

## **Factsheet:**

### **Informatie voor werkgevers van jongeren met een lichamelijke, psychische of verstandelijke beperking**

Steeds meer werkgevers hebben jongeren met een arbeidshandicap in dienst. Terecht. In deze groep jongeren vindt u namelijk net als in de totale werkende bevolking loyale, hard werkende, goed opgeleide, capabele werknemers. Die ook graag volwaardig aan de samenleving deelnemen door te werken. Er is meestal veel aandacht en begeleiding bij het in dienst nemen van een jonggehandicapte. Maar juist daarna, zowel bij het begin van het dienstverband als na verloop van tijd, zijn er wat extra aandachtspunten. Deze factsheet geeft antwoorden op de meeste vragen die werkgevers van deze jongeren in de praktijk hebben. Veel van de aanbevelingen zijn overigens niet alleen van toepassing op jonggehandicapte werknemers, maar ze hebben hun waarde voor deze groep wel bewezen.

Hebt u een jongere met een beperking in dienst, dan is het devies: "gewoon waar het kan, speciaal waar het moet". In veel zaken is een jongere met een beperking een werknemer als iedere andere. Maar soms kan het beter net even anders. Wanneer en hoe, dat vindt u in deze factsheet.

#### **Inhoud**

1. Wat moet ik vooraf regelen	3
2. Begeleiding	5
3. Wet-en regelgeving	18
4. Voordelen en kosten/baten	33
5. Problemen oplossen	37
6. Arbeidsomstandigheden en werkaanpassingen	39
7. Wat te doen bij ziekteverzuim	41
8. Stages en leerwerkplekken	44
9. Scholing en loopbaan	48
10. Verzekeringen en aansprakelijkheid	50
11. Ervaringen van andere werkgevers	51
12. Belangrijke instanties	53

© NIZW, 2006

Opdrachtgever: Nizw

Auteur: Saskia Andriessen, TNO Kwaliteit van Leven

NIZW heeft subsidie ontvangen van het UWV voor het opstellen van deze factsheet.

## Dankwoord

Deze factsheet is opgesteld op basis van literatuur en interviews met bedrijven (werkgevers, P&O, leidinggevende, arbeidsdeskundige), begeleiders van jonggehandicapten (stagebegeleiders, jobcoaches, arbeidsdeskundige jonggehandicapten, arbodienst) en deskundigen op het gebied van wet- en regelgeving en re-integratie. Zonder de kennis en ervaring van mensen uit de praktijk was het onmogelijk geweest deze factsheet te schrijven. De volgende organisaties en personen willen we graag hartelijk bedanken voor hun medewerking bij het schrijven van deze factsheet: (in alfabetische volgorde):

Bakkerij Mister Fribee: Dhr. Marcel Beenhakkers  
Beon Advies: Dhr. Jan Valkema  
Blockland: Dhr. Martin van Beuzekom  
Corus: Dhr. Karel Bootsman  
Deen Supermarkten: Dhr. Simon Butter  
Drukkerij Wedding: Mevr. Carin Wormsbecher  
Gedie BV: Dhr. Klaas van Olst  
Heliomare: Dhr. Frans vd Beld  
Van Keep: Mevr. Mayke van Keep  
Kingmaschool: Mevr. Mieke Termeulen  
Kosmos Meubelen: Dhr. René Slecht  
Leads on Demand: Dhr. Ad van Tilburg  
De Meergroep: Mevr. Karin de Bree  
Nizw: Dhr. Branko Hagen  
Rozijwerk: Mevr. Afke Scholten, Dhr. Erwin Lamslag, Dhr. Boudewijn te Dorsthorst  
TNO: Dhr. Jan Besseling, Dhr. Cees Wevers, Dhr. Jos Sanders  
Mevr. Marinka Traas  
Trainee+: Mevr. Maureen vd Pligt  
United Restart: Mevr. Alkelien Leistra-Bakker, Dhr. Edwin Elfrink  
UWV: medewerkers van diverse afdelingen

Saskia Andriessen, TNO Kwaliteit van Leven, september 2006

In deze factsheet wordt om praktische redenen voor werkgever, werknemer en andere betrokkenen meestal de mannelijke vorm gebruikt. Natuurlijk kunt u in alle gevallen voor “hij” ook “zij” lezen.

De informatie in deze factsheet is met zorg door TNO Kwaliteit van Leven opgesteld in opdracht van het NIZW, ten behoeve van het kenniscentrum Crossover in oprichting. De informatie is van algemene aard en niet toegespitst op de specifieke omstandigheden van een bepaalde persoon of entiteit. NIZW, TNO, UWV en de overige betrokken organisaties en personen kunnen geen aansprakelijkheid aanvaarden voor eventuele schade als gevolg van onjuiste of onvolledige informatie in deze factsheet.

