

Bijlage:

CDA ACTIEPLAN ARBEIDSGEHANDICAPTEN

Het CDA wil arbeidsgehandicapten aan de slag krijgen. Gemeenten en het bedrijfsleven krijgen daarom meer ruimte om werkgelegenheid voor arbeidsgehandicapten te organiseren. De bereidheid van reguliere werkgevers om hen hierbij een kans te bieden is essentieel. Ook een verlaging van de bijbehorende papieren rompslomp is vereist. Veel werkgevers onderschrijven de noodzaak om de arbeidsmarkt toegankelijker te maken voor arbeidsgehandicapten, maar blijven tegelijkertijd terughoudend in het beschikbaar stellen van werkplekken. Dit moet veranderen. De tijd van goede voornemens is voorbij, het CDA wil resultaten zien!

Wat moet er gebeuren?

1. Eén regeling en minder bureaucratie

Er komt één regeling voor de onderkant van de arbeidsmarkt en dat betekent dat er ook maar één regeling is voor werkgevers. Deze regeling zorgt ervoor dat, naast de bestaande SW-bedrijven, veel meer werkplekken kunnen worden gecreëerd omdat vanaf nu alle bedrijven ondersteuning krijgen om mensen met een arbeidshandicap langdurig in te zetten. De regeling voor arbeidsgehandicapten biedt namelijk een compensatie voor de meerkosten en achterblijvende productiviteit waar elke werkgever een beroep op kan doen. Deze loondispensatie biedt werkgevers de mogelijkheid om binnen hun organisatie aangepast werk te creëren. Kortom, er komt één regeling voor arbeidsgehandicapten, één regeling voor werkgevers en bovenal minder bureaucratie.

2. Jobcarving

Werkgevers moeten worden aangemoedigd om via jobcarving (eenvoudige activiteiten afsplitsen van reguliere werkzaamheden) hun organisatie door te lichten op mogelijkheden voor het aannemen van mensen met een arbeidshandicap. Het gaat er om dat er aangesloten wordt bij de behoefte aan ondersteuning in de markt en niet om de beleidsdoelstellingen van de overheid. De administratieve lasten voor werkgevers worden beperkt door de service goed aan te bieden. Voor de werkgever staat de prestatie van de werknemer voorop, de achterliggende regelgeving en de aanvraag van voorzieningen wordt door het regionale werkbedrijf geregeld. Waar het om gaat is dat het inzetten van arbeidsgehandicapten mogelijk wordt zonder dat de werkgever er al te veel op hoeft toe te leggen.

3. Eén loket voor arbeidsgehandicapten

Arbeidsgehandicapten dienen de voorzieningen die ze nodig hebben, slechts bij één loket aan te vragen en niet langer geconfronteerd te worden met diverse loketten, waardoor ze steeds opnieuw hun verhaal moeten herhalen en last hebben van onnodige bureaucratische rompslomp. Een aan hen toegewezen casemanager moet er proactief voor zorgen (in de BackOffice) dat de verschillende indicaties geregeld worden. Zo kan worden voorkomen dat mensen zelf de loketten op de diverse domeinen langs moeten gaan en even zoveel keren hetzelfde verhaal moeten doen. Bijkomend voordeel is dat niet-gebruik (doordat de cliënt niet altijd weet waar hij recht op heeft) kan worden voorkomen.

4. Overheid geeft het goede voorbeeld

Vooroordelen over motivatie en inzet van mensen met een arbeidshandicap wordt bestreden door goede voorbeelden actief onder de aandacht te brengen van werkgevers. Sociaal ondernemerschap valt prima te verdedigen met een commerciële doelstelling. De overheid gaat het sociaal ondernemerschap actief promoten! Overheden zijn belangrijke klanten van het bedrijfsleven. Zo kunnen overheden bij aanbestedingen van potentiële opdrachtnemers bijvoorbeeld eisen dat een deel van de werkzaamheden wordt verricht door mensen met een arbeidshandicap.

Een landelijke uitrol van de methode “Social Return On Investment” is een van de mogelijkheden. Social Return loopt nu 3 jaar in de gemeente Maastricht en werpt goede vruchten af. Zo zijn er in 3 jaar bijna 300 mensen duurzaam aan een baan geholpen. Social Return houdt in dat bij alle aanbestedingen 5 procent van het aan te besteden bedrag wordt benut om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in te zetten in de uitvoering van projecten. Het is een taak van de overheid om te zorgen voor heldere regelgeving en informatie, zodat discussies over oneerlijke concurrentie geen kans krijgen. De rijksoverheid heeft daarbij een voorbeeldfunctie voor andere werkgevers in private en publieke sectoren.

5. CAO's niet langer algemeen verbindend verklaren

Het kabinet moet samen met werkgevers een offensief starten om werkplekken beschikbaar te krijgen voor arbeidsgehandicapten. Op ondernemingsniveau kan maatwerk worden geleverd door het anders organiseren van het werk, het differentiëren van functies en het treffen van voorzieningen voor ondersteuning van mensen met een beperking. Dit moet in Cao's concreet verder worden uitgewerkt en wordt getoetst. Cao's zullen niet langer algemeen verbindend verklaard worden wanneer er geen afspraken/streefcijfers over het in dienst nemen van arbeidsgehandicapten instaan.

6. Arbeidsgehandicaptenmonitor

Het kabinet gaat de ontwikkeling van het aantal werkende en werkzoekende mensen met een arbeidshandicap actief volgen. Jaarlijks wordt aan het CBS de opdracht verstrekt om een Arbeidsgehandicaptenmonitor uit te brengen. Tevens wordt het (maatschappelijk) rendement van de sociale economie in kaart gebracht zodat er inzicht komt over welke aanpak en ondersteunende structuur het beste bij de Nederlandse context past met als doel gericht beleid te ontwikkelen om sociaal ondernemen in Nederland op de kaart te zetten.

7. Werkgeversservicepunt op Werkplein

De dienstverlening en de informatie over arbeidsgehandicapten naar werkgevers moet worden verbeterd. Dit om werkgevers zoveel mogelijk administratieve handelingen uit handen te nemen bij het in dienst nemen van arbeidsgehandicapten. Op dit moment is daar het werkgeversservicepunt Wajong opgericht. In de praktijk hebben de werkgevers hier nog veel te weinig profijt van. Dit werkgeversservicepunt wordt dusdanig onder de aandacht gebracht en opgetuigd dat geen werkgever er nog omheen kan.

8. Verbetering kwaliteit jobcoaches en interne coaches

De kwaliteit van de jobcoaches die de werknemer met een handicap ondersteunt moet worden verbeterd. Het verdient aanbeveling om te investeren in de bescherming van het beroep en eenduidige kwalificatie en functie eisen te ontwikkelen (iedereen mag zichzelf op dit moment jobcoach noemen). Het is van belang te erkennen dat jobcoaching een vak is, dat niet zomaar ingevuld kan worden door willekeurige functionarissen. Sommige werkgevers geven aan hinder te ondervinden dat elke arbeidsgehandicapte zijn eigen jobcoach heeft. Dit is lastig voor de afstemming tussen werkgevers en jobcoaches en voor de bedrijfsvoering. Werkgevers moeten de mogelijkheid krijgen tot het instellen van een interne vakinhoudelijke bedrijfscoach als jobcoach die zich bezig houdt met alle arbeidsgehandicapten in de onderneming.