



Opgedrongen voorkeursbeleid

BLOG

Recente blogs

Door dr.mr. Oden PAT, Petra

Geschreven door [dr.mr. Oden PAT, Petra](#) op 6 december 2015

Hoe zal het ze vergaan in 2015? De miljoen uitkeringsgerechtigden die als het aan de regering en de sociale partners ligt een kans moeten krijgen op een baan bij een reguliere werkgever. De bijstandsgerechtigden, de Wajongers, de SW'ers en natuurlijk ook de WW'ers. Voor hoeveel van deze mensen zal er plek zijn in 2015? Hoeveel werkgevers zullen er zijn die daadwerkelijk gehoor geven aan de oproep van de regering om werkplekken te creëren. Ondernemers zijn toch in eerste instantie gericht op winst voor hun bedrijf.



Betalen ze

liever belasting voor al die uitkeringsgerechtigden? Gaan ze liever voor weer een nieuwe reorganisatie? Als ik om me heen kijk zijn er werkgevers die zien dat ze geld kunnen verdienen door doelgroepen in huis te nemen. Ze halen aanbestedingen binnen doordat ze kunnen voldoen aan [social return](#) voorwaarden. Of ze creëren samen met de gemeente werk voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt door nog eens goed te kijken naar de taken in hun bedrijf. Je kunt ze beschouwen als de voorhoede. Ondernemers die gaan voor diversiteit in hun organisatie. Hoe leuk het kan zijn om te werken met collega's met karakter laat een reclamespotje zien. In die reclame werken mensen die af en toe even last hebben van hun psychische stoornis, maar verder prima collega's zijn die hun werk (soms iets te) goed doen. Ook is er een filmpje van een ondernemer in het Noorden die laat zien hoe enthousiast mensen met autisme of het syndroom van Down aan het werk zijn in zijn organisatie. Ze worden begeleid door stagiaires van bijvoorbeeld de Hanzehogeschool Groningen. Zo snijdt het mes aan twee kanten: niet alleen doelgroepen aan het werk, maar ook stageplekken in je bedrijf. Diversiteit op de werkvloer wordt echter niet door iedereen op prijs gesteld. Sommige ondernemers zien op tegen het gedoe om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen. Anderen zijn allang blij als ze met de opdracht die ze binnen halen hun eigen mensen kunnen behoeden voor werkloosheid. Dit zijn reële zorgen bij werkgevers. In ons onderzoek naar social return en naar arbeidspools zien wij dat het vaak nog schort aan een goede begeleiding van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en dat er aan de matching tussen kandidaat en bedrijf nog een hoop verbeterd kan worden. Als je diversiteit wilt hebben in je personeelsbestand en je dus verschillende doelgroepen in je bedrijf wilt laten werken, dan kun je, om dat te bereiken, voorkeursbeleid opstellen. Bij sollicitaties kun je dan vermelden dat de voorkeur uitgaat naar een bepaalde groep. Om te kunnen voldoen aan verplichtingen vanuit social return en de quotumregeling moet een bedrijf voorkeursbeleid toepassen. Voorkeursbeleid wil namelijk zeggen dat extra rechten worden toegekend aan groepen om hun achterstandspositie te verminderen. Sommige werkgevers hebben grote bezwaren tegen voorkeursbeleid. Ze willen immers de beste. Toch blijkt uit een literatuuronderzoek van het College van de Rechten van de Mens uit 2013 ([De juiste persoon op de juiste plaats](#)) dat ook bij gelijkwaardige cv's sommige groepen, waaronder mensen met een handicap, minder kans hebben op een baan. Volgens de onderzoekers speelt discriminatie daarbij

30 jun Aan de slag met social return? Tips
Inschrijvers en opdrachtgevers worstelen nog weleens met social return...

30 jun Van arbeidsmatige dagbesteding naar beschut werk
Een inclusieve arbeidsmarkt is nog belangrijker geworden sinds de...

19 okt Participeren in een bedrijveninvesteringzone
Participeren in een bedrijveninvesteringzone Arbeid geeft betekenis aan...

8 okt Snijvlak beschut werk & arbeidsmatige dagbesteding
Sinds 14 juli 2016 is het VN-Verdrag Handicap van kracht in Nederland....

[naar bloglijst](#)



gelijkheidsbeginsel kent dan ook een andere kant: materiële gelijkheid, dat wil zeggen gelijkheid als resultaat. Een ongelijke behandeling kan dus juist bijdragen aan gelijkheid. De rechtsfilosoof Dworkin heeft aangegeven dat het noodzakelijk kan zijn bepaalde groepen die zich in een achterstandssituatie bevinden te bevoordelen, omdat dat gelijkheid bevordert. Blijft de vraag of het effectief is om werkgevers te dwingen bepaalde groepen in hun organisatie op te nemen. De huidige regering denkt van wel. Met de sociale partners is afgesproken dat werkgevers met meer dan 25 werknemers een bepaald percentage mensen met een arbeidsbeperking in hun organisatie op moeten nemen als in 2016 blijkt dat dat niet vanzelf is gegaan. Het kabinet dwingt ondernemers hiermee de voorkeur uit te laten gaan naar mensen met een arbeidshandicap. Zonder aandacht voor de zorgen van werkgevers over de begeleiding en de matching verwacht ik dat dit opgedrongen voorkeursbeleid niet zal slagen.

delen: [f](#) [t](#) [in](#) [✉](#)

[🔄](#) Laatste gewijzigd op 18 mei 2017

STUDEREN

Studiekeuze
Opleidingen
Masters
Minoren

PROFESSIONALS

Informatie voor bedrijven
HanzePro opleidingen

ONDERZOEK

Praktijkgericht onderzoek
Lectoraten

SPEERPUNTEN

Energie
Healthy Ageing
Ondernemerschap

HANZEHOGESCHOOL GRONINGEN

Bestuur en governance
Schools
Kenniscentra
Locaties en openingstijden
Werken bij de Hanzehogeschool
Vacatures
Alumni