## 1. WAT MOET IK VOORAF REGELEN

- *De juiste kennis op de juiste plaats*
- *Externe begeleiding voor uw bedrijf*
- *Aanvullende deskundigheid*

### **De juiste kennis op de juiste plaats**

Een goede introductie voor een jonggehandicapte in uw bedrijf begint heel basaal: met de juiste kennis op de juiste plaats. Als werkgever bent u ervoor verantwoordelijk dat de verschillende functionarissen in uw bedrijf de faciliteiten hebben om hun werk naar behoren te kunnen doen, ook als het om jonggehandicapten gaat. Dat betreft onder andere:

- De leidinggevende die zorg draagt voor een goede match tussen werknemer en werktaken en gaat over werkbegeleiding, loopbaan en scholing en preventie en begeleiding van verzuim.
- Ervaren collega's die werkbegeleiding geven aan minder ervaren collega's en helpen bij inwerken.
- P&O die zich bezig houdt met onderwerpen als personeelsadministratie, arbeidsrechtelijke zaken, ziekteverzuim en scholing
- De OR die opkomt voor de rechten van de werknemers
- Een vertrouwenspersoon die als opdracht heeft preventie en signaleren van ongewenst gedrag, opvang, interventie en de nazorg van slachtoffers
- De bedrijfsarts of arbodienst die verzuimbegeleiding uitvoert, adviseert over werkhervatting en aanpassing werk en werkplek en kennis heeft over beperkingen en ziektebeelden
- De boekhouder of accountant die de financiële administratie van het bedrijf verzorgt.

Komt er een jongere met een beperking in uw bedrijf, dan kunnen de verschillende interne en externe functionarissen ook met hem of haar te maken krijgen. Dat kan betekenen dat uw functionarissen extra kennis en faciliteiten nodig hebben. Het kan zijn dat zij weten hoe zij om moeten gaan met de wat meer specifieke kenmerken van de jongere met een beperking, maar het is belangrijk om dat na te gaan. Het kan zijn dat ze het, zeker in het begin, moeilijk vinden om met de jongere om te gaan. De onbekendheid kan leiden tot onbegrip of problemen. Dat kunt u eenvoudig voorkómen. Maak deze functionarissen duidelijk waar ze terecht kunnen als ze bepaalde zaken niet zelf kunnen oplossen.

### **Externe begeleiding voor uw bedrijf**

De eerst aangewezen vraagbaak is de externe begeleider, als die er is. Deze is vaak betrokken geweest bij de bemiddeling van de jongere met een beperking naar uw bedrijf. Het kan gaan om een jobcoach, stagebegeleider, re-integratieconsulent, begeleider vanuit een zorginstelling of een arbeidsdeskundige van het UWV. Bij de externe begeleider kunt u bijvoorbeeld voor de volgende onderwerpen terecht:

- Hoe om te gaan met de werknemer en zijn beperkingen. Van belang voor de leidinggevende, de personeelsfunctionaris, de directe collega en de bedrijfsarts.

- *Bijvoorbeeld: hoe ga ik om met een werknemer die erg onzeker is?*
- *Houdt er rekening mee dat kennis over bepaalde beperkingen vrij specialistisch is. Vraag aan de bedrijfsarts of u met vragen over deze beperking bij hem terecht kunt.*
- Inrichting en aanpassing van het werk en de werkplek. Van belang voor de leidinggevende en de bedrijfsarts of arbodienst.
  - *Informeer bij de arbodienst in hoeverre er kennis aanwezig is over specialistische werkaanpassingen en hulpmiddelen voor de beperking van uw werknemer.*
- De beste voorzieningen (zaken die het werk mogelijk moeten maken als vervoer, begeleiding, werkplekaanpassingen en hulpmiddelen).
  - *Bijvoorbeeld: welke hulpmiddelen zijn er voor een blinde werknemer?*
- Hoe zit het met de wet-en regelgeving. Van belang voor de personeelsfunctionaris en/of de boekhouder/accountant (*wie moet wat waar aanvragen*) en de werkgever (*wat krijg ik vergoed*).
  - *Bijvoorbeeld: Als een jongere toch ziek wordt, krijgt u van UWV in veel gevallen de kosten van de loondoorbetaling terug, maar weet uw administratie ook hoe je dat moet doen?*
- Kennis over speciale begeleiding en de intensiteit van de begeleiding. Van belang voor de leidinggevende en de directe collega's.
  - *Bijvoorbeeld: hoe leer ik een nieuwe taak aan iemand met een verstandelijke beperking?*
- Ondersteuning bij het tot stand komen van normale verhoudingen in het bedrijf, waarbij voldoende rekening gehouden wordt met de jongere. Van belang voor de leidinggevende, personeelszaken, de OR, de vertrouwenspersoon.
  - *Bijvoorbeeld: Kan ik een jongere met een beperking vragen om overwerk te doen? Weet de OR hoe de belangen van een jonggehandicapte werknemer het best behartigd kunnen worden?*

### **Aanvullende deskundigheid**

Niet elke externe deskundige is overigens even gespecialiseerd in de genoemde onderwerpen. Wel kan hij u dan verwijzen naar de juiste deskundige. Ook in deze factsheet vindt u over veel onderwerpen waar u aanvullende deskundigheid kunt vinden. Een heel gespecialiseerde begeleider die in uw bedrijf voorlichting en ondersteuning kan geven aan werknemers met een verstandelijke, psychische of lichamelijke beperking is de jobcoach. Of zulke gespecialiseerde begeleiding nodig is, hangt af van de situatie en het type en de ernst van de beperking van de werknemer. Zie voor meer informatie over de jobcoach en andere externe begeleiders het hoofdstuk begeleiding.

