



Persoonlijke Beelden

WERKGEVERS ERVARINGEN

RONDOM MEDEWERKERS MET EEN ARBEIDSBEPERKING

Provincie Noord-Brabant

Opgesteld in opdracht van de provincie Noord-Brabant

Telien BV, Januari 2019

Voorwoord

De provincie Noord-Brabant heeft ons eind 2018 gevraagd om in beeld te brengen wat bedrijven ondervinden wanneer zij mensen met een arbeidsbeperking in dienst nemen, met een focus op de financiële en maatschappelijke kosten en baten voor persoon, bedrijf en overheid: de verkenning 'Persoonlijke Beelden'.

De provincie hoopt met de inzichten van deze verkenning een discussie op gang te krijgen met landelijke en regionale overheden, als basis voor een eenduidig beleid om arbeidsdeelname door deze doelgroep te ondersteunen.

Het was een uitdaging om in een doorlooptijd van een maand inzicht te krijgen in de vele facetten van inclusief ondernemen. Dit inzicht hebben we vooral te danken aan gesprekken met vier gedreven en sociaal betrokken werkgevers. Zij deelden hun aanpak en ervaring, ze spraken ook heel openhartig over de lessen die zij gaandeweg hebben geleerd. Ook gingen de werkgevers in op situaties waarin zij afscheid moesten nemen van een medewerker met een arbeidsbeperking. Vanwege regelgeving of omdat zij genoodzaakt waren om grenzen te stellen bij het tegemoetkomen aan een individuele medewerker.

Het rapport beschrijft vier profielen van medewerkers met een arbeidsbeperking: Kas, Jannes, Laetitia en Rianne.

Vier succesverhalen die mogelijk zijn dankzij de vier sociaal bewogen werkgevers en dankzij de ervaring die zij hebben met medewerkers met een beperking.

Wij willen Macek Technica, Snew Reusing Products, Ratos Aannemerij en Brainport Assembly bedanken voor hun medewerking, openhartigheid en de tijd die zij namen om alle 46 (!) interviewvragen persoonlijk te beantwoorden.

Jolanda Verhoof, interviews
Angela Groenendijk, illustraties
Katelien Groenendijk, onderzoeksopzet en rapportage



Inhoudsopgave

Voorwoord	1
Powerpoint samenvatting	3
Inleiding	8
1. Situatieschets en aanbevelingen van de werkgevers	9
2a. Persoonlijke Beelden, Kas	10
2b. Persoonlijke Beelden, Jannes	11
2c. Persoonlijke Beelden, Laetitia	12
2d. Persoonlijke Beelden, Rianne	13
3. Relevante regelgeving en financiële kosten en baten voor bedrijf, werknemer en overheid	14
4 Jobcoaching	19
5. Sociaal maatschappelijke veranderingen	20
6. Conclusies	21
7. Aanbevelingen	23

Powerpoint samenvatting

Provincie Noord-Brabant

Opbouw presentatie:

1. De hoofdvraag, aanpak en antwoord
2. Persoonlijke Beelden
3. Wet- en regelgeving
4. Grootste knelpunten
5. Aanbevelingen en kans



Katellen Groenendijk, decemb

Provincie Noord-Brabant

De hoofdvraag

Persoonlijke beelden, mensen met een arbeidsbeperking.

Wat maak ik als werkgever mee, wanneer ik een medewerker met een arbeidsbeperking in dienst neem?

Invalshoeken

- Bedrijfsorganisatorisch
- Financieel
- Sociaal maatschappelijk
- Klemmende wet- en regelgeving



Katelien Groenendijk, januari

Provincie Noord-Brabant

Aanpak

Aanpak

- Onderzoeks-vraag en deelvragen
- Diepte-interview 4 bedrijven
- Desk research
- Samenstellen profielen
- Verwerken onderzoeksresultaten
- Antwoord onderzoeksvragen, conclusies en aanbevelingen
- Opstellen document Persoonlijke Beelden



Katellen Groenendijk, januari

Provincie Noord-Brabant

Antwoord



Katelien Groenendijk, januari

Provincie Noord-Brabant

Persoonlijke beelden

Kas

- Man
- 55 jaar
- Lichamelijke beperking
- WIA
- Opgeleid vakspecialist
- Ruwe bolster, blanke pit



Katellen Groenendijk, januari



Provincie Noord-Brabant

Persoonlijke beelden

Werkgever van Kas

- Klein bedrijf
- Geen ervaring met regelgeving
- Onjuist advies ontvangen
- Verdwaald in website UWV
- Uiteindelijk goede UWV-adviseur getroffen



Katellen Groenendijk, januari



Provincie Noord-Brabant

Persoonlijke beelden

Jannes

- Jongeman
- 25 jaar
- MBO-2
- Wajong
- Jeugdtrauma
- Problematische thuissituatie
- In groei geremd door het systeem
- Slechte sociale communicatie
- Borderline
- Fundamenteel wantrouwen



Katellen Groenendijk, januari



Provincie Noord-Brabant

Persoonlijke beelden

Werkgever van Jannes

- >50% medewerkers met beperking
- Bedrijfsvoering ingericht naar doelgroep
- Balanskaarten
- Hinder van beleidsverschil gemeenten
- Ziet vaker schade van slecht ondernemerschap



Katellen Groenendijk, januari



Provincie Noord-Brabant

Persoonlijke beelden

Laetitia

- Vrouw, 59 jaar
- Interne moederrol
- Lichamelijke beperking
- Ongeletterd
- Zittend werk met aangepaste werkplek



telien

Katellen Groenendijk, januari

Provincie Noord-Brabant

Persoonlijke beelden

Werkgever van Laetitia

- Haar weg gevonden in de bureaucratie dankzij eigen netwerk
- Bedrijfsvoering ingericht naar doelgroep
- Investerend werkplekken
- Aandacht voor verschillende achtergronden
- Systeem loonwaarde is ontoereikend

DE KUNST IS OM
ZULK LEUK WERK TE HEBBEN
DAT JE ELKE MAAND
VERRAST BENT DAT JE ERVOOR
BETAALD KRIJGT

Loeje

telien

Katellen Groenendijk, januari

Provincie Noord-Brabant

Persoonlijke beelden

Rianne

- Vrouw,
- 41 jaar
- Licht verstandelijke beperking
- Beperkt leervermogen
- Financieel toezichthouder
- Meerdere coaches
- Gepest bij eerdere werkgever



telien

Katellen Groenendijk, januari

Provincie Noord-Brabant

Persoonlijke beelden

Werkgever van Rianne

- 60% medewerkers met beperking
- Problemen met regulier personeel
- Planning aangepast op hoger ziekteverzuim
- Jobcoaching
- Slechte ervaringen met regelgeving



telien

Katellen Groenendijk, januari

Wet- en regelgeving

Regelingen voor werkgevers

Regeling	Werkgever	Medewerker	Overheid
A. Loonkostensubsidie	+ Verlaagt loonkosten, niet kostendekkend	+ Volledig salaris	+ Uitkeringsbesparing
B. No-risk polis	+ Geen ziektekosten	0 Wisseling van inkomensverstrekker	- UWV draagt eventuele ziektekosten
C. Werkplekaanpassing	+ Financieel voordeel, omslachtig	+ Stelt hem in staat te werken	+
D. Loondispensatie	+ Lagere loonkosten	- Blijft vaak op niveau van uitkering	+
E. Proefplaatsing	+ "gratis proeftijd"	+ Uitzicht op duurzaam werk	+
F. Tegemoetkoming Loondomein	+ Verlaagt loonkosten	- Prikkel om loon laag te houden	+
G. Interne jobcoach	+ Eigen regie in coaching	+ Begeleiding	+
H. Bremanregeling	0 Geen consequentie	+ Aanvulling op inkomen	+



