

COLUMN - 8 oktober 2016 - Columnist: Henny van der Most

Inclusief ondernemen en de perverse prikkel

Inclusief ondernemen, de nieuwe hype in deze tijd. Iedere, een beetje zichzelf respecterende ondernemer, doet eraan. Mensen met een achterstand op de arbeidsmarkt aan het werk, de subsidies liggen klaar dus de motieven ook. Naast het verbeteren van het bedrijfsimago en de efficiencyverbetering is er nog één motief voor het inclusief ondernemen.

Innovatiekracht

Bijvoorbeeld, mensen met een visuele beperking die beter luisteren en daardoor heel goed in een callcenter functioneren. Of mensen met een autistische beperking, die zeer goed langdurig en constant geconcentreerd kunnen werken, software testen of nauwgezet montagewerk verrichten en niet te vergeten het zijn fantastische statistici. Of lager opgeleide mensen met een auditieve beperking, die een hogere beladingsgraad van vrachtwagens realiseren doordat zij een beter ruimtelijk inzicht hebben.

Daarnaast leveren medewerkers met een arbeidsbeperking vaak een hoge kwaliteit en maken ze weinig fouten doordat zij geconcentreerd blijven bij eenvoudig repeterend werk. Tot slot hebben medewerkers met een arbeidsbeperking vaak een grote loyaliteit waardoor continuïteit beter gewaarborgd is dan bij mensen zonder arbeidsbeperking.

Als je hoort hoeveel voordelen het biedt om een werknemer met een achterstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen, waarom doen werkgevers dit dan niet al veel langer? Wel het volgende motief ontbrak nog

Kostenbesparing op loon

De directe loonkosten liggen lager en zijn gerelateerd aan de loonwaarde. Ligt de productiviteit lager dan worden loonkosten aangevuld tot minimumloon en een deel van de werkgeverslasten wordt vergoed.

We hebben eerder zulke stimulerende maatregelen gezien, voor allerlei doelgroepen, positieve discriminatie noemden we het een tijdje "Bij gebleken geschiktheid geven we de voorkeur aan ..." en heeft het gewerkt? Aan de onderkant van de arbeidsmarkt zeker wel; er stroomden meer mensen uit de doelgroep in. Maar worden deze werknemers echt gezien als volwaardige werknemers? Krijgen ze binnen het bedrijf dezelfde mogelijkheden, kansen en groei? Helaas moeten we constateren dat dit niet zo is. De oudste doelgroep nl. de vrouwen, waar de overheid stimulerende maatregelen toepaste, verdienen nog steeds 8% minder dan mannen in dezelfde baan, voor hetzelfde werk. Zij krijgen nog steeds minder kansen en, dat is ook zo, kunnen nog steeds slechter onderhandelen dan mannen over het salaris.

De volgende quote deed mij midden in de jaren 50 belanden: "Hij is van een grootgrutter die op de kleintjes let. Wij staan middenin de samenleving. Dat betekent voor ons bijvoorbeeld, dat we oog hebben voor mensen met een beperking. Via de Wajong regeling kunnen deze mensen bij ons aan het werk, als kwaliteitsmedewerker, medewerkers 'verkoopklaar' en op de 'verkoopafhandeling'. Een enkele Wajonger schopte het zelfs tot teamleider".

Vervang het woord Wajonger door vrouw en je ziet wat ik bedoel. Het is deze werkgever niet om inclusief ondernemen te doen maar om blijvend goedkope, monddode werknemers.

Ik zie door het inclusief ondernemen een nieuwe groep slechtbetaalde werknemers ontstaan want de autist, die een fantastische statisticus is, komt binnen met een minimumloon, met een loonachterstand en een subsidie. Het rugzakje dat deze werknemer met zich meezeult is een hardnekkige, levenslange belemmering om volwaardig mee te doen. De perverse prikkel van het inclusief ondernemen is dat werkgevers erbij gebaat zijn hen op die achterstand te houden.

Ik zie een nieuwe emancipatiegolf op de horizon, doen jullie mee?

