introductie

In voorliggende position paper willen wij op basis van ervaringsdeskundigheid en consultancy op het gebied van arbeid ingaan op de quotumwet. Dit zullen wij doen op basis van ervaringen op de arbeidsmarkt, onderzoek, lobby werkzaamheden rondom de WWNV en de Participatiewet en bovenal vanuit onze visie op MVO.

Want hoewel mijn zakenpartner als ik wel degelijk een arbeidshandicap hebben, vallen wij zelf buiten zowel het quotum als de Wajong of WIA, terwijl wij de zelfde problemen ervaren bij het vinden van een passende baan. Ten opzichte van de doelgroepen voor wie nu een wetsvoorstel Quotumwet ligt. Het enige daadwerkelijke verschil tussen ons en hen is, dat wij mondig en vaardig genoeg zijn om zelf de stap te zetten om te zoeken naar een baan.

Met dit paper willen wij de discussie initiëren over de vraag of de quotumwet al dan niet bijdraagt aan het feit dat meer mensen met een arbeidshandicap ook daadwerkelijk aan het werk komen. De vraag is of dwang het juiste middel is en of meer aandacht binnen het bedrijfsleven, door HR professionals en HR opleidingen niet veel beter werkt.

Werkgevers zien de instroom van arbeidsgehandicapten veelal nog als “dat doe je voor de maatschappij” en “omdat het moet” het is nog geen algemeen goed dat arbeidsgehandicapten ook een positieve bijdrage kunnen vormen aan de financiële continuïteit van bedrijven.

Als werkgevers de werkelijke waarde van medewerkers met een arbeidshandicap ervaren, dit niet uitsluitend zien als “iets voor de maatschappij doen” en daarmee ook ruimte bieden voor volwaardige arbeidsplekken, dan zou de uitvoering Participatiewet geen stok achter de deur nodig hebben.

Afsluitend een aantal vragen:

- Waarom is er niet meer inzet om HR professionals te betrekken bij de uitvoering, zij zijn de deskundigen die binnen bedrijven de omslag naar inclusief beleid vorm moeten gaan geven?
- Waarom geen overgangsregeling, waarbij werkgevers financieel tegemoetgekomen wordt in advies over de inzet van arbeidsgehandicapten?
- Waarom niet meer inzet op positieve maatregelen, als korting op omzetbelasting of dergelijke om werkgevers te stimuleren arbeidsgehandicapten aan te nemen? Dit zou simpeler en goedkoper zijn dan alle subsidieregelingen en/of een quotumwet.
- Waarom blijven HBO en hoger opgeleiden buiten de kaders van dit wetsvoorstel staan, terwijl zij gelijke problemen ervaren bij hun stap naar de arbeidsmarkt?

Inhoud

Introductie.....	1
Arbeidsmarkt.....	3
Gesegregeerde maatschappij.....	3
Onbekendheid met de doelgroep	3
Werving en selectieprocedures	3
Aandacht voor competenties en talenten i.p.v. profielen.....	4
Mentaliteit veranderen in plaats van een ‘stok achter de deur’.....	5
Verdringing	5
Doelgroepen.....	6
Schrikbarende werkelijkheid	7
Voorbeeld; vrouwen quotum.....	7
Ongelijkheid stimuleren in plaats van het wegnemen van segregatie	7
Bestaande scheiding tussen Wajongers en arbeidsgehandicapten zonder Wajong/WIA/SW.....	8
Theorie en praktijk.....	8
Een bestraffende aanpak past niet bij het ombuigen van sociale denkbeelden, het terugbrengen van sociale verschillen en daarom pleiten wij <i>tegen</i> het wetsvoorstel quotumwet.....	9
Neveneffecten van verdringing	9
Advies aan werkgevers	9
Onvoldoende kandidaten te vinden	10
Alternatieven op een rij	10
Alternatieven:	10
Verwijzingen	12

Arbeidsmarkt

De Nederlandse arbeidsmarkt is gericht op standaarden, functieprofielen waaraan mensen moeten voldoen en vooral ook een streven naar perfectie. Voor veel mensen is dit geen prettige omstandigheid, ben je gezond en mentaal fit dan kan je je vaak schikken naar de wensen van werkgevers. Ben je door een fysiek-/visuele-/auditiële handicap, chronische ziekte, verstandelijke beperking, psychische beperking of een combinatie van een van deze voorgaande niet in staat om je te schikken in de vraag van werkgevers, dan verkleint dit je kansen op de arbeidsmarkt aanzienlijk. Daarbij spelen nog een aantal aspecten een grote rol:

- Gesegregeerde maatschappij,
- Onbekendheid met de doelgroep,
- Werving en selectieprocedures,
- Aandacht voor competenties en talenten i.p.v. profielen.

Hieronder worden deze aspecten verder uitgewerkt

Gesegregeerde maatschappij

Een belangrijke oorzaak van de huidige problemen op de arbeidsmarkt liggen in de maatschappelijke segregatie die in ruim 100 jaar is ontstaan. Van Speciaal Onderwijs tot geschieden wonen, van Sociale Werkplaatsen tot aangepast vervoer, het is allemaal onderdeel van een gesegregeerde maatschappij waarin toegankelijkheid van publieke gebouwen, bedrijven en bijvoorbeeld het OV geen gemeen goed zijn geweest.

Door o.a. de invoering Participatiewet wil de regering deze gesegregeerde maatschappij tot een einde brengen, vooral omdat de kosten tot op heden zwaar opliepen en mede vanuit de doelstellingen om het VN Verdrag voor de rechten van mensen met een beperking te respecteren. Hiervoor is een maatschappelijke omslag nodig die zijn weerga niet kent, mensen met een handicap moeten een volwaardig onderdeel van de maatschappij gaan vormen in plaats van 'mensen die je nastaat' als je ze aan de overkant van de straat ziet lopen of rollen.