Katerien Groenendijk, januari

Wet- en regelgeving

Uitkeringen en consequenties van werken

Uitkering	Arbeidsbeperking	Hoogte uitkering	Bijzonderheden	Bruto per maand
Wajong, ≥ 22 jaar	100%	5% > bijstand = 75% minimum loon	Eigen vermogen of spaargeld is toegestaan. Inkomen huisgenoot geen invloed op de hoogte van de uitkering.	€ 1.098,80
Wajong, ≥ 22 jaar	<100%	= bijstand = 70% minimum loon	Eigen vermogen of spaargeld is toegestaan. Inkomen huisgenoot geen invloed op de hoogte van de uitkering.	€ 1.025,55
Wajong, < 27 jaar werk <20% minloon	<100%	= bijstand = 70% minimum loon	Loondispensatie = aanvulling op uitkering vanuit UWV.	€ 1.025,55
Wajong, < 27 jaar werk ≥80% minloon	<100%	Aanvulling tot minimum loon	Vanuit UWV	€ 1.615,80
Wajong, < 27 jaar werk 20-80% minlon	<100%	Aanvulling tot 70%-100% minloon	Bij salaris € 1.025 Bij salaris € 807	€ 1.481,98 € 1.372,98
Oude Wajong, Bremanregeling	<100%	Aanvulling tot ≤120% minloon	Voorwaarden: loondispensatie, jobcoach, inkomen lager dan normaal voor het werk.	≤€ 1.938,96
Bijstand, alleenstaand		70% minimumloon	Maximaal eigen vermogen € 6.120	€ 1.025,55
Bijstand, samen of kinderen		partnerinkomen > bijstand, geen recht op uitkering	Maximaal eigen vermogen € 12.240	€ 1.465,07
Bijstand en werk		Aanvulling tot bijstandsniveau	Loon telt 100% mee bij berekening aanvullende bijstand	€ 1.025,55
WIA	100%	Vast bedrag	Uitkering 70% van verdiend loon of 70% maximum dagloon à € 4.660,59.	≤€ 3.262,34
WIA, met werk < arbeidsbep.	<100%	Salaris met aanvullende uitkering	75% van het loon telt mee in de berekening van de aanvullende uitkering.	
WIA met werk ≥ arbeidsbep.	<100%	Salaris met aanvullende uitkering	70% van het loon telt mee in de berekening van de aanvullende uitkering.	



Katerien Groenendijk, januari

Grootste knelpunten

- De bedrijven hebben last van de verschillen tussen gemeenten in regelingen, werkwijzen en het kennisniveau van de ambtenaren die besluiten nemen.
- Bedrijven ervaren een willekeur in antwoorden en adviezen van UWV medewerkers.
- Landelijke regelgeving is rigide, er is geen ruimte voor overleg en maatwerk.
- Financiële tegemoetkomingen voor werkgevers zijn complex en niet kostendekkend.
- Kortingen zijn per uitkering anders en leiden tot verschil in netto-inkomen op de werkvloer.
- Naast de interne jobcoach, komen jobcoaches vanuit UWV, gemeenten, SW-bedrijven, GGZ-instellingen en intermediaire organisaties.
- Onaangekondigde komst van een externe jobcoach, verstoort het productieproces.
- Te veel jobcoaches inzetten werkt contraproductief voor de werknemer, omdat ook jobcoaches elkaar kunnen tegenspreken.



Katerien Groenendijk, januari

Aanbevelingen

- Analyse van de aanpak van individuele gemeenten; in kaart brengen do's en don'ts.
- Kennisdeling tussen gemeenten door middel van tijdelijke uitruil ambtenaren
- Telefonisch backup-team voor WSP-adviseurs als centraal aanspreekpunt voor werkgevers.
- Mogelijke alternatieven om de loonwaarde van een medewerker te bepalen.
- Onderzoek naar een passend verloningsysteem voor medewerkers met een arbeidsbeperking.
- Onderzoek vereenvoudiging regelgeving tegemoetkomingen door inzet uitkeringsbesparing.



Katerien Groenendijk, januari

Kans

Kamerbrieven

Staatssecretaris SZW erkent dat er knelpunten zijn en werkt nieuw beleid uit:

- Uitwerking breed offensief om meer mensen met een beperking aan het werk te helpen; 20-11-2018
- Simpel switchen in de participatieketen; 27-12-2018

Input landelijk beleid:

- Werkgeverservaringen in beeld.
- Ervaring van WSP-adviseurs met knelpunten in de regelgeving.

Kans: Vanuit de provincie het nieuwe SZW-beleid bottom-up voeden, door bundeling van de werkgeverservaringen en die van de WSP-adviseurs.



Katellen Groenendijk, januari

Vragen



Katellen Groenendijk, januari

Inleiding

Na een lange periode van crisis is de economie weer opgeveerd, waardoor de arbeidsmarkt eind 2016 omsloeg van overschot naar krapte. Momenteel kunnen bedrijven in uiteenlopende sectoren lopende orders niet meer aan, omdat zij niet aan voldoende personeel kunnen komen.

Helaas lukt het mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt maar in beperkte mate om te profiteren van de economische opleving en de huidige krapte op de arbeidsmarkt. Dat geldt zeker voor mensen met een arbeidsbeperking.

Activiteiten en stimulerende maatregelen om arbeidsdeelname door mensen met een arbeidsbeperking te realiseren, kennen geen centraal beleid.

Daarnaast hebben actoren die zich voor deze doelgroep inzetten – en niet in de laatste plaats ook de doelgroep zelf – te kampen met ondoorzichtige regelgeving en een uiteenlopende aanpak per gemeente.

Onderzoeksopdracht

Problematiek rondom inclusief ondernemen uitwerken aan de hand van vier (fictieve) personages, vanuit verschillende invalshoeken: financieel, bedrijfsorganisatorisch, maatschappelijk en de gevolgen van klemmende wet- en regelgeving.

Onderzoeksvraag: ***Wat maak ik als werkgever mee, wanneer ik een medewerker met een arbeidsbeperking in dienst neem?***

Aanpak

De bevindingen komen voort uit deskresearch en vier diepte-interviews met werkgevers, aan de hand van een vaste vragenlijst.

Gemeentelijke regelgeving is diffuus en meestal niet openbaar toegankelijk en is daarom buiten de scope van de deskresearch gebleven.

De personages zijn fictief. Zij zijn samengesteld uit de diverse verhalen en anekdotes van de verschillende werkgevers. De door werkgevers genoemde eigenschappen van personen zijn door elkaar gebruikt, om overeenkomsten met natuurlijke personen uit te sluiten.

Het document 'Persoonlijke Beelden' gaat in op de volgende onderwerpen:

1. Situatieschets en aanbevelingen van de werkgevers
2. Persoonlijke Beelden: de personages
3. Relevante wet- en regelgeving en financiële kosten en baten voor het bedrijf, de medewerker en overheid
4. Jobcoaching
5. Sociaal maatschappelijke veranderingen voor een medewerker met een arbeidsbeperking
6. Conclusies
7. Aanbevelingen

1. Situatieschets en aanbevelingen van de werkgevers

De bedrijven hebben elk op eigen wijze het productieproces aangepast aan medewerkers met een arbeidsbeperking.

Drie bedrijven zijn al jaren gewend om te werken met medewerkers met een arbeidsbeperking. Op het moment van de verkenning, zijn er in totaal 88 werknemers met een arbeidsbeperking aan de slag bij de deelnemende bedrijven. Het aandeel medewerkers met een arbeidsbeperking ten opzichte van het volledige personeelsbestand is 54%, 60% en 69%.

Het vierde bedrijf neemt per 1 februari 2019 haar eerste medewerker aan. Deze medewerker is voor 54% afgekeurd en heeft een WIA-uitkering.