## 2. BEGELEIDING

- “Gewoon waar het kan”
- *Ken uw werknemer*
  - *Beperkingen en mogelijkheden*
  - *Ziektebeeld: vraag ik het of niet*
    - *Wettelijk recht op privacy*
    - *Stigma*
  - *Kwetsbare punten*
  - *Netwerk kennen*
    - *Externe begeleider als intermediair*
    - *Eerst de jongere zelf aanspreken*
- *Rolverdeling bij begeleiding, betrokken functionarissen*
  - *Interne begeleiding*
    - *Werkgever*
    - *Leidinggevende*
    - *Collega's*
    - *Mentor of coach*
  - *Externe begeleiding*
    - *Jobcoach*
      - *Drie soorten jobcoach*
      - *Duur en intensiteit*
      - *Jobcoaching (opnieuw) aanvragen*
    - *Consulent van gemeente of re-integratiebedrijf*
    - *Stagebegeleider van een school*
    - *Arbeidsdeskundige jonggehandicapten*
- *Eigen verantwoordelijkheid jongere*
- *Omgaan met een jonggehandicapte*
  - *Tips voor omgaan met een werknemer met een verstandelijke beperking*
  - *Tips voor het omgaan met een werknemer die psychische problemen heeft (gehad)*
  - *Tips voor het omgaan met een werknemer met een fysieke beperking*
- *Organisatorische voorwaarden*
- *Links*

### “Gewoon waar het kan”

De richtlijn “gewoon waar het kan, speciaal waar het moet” is het meest van toepassing op het onderwerp begeleiding. In veel gevallen kunt u net zo met een werknemer met een beperking omgaan als met een werknemer zonder beperking. Wat bijzonder is en wat uw aandacht vraagt zijn de volgende punten.

- U moet zich iets meer in de achtergronden van de werknemer verdiepen dan u gewoonlijk zou doen. U moet weten welke consequenties de beperking heeft voor het werk. Weten welke ziekte of handicap de werknemer precies heeft is niet altijd nodig (en bovendien heeft de werknemer wettelijk recht op privacy op dit punt). Wél wat zijn kwetsbare punten zijn. Het kan soms handig zijn te weten wie bij de werknemer thuis bij de verzorging en begeleiding betrokken zijn. Zie "Ken uw werknemer."

- Bij de begeleiding van een jonggehandicapte op het werk zijn vaak meer (interne en externe ) functionarissen betrokken dan bij een gemiddelde werknemer. Welke externe begeleider eventueel betrokken is, hangt af van de instantie van waaruit de jonggehandicapte naar werk bemiddeld is (UWV, re-integratiebedrijf, begeleid-werkenorganisatie, SW-bedrijf, gemeente, school, zorginstelling). Zie "Rolverdeling bij de begeleiding, betrokken functionarissen".
- Om verschillende redenen (de beperking, beschermd opgroeien) kan het voor een jonggehandicapte moeilijker zijn dan voor een jongere zonder beperkingen om snel te wennen aan het werk en de verantwoordelijkheden die dat meebrengt. Soms is een jonggehandicapte extra onzeker, soms wil hij te veel en te snel. Dat vergt extra aandacht. Zie Eigen verantwoordelijkheid jongere (link)
- Omgaan met een werknemer met een beperking is voor veel mensen onbekend terrein. Als u het verstandig aanpakt kunnen beide partijen er vaak veel plezier aan beleven. We geven tips uit de praktijk: doe gewoon, maar... Zie "Omgaan met een jonggehandicapte".

### **Ken uw werknemer**

De groep jonggehandicapten in Nederland is even divers als de gehele bevolking. Van verstandelijk beperkt tot en met hoogbegaafd, van zeer moeilijk in de omgang tot sociaal talent, divers in ervaring, voorkeuren, mogelijkheden en karakters. Daarnaast heeft een gehandicapte een lichamelijke, psychische, verstandelijke en soms sociale beperking. Dat levert voor u als werkgever speciale aandachtspunten op. Veel van de tips die we u hier geven gelden ook voor werknemers zonder beperkingen. Als het gaat om werknemers mét beperkingen zijn ze echter extra belangrijk.

