

# MENSEN MET EEN ARBEIDSBEPERKING AANNEMEN? ZO DOE JE DAT

‘Het zijn gewoon werknemers hoor.’ Dus waarom zou je iemand met een arbeidshandicap niet aannemen? Veel werkgevers willen wel, maar hebben last van koudwatervrees. En dat is helemaal niet nodig, zeggen deze ondernemers (en één ervaringsdeskundige). Een kleine handleiding in 6 praktische tips.

**TIP #1**  
**DENK IN MOGELIJKHEDEN**

Rottermen, zijn het, daar zijn veel ondernemers het over eens: arbeidsgehandicapten, arbeidsbeperkten. ‘Ik heb nul arbeidsgehandicapten in dienst. Daarmee zeg je dat iemand te ‘gehandicapt’ is om te werken. En dat is duidelijk niet zo’, zegt Sandra Ballij. Zij is eigenaar van Ctalents, een talentenbureau voor zintuiglijk uitgedaagden, zoals ze het zelf noemt, en van restaurant Ctaste, waar mensen in het donker dineren – zeer populair als bedrijfs-

uitje. In Ctaste werken blinden en slechtzienden in bediening en administratie. ‘Er zijn soortgelijke bedrijven die studenten inhuren met nachtkijkers. Onze medewerkers hebben zintuigen op een andere manier ontwikkeld, waardoor ze klanten feilloos aanvoelen. Dat zie ik als talent, geen beperking. Onze medewerkers zijn visueel uitgedaagd, maar verstandelijk normaal. Het zijn gewoon werknemers.’ Jacco Vonhof, eigenaar van Novon Schoonmaak (en voorzitter van VNO-NCW Midden) zegt het zakelijker: ‘Mensen met een

afstand tot de arbeidsmarkt hebben, net als iedereen, verdiencapaciteit. Ze leveren een prestatie naar vermogen. Het is geen hobbyisme als je als ondernemer mensen met een arbeidsbeperking in dienst neemt.’ Zijn bedrijf telt tweeduizend medewerkers, van wie meer dan 5 procent mensen met een ‘lastig cv’. Mensen met fysieke en verstandelijke beperkingen, spastische mensen, autisten, ze werken er als schoonmaker, data-verwerker of risico-analist. ‘Ik heb nog nooit iemand aangenomen op basis van wat diegene niet kan.’

**TIP #2**  
**WEET WAAR JE GESCHIKTE KANDIDATEN VINDT**

Zo’n 60 procent van de mensen met een arbeidsbeperking zit thuis, terwijl het gros wél wil werken, zegt Niels Aussems, oprichter van de piepjonge Nationale Talentenbank. Hoe vinden werkgevers die werkzoekenden? Eerst is er aan ondernemerszijde een kanteling nodig, vindt Aussems. ‘De huidige vacatures stellen te veel eisen. Werkgevers hanteren drie criteria om mensen aan te nemen: leeftijd, opleiding



en werkervaring. Als je als werkzoekende al niet aan één van die drie voldoet, beland je in de prullenbak. Daarom heb ik een kandidatenbank opgericht in plaats van een vacaturebank.' Op dat platform vermelden mensen met een beperking waar hun passie ligt, hun talent, wat hun sociale vaardigheden zijn – vaak gepaard met een filmpje. Aussems: 'Op die manier krijgen werkgevers een compleet beeld van de werkzoekende. En kunnen zij op basis daarvan een werkplek creëren.' De kandidatenbank geeft trainingen en webinars over hoe je als werkzoekende een LinkedIn profiel aanmaakt of hoe je het beste kunt solliciteren. Aussems: 'Want de doelgroep moet zichzelf ook zichtbaar maken, eveneens inspanningen leveren.'

Verder kunnen werkgevers geschikte mensen vinden via speciale kaartenbakken bij UWV, gemeenten en werkgeversservicepunten. Maar die bakken zijn volgens Vonhof (Novon) teveel versnipperd over verschillende instanties, of de informatie daarin vaak verouderd. Hij raadt aan om zelf op zoek te gaan naar mensen uit de doelgroep. 'Probeer daarbij de werkzoekenden

## **'DIT IS GEEN HOBBY- ISME VAN ONDER- NEMERS: IEDERÉÉN HEEFT VERDIEN- CAPACI- TEIT'**

zoveel mogelijk in persoon te ontmoeten', aldus Vonhof. 'Ga naar bijeenkomsten van de gemeenten, UWV, AWWN, VNO-NCW, de Normalste Zaak. Vaak organiseren zij ontmoetingen met je doelgroep.' Ook Ctalents van Ballij organiseert kennismakingen met kandidaten.

