

Workshop selecteren zonder beperking

COLLEGE VOOR
DE RECHTEN
VAN DE MENS

2 november 2018
training@mensenrechten.nl

Waarom deze training?

- Maatschappelijke verantwoordelijkheid
- Uw organisatie is mede verantwoordelijk voor de uitvoering van het Sociaal Akkoord en het slagen van de Participatiewet.
- Diversiteit: wil uw organisatie een afspiegeling zijn van de samenleving, dan moet er ook plaats zijn voor mensen met een arbeidsbeperking (“inclusion”).
- Het aantrekken van voldoende talent om uw dienstverlening op niveau te houden.

Doel en opzet training

- Werking stereotypen
- Juridisch kader
- Reguliere werving en selectie inclusiever maken
- Specifieke procedures inrichten:
 - Regelingen rondom aannemen mensen doelgroep-register
 - Specifieke procedure voor mensen met een beperking

Plus .. toepassing in de praktijk.

Inbeeldingsoefening

- **Schets in je hoofd een beeld van iemand met een beperking (niet iemand die je kent)**
 - Denk ook aan het geslacht van die persoon, aan de leeftijd en wat diegene voor kleren aan heeft.
 - Wat voor handeling/bezigheid is die persoon aan het uitvoeren?

Staat je beeld erbij?



Dacht je ook aan:



Langs de lijn

‘Ik ben echt een ochtendmens’

Helemaal oneens - - - - Helemaal eens

Langs de lijn

‘Ik snap wel dat werkgevers geen mensen met een beperking willen aannemen’

Helemaal oneens - - - - Helemaal eens

Langs de lijn

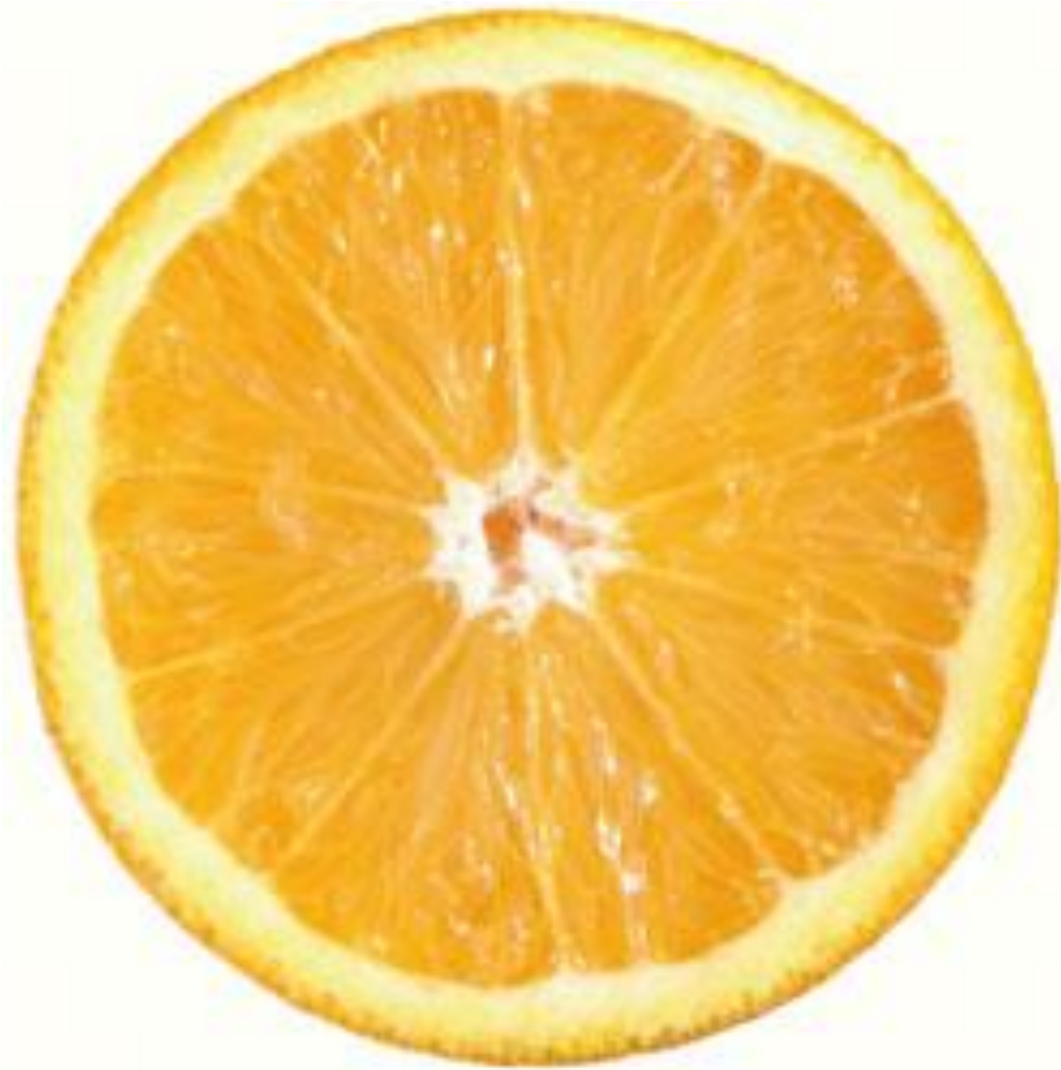
‘Ik heb persoonlijke ervaring met mensen met een beperking’