### *Beperkingen en mogelijkheden*

Vraag de externe begeleider (jobcoach, re-integratieconsulent, stagebegeleider) om uitleg over de beperkingen en wat u er als werkgever van moet weten. Hoe beter u hiermee rekening kunt houden in het werk, hoe beter de werknemer kan functioneren. Vraag om signalen waar u op moet letten. Vraag zo nodig aan de externe begeleider met wie u contact moet opnemen als zich ooit een acute situatie op medisch vlak zou voordoen.

Jonggehandicapten hebben naast hun lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking soms ook problemen met sociale vaardigheden. Dat kan komen doordat ze erg beschermd zijn opgegroeid en in verhouding weinig contact hebben gehad met "het echte leven" of met niet-gehandicapte personen. Soms komt het ook voort uit hun beperking. Bespreek met de externe begeleider op welke manier hij en u daaraan aandacht kunnen geven. Het verbeteren van de sociale vaardigheden kan een belangrijk doel van de inwerkperiode zijn.

Werknemers met een beperking hebben soms, net als andere personen met een afstand tot de arbeidsmarkt, moeite met heel basale werknemersvaardigheden als op tijd komen, een opdracht opvolgen, vragen stellen als ze iets niet weten en samenwerken. Bespreek met de externe begeleider of dit het geval is. Het is zeker ook diens taak om de werknemer hierin te begeleiden. Zelf verantwoordelijkheid leren nemen is belangrijk punt. Laat duidelijk merken welke eisen u op dit punt stelt. De jongere moet leren inzien dat werken plichten met zich mee brengt! Zie ook "Eigen verantwoordelijkheid jongere"

Ook de naaste collega's behoren te weten wat de werknemer om redenen van beperking of gezondheid niet kan of mag. Denk bijvoorbeeld aan tillen, in een drukke omgeving werken of gevaarlijke machines bedienen. Het is het meest ideaal als de werknemer dat zelf kan vertellen. De externe of interne begeleider kan hem daarbij helpen. Als de werknemer het niet zelf kan of wil vertellen, kan de externe begeleider de collega's of de leidinggevende advies geven over de werkbegeleiding aan hun collega met een beperking.

Belangrijker dan de beperkingen is natuurlijk wat de werknemer wél kan en wat hij graag wil bereiken. Werknemers met een beperking kunnen meestal meer dan een werkgever vooraf denkt. Dat geldt óók voor werknemers met een verstandelijke beperking. Mocht u onzeker zijn of een jongere met een bepaalde beperking bepaalde taken aankan, dan kan detachering, een stage of proefplaatsing een goede keus zijn (zie "wet- en regelgeving"). Over werken met een aantal specifieke beperkingen is een serie boekjes verschenen met een versie voor werkgevers en werknemers: <http://www.werkenmeteenbeperking.nl>.

#### *Ziektebeeld: vraag ik het of niet*

Een werkgever, leidinggevende of collega wil vaak weten wat zijn collega-werknemer met een beperking nu eigenlijk mankeert. Een werknemer met een handicap of chronische ziekte is echter niet verplicht te vertellen welke beperking of ziekte hij precies heeft. Als hij aangeeft welke beperkingen hij heeft en wat hij moet vermijden is dat in principe genoeg. De naam van de ziekte is ook niet zo belangrijk. De gevolgen van de ziekte voor het werk zijn dat wel. U moet weten hoe u rekening kunt houden met de beperkingen. Maak duidelijk aan de werknemer dat "hoe beter het werk bij jou past, hoe beter je presteert en hoe tevredener ik ben."

#### *Wettelijk recht op privacy*

Het is bij wet verboden om tijdens het sollicitatiegesprek naar de gezondheid en het ziekteverleden van de sollicitant te vragen. Wél mag u na afloop van twee maanden (de proeftijd) vragen of de werknemer onder de no-riskpolis (zie hoofdstuk "Wet- en regelgeving") valt. De werknemer is dan verplicht aan te geven of dat zo is, maar hij hoeft niet te vertellen wat er precies met hem aan de hand is.

#### *Stigma*

Iemand met beperking of chronische ziekte zit zelf overigens regelmatig met de vraag "Zeg ik het of zeg ik het niet". Dat geldt vooral voor een niet-zichtbare ziekte of beperking. Niet zeggen wat hij heeft, betekent dat hij als gewoon mens behandeld wordt. Hij wordt sneller aangenomen voor een baan. Hij loopt op het werk echter misschien tegen beperkingen op waarvoor hij niet samen met zijn werkgever een oplossing kan zoeken. Het werk kan dan te zwaar worden, hij kan uitvallen en de werkgever moet de kosten van uitval zelf betalen. Wél zeggen wat hij heeft levert hem mogelijk een stigma op. Hij wordt misschien minder snel aangenomen voor een baan. Zijn collega's gedragen zich vaak anders tegen hem. Maar de werkgever zal zich wel bekommeren om werkaanpassing. De werkgever kan daarvoor ook subsidie krijgen. Als de werknemer onverhoopt toch uitvalt, geeft het UWV de werkgever compensatie.