Onbekendheid met de doelgroep

Ook voor werkgevers is deze gesegregeerde maatschappij, de reden dat zij onbekend zijn met arbeidsgehandicapten en hun mogelijkheden. Dit gaat van studieboeken die aangeven dat mensen met een arbeidshandicap tot de kwantitatieve of kwalitatieve structurele werkloosheidsgroepen behoren, maar daarbij geen aandacht geven aan de mogelijkheden om dit op te lossen. Tot het 'kennen' van mensen met een handicap, omdat zij hen niet in hun omgeving zien. Dit maakt dat de onbekendheid groot is, de oplossingen nooit zijn 'aangeleerd' en dus ook niet voor de hand liggen in de vorming van beleid.

Een mogelijke oplossing hiervoor is tweedelig vorm te geven:

- a) Het vormgeven van cursussen voor werkgevers en HR professionals om vorm te geven aan beleid m.b.t. deze specifieke doelgroepen,
- b) Het verplicht stellen van het behandelen van deze thema's binnen de opleidingen m.b.t. HR, Management en Ondernemerschap.

Deze mogelijkheden bieden kansen om de werkgevers en HR professionals kennis te laten maken met de mogelijkheden en voordelen van deze doelgroep.

Werving en selectieprocedures

Veel werkgevers geven aan dat arbeidsgehandicapten niet solliciteren of niet voorbij komen in sollicitatierondes. Dit valt deels heel goed te verklaren, niet omdat mensen niet solliciteren, wel omdat zij er 'niet uitspringen' bij de selectieprocedures. Mensen met een arbeidshandicap beschikken veelal niet over de CV's die binnen een selectieprocedure naar voren komen.

Versnipperde werkervaring; een belangrijke oorzaak is versnipperde werkervaring, door veel korte contracten bij werkgevers. Hierbij zien werkgevers bij dergelijke versnipperde werkervaring een kandidaat die A zijn werk niet goed heeft gedaan, B onbetrouwbaar is en C een mogelijke jobhopper. Dit terwijl er voor veel van hen een belangrijke oorzaak is te noemen, mensen krijgen werkervaringsplekken aangeboden of een werkgever wil het 'een tijdje proberen' maar stopt bijvoorbeeld de subsidie dan wordt het contract beëindigd. Het kan ook zijn dat mensen in het kader van Social Return een jaarcontract krijgen aangeboden, is het project afgelopen dan wordt het contract vaak niet verlengd.

Zo zijn er vele redenen te noemen, met een gelijk gevolg van versnipperde werkervaring waardoor mensen in reguliere W&S procedures niet door de papieren schifting heenkomen. Dit is bijzonder jammer, maar vanuit werkgeversperspectief, "wij hebben het altijd zo gedaan" een kenmerk van een 'misverstand' tussen de praktische werkelijkheid en de doelstellingen als het gaat om instroom arbeidsgehandicapten.

Een belangrijk punt wat hierin naar voren komt is het herkennen van deze doelgroep in reguliere procedures.

Gebrek aan professionele werkervaring: veel arbeidsgehandicapten hebben weinig tot geen reguliere arbeidservaring. De groepen zijn hierin heel verschillend, van mensen met een brede maatschappelijke ervaring tot mensen die 'achter de geraniums' hebben gezeten. Deze groepen hebben zich gebogen naar het beleid van de afgelopen jaren, het gebrek aan bereidheid van werkgevers en zijn hun eigen maatschappelijke weg gaan zoeken. Een klein deel van deze groepen hebben zich met moeite naar de arbeidsmarkt geworsteld, veelal met een start onder hun eigen werkniveau en soms met veel geluk op het eigen werkniveau.

Werkgevers zullen ook vrijwillige ervaring bij deze doelgroep als werkervaring moeten gaan beschouwen.

Gebrek aan relevante opleiding: veel mensen met een arbeidshandicap die uit het Speciaal Onderwijs de Wajong instroomden, hebben geen of weinig vervolgstudie ontvangen. Dit betekent dat zij niet (voldoende) zijn opgeleid en dus geen aansluiting kunnen vinden op de vraag van werkgevers binnen gestelde vacatures. Daarnaast ervaren veel mensen met een arbeidshandicap die wel een studie volgen, tijdens de studie problemen waardoor deze lang niet altijd is afgerond. Ook dit beperkt de kansen op instroom op het eigen werk-/denkniveau bij een potentiële werkgever.

Werkgevers moeten zich realiseren dat er ook alternatieve redenen zijn waarom opleidingen niet zijn afgerond, daarnaast is aandacht voor competenties en werk-/denkniveau hier van groot belang.

Duur van procedures: als je wel door een reguliere sollicitatieprocedure heen komt, dan loopt men vaak vast in het systeem van UWV en, in geval van aanpassingen, ook de aanvraag van hulpmiddelen. Dit omdat de werkgever de wens heeft een vacature snel te vervullen, waarbij het UWV een periode van 6 tot 12 weken aangeeft voor de aanvraag van aanpassingen. Vervolgens kan het ook voorkomen dat het UWV de arbeidsplek niet 'passend' genoeg vindt. Ook in de uitvoering door gemeenten, zullen deze problemen naar verwachting niet zondermeer worden opgelost.

Een andere aanpak m.b.t. het aangaan van sollicitaties en toekennen van hulpmiddelen, tolkvoorzieningen en/of coaching, zouden een belangrijke rol kunnen spelen om meer in te spelen op de wensen van werkgevers.