De bedrijven zetten bewust vacatures uit voor mensen met een arbeidsbeperking en zien dat als een neven doel van de onderneming. Een van de werkgevers zet alle vacatures open voor mensen met een arbeidsbeperking, dus niet alleen in de productie, maar ook voor staffuncties. De bedrijven hebben in het afgelopen decennium een netwerk opgebouwd om mensen met een arbeidsbeperking te werven; hiervoor worden ook netwerken ingezet waar de werkgevers onderdeel van uitmaken. Het vierde bedrijf is benaderd door de medewerker zelf.

Hoewel het voorkomt dat medewerkers worden gedetacheerd, bijvoorbeeld vanuit een SW-bedrijf, spreken de bedrijven een duidelijke voorkeur uit om de medewerkers zelf een arbeidsovereenkomst aan te bieden. Bij detachering heeft de medewerker te maken met twee werkgevers en een uitkeringsinstantie, met jobcoaches vanuit alle drie de invalshoeken. Dit leidt over het algemeen niet tot een betere organisatie van de begeleiding. De werk-biedende organisatie ziet de frustratie bij de medewerker en moet vaak juist aan deze gedetacheerde medewerkers extra aandacht besteden.

Alle bedrijven starten met een proefplaatsing voor een nieuwe medewerker, variërend van twee tot drie maanden. Daarna krijgen de medewerkers meestal eerst een tijdelijk contract van 6 maanden, met de intentie om uiteindelijk te komen tot een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Aanbevelingen van Macek Technica, Snew Reusing Products, Ratos Annemerij en Brainport Assembly

1. Het is bij medewerkers met een arbeidsbeperking niet altijd mogelijk om de mens bij het werk te zoeken. Pas zo mogelijk het werk aan op de persoon.
2. Medewerkers met een arbeidsbeperking hebben ook een kracht; deze benutten werkt in het voordeel van zowel het bedrijf als de medewerker.
3. Medewerkers met een arbeidsbeperking zijn kwetsbaar en zijn sneller ziek.
Houdt voldoende ruimte in de productieplanning om de medewerkers niet onder druk te zetten en om ziekteverzuim te kunnen opvangen.
4. Interne coaching, dagelijks aanwezig op de werkvloer, biedt de mogelijkheid om de medewerker – indien nodig – direct te helpen. Daarnaast kan de interne coaching beter aansluiten op de werkgerelateerde aspecten.
Het is wel belangrijk dat ook de coach zijn verhaal kwijt kan en de zware problematiek niet zelf mee naar huis neemt.
5. In tegenstelling tot de uitgangspunten van de regelgeving, is zowel de gezondheid als de productiewaarde van de medewerkers niet stabiel. Probeer altijd ruimte te houden voor maatwerk.
6. Houdt rekening met de achtergrond van de arbeidsbeperking van de medewerker. Onderscheiden naar lichamelijke-, aangeboren psychische- en niet-aangeboren psychische beperkingen, vraagt iedere categorie een andere wijze van begeleiding.

2a. Persoonlijke Beelden, Kas

Man, 55 jaar, lichamelijke beperking, WIA, opgeleid vakspecialist, stoer uiterlijk met een klein hartje.



Hallo, ik ben Kas.

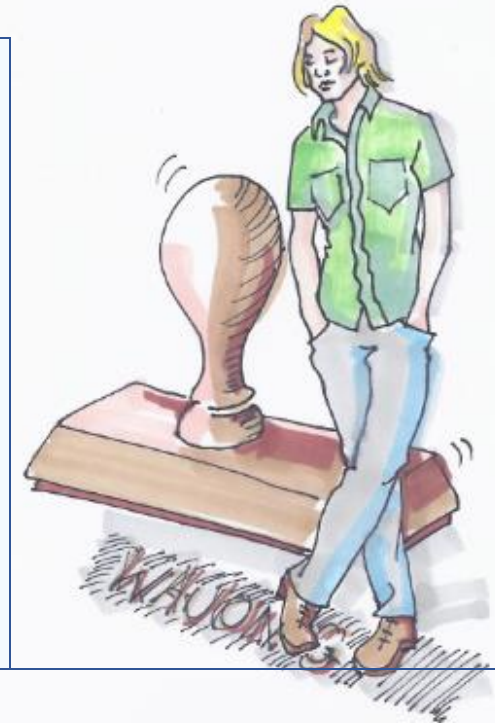
Ik ben al meer dan 35 jaar betontimmerman, maar ik heb lichamelijke klachten gekregen. Het UWV heeft mij voor 54% afgekeurd, maar ik heb gelukkig nu wel weer een baan gevonden. Deze baan heb ik zelf gevonden. Ik heb genoeg ervaring om te weten hoe belangrijk de klik met mijn werkgever is, daarom ben ik zelf bedrijven gaan bellen. Zo is het contact met Ratos ontstaan. Eerst heb ik 2 maanden proefplaatsing gehad. Tijdens de proefplaatsing moest ik opeens van UWV solliciteren bij een huisbaas, dat zou beter bij me passen dan Ratos. Nou, per 1 februari 2019 krijg ik mijn contract en daarnaast behoud ik deels mijn WIA-uitkering. Mijn werkgever is bijna een jaar bezig geweest om dit rond te krijgen. Eerst was ik in de WW gekomen, door de crisis. Toen ik na al die jaren werd ontslagen, had ik iemand nodig die naar me luisterde, omdat ik echt door een rouwproces heen moest. In mijn WW-periode kreeg ik lichamelijke problemen, jicht, daarom kreeg ik een WIA-uitkering. Van de administratieve ellende die daaruit voortkwam, zou je er nog psychische problemen bovenop kunnen krijgen! Elke keer als ik het UWV belde, was het verhaal anders. De berekeningen voor de hoogte van mijn uitkering zijn ook nooit hetzelfde. Iets met daglonen ofzo, eigenlijk zou ik in beroep moeten gaan. Maar waarom zou ik? Ik heb zelf nu werk gevonden voor de 24 uren per week die ik goed kan functioneren. De arbeidsdeskundige van UWV zegt dat ik meer ga overhouden dan de uitkering die ik nu krijg. Dat is fijn, maar het belangrijkste is dat ik dan niet meer nutteloos thuis zit en onder de mensen kom. Ik zit zelfs al in een 'bouwbakkers whatsapp groep'. Ik zit weer goed in mijn vel en krijg de tijd die ik nodig heb als het lichamelijk niet gaat!

Hallo, ik ben de werkgever van Kas. Per 1 februari 2019 komt hij bij ons in dienst. We hebben even overwogen om een uitzendbureau in te schakelen, maar dan zouden toch enkele voordelen van de bouw-cao niet bij Kas terecht komen, dat is niet de bedoeling. Het was echt niet te doen om uit alle wetten en regels te komen, sterker nog, soms waren de regels in conflict met elkaar. Als je dan naar de passende instanties belt, geven ze een willekeurig advies; andere ondernemers die toevallig een andere adviseur spreken, krijgen heel andere informatie voor dezelfde situatie. Ze sturen je soms echt de verkeerde kant op. En hoe vaak ze je doorverbinden... zelfs ten onrechte naar de gemeente, pfff. Maar ik heb veel geleerd hoor: hoe de No-Risk polis werkt en dat het CNV een Harrie-training geeft voor Wajong kandidaten... Helaas is dat voor Kas allemaal niet aan de orde! Op de website verdwaal je volledig in allerlei zijsporen, erg lastig en tijdrovend voor iemand die een bedrijf moet runnen. Contact per e-mail werkt ook niet, op mijn e-mail van 9 april 2018 heb ik nooit antwoord gekregen. Ik werd er regelmatig wel een beetje verdrietig van. Kas liep tegen hetzelfde op, maar ik kon hem niet helpen. Het lijkt wel of er binnen UWV prikkeldraad staat tussen de afdeling voor werkgevers en werknemers. Uiteindelijk heeft een UWV-man me heel goed geholpen en echt alles voor me uitgezocht. Blij dat ik hem uiteindelijk trof, UWV zou veel meer van deze mannen moeten hebben!