Soms is het voor een werknemer een meer ontspannen gevoel als hij aan een of meer personen binnen het bedrijf wél vertelt welke ziekte of beperking hij heeft. Dat is echter zijn eigen beslissing.

Het kan zijn dat de werknemer zelf onzeker is over wat hij aan kan omdat het werk nieuw voor hem is. Overleg dan met de jongere en de externe begeleider hoe u daar samen achter kunt komen.

"Het is als arbeidsdeskundige altijd mijn streven om de persoon zelf te laten vertellen over zijn ziektebeeld. Dat werkt heel goed naar de werkgever toe en maakt de beperking bespreekbaar. Het is heel goed voor het zelfvertrouwen van de jonggehandicapte als hij daarover zelf wat kan vertellen. Die voelt zich daarna vaak erg opgelucht. Er moet wel een goede afspraak zijn dat dit niet het hele bedrijf doorgaat natuurlijk. Sommige jonggehandicapten kiezen ervoor hun beperking geheim te houden. Als het bijvoorbeeld gaat om een epilepticus, dan zal ik als arbeidsdeskundige-jonggehandicapten toch druk uitoefenen om het wél aan de werkgever te melden, ook al is het ziektebeeld al jaren stabiel. De werkgever moet immers wel weten hoe hij moet handelen als er iets mis gaat."

#### *Kwetsbare punten*

Bij sommige werknemers, bijvoorbeeld met een verstandelijke beperking, autisme, een psychiatrische achtergrond of gedragsproblemen, is het belangrijk iets meer te weten: kwetsbaarheden, eigenaardigheden, lastige gewoonten. Vraag de begeleider (jobcoach, re-integratieconsulent, stagebegeleider) om advies hoe u hiermee om kunt gaan en op welke signalen u moet letten.

"Als jobcoach moet je kunnen vertellen op welke punten een werknemer met een verstandelijke beperking kwetsbaar is, wat je beter kunt vermijden en waarop je moet letten bij deze persoon. Dat kan ook gaan over problematische zaken uit het verleden. Daar kan je maar beter open over zijn. Ik vertel ook aan de cliënt dat ik dat aan de werkgever vertel."

#### *Netwerk kennen*

Jonggehandicapten hebben vaak een heel netwerk om zich heen van mensen die zijn betrokken bij hun dagelijks functioneren. Veel werkgevers en externe werkbegeleiders (jobcoach, re-integratieconsulent, stagebegeleider) hebben de ervaring dat het heel belangrijk is dat netwerk te kennen. Bij functioneringsproblemen op het werk kan het thuisfront een belangrijk aanspreekpunt zijn. Ook voor de arbodienst is het handig op de hoogte te zijn wie er thuis bij de begeleiding en verzorging van de werknemer betrokken zijn.

Dat gaat bijvoorbeeld om:

- De ouders. Die zijn vaak erg betrokken, zeker ook bij de eerste stappen op de arbeidsmarkt van hun gehandicapte kind. Sommige werkgevers hebben er goede ervaringen mee om de ouders uit te nodigen om kennis te maken. Ouders waarderen dat vaak erg.
- De partner.



- De woonbegeleider of ambulant begeleider. Jonggehandicapten wonen soms in een beschermde woonvorm of hebben hulp van een ambulant begeleider. De woonbegeleider of ambulant begeleider is op de hoogte van het wel en wee van de gehandicapte. Hij is een goed aanspreekpunt over privé-zaken voor de jobcoach of de werkgever/ leidinggevende.
- De arbeidsdeskundige-jonggehandicapten van het UWV. Deze is vaak betrokken bij de arbeidstoeleiding van een Wajonger of van een jongere met beperking onder de 18.
- De school (bij stages en bij schoolverlaters), bijvoorbeeld een praktijkschool of een school voor speciaal voortgezet onderwijs (zie “stages en leerwerkplekken”).
- De behandelaar. Sommige jongeren zijn nog onder behandeling, bijvoorbeeld van een specialist.

#### Externe begeleider als intermediair

Vaak kan de externe begeleider het netwerk voor u uitzoeken. Werkgevers gaan verschillend om met contacten met het netwerk. Als een werknemer langdurige begeleiding van een jobcoach heeft, laat de werkgever contacten met het netwerk vaak aan de jobcoach over. Sommige werkgevers vinden het praktischer en beter om zelf contact te zoeken.

#### Eerst de jongere zelf aanspreken

Bespreek belangrijke zaken altijd éérs met uw werknemer zelf. Dat is in veel gevallen afdoende. Doe zo weinig mogelijk via anderen. Neem ook nooit contact op met het thuisfront van de werknemer zonder dat deze daarvan op de hoogte is.