Helemaal oneens - - - - Helemaal eens

Langs de lijn

‘Ik heb me wel eens ongemakkelijk gevoeld bij mensen met een beperking’

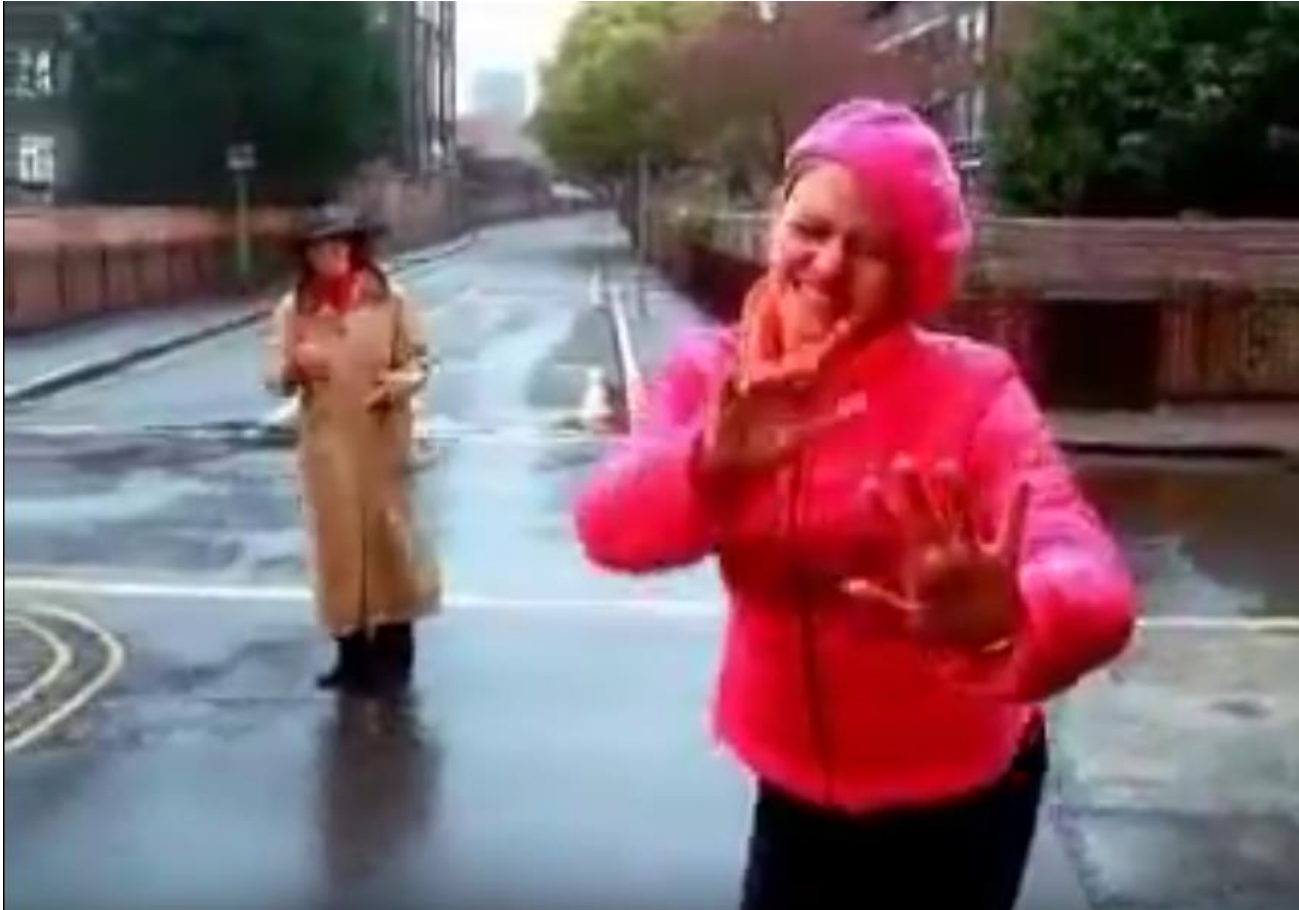
Helemaal oneens - - - - Helemaal eens



Voorproefje werking stereotypen:

- homogeniseringseffect:
 - verschillen *tussen* groepen overschat, verschillen *binnen* groepen onderschat
 - Wij zijn heel verschillend, zij zijn allemaal anders

Effecten



Deel II Juridisch kader

- **Ratificatie van het VN-verdrag voor de Rechten van personen met een Handicap.**
- **Wet Gelijke Behandeling op grond van Handicap of Chronische Ziekte.**
- **Wet Banenafpraak en Quotumwet.**

Bijzonderheden grond H/CZ

- Uitgangspunt van de wet staat in eerste artikel (artikel 01):
“Ieder mens moet in staat worden gesteld aansluitend bij zijn eigen mogelijkheden autonoom te zijn.”
- Onderscheid is niet alleen het verbod om te discrimineren, maar ook een gebod om doeltreffende aanpassingen te verrichten (artikel 2 lid 1 WGBH/CZ)
- Onder het verrichten van doeltreffende aanpassingen wordt in ieder geval verstaan het toelaten van assistentiehonden; oordeel 2017-10: Hotel discrimineert slechtziende vrouw door haar niet met assistentiehond toe te laten tot ontbijtzaal.

Voorbeeldzaak:

Oordeel 2016-23

- Een vrouw start via een uitzendbureau als docent Engels bij Stichting Dunamare. In haar eerste werkweek spreken de docentbegeleider, de teamleider en directeur de vrouw aan op haar functioneren. Ook blijkt dat docenten en leerlingen over haar hebben geklaagd. De vrouw vertelde dat zij ASS (een Autisme Spectrum Stoornis) heeft. De arbeidsverhouding is een week na haar indiensttreding beëindigd. Volgens de vrouw is haar handicap de reden voor de beëindiging, maar Stichting Dunamare stelt dat ze onvoldoende functioneerde.
- *Wel/geen sprake van verboden onderscheid? Waarom?*