2b. Persoonlijke Beelden, Jannes

Jongeman, 25 jaar, MBO-2, Wajong, in groei geremd door systeem, jeugdtrauma, problematische thuissituatie, borderline, slechte sociale communicatie, fundamenteel wantrouwen en een slechte ervaring bij vorige werkgever.

Hallo, ik ben Jannes. Ik werk en ik heb een Wajong-uitkering. Daarom krijg ik ook allerlei hulp, coaches enzo. Ik heb een diploma voor logistiek medewerker. Ik heb op veel plekken gewerkt, maar ze maken altijd misbruik van me. Ik kreeg altijd de rotdiensten. Er was een coach voor me geregeld vanuit de Wajong, maar die had nooit tijd voor me. Als ik me dan eens slecht voelde en wat langzamer werkte, dan deden ze heel streng. Dan werd ik zenuwachtig en ging ik fouten maken. En dan werd ik ontslagen. Ook al kregen ze subsidie voor me! Ik bleef altijd solliciteren, maar niemand wilde me. Mijn begeleiders van de uitkering dachten dat ik geen enkel werk zou kunnen volhouden, omdat ik borderline heb. Toch wel, ik werk nu 1,5 jaar bij SNEW en het gaat echt heel goed! Ik werk 32 uur, want door mijn Wajong houd ik dan meer over dan bij 40 uur. Ik heb hier een fijne werkplek in een rustige ruimte waar ik me goed kan concentreren. Ze begrijpen me hier beter, al kon ik dat in het begin niet geloven. Ze hebben me geleerd dat ik ook voor mezelf mag opkomen, maar dat vind ik vaak nog wel eng. Ik heb daar ook in mijn thuissituatie veel aan en ik hoef ook niet meer naar het GGZ. Dat was toen wel helemaal lastig, ik moest naar zoveel gesprekken dat ik gewoon niet genoeg uren kon werken. Dat is nu veel minder. Wel heb ik nog een coach van de gemeente, maar dat is eigenlijk niet zo fijn. Als ik in een dip zit, bijvoorbeeld omdat mijn ouders ruzie hadden en de politie moest komen, dan wil die gelijk dat ik me ziek meld. Terwijl ik gewoon liever op mijn werk ben. De coach op mijn werk vindt het juist goed als ik kom, maar die mag zich van die andere coach er weer niet mee bemoeien. Soms hebben al die coaches een vergadering. Daar zit ik dan mij, maar ik durf dan eigenlijk niets te zeggen, want ze nemen dan beslissingen die ik niet snap. Ik zoek wel eens hulp bij een collega, zij is een beetje onze moeder en ik weet dat zij het goed bedoelt, want zij krijgt daar géén geld voor uit mijn PGB.



Hallo, ik ben de werkgever van Jannes. Meer dan de helft van onze medewerkers heeft een beperking.

Wij geven elektronica een nieuw leven, in 2018 hebben we de Circulair Award gewonnen!

Het bieden van een arbeidsplek aan mensen met een arbeidsbeperking is een neven doelstelling van ons bedrijf, we hebben onze bedrijfsvoering daar helemaal op ingericht. We hebben handleidingen aangepast op het niveau van de medewerkers en ook een bij de doelgroep passend computersysteem ontwikkeld. We proberen heel duidelijk naar onze mensen te communiceren wat onze verwachtingen zijn. Net als Jannes, is iedereen bij ons uniek. In het verleden was het wel eens lastig om iedereen te begrijpen. Daarom hebben we nu balanskaarten voor iedere medewerker, waarop we vastleggen wat zijn specifieke kenmerken zijn als het goed gaat, of als hij bijvoorbeeld gefrustreerd is. Met deze kaarten als onderdeel van de begeleiding, krijgen we sneller in beeld wanneer iemand iets minder goed in zijn vel zit. Zo kunnen we sneller ingrijpen en helpen. Wat wel eens frustrerend is? Nou, wij werken regionaal. Dat betekent dat er mensen bij ons werken vanuit verschillende gemeenten, die hebben allemaal hun eigen regels! Dat is niet alleen lastig voor ons, het leidt ook nog eens tot rechtsongelijkheid bij de medewerkers! Verder moet me van het hart, dat wij vaak mensen binnen krijgen, die negatieve ervaringen moeten verwerken door bedrijven met slecht ondernemerschap. Met slecht ondernemerschap bedoel ik bedrijven die de mens puur als productiecapaciteit ziet. In ons bedrijf worden alle medewerkers als mens benaderd!

2c. Persoonlijke Beelden, Laetitia

Surinaamse vrouw, 59 jaar, interne moederrol (informele coach), lichamelijke beperking, ongeletterd, zittend werk met een aangepaste werkplek.

Hallo, ik ben Laetitia, maar ze noemen me ook wel Mama Assemblage, omdat ik hier al zo lang werk 😊.

In het begin kregen ze subsidie voor me, maar dat stopte na drie jaar. Gelukkig mocht ik blijven. Mijn collega's zijn echt mijn tweede familie, ze komen ook wel naar me toe als er iets is. Ik probeer dan altijd naar ze te luisteren, maar als er problemen zijn, dan adviseer ik wel dat ze met de jobcoach praten. Wat ik het allerfijnste vind, is dat ze bij ons bedrijf echt hun best doen om me dat werk te laten doen dat het beste bij me past. Ik kan alleen zittend werk doen. Ik vind het fijn om te werken. Misschien heb ik niet het hoogste inkomen, maar mijn kinderen zijn niets te kort gekomen. Ik heb wel eens speelgoed en spullen voor ze gekregen van collega's, super lief toch! Jonge collega's hebben nog wel eens moeite om te beseffen wat ze hier voor ons doen. Het draait echt niet alleen om het salaris, daarom heb ik deze poster opgehangen!



Hallo, ik ben de werkgever van Laetitia, zij heeft bij ons een vast contract. Al jaren. Wij hebben ons bedrijf zo ingericht, dat iedereen met een arbeidscapaciteit van 50% of hoger bij ons kan werken. Zo hebben we uitgebreide instructies en handleidingen, die passen bij het niveau van de medewerkers. Planning, coaching, kwaliteit en controle zijn een onderdeel van de aansturing in een team. En we hebben flink geïnvesteerd om onze mensen wisselend werk te kunnen bieden, zodat iedereen kan werken naar zijn eigen behoefte en kan blijven ontwikkelen. De kosten bedroegen € 5.000 per werkplek. Wel jammer dat de Nederlandse overheid hier geen tegemoetkoming voor geeft. De tegemoetkoming krijg je alleen op basis van een directe relatie tussen de werkplek en een beperking van één specifieke medewerker. Wij worden dus gekort omdat we iedereen een passende plek willen bieden. Dat vinden we belangrijk. Wij werven heel bewust mensen met een beperking, al gaat dat niet vanzelf. De ene gemeente heeft zijn organisatie beter op orde dan de andere. Waar je op moet letten bij het begeleiden van medewerkers met een beperking, is dat je aandacht moet hebben voor de verschillende achtergronden van de beperking, je moet de mensen echt niet over één kam scheren. En dan die bureaucratie. In de loop van de jaren hebben wij wel geleerd hoe het werkt en welke tegemoetkomingen er zijn, mede dankzij mensen uit mijn netwerk die er al verstand van hadden. De overheid zou ook eens moeten nadenken over de loonwaarde. Er zijn mensen met een beperking die sneller kunnen werken dan reguliere medewerkers, maar niet aan het werk komen omdat zij een te lage loonwaarde hebben. Bovendien kan de loonwaarde ook nog eens stijgen als de werkplek beter bij de medewerker past. De meting van de loonwaarde zou over een langere periode moeten plaatsvinden, niet als momentopname. Daarnaast zou het type werk ook in de meting meegenomen mogen worden.

2d. Persoonlijke Beelden, Rianne

Vrouw, 41 jaar, licht verstandelijke beperking (aangeboren), beperkt leervermogen (gedragsregels / arbeidsethos), financieel toezichthouder (meerdere coaches), slechte ervaring bij vorige werkgever (pesten).

