

Hoe kunnen overheidswerkgevers banen creëren voor mensen met een arbeidsbeperking

Ook overheidswerkgevers moeten zorgen voor banen voor mensen met een arbeidsbeperking. Belangrijk daarbij is dat P&O'ers ondersteuning krijgen door draagvlak aan de top, minimale bureaucratie en de mogelijkheid om met jobcarving (functiecreatie) aan de slag te gaan. Dat bleek tijdens de startbijeenkomst voor P&O'ers over de vraag hoe overheidswerkgevers kunnen bijdragen aan een inclusieve arbeidsmarkt op 24 januari 2014.

In tien jaar tijd moeten overheidswerkgevers 25.000 banen creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. De markt neemt er 100.000 voor zijn rekening. Met de quatumwet als stok achter de deur.

IPO, Unie van Waterschappen (UvW) en VNG organiseerden vrijdag 24 januari in Utrecht een startbijeenkomst voor hun P&O'ers over de vraag hoe de overheidswerkgevers werk kunnen maken van de inclusieve arbeidsmarkt. Bert van Boggelen, kwartiermaker van de Normaalste Zaak, leidde de bijeenkomst.

De Normaalste Zaak is een netwerk van MKB-ondernemers en grote werkgevers die het een normale zaak vinden dat iedereen de kans krijgt om naar vermogen deel te nemen aan de arbeidsmarkt.

Korte terugblik

Utrecht, de NS en Werkgeversplein Westland presenteerden tijdens de bijeenkomst hun aanpak, vragen en dilemma's. Hieronder een korte terugblik.

Utrecht

Utrecht gaat snel aan de slag om arbeidsplaatsen te maken. Jeroen Kreijkamp, wethouder in Utrecht en vicevoorzitter van het College voor Arbeidszaken: 'Samen met De Normaalste Zaak, de tien grootste werkgevers in de stad en uiteraard de doelgroep zelf worden ideeën uitgewerkt. Arbeidsgehandicapt betekent immers niet arbeidsongeschikt. Mensen die kunnen werken moeten ook werken. Dat is in de eerste plaats in hun eigen belang en ook dat van de gemeente, die niet kan worden opgezadeld met toeloop van mensen in de bijstand maar ook een beroep op andere dienstverlening in het sociale domein.'

De gemeente Utrecht voorziet na invoering van de Participatiewet een groei van ruim 8500 naar ruim 10.000 mensen in 2016 in de bijstand.

Kreijkamp meldt dat het College voor Arbeidszaken veel energie wil steken in de inclusieve arbeidsmarkt en gemeenten actief zal ondersteunen.

NS

Serdar Ucar is manager Diversiteit en Inclusie bij NS. 'De NS is al langere tijd actief om banen te maken voor Wajongers, mensen uit de SW-sector en eigen werknemers die arbeidsgehandicapt zijn geraakt. Dat doen ze door functiecreatie (jobcarving in HR-jargon). Twintig HR-collega's bij NS hebben zich deze techniek inmiddels eigen gemaakt.'

'Wij willen met ons bedrijf een goede afspiegeling zijn van de samenleving; in onze visie móeten we dat ook zijn, willen we klanten kunnen blijven binden', aldus Serdar 'Het is dus logisch dat we een werkgever willen zijn voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.'

'De ervaringen van NS zijn zeer positief. Maar we lopen natuurlijk ook tegen problemen aan, stelt Ucar. 'Het is voor de direct leidinggevenden lastig, je moet het middenmanagement echt mee krijgen. En we lopen tegen het probleem aan dat mensen met een arbeidshandicap die onder de SW-cao vallen soms meer verdienen voor hetzelfde werk als hun collega's die onder de horeca-cao vallen. Dat is moeilijk uit te leggen en maakt de acceptatie van arbeidsgehandicapten er niet makkelijker op'.

Werkgeversplein Westland

Desiree Curfs, manager van het werkplein Westland en directeur van SW-bedrijf Patijnenburg, waarschuwt werkgevers voor al te nadrukkelijk doelgroepenbeleid: 'Denken in hokjes, dat is gewoon niet prettig voor mensen.'

In de gemeente Westland zijn het SW-bedrijf en het Werkplein samengebracht in één loket. Curfs: 'Gemeente, UWV, SW-bedrijf en uitzendbureaus werken samen. Werkgevers hebben dus geen last van versnippering. Voor ons is het belangrijk werkgevers goed te ondersteunen. Dus we zorgen voor een netwerk dat staat. En we maken dat aantrekkelijk, door bijvoorbeeld een werkontbijt te organiseren met minister Asscher'.

Curfs kan haar mensen op die manier goed plaatsen ook in haar eigen werkorganisatie. 'Het is niet makkelijk, maar je moet het gewoon doen', aldus Curfs.

Draagvlak van de top

Draagvlak van de top is noodzakelijk, zeggen zowel Curfs als Serdar. 'Zonder dat zal het voor P&O'ers heel erg lastig zijn.' De deelnemers aan de bijeenkomst zijn het met deze conclusie eens.

Gevraagd naar wat ze nodig hebben zijn ze ook unaniem: commitment van hun management, minimale bureaucratie en men wil aan de slag kunnen met jobcarving.

HR-trendlezing over jobcarving

IPO, UvW en VNG komen meteen tegemoet aan de wensen van de P&O'ers. Het onderwerp van de HR-trendlezing op 20 maart 2014 is jobcarving en jobcarving. Houd voor meer informatie over de trendlezing www.vng.nl in de gaten.