"Ik zoek ook veel contact met ouders en partners van werknemers met een beperking, zeker bij een Wajonger. Ik hield bij een zwaar lichamelijk gehandicapte jongere in het begin een schriftje bij hoe het elke week verliep. Toen ik een keer opschreef dat iets niet goed ging, kwamen de ouders uit overbezorgdheid meteen langs. Ik heb toen heel open verteld waar het over ging. Dat schept duidelijkheid voor alle betrokkenen." (werkgever)

"Ik laat de thuissituatie er zoveel mogelijk buiten. Daar praten we heel weinig over. Ik laat dat helemaal over aan de jobcoach. Er is sprake van een langlopend contract, dus die is er regelmatig." (werkgever)

#### **Rolverdeling bij begeleiding, betrokken functionarissen**

Bij de begeleiding van een jonggehandicapte op het werk zijn vaak zowel interne begeleiders als een of meer externe begeleiders betrokken.

#### *Interne begeleiding*

Voor de interne begeleiding van een jonggehandicapte werknemer heeft de werkgever zelf bepaalde verantwoordelijkheden. De begeleiding wordt meestal uitgevoerd door de direct leidinggevende, de collega's en een mentor of coach.

### Werkgever

Een jonggehandicapte wordt op of naast het werk vaak kortere of langere tijd begeleid door een externe begeleider (jobcoach, re-integratieconsulent, stagebegeleider, arbeidsdeskundige). De werkgever blijft echter zelf verantwoordelijk voor bijvoorbeeld werkbegeleiding, arbeidsrechtelijke zaken (arbeidscontract, ontslag, verzekeringen), aanvragen van subsidies, ziekteverzuimbegeleiding en loopbaanbegeleiding. De externe begeleider kan u in dit soort zaken wel bijstaan en u helpen met bijvoorbeeld inhoudelijke vragen, papierwerk en contact met instanties.

"De belangrijkste coaching moet plaatsvinden door collega's, leidinggevende etc. De jobcoach moet ingezet worden om dat te realiseren. Werkgevers denken soms dat de jobcoach alle begeleiding doet." (arbeidsdeskundige-jonggehandicapten)

### Leidinggevende

De leidinggevende doet met ondersteuning van de externe begeleider de begeleiding van de jonggehandicapte werknemer. Dat betekent passende taken vaststellen, aanleren van nieuwe taken (of delegeren van de instructie aan andere medewerkers) en voldoende aandacht en schouderklopjes geven. Hij voert, soms ook met ondersteuning, functionerings- en beoordelingsgesprekken uit. Hij doet de verzuimbegeleiding. Hij ondersteunt en instrueert de collega's van de gehandicapte, soms ook met hulp van de externe begeleider. In de praktijk blijkt dat collega's na enige tijd soms vergeten dat iemand beperkingen heeft en bepaalde taken niet kan of mag doen of alleen op een aangepaste manier. Ze raken soms geïrriteerd dat ze taken moeten overnemen of door het gedrag dat met de beperking samenhangt. Dat vraagt een goede begeleiding, ook op langere termijn.

"Het is áltijd de belangrijkste taak van de leidinggevende, niet alleen bij mensen met beperkingen, om de juiste kaders te bieden waarbinnen iemand het best kan werken. Bijvoorbeeld de ruimte die iemand krijgt om zelf iets uit te werken. Je moet vaak praten met mensen, zowel formeel als informeel, en ze uitdagen met dingen te komen." (een werkgever)

### Collega's

Collega's hebben tijdens het werk het meest contact met een jonggehandicapte werknemer. Die moeten van de leidinggevende of van de externe begeleider duidelijke instructies krijgen over zaken als de beperkingen van de medewerker, hoe om te gaan met bijvoorbeeld leerproblemen en of er speciale aandachtspunten zijn voor de omgang. Veel werkgevers hebben overigens de ervaring dat de aanwezigheid van (jong)gehandicapten in hun organisatie een heel goede invloed heeft op de sfeer op de werkvloer.

"De jobcoach geeft de collega van de gehandicapte medewerkster ook tips. Ik heb ook wel eens een driegesprek met haar en de collega." (leidinggevende)

### Mentor of coach

Veel werkgevers hebben goede ervaringen met het benoemen van een mentor of coach voor een jonggehandicapte. Die kan de medewerker wegwijs maken in het bedrijf en

helpen met alle vragen die hij heeft. De direct leidinggevende kan mentor zijn, maar ook bijvoorbeeld een oudere ervaren collega met goede sociale vaardigheden.

"De gehandicapte jongere wordt begeleid door twee oudere werknemers die daar plezier in hebben. We hebben de situatie van de jongere (beperkingen, ontvangen subsidies, werkaanpassingen, begeleiding door collega's) vastgelegd in zijn personeelsdossier. Dan is het ook over een aantal jaren nog duidelijk dat we bijvoorbeeld vervanging moeten regelen als zijn huidige begeleiders met pensioen gaan." (leidinggevende)

### *Externe begeleiding*

De meeste jonggehandicapten komen uw bedrijf binnen met behulp van een externe begeleider. Dat kan gaan om een jobcoach van een begeleid-werkenorganisatie of SW-bedrijf, een re-integratieconsulent van een re-integratiebedrijf of gemeente, een arbeidsdeskundige-jonggehandicapten (ADJ) van het UWV of een stagebegeleider van een opleiding voor (speciaal) voortgezet onderwijs, beroepsonderwijs of hoger onderwijs.