Hoi, ik ben Rianne. Ik ben 41 jaar. School ging vroeger niet zo goed, daarom kon ik ook niet gemakkelijk werk vinden. Hier werk ik al een tijd nu. In het begin waren er best wel problemen. Ik versliep me wel eens na een avond doorzakken. Ook vergeet ik om brood mee te nemen en heb ik dagen dat ik het even niet meer overzie. Dan flip ik wel eens tegen een collega. Mijn coach op het bedrijf helpt me een beetje bij alle huisregels van het werk, want ik vind die lastig. Soms weet ik het even niet meer, dan mag ik ook met de coach praten. Ook als ik iets doe wat ik eigenlijk niet op het werk hoor te doen. Onze coach is echt tof. Ik had problemen bij ons in de flat en toen heeft de coach voor mij gebeld, alleen wilden ze toen niet helpen, hij mocht dat niet. Stom. Bij een ander bedrijf waar ik heb gewerkt, werd ik gepest via de whatsapp. Hier doen ze dat niet hoor, maar ik blijf er wel scherp op dat niemand me dat nog flikt. Verder heb ik best veel zorgen. Ook financieel enzo. Ik vind dat veel te moeilijk en daarom gooide ik eerst alle papieren gewoon in een doos. Maar dat hielp niet. Toen was ik te laat met betalen en moest ik heel veel uitkering terugbetalen, zoveel dat ik geen eten kon kopen. Nu ik een financieel toezichthouder heb gaat het beter.

Hallo, ik ben de werkgever van Rianne. 60% van onze medewerkers heeft een arbeidsbeperking. Dat gaat nu goed, eerst zag het reguliere personeel het als een afwaardering van hun werk. We hebben geleerd om altijd te plannen met overcapaciteit. De doelgroep is kwetsbaar, dus het ziekteverzuim ligt aanzienlijk hoger dan gemiddeld. Rianne hebben we zien opleven sinds ze bij ons werkt, toen ik haar belde dat ze was aangenomen, wilde ze dat niet geloven. Rianne komt van een gemeente waar ze de regelgeving goed voor elkaar hebben, haar loonwaarde is duidelijk en de loonkostensubsidie is goed geregeld. Rianne zal nooit op een hoger niveau kunnen komen. Haar beperking is aangeboren, daar moeten we rekening mee houden, ook in de begeleiding. Daarnaast heeft ze ook enorm veel meegemaakt. Daarom hebben we haar aangeboden om een vrouwelijke coach te regelen, maar ze heeft inmiddels zoveel vertrouwen in ons en in haar coach dat ze dat niet nodig vond. Onze coach heeft overigens een back-up. De rol van de coach mag niet worden onderschat. Doe het maar eens, 's avonds bij een medewerker thuis komen omdat deze zijn leven wil beëindigen, en het dan met niemand kunnen delen! De regelgeving gaat niet voor elke medewerker zo goed als voor Rianne. Het is echt wel eens voorgekomen, dat we een medewerker – waar we heel tevreden over waren – hebben moeten laten gaan door de regelgeving. We hadden UWV gebeld om te vragen hoeveel salaris we konden betalen om financiële narigheid voor de medewerker te voorkomen. Natuurlijk konden ze alleen een indicatie geven, dat was € 825. Krijgt de medewerker na 3 maanden een brief: alles terugbetalen omdat het salaris € 2 te hoog was! Het is echt belangrijk dat er maatwerk komt vanuit UWV, met een gemeente kom je er nog wel uit, maar de regelgeving waar het UWV mee moet werken is rampzalig!



3. Relevante regelgeving en financiële kosten en baten voor bedrijf, werknemer en overheid

Met haar kamerbrieven “Uitwerking breed offensief om meer mensen met een beperking aan het werk te helpen 20.11.2018” en “Simpel Switchen in de Participatieketen 27.12.2018” onderkent Staatssecretaris mevrouw T. van Ark (SZW) de ontoereikendheid van de ondersteuningsstructuur voor arbeidsdeelname door mensen met een beperking. Zij geeft aan dat knelpunten binnen de bestaande arbeidsmarkt infrastructuur, de arbeidsdeelname door mensen met een arbeidsbeperking bemoeilijken. De Staatssecretaris is een breed offensief gestart om meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te krijgen en houden. De werkgeversdienstverlening ligt bij UWV en gemeenten, via het werkgeversservicepunt. SZW investeert in 2019 en 2020 € 35.000.000 voor verbetering van deze ondersteuningsstructuur.

“Het grootste probleem als je mensen met een arbeidsbeperking in huis haalt, zit hem niet in de desbetreffende mensen, maar in het systeem.” R. Duppen, directeur Avabel NL, 2017.

3a Ondersteuningsstructuur

Werkgevers kunnen relevante regelgeving, subsidiemogelijkheden en tegemoetkomingen vinden via websites van Rijksoverheid (loonkostensubsidie) en UWV (proefplaatsing, jobcoaching, no-riskpolis, werkplekaanpassing, loondispensatie Wajong, wet tegemoetkoming loondomein). De websites verwijzen vooral door, naar elkaar, naar de gemeente en naar het Werkgeversservicepunt. Aanvullend op deze structuur geven sociale partners informatie om werkgevers te stimuleren om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen en bieden, evenals commerciële partijen, hun diensten en scholing aan.

In de huidige krappe arbeidsmarkt neemt het aantal private initiatieven om mensen toe te leiden naar de arbeidsmarkt toe. In haar rapport “De Banenmakers” (2018) classificeert Birch private initiatieven naar sociale ondernemingen, werkgeversnetwerken die samen banen creëren of behouden en platformen die zich richten op versoepeling van de realisatie tussen de werkgevers en de werkzoekenden. Drie van de vier werkgevers die hebben meegewerkt aan ‘Persoonlijke Beelden’ hebben de kenmerken van sociale ondernemingen: persoonlijke drijfveren staan aan de basis staan van inclusief ondernemen. Vanuit deze drijfveren zoeken deze werkgevers passend werk bij een medewerker, in plaats van een medewerker bij het werk.

Werkgeverservaringen

- Het verschil in beleid, aanpak en kwaliteit van gemeenten is hinderlijk:
 - Sommige gemeenten hebben de aanpak en regelgeving goed geregeld, met deze gemeenten doen zij bij voorkeur zaken.
 - Bij andere gemeenten loopt het slecht: procedures zijn onduidelijk en vergen een lange doorlooptijd, ambtenaren beschikken niet over de noodzakelijke kennis, maar moeten wel besluiten nemen.
- UWV is erg rigide in haar regelgeving: inlevingsvermogen, een oplossingsgerichte houding en de mogelijkheid voor maatwerk ontbreken.
- Er is een willekeur in antwoorden en adviezen van UWV-medewerkers, afhankelijk van de contactfunctionaris. Antwoorden zijn geregeld tegenstrijdig met elkaar.

- Tijdsduur invullen formulieren voor het aanvragen van loonkostensubsidie en/of jobcoach vergoeding:
 - Aanvraag bij goed georganiseerde gemeente duurt ± 30 minuten voor een geroutineerd bedrijf,
 - Aanvraag bij UWV duurt 2 uur voor geroutineerd bedrijf,
 - Aanvraag bij slecht georganiseerde gemeente is niet in tijd uit te drukken.
- De werkgever van Kas is ruim een half jaar bezig geweest om haar weg te vinden in de wet- en regelgeving. Uiteindelijk heeft zij een contactpersoon bij UWV getroffen, die alles voor haar heeft uitgezocht. Verder heeft dit bedrijf geleund op betaald advies van de accountant.
- Soms moet de medewerker een doelgroep-verklaring op vragen. De medewerker heeft geen notie van het belang van de verklaring of sluitdatum van de regeling, waardoor de werkgever subsidie misloopt.