Beeldvorming: als iemand door de eerste selectie komt is beeldvorming tijdens het gesprek vaak een belemmering. Doordat er nog weinig mensen met een beperking deelnemen aan het reguliere arbeidsproces is er vaak een bepaald beeld wat eerst overwonnen moet worden. Mensen met een beperking moeten deze hindernis vaak overwinnen om verder te komen in de procedure.

Werkgevers zouden, net als dat bij andere doelgroepen de afgelopen jaren is gebeurd, open moeten staan voor mensen met een beperking.

Daarnaast is er in de beeldvorming een groot hiaat ontstaan tussen de werkelijkheid en de praktijk. Vooral als het gaat om 'wie zijn nu de Wajongers' veel werkgevers denken hierbij aan de mensen die in de Sociale Werkplaats werken. Dit is een onterecht beeld, want ook binnen de Wajong en buiten de Wajong zijn er arbeidsgehandicapten die een MBO, HBO of WO opleiding hebben gevolgd. Met name voor HBO en WO opgeleiden (al dan niet afgerond) is het moeilijk om een passende baan te vinden. Denk hierbij aan de mogelijkheden om parttime te werken of passend werk te vinden waarbij bepaalde taken komen te vervallen. Dit is voor werkgevers iets wat als 'onwenselijk' of 'vreemd' wordt beschouwd. Met name omdat zij zich te beperkt realiseren dan juist mensen met fysieke/auditieve/visuele beperkingen en chronische ziekten en een HBO(+) opleiding vaak te maken hebben met een andere belastbaarheid. Dit maakt de stap naar passend werk zo niet nog groter dan voor iemand met een lage opleiding en een arbeidshandicap.

Aandacht voor competenties en talenten i.p.v. profielen

Het hebben van een beperking maakt mensen vaak minder flexibel om in een hokje te passen, of het nu een hokje is dat Wajong heet of het hokje dat profiel heet. 'De Wajonger' bestaat niet, net als 'De arbeidsgehandicapte' niet bestaat. Elke handicap neemt eigen vragen, behoeften en aanpassingen mee, evenals belemmeringen en mogelijkheden. Dit is iets wat voor werkgevers lastig te bevatten is, vooral omdat het niet

aansluit bij het reguliere denken waarin personeelsbeleid is vormgegeven. Of het hier nu gaat om een WO'er met een zware fysieke beperking en een minder belastbaarheid of dat het nu gaat om een MBO1 kandidaat met een verstandelijke beperking, beiden hebben hun eigen vraag en competenties.

Op het moment dat een werkgever een vacature wil vervullen, dan zoeken zij bij voorkeur naar 'het schaap met de 5 poten.' Dit is op zich logisch, immers een werkgever wil de beste kandidaat voor een functie. In de zoektocht naar het schaap met de 5 poten worden er ook hele hoge eisen gesteld aan de binnenkomende reacties. Eerder genoemde thema's als gebrek aan werkervaring, vele werkgevers met losse arbeidscontracten en niet afgemaakte of het gebrek aan opleiding, of zelfs de 'noodzaak' om parttime te werken, maken dat de doelgroep arbeidsgehandicapten veelal bij de eerste selectie buiten de selectie vallen terwijl ze toch eigenlijk goed in staat zouden zijn om de functie uit te voeren.

Een mooi voorbeeld van een bedrijf dat juist graag gebruik maakt van mensen met een beperking is een bedrijf dat games ontwikkelt. Zij maken graag gebruik van arbeidsgehandicapten en dan met name van mensen met een beperking binnen het autistisch spectrum. Voor deze vacature beschikt men niet eens over een profiel, het enige wat men doet is kijken of deze persoon een aantal benodigde talenten met zich meeneemt. Opleiding is niet nodig, wel is het nodig om verstand te hebben van games, software en probleemherkenning. Dit kan je zeker ook een profiel noemen, maar is meer een lijst van competenties i.p.v. van een lijst van vereisten om binnen een organisatie te passen. Het gaat om de gevraagde competenties en niet om het voldoen aan het bedrijfsprofiel voor een bepaalde functie en dat is de kracht van dit bedrijf.

Mentaliteit veranderen in plaats van een 'stok achter de deur'

Door te denken in vaste profielen is het voor werkgevers erg lastig om in te spelen op maatwerk dat komt kijken bij het plaatsen van mensen met een arbeidshandicap. Deze vraag sluit niet aan bij bestaande processen, bedrijfsculturen en vooral ook niet bij de wijze waarop de afgelopen jaren is vormgegeven aan de invulling van werk en vacatures. Dit andere denken is niet zondermeer opgelost door het plaatsen van 'een stok achter de deur' en dus dwang. Zoals elke (arbeids)psycholoog kan beamen is het veranderen van het denken binnen een bedrijf een proces wat veel aandacht, ruimte en vooral medewerking van het gehele bedrijf vraagt. Auteurs als Hofstede, Van Maanen en Schein, Deal en Kennedy en vele anderen binnen het onderzoeksveld Organisatiecultuur verwijzen in hun onderzoeken en onderzoeksresultaten naar de bereidheid van de organisatie om te veranderen als een van de kernfactoren tot een succesvolle implementatie van cultuurverandering. Dit geldt zeker ook voor het thema inclusieve arbeidsmarkt, welke een verandering van organisatiecultuur, beleid en denken vraagt om succesvol geïmplementeerd te worden. Al deze auteurs wijzen erop dat bij een opgelegde verandering en een gebrek aan medewerking op andere niveaus binnen deze organisaties, veranderingen geen doorgang vinden. Dit is sterk te vergelijken met een druk van bovenaf als een quotum wat wordt opgelegd en niet door een organisatie als geheel wordt gedragen.