"Voor mij is een goede begeleider erbij een belangrijke voorwaarde om iemand met een beperking aan te nemen. Dat is heel belangrijk voor de slaagkans. Vaak starten we met detachering of stage. Dan blijken de mogelijkheden van de persoon. Ik maak dan een stappenplan, bespreekt het met de begeleider. De begeleider is ook belangrijk voor de administratieve afhandeling en voor de contacten met het UWV. Die weet de juiste personen vaak beter te bereiken." (werkgever)

Er zijn verschillende soorten externe begeleiders:

#### *Jobcoach*

De jobcoach geeft intensieve, gespecialiseerde begeleiding. Dat betreft die begeleiding die uit gaat boven wat van een gemiddelde werkgever verwacht kan worden. Hij werkt de werknemer in en begeleidt die om zorg te dragen dat het goed blijft gaan. Hij kan desgewenst ook ondersteuning bieden aan alle functionarissen die met de begeleide werknemer te maken hebben. Hij kan inzicht geven hoe het werk en werkomgeving van de jongere (werkproces, werkplek, samenwerking e.d.) aangepast moeten worden. Hij kan de leidinggevende en collega's bijvoorbeeld leren hoe ze hun collega met een verstandelijke beperking nieuwe taken kunnen leren. Hij geeft desgewenst ook begeleiding aan andere functionarissen als P&O, OR, bedrijfsarts of vertrouwenspersoon (vraag daarom als u het nodig acht). Hij is vraagbaak over beperkingen/ziektebeelden in het algemeen en heeft specifieke kennis over de beperkingen van déze gehandicapte (iedere persoon met een bepaalde beperking is weer anders). Hij heeft veel kennis over subsidies en instanties en weet vaak beter dan de werkgever hoe hij contact kan krijgen met bijvoorbeeld het UWV. Hij "spreekt ook beter de taal" van het UWV. Hij is op de hoogte van het begeleidingsnetwerk rond de werknemer en kan daarmee voor u contact opnemen als u dat wilt. Bij problemen of plotselinge uitval kan hij uitzoeken wat er aan de hand is en suggesties geven voor oplossingen. Maar: hij doet niet de verzuim-begeleiding, daar is de werkgever/ leidinggevende verantwoordelijk voor. De Jobcoach ondersteunt dus niet alleen de werknemer, maar juist ook u als werkgever. U kunt hem vragen stellen en om ondersteuning vragen.

### Drie soorten jobcoach

Er zijn twee instanties die jobcoaching voor werknemers subsidiëren en regelen: de sociale werkvoorziening voor werknemers die begeleid bij u werken via de sociale werkvoorziening, en het UWV voor overige werknemers met een beperking. De jobcoach via het UWV is in dienst van een re-integratiebedrijf of begeleid werkenorganisatie, de jobcoach via het SW-bedrijf is óf bij het SW-bedrijf óf bij een re-integratiebedrijf werkzaam. Daarnaast zijn er ook jobcoaches die vanuit de AWBZ betaald worden. Binnen de zorg, bijvoorbeeld de psychiatrie, is namelijk steeds meer aandacht voor arbeidstoeleiding. Bij deze jobcoaching gaat het echter altijd om onbetaald werk. Zodra het betaald werk betreft, zijn alleen de twee andere regelingen voor jobcoaching van toepassing.

### Duur en intensiteit

Er bestaan grote verschillen in de duur van de begeleiding. Soms duurt die maar een half jaar, soms de gehele duur van het arbeidscontract van de werknemer. Soms lukt het een jobcoach alles zo te regelen dat hij niet of nauwelijks meer contact hoeft te houden. Soms is regelmatig contact beter. Wanneer er veranderingen in uw bedrijf plaatsvinden, kan het verstandig zijn de jobcoach opnieuw of intensiever in te zetten.

### Jobcoaching (opnieuw) aanvragen

Heeft de werknemer geen begeleiding (meer) door een jobcoach, maar hebt u daar wel (weer) behoefte aan, dan is nieuwe begeleiding soms mogelijk. Ook de intensiteit van de begeleiding kan in bepaalde gevallen aangepast worden. Bespreek eerst met uw werknemer dat extra begeleiding u wenselijk lijkt. Vraag welke wensen de werknemer op dat punt heeft en doe suggesties wat u wenselijk lijkt. Neem dan contact op met de begeleid-werkenorganisatie die u in het verleden begeleid heeft, zoek een jobcoach via de brancheorganisatie [Boaborea](#) of benader het [UWV](#) telefonisch (0900 – 92 95; geef aan de telefonist van het UWV aan dat u hierover contact met de arbeidsdeskundige-jonggehandicapten wilt. Deze belt u dan terug). De werknemer moet daarna formeel de aanvraag doen, meestal doet u het in samenwerking met hem en de jobcoach. (Zie voor meer informatie over het aanvragen van jobcoaching het hoofdstuk Wet- en regelgeving).