Perspectief medewerkers

De bedrijven geven aan dat ook de ondersteuningsstructuur voor de medewerkers met een arbeidsbeperking tekort schiet. Medewerkers met een wat lagere intelligentie zoals Rianne, hebben vaak moeite met het invullen van formulieren en de huishoudelijke administratie. In geval van bewindvoering worden zij hiermee geholpen. Wanneer dat niet aan de orde is, proberen de bedrijven wel eens om een medewerker te helpen. Dat is alleen mogelijk wanneer de werknemer hier zelf om vraagt.

De bedrijven zien dat de verschillen in regelingen bij gemeenten leiden tot rechtsongelijkheid bij de medewerkers. Aangezien de medewerkers samen in teams opereren en hierover met elkaar praten, leidt dit tot soms tot frustratie op de werkvloer.

Soms leidt de regelgeving ertoe dat een medewerker zich niet als volwaardig ziet.

Bedrijven signaleren verder dat regelingen voor statushouder-medewerkers soms beter uitpakken, dan regelingen voor medewerkers met een arbeidsbeperking met Nederlandse nationaliteit. Deze verschillen zouden er niet mogen zijn.



3b Wet- en regelgeving, financiële kosten en baten

In een reguliere arbeidsverhouding betaalt een werkgever salaris en ontvangt daarvoor de productiviteit van de medewerker. Een medewerker met een arbeidsbeperking kan minder productief zijn. De overheid compenseert dit verschil met financiële regelingen, samengevat in tabel 1.

De wijze van aanvragen van de tegemoetkoming varieert per regeling. Soms moet een werkgever een formulier invullen op de website van UWV, soms offline, wordt een werkgever verwezen naar het werkgeversservicepunt en sommige regelingen treden (onder voorwaarden) automatisch in werking.

Tabel 1: financiële kosten en baten per regeling, onderscheiden naar werkgever, medewerker en overheid.

(+positief, -negatief, 0 neutraal)

Regeling	Werkgever		Medewerker		Overheid	
A. Loonkostensubsidie	+	Verlaagt loonkosten, niet kostendekkend	+	Volledig salaris	+	Uitkeringsbesparing
B. No-risk polis	+	Geen ziektekosten	0	Wisseling van inkomensverstrekker	-	UWV draagt eventuele ziektekosten
C. Werkplekaanpassing	+	Financieel voordeel, omslachtig	+	Stelt hem in staat te werken	+	Uitkeringsbesparing is (veelvoud) hoger dan de kosten van de regeling.
D. Loondispensatie	+	Lagere loonkosten	-	Blijft vaak op niveau van uitkering	+	
E. Proefplaatsing	+	“gratis proeftijd”	+	Uitzicht op duurzaam werk	+	
F. Tegemoetkoming Loondomein	+	Verlaagt loonkosten	-	Prikkel om loon laag te houden	+	
G. Interne jobcoach	+	Eigen regie in coaching	+	Begeleiding	+	
H. Bemanregeling	0	Geen consequentie	+	Aanvulling op inkomen	+	

De hoogte van het inkomen van de medewerker is afhankelijk van de persoonlijke situatie van de betrokkene, waaronder de aard van de uitkering en de mate van arbeid. Wanneer het inkomen van een medewerker bestaat uit een combinatie van salaris en uitkering, is het voor een werkgever niet mogelijk om inkomensverschillen tussen medewerkers in dezelfde functie te voorkomen.

Tabel 2 geeft een aantal voorbeelden van uitkeringssituaties en inkomen.

Dit is geen limitatieve opsomming. Tabel 2 is een visuele weergave van de enorme hoeveelheid regelgeving waar werkgevers, werknemers, UWV en gemeenten mee worden geconfronteerd.



Tabel 2: voorbeelden van uitkeringen en de consequenties van werk

Uitkering	Arbeids- beperking	Hoogte uitkering	Bijzonderheden	Bruto per maand
Wajong, ≥ 22 jaar	100%	5% > bijstand = 75% minimum loon	Eigen vermogen of spaargeld is toegestaan. Inkomen huisgenoot geen invloed op de hoogte van de uitkering.	€ 1.098,80
Wajong, ≥ 22 jaar	<100%	= bijstand = 70% minimum loon	Eigen vermogen of spaargeld is toegestaan. Inkomen huisgenoot geen invloed op de hoogte van de uitkering.	€ 1.025,55
Wajong, < 27 jaar werk <20% minloon	<100%	= bijstand = 70% minimum loon	Loondispensatie = aanvulling op uitkering vanuit UWV.	€ 1.025,55
Wajong, < 27 jaar werk ≥80% minloon	<100%	Aanvulling tot minimum loon	Vanuit UWV	€ 1.615,80
Wajong, < 27 jaar werk 20-80% minln	<100%	Aanvulling tot 70%-100% minloon	Bij salaris € 1.025 Bij salaris € 807	€ 1.481,98 € 1.372,98
Oude Wajong, Bremmanregeling	<100%	Aanvulling tot ≤120% minloon	Voorwaarden: loondispensatie, jobcoach, inkomen lager dan normaal voor het werk.	≤€ 1.938,96
Bijstand, alleenstaand		70% minimumloon	Maximaal eigen vermogen € 6.120	€ 1.025,55
Bijstand, samen of kinderen		partnerinkomen > bijstand, geen recht op uitkering	Maximaal eigen vermogen € 12.240	€ 1.465,07
Bijstand en werk		Aanvulling tot bijstandsniveau	Loon telt 100% mee bij berekening aanvullende bijstand	€ 1.025,55
WIA	100%	Vast bedrag	Uitkering 70% van verdiend loon of 70% maximum dagloon à € 4.660,59.	≤€ 3.262,34
WIA, met werk < arbeidsbep.	<100%	Salaris met aanvullende uitkering	75% van het loon telt mee in de berekening van de aanvullende uitkering.	
WIA met werk = arbeidsbep.	<100%	Salaris met aanvullende uitkering	70% van het loon telt mee in de berekening van de aanvullende uitkering.	

Werkgeverservaringen

- Bureaucratie:
 - UWV werkt met landelijke regels en staat op afstand.
 - Gemeenten hebben de ruimte om minder bureaucratisch te reageren en er is de gelegenheid om een situatie te bespreken.
 - De uitvoering van regelgeving ontbeert een langetermijnvisie, de uitkeringsbesparing speelt geen rol bij besluiten.
 - Beslissers hebben zelden inzicht in de praktijkproblemen rondom medewerkers met een arbeidsbeperking.
- Er is geen tegemoetkoming voor de uren inzet van bedrijven, de grootste kostenpost, waar een uitkeringsbesparing voor de overheid tegenover staat. De werkgevers spenderen uren aan gesprekken met medewerkers, coaches, bewindvoerders, opleveren van coachingverslagen aan gemeenten, uitzoeken van regelgeving, invullen van formulieren, najagen van documenten, etc.
- Loonkostensubsidie en loondispensatie zijn gebaseerd op de arbeidsproductiviteit van de medewerker, gemeten in een momentopname terwijl het vaak wisselend is. De meting houdt geen rekening met de aard van het werk en met ziekteverzuim.
- Medewerkers met een arbeidsbeperking hebben een hoger ziekteverzuim dan reguliere medewerkers.

Perspectief medewerkers

De stringente regels rondom tegemoetkomingen verhinderen verbeteringen voor de medewerker. Een van de bedrijven heeft een verkoopmedewerker met een Wajong-uitkering niet kunnen inzetten voor klantbezoek, omdat door de bijtelling van een bedrijfsauto zijn aanvullende uitkering zou stoppen. De combinatie van salaris en uitkering geeft veel financiële problemen bij medewerkers, zeker bij terugvordering van ontvangen uitkering doordat drempels in de uitkeringsregelgeving niet synchroon lopen met verhogingen van het minimumloon.