Daarom is het ondenkbaar dat dwang middels een quotum gaat werken, want als een werkgever of een bepaalde persoon binnen een bedrijf wel wil, dan moeten ook de collega's hierin mee. Dit vraagt veel tijd, het delen van kennis en daarmee het veranderen van een complete arbeidsmarktcultuur. Collega's moeten leren dat iemand met een handicap geen standaard collega is en daarmee accepteren dat zij binnen hun functie bepaalde vrijheden of aanpassingen hebben. Mensen met arbeidshandicap op hun beurt moeten leren om te participeren op een reguliere werkvloer, werken aan zelfredzaamheid en tevens het aangeven van hun fysieke en/of mentale grenzen, zodat gezamenlijk kan worden gewerkt naar een nieuwe realiteit op de werkvloer.

Verdringing

Wat betreft de doelgroep arbeidsgehandicapten ontstaat er met de voorgestelde quotumwet ook een enorm groot probleem, namelijk verdringing van diverse groepen arbeidsgehandicapten.

Werkgevers moeten voldoen aan wetgeving om boetes te voorkomen, waarmee zij de keuze kunnen maken tussen werknemers met een arbeidshandicap die wel of niet meetellen voor het quotum. Het logische gevolg bij een voortdurende segregatie van de arbeidsmarkt, zal een werkgever de voorkeur geven aan mensen die wel meetellen, boven mensen die niet binnen de afspraken van een quotum vallen.

Het potentiële effect van deze verdringing kan voor veel groepen enorme problemen met zich meebrengen, als wel voor werkgevers die proberen om langdurig zieken intern binnen de organisatie te herplaatsen. Met daarbij

nog een aantal onwenselijke neveneffecten tot gevolg. Hiervoor is inzicht nodig in de doelgroepen en aantallen van deze doelgroepen.

Doelgroepen

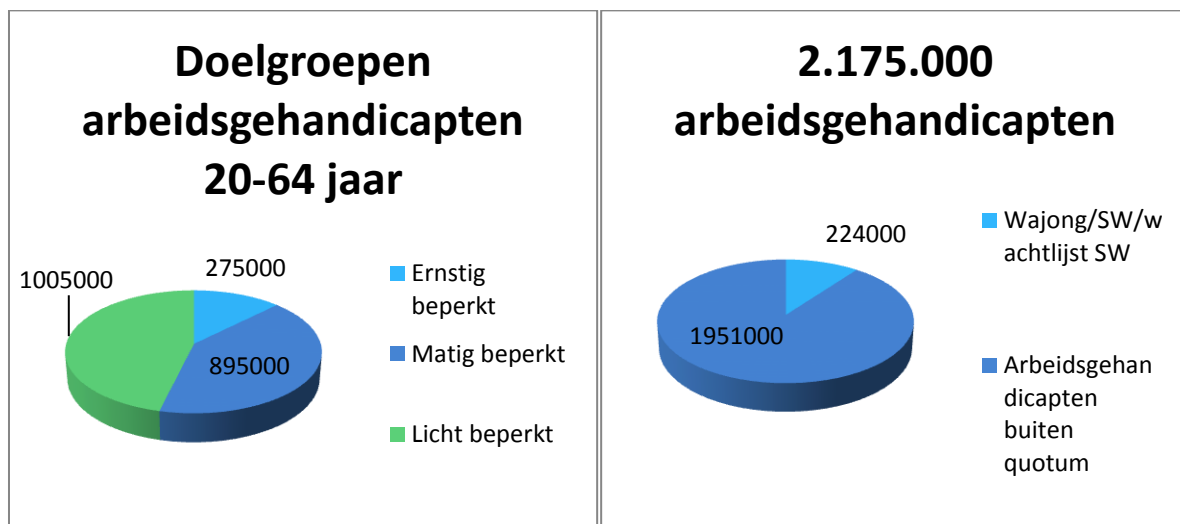
De doelgroep licht arbeidsgehandicapten bestaat uit circa 1 miljoen mensen, deze mensen hebben veelal geen uitkering, of vallen soms gedeeltelijk onder de WIA. Op het moment dat deze doelgroep gaat werken, kunnen zij veelal zelfstandig WML gaan verdienen, hierdoor tellen zij niet mee in het quotum. Gevolg van deze effecten is dat deze doelgroep die al geen uitkering heeft of onder de WWB vallen, niet in aanmerking komen voor werk en hun afstand tot de arbeidsmarkt behouden.

De doelgroep matig arbeidsgehandicapten bestaat uit circa 900.000 mensen, deze mensen hebben gedeeltelijk een uitkering, en zullen voor een deel niet in staat zijn om zelfstandig WML te gaan verdienen. Deze groep zal dus voor een deel wel of niet de mogelijkheid hebben om middels een quotumwet bij werkgevers in te stromen. Het is te verwachten dat in deze groep het meeste potentieel zit om uiteindelijk de 125.000 garantiebanen te gaan vervullen. Dat is slechts 1/7 van de gehele doelgroep van bijna 2,2 miljoen arbeidsgehandicapten.

De doelgroep zwaar gehandicapten bestaat uit circa 275.000 mensen. Een deel van deze mensen zal mogelijk middels de 125.000 banen aan de slag kunnen komen omdat zij meer dan 20% arbeidsgeschikt zijn of ondanks hun zware fysieke beperkingen deelnemen op de arbeidsmarkt. Dit is weer ten nadeel van de voorgaande groep die juist in aanmerking komt voor de garantiebanen, omdat deze groep meer subsidie krijgt dan de voorgaande groep door een lager arbeidsvermogen.