Voorbeeldzaak:

Oordeel 2016-18

- Een man met obesitas werkt bij het ministerie van Financiën. Om het ministerie binnen te komen moet hij door één van de draaideuren. De draaideur blokkeert als een maximum gewicht wordt bereikt, omdat dit een aanwijzing is dat er meer dan één persoon naar binnengaat. De man heeft meerdere keren vastgezeten in de draaideur. Daarom mag hij gebruik maken van de openslaande deur naast de draaideur. De man vindt dit geen goede oplossing. Hij moet dan door de ‘mindervalideningang’ en vindt dit stigmatiserend. Volgens de man zou een infraroodsysteem kunnen worden ingevoerd dat werkt op basis van lichaamswarmte. De Minister vindt de kosten voor dit systeem te hoog (€300.000).
- *Wel/geen sprake van verboden onderscheid? Waarom?*

Wet Banenafspraken

- De banenafspraken is een landelijke afspraak, gemaakt in 2013 tussen het kabinet en sociale partners.
- Er is afgesproken dat er extra banen gecreëerd gaan worden voor mensen met een arbeidsbeperking.
- In totaal gaat het om 125.000 extra banen voor 2026, 100.00 in de marktsector en 25.000 bij de overheid.
- Werkzoekenden met een beperking die niet zelfstandig het WML kunnen verdienen, worden opgenomen in het doelgroepenregister.
- Elke persoon die aangenomen wordt vanuit het doelgroepregister telt mee voor de banenafspraken.

Quotumwet I

- Wordt de banenafpraak niet gehaald door overheid of marktsector, dan treedt een quotumheffing in werking.
- Er wordt dan een quotumpercentage berekend voor de sector.
- Dit geldt alleen voor werkgevers met 25 of meer werknemers, die per jaar meer dan 40.575 verloonde uren via de loonaangifte verantwoord hebben.
- Als een werkgever er in een jaar niet in is geslaagd te voldoen aan het quotumpercentage dat voor zijn sector geldt, wordt er een heffing opgelegd.