Naast een uitkeringsbesparing voor de overheid, biedt het werk van de medewerker met een arbeidsbeperking ook maatschappelijke baten. Zo zijn er voorbeelden van medewerkers die, net als Jannes, dankzij het werk assertiever en gelukkiger werden en zelfs konden stoppen met GGZ-behandelingen. Naast een directe inkomensverschil is er bij een combinatie van salaris en uitkering ook een indirect inkomensverschil, omdat de medewerker alleen pensioen en WW-rechten opbouwt over het salarisdeel.



4 Jobcoaching

Jobcoaches kunnen werkzaam zijn bij UWV, gemeenten, SW-bedrijven, re-integratiebureaus en andere organisaties die zich inzetten voor arbeidsbemiddeling. UWV onderscheidt een externe en interne jobcoach. De externe jobcoach is een fysieke begeleider, die niet werkzaam is binnen het bedrijf. De externe jobcoach komt vanuit UWV, of namens UWV vanuit een bureau. De interne jobcoach is een subsidie voor een werkgever om zelf de jobcoach te regelen. De werkgever kan een jobcoach inkopen of eigen medewerkers daartoe opleiden. Gemeenten hebben veel ruimte om de jobcoach voorziening uit te werken in eigen beleid, dit kan leiden tot aanvullende regels en mogelijkheden.

Werkgeverservaringen

- Coaching op de werkvloer is noodzakelijk en van doorslaggevend belang voor het slagen van de arbeidsrelatie. Naast het aanpakken van persoonlijke problematieken, is belangrijk om de medewerkers te mobiliseren en hen normale arbeidsethos bij te brengen. Wanneer de coaching stopt dreigen medewerkers terug te vallen in oude patronen. Jobcoaching binnen het bedrijf is daarmee ook preventief en voorkomt terugval naar een uitkering.
- Bedrijven krijgen vooral bezoek van jobcoaches vanuit UWV, vanuit iedere gemeente van herkomst van een medewerker, vanuit SW-bedrijven en vanuit het GGZ. De werkgever van Rianne geeft aan jaarlijks € 6.000 te moeten vergoeden aan de gemeente, voor een jobcoach vanuit het SW-bedrijf, die het bedrijf eenmaal per maand bezoekt.
- Inzet eigen jobcoaches heeft de voorkeur, vooral voor de werk gerelateerde begeleiding. Formeel op vaste momenten en informeel spontaan.
- De interne jobcoach moet gefaciliteerd worden om zware problematiek van zich af te kunnen zetten.
- De externe coach kan zich beperken tot het sociale aspect, liever in de vrije tijd van de medewerker. Externe jobcoaches komen te pas en te onpas binnen lopen, dat is erg storend voor het productieproces.
- De bedrijven zoeken het optimum tussen een standaardstructuur en maatwerk per medewerker.
- Tegemoetkomingen faciliteren één jobcoach per 30 medewerkers, dit is niet toereikend.
- Financiële tegemoetkomingen houden geen rekening met het aandeel medewerkers met een arbeidsbeperking ten opzichte van het totale werknemersbestand.

Perspectief medewerkers

- Medewerkers waarderen een coach binnen het bedrijf, waar ze direct kunnen binnenlopen wanneer er iets speelt.
- Privéomstandigheden veroorzaken ± 70% van de problemen op de werkvloer. Deze privéomstandigheden blijven bestaan wanneer een medewerker in de ziektewet komt of terugvalt in de uitkering, dan is blijven werken beter voor het welzijn van de medewerker.
- Er is een voorbeeld van een medewerker die onvoldoende uren kon werken vanwege de gesprekken met haar vijf verschillende coaches vanuit het GGZ.

De coaches bij de werkgever van Jannes hebben inmiddels enorm veel praktijkervaring, die zij via trainingen zouden kunnen delen met andere organisaties.

5. Sociaal maatschappelijke veranderingen

Werk heeft invloed op het welzijn van een medewerker. Dankzij werk is er een dagritme met structuur en is de medewerker onderdeel van een sociale kring van collega's. Daarnaast prikkelt werk de ontwikkeling door het dragen van verantwoordelijkheden en de interactie met collega's.

Zelfvertrouwen kan toenemen door positieve feedback en het gevoel van waarde te zijn voor de organisatie. Verdere persoonlijke groei kan voortkomen uit het opbouwen van een zelfstandig bestaan en de onafhankelijkheid die dit brengt.

Werkgeverservaringen

Werkgevers ervaren na aanname van een medewerker met een arbeidsbeperking vaak dat deze nog niet beschikt over de noodzakelijke arbeidsethos of vanuit verslavingsproblematiek bijvoorbeeld alcohol meeneemt naar het werk. Werkgevers moeten hen hierin opvoeden en het blijft vaak ook wel onderdeel van de jobcoaching. Dit verbetert ook het sociaal maatschappelijk functioneren van de medewerker in andere sociale kringen dan het werk.

Werkgevers zien dat de medewerkers vol enthousiasme en met maximale inzet starten met de werkzaamheden. De inzet van productiviteit zakt na 6 maanden – na het krijgen van een arbeidsovereenkomst – soms tijdelijk in. Dit herstelt zich over het algemeen enkele maanden later wel weer.

Perspectief medewerkers

De werkgevers geven zonder uitzondering aan dat het in dienst treden sociaal-maatschappelijke veranderingen meebrengt voor een medewerker, zij zien dat de medewerkers duidelijk beter in hun vel komen te zitten.

De medewerkers kunnen zich dankzij de beperkte inkomensgroei financieel iets meer veroorloven.

Medewerkers groeien ook omdat men onderdeel kan zijn van een sociale kring met collega's, Kas is heel gelukkig dat hij in de whatsapp-groep van bouwvakkers zit.

Net als bij Rianne, komt het vaker voor dat medewerkers met een arbeidsbeperking slachtoffer worden van pesten op het werk. Werkgevers moeten hier alert op zijn. Uit zorg voor het welzijn van de medewerkers, hanteert de werkgever van Jannes de regel dat medewerkers elkaar niet mogen aanspreken op een beperking en onderling alleen positieve feedback mogen geven. Werknemers mogen negatieve reacties alleen uiten naar de manager.

Het management moet de medewerkers regelmatig aan deze regel helpen herinneren.



6. Conclusies

Is er een werkbare ondersteuningsstructuur om helderheid te krijgen in de relevante wet- en regelgeving?

De verkenning 'Persoonlijke Beelden' onderschrijft de problematiek die is uitgewerkt in de kamerbrieven van Staatssecretaris SZW. De bedrijven ondervinden knelpunten in de ondersteuningsstructuur en regelgeving voor medewerkers met een arbeidsbeperking.

- Gemeenten hebben veel ruimte voor eigen beleid met betrekking tot regelgeving voor werknemers met een arbeidsbeperking. Dit maakt het lastig voor werkgeversservicepunten om als het centrale aanspreekpunt voor werkgevers te fungeren, terwijl de websites hier wel naar verwijzen.
- De bedrijven hebben last van de verschillen tussen gemeenten in regelingen, werkwijzen en het kennisniveau van de ambtenaren die besluiten nemen.
- Bedrijven ervaren een willekeur in antwoorden en adviezen van UWV medewerkers.
- De beleidsvrijheid van gemeenten geeft meer mogelijkheid tot maatwerk, de werkgevers ervaren de landelijke regels van UWV als zeer rigide.
- Enkele regelingen maken werkgevers afhankelijk van verklaringen die de werknemer moet opvragen. Als de medewerker dit niet goed of niet tijdig doet, loopt de werkgever subsidie mis.

Wat zijn de financiële kosten en baten voor het bedrijf, de werknemer en overheden?