De huidige vaststelling van de voorwaarden op basis van het hebben van een Wajong, staan op de wachtlijst voor de SW of in elk geval recht op loonkostensubsidie binnen de Participatiewet, maakt dat er een enorme concurrentie tussen doelgroepen gaat ontstaan. Dit wordt mede nog versterkt door de belangen van zowel het UWV om de uitstroom in de Wajongers te vergroten als de belangen van gemeenten om mensen uit de Participatiewet te plaatsen. Deze belangen zijn slechts gericht op een klein deel van de doelgroep arbeidsgehandicapten die in totaal bijna 2,2 miljoen mensen beslaat, namelijk 224.000 Wajongers (cijfer 2013) en de nieuwe instroom Participatiewet die aan de eisen van het quotum voldoen.

Om dit te visualiseren:



Grafiek 1: verdeling van de doelgroepen arbeidsgehandicapten op basis van de cijfers van het SCP uit 2012.

Grafiek 2: Verdeling van de mensen die in elk geval binnen de criteria vallen, ten opzichte van het totaal arbeidsgehandicapten op basis van de cijfers van het SCP uit 2012 en het aantal Wajongers in 2013.

Voor alle 3 de doelgroepen geldt dat een deel van hen een HBO of hogere opleiding heeft gevolgd. Dit heeft als effect dat zij sneller 100% WML zouden kunnen gaan verdienen, toch heeft juist deze groep het heel zwaar op de arbeidsmarkt. Van mensen die zwaar gehandicapt zijn en door hun opleiding toch kunnen werken en voor werkgevers buiten bereik liggen omdat ze meer dan 80% afgekeurd zijn tot licht gehandicapten en matig gehandicapten die door hun opleiding en verdien capaciteit buiten de regeling vallen. Zij hebben evenveel moeite

met het betreden van de arbeidsmarkt als iemand zonder opleiding en een handicap, echter zouden zij niet meetellen voor het quotum.

Het is toch vreemd om te investeren in opleidingen als mensen vervolgens niet kunnen of zelfs mogen werken door hun beperking?

Schrikbarende werkelijkheid

Bovenstaande cijfers laten een schrikbarende werkelijkheid zien van de effecten van een quotum, en de grote van de groep die verdrongen wordt door het quotum. Want als mensen met een ernstige beperkingen onder 30.000 beschutte werkplekken moeten gaan vallen, of mogelijk in de dagbesteding terecht moeten kunnen. Een deel van de mensen met een matige beperking in de doelgroep van de garantiebanen en/of het quotum moeten gaan vallen, zouden er on-proportioneel veel mensen buiten deze regeling vallen. Zij hebben geen uitzicht op werk en ook geen rechten op arbeidsongeschiktheidsuitkeringen.

Een quotum zonder daadwerkelijke verandering op de arbeidsmarkt zou te vergelijken zijn met onderstaand voorbeeld:

Voorbeeld; vrouwen quotum

Stel er zou een vrouwenquotum bij bedrijven worden ingesteld, echter de doelgroep die hiervoor in aanmerking komt, zijn vrouwen tussen de 20 en 30 jaar. Dit betekent dat slechts een beperkt aantal vrouwen binnen de beroepsbevolking (tevens ook de kleinste groep in de verschillende arbeid gerelateerde leeftijdscategorieën) in aanmerking komt voor dit quotum, met als gevolg dat vrouwen die buiten deze quotumstelling vallen niet interessant zijn voor werkgevers.

Door dit onderscheid zullen vrouwen boven de 30 jaar:

- Niet worden gestimuleerd om te gaan werken,
- Worden beperkt in hun mogelijkheden om een zelfstandig inkomen te verwerven, terwijl juist het deel tussen de 30 en 50 jaar (gedeeltelijk) een gezin moeten onderhouden,
- Werkgevers niet worden gestimuleerd om herintreders een kans te bieden op een arbeidsplek,

Met als gevolg dat de mensen binnen deze doelgroep die niet aan de slag komen afhankelijk worden van sociale vangnetten.

Ongelijkheid stimuleren in plaats van het wegnemen van segregatie

De keuze voor een quotum met de huidige bepalingen heeft negatieve gevolgen voor het omvormen van een gesegregeerde samenleving naar een inclusieve samenleving. Nu is met name vanuit PvdA zijde en vanuit de staatssecretaris aangegeven dat deze groep de brug moet vormen naar een nieuwe inclusieve arbeidsmarkt. Zij moeten werkgevers kunnen overtuigen van de mogelijkheden van arbeidsgehandicapten. De vraag is echter, waarom dan kiezen voor een groep die juist minder weerbaar is, waarom de groep die niet zelfstandig kan werken terwijl de groep die wel zelfstandig kan werken bewust buiten de groep wordt gehouden. Het is vreemd, want de werking van een quotum (voor of tegen om het even) kan pas vorm krijgen als de kandidaten de mogelijkheid hebben om als voorbeeld te dienen, als voorbeeld van de mogelijkheden en dus representatief zijn voor de gehele doelgroep. Daar is binnen de huidige kaders geen sprake van. Onderstaand voorbeeld van een vrouwenquotum ter verduidelijking:

In het voorbeeld van het vrouwenquotum zou dit wel werken, immers deze groep jongere werkende vrouwen zijn veelal goed opgeleid, bereid tot de stap naar een werkend leven en staan ook meer open om meer uren te blijven werken als hun oudere vrouwelijke medeburgers. Dit omdat zij vaak nog geen kinderen hebben, financieel onafhankelijk willen zijn van hun ouders of partners. Hiermee stimuleert men werkgevers om jonge vrouwen aan te nemen, die daarmee economische zelfstandige eenheden zouden worden. Werkgevers nemen hiermee een interessante groep aan met wie zij ook een duurzame arbeidsrelatie op kunnen bouwen. Mensen die binnen de organisatie kunnen groeien en dus een bijdrage leveren. Daarnaast zijn het juist deze vrouwen die zowel in de maatschappij als bij werkgevers bij kunnen dragen aan een positieve beeldvorming over werkende en ambitieuze vrouwen, omdat zij veelal over een andere arbeidsethos beschikken als hun oudere vrouwelijke collega's die veelal nog bewust voor hun gezin, boven hun carrière kiezen.