Quotumwet II

- In 2017 is gebleken dat de overheid de banenafsprak niet heeft gehaald.
- Er is door (de toenmalige) staatssecretaris Klijnsma een traject ingezet om de quotumheffing voor de overheidssector te kunnen activeren.
- Op dit moment wordt er een wetsvoorstel ontwikkeld om de overheid nog een jaar uitstel te geven voordat de quotumheffing ingaat.
- In dit voorstel wordt ook de mogelijkheid opgenomen om de quotumheffing weer ‘uit’ te zetten als de banenafsprak *wel* gehaald wordt.

Van welke regelingen en subsidies kunt u gebruikmaken als u iemand uit de banenafpraak in dienst neemt?

Van welke regelingen u gebruik kunt maken, hangt af van de instantie die verantwoordelijk is voor de arbeidsondersteuning van de werknemer. Onderstaand schema helpt u in op weg. Daarna lichten we elk instrument toe.

DOELGROEP	Wajong & arbeidsvermogen	Mensen met een Wsw-indicatie				Mensen uit de P-wet die volgens UWV <WML kunnen verdienen
		Wsw detachering	Wsw begeleid werken	Wachtrijst & UWV-uitkering	Wachtrijst & P-wet 4	
INSTRUMENT						
Werken met behoud van uitkering	●			●	●	●
Loonkostensubsidie			●		●	●
Loondispensatie	●			●		
No-riskpolis	●		●	●	●	●
Mobiliteitsbonus	●		●	●	●	●
Stimuleringspremie					●	●
Jobcoaching	●	●	●	●	●	●
Werkvoorzieningen	●	●	●	●	●	●

- Ja
- Alleen mogelijk voor Wajongers
- Ja, mits de gemeente dit instrument gebruikt en werknemer voldoet aan voorwaarden gemeente
- Nee, maar wetgeving wordt dit jaar aangepast, zodat deze groep vanaf 2016 ook gebruik kan maken van de mobiliteitsbonus.
- Ja, tenzij werknemer gebruikmaakt van loonkostensubsidie.

Deel III Werving & Selectie in praktijk

- A: Reguliere werving en selectie inclusiever maken
- B: Specifieke selectie van mensen met een beperking.

A Reguliere werving inclusief : Voorbeeld Sollicitatiegesprek (1)

Een eerste gesprek voor de functie van maatschappelijk werker.

- In de brief heeft de sollicitant aangegeven dat hij/zij een visuele handicap heeft.
- Welke vragen kan/mag je wel of niet stellen in sollicitatiegesprek?

A Reguliere werving inclusief. Voorbeeld: Sollicitatiegesprek (2)

- Dilemma is dat u geen discriminerende en privacy gevoelige vragen mag stellen, zoals:
 - Hoe bent u aan de handicap gekomen?
 - Wat heeft de dokter gezegd?
 - Welke ziekte heeft u?
 - Wordt de handicap erger?
- U kan wel vragen:
 - Welke voorzieningen heeft u nodig voor het uitvoeren van de functie?
 - Zijn er eisen die gesteld moeten worden aan de toegankelijkheid van het gebouw en werkplek?
- Kandidaten mogen zelf wel uit eigen vrije wil over hun beperking vertellen.

Stellingen diversiteit binnen de organisatie

- Stelling 1:

Het personeel moet een afspiegeling zijn van de samenleving, ook wanneer het gaat om mensen met een beperking.

- Stelling 2:

Iedere HR-manager moet kennis hebben van mensen met een beperking.

- Stelling 3:

Een divers personeelsbestand levert per definitie meerwaarde op voor de organisatie.

Verder in de training

- Wat kan je in welke stap bij jullie specifieke organisatie doen?
- Welke actoren zijn relevant: denk bijvoorbeeld aan
Raad van Bestuur, Verantwoordelijk wethouder, Directielid, Hoofd Personeel & Organisatie , Businessmanager (moet projecttrekker zijn), Intrinsiek gemotiveerde mensen, Vrijwilligers - ambassadeurs, Zittende MMB-ers - re-integranten, Bedrijfsarts, maatschappelijk werk, Facilitair, IT-deskundigen, Afdeling communicatie, HR-adviseur - recruitment, OR/MZC-leden, Betrek klantmanagers P-wet

Zijn er nog vragen of opmerkingen?
training@mensenrechten.nl