- De financiële tegemoetkomingen voor werkgevers die een werknemer met een arbeidsbeperking in dienst nemen zijn niet kostendekkend.
- Financiële tegemoetkomingen voor werkgevers zijn afhankelijk van de arbeidsproductiviteit van de medewerker. Deze wordt in een momentopname vastgesteld, terwijl deze doelgroep in de praktijk een wisselende productiviteit heeft.
- Zowel de financiële tegemoetkomingen voor werkgevers als de aanvullende uitkeringen voor werknemers, vormen een prikkel om het salaris voor de werknemer met een arbeidsbeperking laag te houden.
- De hoogte van de uitkeringsbesparing voor de overheid is hoger dan de kosten van de financiële tegemoetkomingen voor de werkgever.
- De regelgeving voor financiële tegemoetkomingen voor werkgevers is complex.
- De regels over de korting op de uitkering wanneer een werknemer salaris gaat verdienen, zijn per uitkering anders. Dit is niet alleen complex, het zorgt ook voor verschil in netto-inkomen op de werkvloer.
- Naast de uitkeringsbesparing voor de overheid, biedt het werk van de medewerker met een arbeidsbeperking door een groter welzijn ook andere maatschappelijke baten, zoals lagere zorgkosten.

Kan een werkgever voorkomen dat verschillende financiële maatregelen leiden tot inkomensverschillen tussen medewerkers in dezelfde functie?

- Werkgevers kunnen verschillen in netto-inkomen op de werkvloer niet voorkomen. De verschillen in regelgeving voor bijverdienen per uitkering, zorgen voor directe verschillen in netto-inkomen.
- Door regelgeving zijn er ook indirecte inkomensverschillen, waaronder opbouw van WW-rechten en pensioen.

Wat zijn werkbare vormen van jobcoaching voor medewerkers met een arbeidsbeperking?

- Werkgevers worden geconfronteerd met jobcoaches vanuit UWV, gemeenten, SW-bedrijven, GGZ-instellingen en intermediaire organisaties. Teveel jobcoaches inzetten werkt contraproductief voor de werknemer, omdat ook jobcoaches elkaar kunnen tegenspreken.
- Omdat zich op ieder moment problemen of incidenten kunnen voordoen, is het belangrijk om altijd een jobcoach beschikbaar te hebben op de werkvloer.
- Externe jobcoaches komen vaak onaangekondigd en verstoren dan het productieproces.
- Meer dan de helft van de problemen op de werkvloer komen door privéomstandigheden van de medewerker zoals jeugdtrauma's, een slechte sociale omgeving of verslavingsproblematiek.
- De zwaarte van de problematiek vereist ook begeleiding van de interne coach bij het verwerken hiervan.

Met welke financiële en maatschappelijke veranderingen wordt een medewerker met een arbeidsbeperking geconfronteerd wanneer hij bij een werkgever in dienst treedt?

- Werkgevers zien het inkomen niet als primaire motivatie van de medewerkers om te werken.
- Medewerkers met een arbeidsbeperking zijn gelukkig, omdat zij onderdeel zijn van een team en daarmee een sociaal netwerk hebben. Zij zijn vaak enorm loyaal.
- Het hebben van werk is goed voor het welzijn van de medewerker dankzij het hebben van een dagritme, het dragen van verantwoordelijkheden en de erkenning van datgene wat zij kunnen in plaats van een focus op de beperking.

Antwoord Centrale vraag: *Wat maak ik als werkgever mee, wanneer ik een medewerker met een arbeidsbeperking in dienst neem?*

De werkgevers die aan de verkenning hebben deelgenomen, staan zonder uitzondering nog in volle overtuiging achter het personeelsbeleid dat zij uitvoeren. Zij hebben een duidelijke visie om iedereen een kans te geven en halen voldoening uit de vele successen die zij boeken.

Het sociale aspect brengt de werkgever in aanraking met een verscheidenheid aan persoonlijke problematiek, die niet altijd direct te maken heeft met de beperking.

Zakelijk kampt de werkgever met een grillige productiviteit en een hoger ziekteverzuim.

Administratief krijgt de werkgever te kampen met een enorme bureaucratie en ingewikkelde regelgeving om een beroep te kunnen doen op de bestaande financiële tegemoetkomingen.



7. Aanbevelingen

1. Analyse van de aanpak van individuele gemeenten; in kaart brengen do's en don'ts.

Het doel is te komen tot aanknopingspunten voor gemeentelijk beleid met betrekking tot medewerkers met een arbeidsbeperking. Deze verkenning zou als bron kunnen dienen om een vragenlijst op te stellen om de werkgeverservaringen in kaart te brengen, specifiek op dit onderwerp. Deze vragenlijst zou iets breder uitgezet kunnen worden dan bij de vier deelnemende bedrijven uit deze verkenning. Onderwerpen voor de analyse zijn bijvoorbeeld: registratie van werkzoekenden met een arbeidsbeperking; wijze van bemiddeling, coaching en begeleiding; tegemoetkomingen en regelgeving; aanpak van werkgeversdienstverlening. Bij bundeling van de do's en don'ts is het raadzaam om rekening te houden met het verschil in mogelijkheden van gemeenten, onder andere door de verschillen in grootte.

2. Kennisdeling tussen gemeenten door middel van tijdelijke uitruil ambtenaren

Gemeenten die het goed voor elkaar hebben, kunnen andere gemeenten helpen. Ervaren ambtenaren zouden gemeenten die nog worstelen met het beleid kunnen helpen door daar tijdelijk te werken. Daarnaast zouden ambtenaren met een kennisachterstand veel kunnen leren door tijdelijk te werken binnen een gemeente met helder beleid en werkprocessen.

3. Werkgeversservicepunt als centraal aanspreekpunt voor werkgevers.

De regelgeving is complex met legio factoren die invloed hebben op de interpretatie van een case. Werkgevers begrijpen dat niet elke adviseur alle kennis kan hebben. Een telefonische hulplijn kan zowel werkgevers als adviseurs ondersteunen.



*“De beste adviseur van een werkgeversservicepunt,
is de adviseur met een goed intern netwerk en die in de telefoon kruipt om een case tot de bodem uit te zoeken!”*

4. In kaart brengen knelpunten van de landelijke regelgeving.

SZW erkent dat er knelpunten zijn en werkt nieuw beleid uit. Naast de ervaring van de deelnemende bedrijven, ligt er ook een schat aan ervaring met knelpunten bij adviseurs van werkgeversservicepunten. Door de kennis van deze verkenning te bundelen met die van UWV-experts, zou de provincie input kunnen leveren aan het Ministerie en daarmee het nieuwe beleid “bottum-up” voeden.

5. Onderzoek naar een passend verloningsysteem voor medewerkers met een arbeidsbeperking.

De werkgever van Jannes wil afscheid te nemen van het traditionele loongebouw en in de toekomst een verloningssysteem hanteren, dat het salaris vaststelt op basis van andere criteria voor medewerkers met een arbeidsbeperking. Zij zoeken naar instrumenten om dit te kunnen inrichten.

6. Mogelijke alternatieven om de loonwaarde van een medewerker te bepalen.

Twee deelnemende bedrijven geven aan dat de momentopname van vaststellen van de loonwaarde niet strookt met de praktijk. De bedrijven adviseren om te onderzoeken of het mogelijk is om het vaststellen van de loonwaarde over een langere periode te onderzoeken, met daarbij een relatie met de concrete werkzaamheden van de medewerker. Het kan dan ook minder frequent plaatsvinden.

7. Onderzoek vereenvoudiging regelgeving tegemoetkomingen door inzet uitkeringsbesparing.

Een van de deelnemende bedrijven oppert dat flexibele inzet van de uitkeringsbesparing op de lange termijn alle partijen loont. Hij noemt hierbij het voorbeeld om 50% van de uitkeringsbesparing over een periode vooraf beschikbaar te stellen, zodat de werkgever haar focus kan leggen op het optimaliseren van de werksituatie van de medewerker. Om misbruik te voorkomen, kan het omgezet worden naar één centrale subsidieregeling, die dan wel enige flexibiliteit in zich zou mogen dragen.