Echter ontstaat er wel een grote mate van verdringing in de andere doelgroepen, immers zij worden geacht om ook een bepaalde mate van economische zelfstandigheid op te bouwen, moeten bijdragen aan het inkomen van hun gezin of welke reden dan ook. Voor hen wordt het extra moeilijk om op de arbeidsmarkt (her) in te treden.

Voor de doelgroep arbeidsgehandicapten is voor een heel ander uitgangspunt gekozen, namelijk niet de groep met de meeste arbeidspotentie (waarbij de schrijvers niet willen benadrukken dat deze groep wel de voorkeur van een quotum moet krijgen), maar de groep met de grootste afstand tot de arbeidsmarkt. Dit is een zeer discutabel punt, daarom verwijzen wij u daarin graag door naar de volgende paragraaf.

Als het gaat om het omvormen van de arbeidsmarkt is het heel onlogisch om voor deze doelgroep te kiezen, namelijk niet de groep die voor werkgevers juist interessant is en daarbij de mogelijkheid heeft om de mentaliteit om te vormen. Daarin tegen juist wel de groep die van werkgevers juist een grote (tijds)investering vraagt en dus de meeste aandacht.

Om de mentaliteit van werkgevers te verbeteren, kansen voor arbeidsgehandicapten te vergroten en daarmee dus de totale arbeidsmarkt inclusiever te maken, is het noodzakelijk om ook de doelgroep die voor werkgevers juist wel interessant is mee te nemen in stimulerende maatregelen.

Bestaande scheiding tussen Wajongers en arbeidsgehandicapten zonder Wajong/WIA/SW

Op dit moment is het te verwachten neveneffect van een quotum al te zien als het gaat om verdringing onder arbeidsgehandicapten. Dit omdat bij een sollicitatie op een vacature welke open staat voor arbeidsgehandicapten, Wajongers vrijwel altijd de voorkeur krijgen boven arbeidsgehandicapten zonder Wajong en dus subsidie voor de werkgever. Deze situatie bestaat al langere tijd en is zeer zorgelijk, vooral omdat de positie van deze groep met een quotum nog verder zal worden verzakt. Immers, zij hebben wel aanpassingen nodig, het vraagt van de werkgevers een stukje meer aandacht en daarnaast ook het overbruggen van een stukje schroom om de werknemers met een handicap een baan aan te bieden. Als zij dan ook nog eens niet meetellen is het lastig te verkopen binnen de organisatie dat zij iemand met een handicap aannemen, zeker als een dergelijke organisatie zich ook nog in- of net na een reorganisatie bevindt.

Uiteraard zijn er voorbeelden van bedrijven die hierin geen onderscheid maken, zoals bijvoorbeeld ABN AMRO, welke geen onderscheid maken tussen wel of niet uitkeringsgerechtigd om de doelstelling van een vast aantal arbeidsplekken voor arbeidsgehandicapten te vervullen.

Theorie en praktijk

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gaat in haar berekeningen uit van 1.3 miljoen arbeidsgehandicapten, terwijl het werkelijke aantal veel hoger ligt. Zij gaan alleen uit van de groepen die enige vorm van uitkering of begeleiding krijgen, echter is de groep veel groter en dus de problematiek veel breder. Het is de vraag of men zich realiseert wat de impact is van de keuzes die zijn gemaakt.

- De scheiding tussen Bijstand en Arbeidsgehandicapten moest verdwijnen, deze blijft door alle veranderingen in de Participatiewet echter voortbestaan.
- De scheiding tussen arbeidsgehandicapten met of zonder uitkering moest verdwijnen en toch wordt deze met de garantiebanen en het quotum juist verder vergroot.

Beide voorbeelden geven aan dat de gestelde doelen van een inclusieve arbeidsmarkt ondergeschikt zijn aan de politieke compromissen. Dit is jammer, want om de arbeidsmarkt echt te hervormen is een eensgezinde, heldere en voor iedereen duidelijk aanpak van groot belang. Daarnaast is het draagvlak in de samenleving voor mensen die een uitkering nodig hebben steeds verder aan het verdwijnen, toch zijn er velen die er niet over nadenken waarom zij geen collega met een handicap hebben. En juist daar zit hem het probleem, men wil niet teveel belasting betalen, maar ook niet geconfronteerd worden met een collega met een handicap. Om dit te veranderen is meer zicht op de groep, meer zicht op de potentie van mensen en vooral meer positieve aandacht op de doelgroep arbeidsgehandicapten en de grote onderlinge verschillen van het grootste belang om veranderingen vorm te geven.

Een bestraffende aanpak past niet bij het ombuigen van sociale denkbeelden, het terugbrengen van sociale verschillen en daarom pleiten wij *tegen* het wetsvoorstel quotumwet.

Neveneffecten van verdringing

Een aantal mogelijke neveneffecten die kunnen ontstaan op een rij:

- Werkgevers die langdurig zieken of gedeeltelijk arbeidsongeschikten (mensen die nog niet in de WIA vallen) uit laten stromen en vervolgens in een later stadium via de Participatiewet weer aan gaan nemen. Met als gevolg een grote inkomensterugval voor deze mensen;
- Werkgevers die mensen in de WIA niet meer aannemen omdat zij niet onder het quotum vallen;
- Verdringing van arbeidsgehandicapten onderling, tussen de groepen die wel of niet binnen het quotum vallen;
- Dat werkgevers weinig tot geen kansen bieden aan mensen die goed zelfstandig WML kunnen verdienen omdat zij geen subsidie krijgen en niet onder het quotum vallen;
- HBO en hoger opgeleiden worden niet aangenomen omdat zij door hun verdien capaciteit buiten de het Quotum vallen, hierbij gaat veel talent en geld verloren wat in opleidingen is gestoken;
- Dat de zwakkere groep geen deuren gaat openen voor de meer capabele groep omdat werkgevers niet overtuigd raken van de mogelijkheden, maar juist meer problemen verwachten.

