

## De or als aanjager en waakhond

# De banenafspraken realiseren

Banen realiseren voor mensen met een arbeidsbeperking is niet gemakkelijk, wel belangrijk. Welke rol kan de or hierin spelen en hoe kan hij die rol invullen?

Voor mensen met een arbeidsbeperking is het lastig werk te vinden. Het merendeel is aangewezen op eenvoudig en repeterend werk, zonder veel verantwoordelijkheid. Juist dit soort werkzaamheden bestaan nauwelijks nog, waardoor een groot deel van deze groep moeilijk kan instromen op reguliere functies. Dit is een van de redenen waarom hierover afspraken zijn gemaakt in het sociaal akkoord\*. Werken met mensen met een arbeidsbeperking kan een werkgever ook veel opleveren. Het bedrijf Accenture ervaart bijvoorbeeld dat opdrachten sneller gegund worden door het werken met inclusieve teams: 'Zo vinden wij beter aansluiting bij klanten,' zegt een woordvoerder.

### Toegevoegde waarde

Wat die toegevoegde waarde is? In een onderzoek noemen werkgevers de volgende aspecten:

- De verantwoordelijkheid om mensen met een arbeidsbeperking een werkplek te bieden, past bij MVO.
- De gunfactor stijgt voor bedrijven waarin ook mensen met een arbeidsbeperking werken. Verder biedt het een commercieel voordeel wanneer social return een eis is. (Social return is een aanpak om meer werkgelegenheid te creëren voor mensen 'met een afstand tot de arbeidsmarkt'. Inkopers van overheden kunnen, bij het verstrekken van opdrachten, de opdrachtnemer stimuleren of verplichten deze doelgroep te betrekken bij de uitvoering van de opdracht.)
- Werknemers met een arbeidsbeperking beschikken vaak ook over uniek ontwikkelde talenten. Dankzij deze talenten kan er soms nieuwe business ontstaan.

### Sociaal akkoord\*

Het sociaal akkoord van 2013 bevat afspraken om mensen met een arbeidsbeperking aan werk te helpen (de banenafspraken). Voor deze groep moeten in totaal 125.000 banen komen bij de overheid en in de marktsector. Wanneer een sector de doelstelling niet haalt, gaan werkgevers betalen voor niet opgevulde werkplekken.

Het realiseren van de banenafspraken is een complexe opgave. Veel banen zijn niet duurzaam. De overheid en het onderwijs hebben bijvoorbeeld de doelen voor 2016 niet gehaald.

- Werkgevers kunnen kosten besparen en de efficiency verbeteren wanneer een dure medewerker niet meer de eenvoudige taken doet.
- De positieve invloed op de werksfeer. Soms neemt het verantwoordelijkheidsgevoel bij de collega's toe, verbetert de teamsfeer en neemt het ziekteverzuim af.

### Or-vraagstukken

Bij het realiseren van de banenafspraken zijn bepaalde vraagstukken voor de or relevant. Zoals: wat zijn de gevolgen voor andere werknemers of werkzoekenden, en is er sprake van verdringing? Daarom is het van belang als or een visie op het vraagstuk te vormen. Gaan we actief aan de slag met de banenafspraken? En zo ja, hoe? De or kan hierin een rol spelen als aanjager of waakhond.

Het proces van werken met mensen met een arbeidsbeperking, kent verschillende stappen (zie figuur 1). Voor het hele proces is draagvlak in de organisatie vereist. En bij



Figuur 1: Stappen in het werken met mensen met een arbeidsbeperking

iedere stap kan de or een andere rol hebben en andere vragen stellen.

Krijgt het onderwerp nog geen aandacht in de organisatie, dan kan de or het agenderen (WOR, artikel 23). Een aanknopingspunt is ook artikel 28 van de WOR. Daarin staat dat de or naar vermogen het inschakelen van gehandicapten en minderheden bevordert.

Heeft de organisatie al besloten om arbeidsbeperkten een werkplek te bieden? Dan kan de or een rol spelen in de uitvoering.

## Banen scheppen

Zoals opgemerkt: de doelgroep 'past' niet meteen op reguliere functies. Wat zijn dan mogelijkheden om deze groep toch werk te bieden? Een van de manieren is functiecreatie. Daarbij worden werkprocessen geanalyseerd, relatief eenvoudige taken afgesplitst en vervolgens samengevoegd tot een nieuwe baan.

De or kan het toepassen van deze methode kritisch volgen en daarin de belangen van de huidige én die van de nieuwe medewerkers meenemen. Wordt er voldoende rekening gehouden met de wensen van de huidige medewerkers? Is er geen sprake van bezuiniging, verslechtering van de arbeidsvoorwaarden of taakinhoud? Leidt het tot duurzame inzet van mensen met een arbeidsbeperking? En hoe is hun begeleiding en ondersteuning geregeld?

## Handvatten voor begeleiding

Bij de begeleiding van een medewerker uit de banenafpraak kunnen verschillende personen betrokken zijn, zoals een buddy, een in- of externe jobcoach en natuurlijk de leidinggevende. Ook hier kan de or een rol spelen voor zowel de huidige als de nieuwe medewerkers. Hoe kunnen collega's worden geholpen bij het werken met mensen met een beperking? Is iemand buddy van de nieuwe collega? Heeft diegene aanvullende cursussen nodig? Hoe is de begeleiding van de nieuwe medewerker geregeld?

Voor een goede begeleiding zijn verschillende handvatten beschikbaar:

1. Vier (gratis) SBCM-handreikingen: Aan het werk met nieuwe collega's, Checklist Spelregels op de werkvloer, Begeleidingskaarten psychische aandoeningen en Begeleiding op het werk. Zie [www.sbcm.nl](http://www.sbcm.nl) > duurzaam werkverband > praktische instrumenten voor werkgevers.
2. SBCM organiseert trainingen over het begeleiden van mensen uit de banenafpraak. Zie [www.sbcm.nl](http://www.sbcm.nl) > trainingsoverzicht



FOTO: IVONNE ZUIJ

3. Voor een directe collega die als buddy optreedt zijn verschillende trainingen mogelijk, zoals de Werkmaat- en Harrie-training. Informatie over de Werkmaattraining is te vinden op [www.fnv.nl](http://www.fnv.nl), thema Participatiewet. Informatie over de Harrie-training staat op: [ikbenharrie.nl](http://ikbenharrie.nl)

## Kwaliteit en kwantiteit

De or kan toezien op de kwaliteit van het proces om te werken met mensen met een arbeidsbeperking. Daarnaast is er ook een kwantitatief aspect dat aandacht verdient. Elke sector moet immers een vastgesteld quotum realiseren. De or kan de stand van zaken in de eigen organisatie navragen. Dit mag op basis van artikel 31b van de WOR. Hierin is opgenomen dat de werkgever gegevens verstrekt over de in de onderneming werkzame personen en het gevoerde sociale beleid.

De or kan dus een belangrijke speler zijn in het realiseren van de banenafpraak. Pak die rol als aanjager of waakhond en geef mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie een kans! **1**

**MIRANDA GROOTSCHOLTE,**

PROJECTLEIDER SBCM

**NATHALIE VAN DELFT,**

SENIOR COMMUNICATIEADVISEUR SBCM

## Meer informatie

Meer weten over de or-rol in de banenafpraak? Neem dan contact op met Miranda Grootcholte van SBCM, [m.grootcholte@cao.nl](mailto:m.grootcholte@cao.nl). Zij geeft ook (or-)trainingen over de banenafpraak en de quotumwet en het begeleiden van mensen op de werkvloer.