### **TIP #3**

#### **INVESTEER TIJD EN ENERGIE**

Arbeidsgehandicapten in dienst nemen gaat vaak gepaard met extra investeringen, aldus Monique Vernooij van G. Vernooij, dat ijzeren containers maakt en ze verhuurt. Van de twintig medewerkers kent ongeveer een kwart een fysieke of geestelijke beperking. Met 'extra investeringen' doelt de ondernemer niet zozeer op het bouwen van een invalidetoilet of een aangepaste heftruck. Ze wijst op de tijd, het geduld en de energie die het vergt om deze mensen in te werken.

Vernooij: 'Vaak hebben ze nooit eerder gewerkt. Het arbeidsproces is hen vreemd. Je moet uitleggen dat je niet te laat moet komen. Dat iemand niet boos hoeft te worden als iets niet lukt. Dat soort dingen. Maar als je iemand goed

### Stop de bureaucratie!

Ondernemers willen minder bureaucratie bij het aan het werk helpen van mensen met een arbeidsbeperking. Daarnaast moet er meer aandacht komen voor jongeren die nu vanuit het speciaal onderwijs vaak thuis komen te zitten. Dat schrijven werkgeversorganisaties VNO-NCW, MKB-Nederland en LTO Nederland in een tienpuntenplan dat begin mei is aangeboden aan de Tweede Kamer. Het plan is gebaseerd op de praktijkervaringen van ondernemers de afgelopen twee jaar met de zogenoemde Banenafspraken. Zo blijkt dat alle 35 arbeidsmarktregio's en 388 gemeentes op een verschillende manier werken, waardoor werkgevers in de ene regio compleet anders worden behandeld dan pakweg 30 kilometer verderop. Het zou helpen als er één loket komt en overal dezelfde aanpak wordt gebruikt. Verder blijkt dat het voor gemeentes 'niet lonend' is om jongeren aan de slag te helpen. Omdat ze nog geen recht op een uitkering hebben, belanden zij 'thuis op de bank'. Juist voor deze groep is een baan belangrijk om een goede start te kunnen maken in de samenleving. Ondernemers willen graag met ze aan de slag. Maar een goede aansluiting tussen school en arbeidsmarkt ontbreekt en jongeren komen nu niet in aanmerking voor het ondersteuningspakket vanuit de gemeente.



Kijk nou eens niet naar wat iemand niet kan, maar naar wat iemand wél kan: ramen lappen bijvoorbeeld

begeleid, heb je uiteindelijk een fijne, goede medewerker. Je investering krijg je terug.' Haar medewerkers zijn loyaal en gemotiveerd. Vernooy: 'Ze zijn niet vaak ziek, in tegenstelling tot wat veel werkgevers denken. Vanwege een tekort aan technisch personeel wordt er wel eens getrokken aan de medewerkers. Maar die weten wat ze aan ons hebben. Je hebt ze een kans gegeven. Ze gaan niet zomaar weg.' En dat is goed voor de continuïteit van het bedrijf.

Langetermijninvesteringen, daar gaat het om, zegt Vernooy. Daarvan plukt zij vruchten, maar ook de samenleving. 'Als wij deze mensen geen kans geven, blijven ze altijd thuis zitten. Dan zouden wij voor hen een leven lang uitkeringen betalen. Het mes snijdt aan twee kanten.' En ja, meestal betekent het aannemen van arbeidsgehandicapten ook dat je praktische aan-

passingen moet doorvoeren op de werkvloer. Zo gebruikt Ballij (Ctalents en Ctaste) aangepaste spraak- en vergrotingssoftware voor haar medewerkers. 'Maar daarvoor krijg je subsidie van het UWV. Dat mag dus geen hobbel zijn.'

#### TIP #4

#### SPREEK DE TAAL VAN DE SOCIALE INSTANTIES

Participatiewet, WIA, Wajong, loonkosten-subsidie, no-riskpolis. Als je als ondernemer stappen wilt zetten in de wereld van sociaal ondernemen, raak je een tikkeltje duizelig van de regelingen en subsidies waarmee je te maken krijgt, en die óók nog eens per gemeente kunnen verschillen.