Advies aan werkgevers

Voor werkgevers willen wij ook graag een advies meegeven, met name als het gaat om zaken die zij aangeven. Dit zijn thema's als:

- Onvoldoende kandidaten te kunnen vinden;
- Geen aansluitende kandidaten te vinden;
- Gebrek aan kennis bij het UWV;
- Onvoldoende kennis bij werkgevers om goed in te spelen op de vraag, mogelijkheden en vindbaarheid van mensen met een arbeidshandicap;

Er gaat voor werkgevers veel veranderen, zij moeten actief vorm gaan geven aan een gesegregeerde samenleving, die jarenlang heel bewust is vormgegeven door mensen met een arbeidshandicap bij voorbaat onder een uitkeringsregime te plaatsen. Dat daarbij veel mensen niet binnen die groep vielen en deze mensen ook heel beperkt bij werkgevers aan de slag kwamen, is een ding waarover de schrijvers veel zorgen hebben. Want waar ligt de kern van dit probleem.

Werkgevers kennen al veel situaties die zeer belastend zijn, denk aan medewerkers die langdurig ziek zijn, medewerkers die te maken hebben met psychische problemen of bijvoorbeeld schuldhulpverlening. Toch is de doelgroep arbeidsgehandicapten anders dan de huidige doelgroepen, waar werkgeversorganisaties graag naar verwijzen als het gaat om hun bereidheid om met 'lastige' werknemers om te gaan. Want de doelgroep arbeidsgehandicapten, is simpelweg niet te vergelijken daarom een aantal voorbeelden;

- Langdurig zieken beschikken over werkervaring, jonggehandicapten hebben dit heel beperkt of zelfs helemaal niet, dit maakt hen lastiger te plaatsen en te vinden;
- Mensen met psychische problemen die reeds in dienst zijn, hebben hun sociale plaats in de organisatie al gevonden voor zij problemen kregen. Mensen met een handicap moeten starten zonder dit voordeel, hun plaats nog verwerven en dus maakt dat hun starpositie moeilijker (met de eerder genoemde baggage erbij);
- Mensen in de schuldhulpverlening, vragen niet alleen meer van personeelsadministratie maar vooral ook een stukje begeleiding met betrekking tot hun andere problemen. Echter hebben zij het voordeel van een bestaande relatie met de werkgever, dus heeft de werkgever er veelal voordeel bij hen goed te begeleiden om inzetbaarheid te behouden. Voor arbeidsgehandicapten betekent het vooral een investering bij de binnenkomst, soms in de vorm van coaching of begeleiding en daarnaast in geval van subsidies een administratieve last.

Het is geen vergelijking die simpelweg te trekken is en daarom is goed en gericht advies voor de werkgever wel degelijk van belang. Door het als een probleemgroep te beschouwen, evenals mensen in de schuldhulpverlening of herplaatsing na ziekte, is een negatieve aanvliegroute die de mogelijkheden voor plaatsing niet zal bevorderen.

Onvoldoende kandidaten te vinden

Een aantal grote werkgevers ervaren grote problemen bij het vinden van de meest passende of überhaupt passende kandidaten. Dit heeft een aantal oorzaken die de aandacht vragen, een aantal hiervan zijn:

- Gebrekkig inzicht van het UWV in de achtergrond en mogelijkheden van kandidaten;
- Gebrek aan kennis van de mogelijke kanalen om kandidaten te vinden;
- Bepaalde bereidheid om financieel te investeren in het zoeken naar de juiste kandidaten (een aantal belangrijke uitzonderingen daargelaten);

Werkgevers zoeken bij voorkeur naar kandidaten die het meeste aansluiten bij een bestaande vacature, echter geldt voor de meeste mensen met een arbeidshandicap dat zij niet zondermeer aan deze wensen voldoen. Dit betekent dat werkgevers op een andere wijze moeten gaan zoeken naar kandidaten, open moeten staan voor een bepaalde mate van flexibiliteit om zich aan te passen aan de mogelijkheden van kandidaten en dat vraagt zowel tijd als geld.

Het duidelijkste knelpunt als het gaat om de missende matches tussen werkgevers en werkzoekenden met een arbeidshandicap is een kloof tussen vraag en aanbod, dus uiteindelijk gezegd de match. Dit heeft een aantal oorzaken:

- Mensen hebben geen opleiding of behoeven bijscholing om bij een werkgever aan de slag te kunnen;
- Mensen hebben geen werkervaring, dit is voor werkgevers een belangrijk aspect om over bijvoorbeeld een gebrek aan of onvoldoende opleidingsniveau heen te kijken;
- De arbeidsmarkt heeft relatief hoge instroomeisen, dit vraagt een bepaalde mate van vakgerichte opleiding om bij een werkgever in te kunnen stromen, zelfs als het het laagste functieniveau betreft.

Voor werkgevers is het op dit moment niet altijd even aantrekkelijk om arbeidsgehandicapten aan te nemen, laat staan dat zij deze eerst ook nog op moeten leiden en dus nog meer tijd en geld in hen investeren. Dit vraagt inzet van zowel gemeenten als werkgevers om gezamenlijk te kijken naar de mogelijkheden om opleidingen/trainingen/bijtscholing te gaan bieden aan kandidaten die wel aansluiting hebben maar onvoldoende kennis en ervaring hebben om bij deze werkgevers aan de slag te komen.