'Als je op enige schaal mensen met een beperking wilt aannemen, moet je kennis hebben van het sociale domein', weet directeur

Richard Duppen van groothandel in beglazingsartikelen Avabel Nederland. 'Het grootste probleem als je mensen met een arbeidsbeperking in huis haalt, zit hem niet in de desbetreffende mensen, maar in het systeem. Er werken bij ons mensen met een WWB-achtergrond (bijstandsuitkering; red.). Zodra die een contract krijgen, melden schuldeisers zich omdat ze gaan verdienen boven de zogenoemde beslagvrije voet. Dat betekent dat er schulden geïnd kunnen worden waardoor het inkomen direct weer daalt. Om te voorkomen dat mensen zich terugtrekken, omdat ze aan werk niets overhouden, bemiddel ik bij de gemeentelijke loketten. Ik help bij de organisatie van hulp.'

Ontzorging – daar doet ook Vonhof aan. 'We zijn flink gegroeid en zijn ons er altijd bewust van geweest dat deze kwetsbare groep mensen



dat mede mogelijk heeft gemaakt. Daarom helpen we ze onder andere met schuldhulpverlening. Het is een stuk eigenbelang. Als het goed gaat met mijn mensen, verdien ik geld. Als het niet goed gaat, kost het geld.'

Een sterke hr-afdeling is voor Novon dan ook onmisbaar. Zo'n zeven medewerkers zijn bij het schoonmaakbedrijf puur en alleen bezig met alle zaken omtrent de Participatiewet. Die regelen zaken als het aanvragen van loonkostensubsidie – als een medewerker minder dan het minimumloon kan verdienen, 'vult' de overheid het verschil aan tot het minimumloon. Aan registratie in het doelgroepregister is een no-riskpolis gekoppeld, waarbij het UWV loondoorbetaling bij ziekte compenseert. Een greep uit de sociale regelingen en subsidies kun je als ondernemer vinden op de site van de Rijksoverheid.

Duppen (Avabel Nederland) drukt ondernemers op het hart zich te laten bijstaan door iemand met kennis van zaken. Hij zweert bij 'Harrie', de interne jobcoach van CNV. 'Daarbij kun je een van je medewerkers een training laten volgen om een werknemer met een arbeidsbeperking op de werkvloer zo goed mogelijk te begeleiden.' Zo'n Harrie weet zich ook een weg te banen door het oerwoud van sociale voorzieningen.

#### TIP #5

##### ZORG VOOR DRAAGVLAK BINNEN HET HELE BEDRIJF

Mensen met een beperking op de werkvloer, dat raakt het hele bedrijf. Bijvoorbeeld omdat een arbeidsgehandicapte bepaalde – eenvoudige – taken van een medewerker overneemt. Die medewerker heeft zo meer handen vrij voor andere werkzaamheden, het zogenoemde *job-carving*. Het werkt ook andersom. Duppen (Avabel): 'Je kunt differentiëren in een *workflow* waarbij je werkzaamheden verdeelt, ook over mensen met een arbeidsbeperking.'

Draagvlak binnen de organisatie is belangrijk. 'Als medewerkers collega's met een beperking zien als last, lukt het niet', zegt Duppen. 'Wees daarom duidelijk over waarom je die mensen aanneemt. Wat juist hun toegevoegde waarde is. Zorg dat iedereen achter je filosofie staat.' Wat Duppen bijvoorbeeld doet: 'Wij bieden ook werk aan mensen met een dagbestedingsindicatie. De vergoeding die we hiervoor krijgen, wordt in de kas van de personeelsvereniging gestort. Inclusief kun je alleen met elkaar zijn; deze 'elkaar' verdient dan ook de eventuele vergoedingen daarvoor.'

#### TIP #6

##### VIND NIET OPNIEUW HET WIEL UIT

Tot slot zijn er veel ondernemers die al arbeidsgehandicapten in dienst hebben. 'Schroom niet te bellen naar mensen die wel ervaring hebben', zegt Duppen. Ballij valt bij: 'En deel je kennis met anderen. Dat is ook onderdeel van sociaal ondernemerschap.' ▣

*Online hebben we extra's toegevoegd. Kijk maar eens op [www.opiniebladforum.nl](http://www.opiniebladforum.nl)*

**'ALS WIJ DEZE MENSEN GEEN KANS GEVEN, BLIJVEN ZE ALTIJD THUIS ZITTEN'**