Alternatieven op een rij

Vanuit de visie van de schrijvers is het wenselijk om in plaats van een quotum eerder naar een aantal andere zaken te gaan kijken, om arbeidsparticipatie te stimuleren. Met name omdat een stok achter de deur alleen kan werken als de gestelde doelen ook realistisch zijn. Dit is binnen de huidige problematiek nog niet zo en dus zou het opleggen van een quotum aan werkgevers juist averechts kunnen werken, naast het feit dat het quotum een hele smalle doelgroep bevat die niet representatief is voor de hele brede doelgroep.

Alternatieven:

- Financiële stimulans door middel van de omzet-/winstbelasting; door bedrijven te belonen voor het aannemen van arbeidsgehandicapten en daardoor te maken kosten enigszins te compenseren;
- Meer scholing voor HR professionals om kennis te ontwikkelen over deze doelgroep; door meer kennis over de doelgroep en hoe deze doelgroep te signaleren wordt het voor werkgevers makkelijker om de meest passende kandidaten een duurzame arbeidsrelatie te bieden;
- HR opleidingen stimuleren, met behulp van fondsen, om meer aandacht te besteden aan onderzoek/ontwikkeling van kennis over arbeidsgehandicapten en hun mogelijkheden bij werkgevers; door de nieuwe generatie HR professionals van de juiste kennis te voorzien, komt het behalen van de doelen in de komende jaren dichterbij;
- Middels een overgangsregeling, financiële middelen beschikbaar stellen om kennis in te kopen/huren om arbeidsgehandicapten in te kunnen huren; met de juiste kennis binnen de organisatie wordt de kans om te voldoen aan de gestelde doelen bereikbaarder en is dwang eigenlijk niet nodig;

- Meer aandacht voor de specifieke problemen die HBO en hoger opgeleiden met een arbeidshandicap ervaren op de arbeidsmarkt en hun positie buiten het Quotum of de garantiebannen door hun verhoogde verdien capaciteit;
- Versnelde ratificering van het VN Verdrag voor de rechten van mensen met een handicap; hiermee worden zaken als toegankelijkheid van gebouwen, het OV, onderwijs of werk beter vastgelegd. Dit biedt ruimte voor goede afspraken en regels om participatie helder vorm te geven voor bedrijven, onderwijsinstellingen, overheidsinstellingen en burgers;
- Een andere aanpak als het gaat om aanpassingen; waarbij in een eerder stadium wordt vastgesteld welke aanpassingen een arbeidsgehandicapte nodig heeft om te kunnen werken. Dit zou de procedure een stuk kunnen versnellen. Daarnaast moeten aanpassingen op de persoon worden toegespitst, zodat deze tevens mee kunnen verhuizen naar een andere werkgever;
- Bredere inzet op de culturele omslag die zowel de maatschappij, werkgevers als arbeidsgehandicapten moeten maken als het gaat om een inclusieve arbeidsmarkt, een inclusieve maatschappij en inclusief onderwijs; met alleen beleid en regels komt verandering niet op gang, verandering moet maatschappelijk gedragen worden en daarmee wordt de kans op succes sterk vergroot.

De bovengenoemde alternatieven bieden betere kansen om een einde te maken aan de gesegregerde arbeidsmarkt, met name omdat een stok achter de deur alleen functioneel kan zijn als deze ook stok door goed beleid versplinterd wordt. Hiervoor is een andere aanpak wenselijk, waarbij meer aandacht is voor de hervormingen die werkgevers moeten doorvoeren en tevens aandacht is voor het gebrek aan aansluitende opleidingsniveaus van mensen met een arbeidshandicap. Dit vraagt een andere aanpak van werkgevers dan zij tot op heden gewend zijn, en daarbij is een verandering van de aanpak tevens wenselijk voor andere groepen met een afstand op de arbeidsmarkt die door gebrek aan werkervaring op passende opleiding met een afstand tot de arbeidsmarkt te maken hebben.

Hierbij leggen wij heel bewust een groter deel van de bal bij de werkgevers omdat zij de arbeidsmarkt beheersen, en de overheid als faciliterende pilaar om dit vorm te geven. Daarnaast is ook de activering van arbeidsgehandicapten zelf een thema wat hierin niet vergeten mag worden. Want er is een aanzienlijke groep die graag wil participeren, maar ook een hele grote groep die deze stap niet meer willen/durven/kunnen maken omdat zij zo lang langs de zijlijn van de maatschappij hebben gestaan.

Verwijzingen

Cijfers uit grafiek 1 en 2 zijn gebaseerd op de cijfers uit onderstaande verwijzingen:

Acron, cijfers gehandicapten

<http://arcon.nl/informatie-en-actueel/sociale-agenda-van-overijssel-2012/oktober-2012/feiten-en-cijfers-toegankelijkheid.html>

CBS Statline, Beroepsbevolking; geslacht en leeftijd

<http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?VW=T&DM=SLNL&PA=71738NED&D1=22,26&D2=0&D3=0&D4=a&D5=31,36,41,46,51,60,I&HD=140107-2030&HDR=T,G4&STB=G2,G1,G3>

Een aantal van de alternatieven worden o.a. ondersteund door de rapporten:

Duurzaam ondernemen en gehandicaptenbeleid

http://www.kcco.nl/doc/kennisbank/waarom_is_maatwerk_succesfactor_gehandicaptenbeleid.pdf

Het wassende weten

http://www.kcco.nl/doc/kennisbank/het_wassende_weten.pdf