### Consulent van gemeente of re-integratiebedrijf

De consulent van gemeente of re-integratiebedrijf geeft enige nazorg nadat de werknemer bij u in dienst is getreden. Dat gaat vaak om enkele gesprekken gedurende de eerste maanden na plaatsing om te zien hoe het gaat, hulp bij het realiseren van werk-aanpassingen en scholing of aanvragen van subsidies. Ook hulp bij problemen is soms mogelijk. Informeer heel duidelijk wat u van de consulent kunt verwachten. De begeleiding is minder uitgebreid dan die door een jobcoach en duurt vaak korter.

### Stagebegeleider van een school

Hoeveel en welk soort begeleiding een stagebegeleider aan een jonggehandicapte stagiair kan geven verschilt per geval. Soms is de stagebegeleider vooral op afstand actief en hebt u bijna alleen telefonisch of via e-mail contact. Soms is de begeleiding intensief en werkt de stagebegeleider mee op de werkplek. Dat laatste is vooral het geval bij stages van (zeer) moeilijk lerende jongeren. Scholen voor voortgezet speciaal onderwijs hebben soms een contract met een werkgever. De stagebegeleider fungeert dan op de dagen dat

leerlingen stage lopen als direct leidinggevende of coach en leert de leerling op de werkplek de werktaken aan.

#### Arbeidsdeskundige-jonggehandicapten (ADJ)

De arbeidsdeskundige-jonggehandicapten (ADJ) is een arbeidsdeskundige (AD) van het UWV die zich speciaal bezighoudt met jonggehandicapten. Hij stelt met een jonggehandicapte met Wajong-uitkering een plan voor re-integratie op (re-integratievisie).

Vaak is het daarna de consulent van een re-integratiebedrijf die de toeleiding naar werk ondersteunt. Soms doet de ADJ dat echter zelf. De ADJ is dé expert op het gebied van re-integratiemogelijkheden, subsidies en werkaanpassingen. De laatste jaren zijn er speciale Wajong-teams opgericht bij het UWV die specifieke kennis hebben over (re)integratie van jonggehandicapten. Zij zijn ook het aanspreekpunt voor arbeidstoeleiding van jongeren onder de 18 met een beperking. Hebt u vragen met betrekking tot een werknemer met een Wajong-uitkering die uw externe begeleider niet kan beantwoorden, neem dan telefonisch contact op met de ADJ van het [UWV](#) (0900 – 92 95; geef aan de telefonist van het UWV aan waarover u contact met de arbeidsdeskundige-jonggehandicapten wilt. Deze belt u dan terug). Ook de jobcoach kan voor specialistische vragen over subsidies en voorzieningen die hij niet kan beantwoorden de AD of ADJ van het UWV benaderen.

“De ADJ is zakelijk coördinator van het integratieproces van de Wajonger. Hij kan tot op zekere hoogte praktische zaken oplossen die niet elders op te lossen zijn. De ADJ zal altijd snel de jobcoach inschakelen als die nog betrokken is, want die is daarvoor het meest geschikt.” (ADJ UWV)

#### Eigen verantwoordelijkheid jongere

Jongeren die voor het eerst werken moeten vaak wennen om zelf verantwoordelijkheid te nemen in hun werk. Zelf verantwoordelijkheid leren nemen kan voor jonggehandicapten nog moeilijker zijn dan voor jongeren zonder beperking. Soms zijn ze opgegroeid in een beschermde omgeving waar veel voor hen werd geregeld en minder eisen aan hen gesteld werden. Soms zijn jongeren met een beperking erg onzeker en hebben ze weinig zelfvertrouwen. Zelfvertrouwen is nodig om volwaardig op het werk (en daarbuiten) te kunnen functioneren. Het is daarom zowel voor de jongere als voor u als werkgever belangrijk de werknemer te helpen zelfvertrouwen te krijgen en verantwoordelijkheid te nemen. Tips daarvoor zijn:

- Geef de werknemer taken die hij aankan. Leer nieuwe vaardigheden in kleine stapjes aan. Dan is de kans op positieve ervaringen groter.
- Sta stil bij wat goed gaat en vergroot dit uit (maar overdrijf ook niet).
- Help de werknemer zijn aandacht te richten op het hier en nu, op dingen die goed gaan, en niet in de slachtofferrol te gaan zitten.
- Vertel duidelijk in welk soort situaties de werknemer het eerst zelf moet proberen en wanneer hij juist hulp moet vragen.
- Geef de werknemer voldoende ruimte om zelf nieuwe vaardigheden en taken uit te proberen. Daag hem uit. Maar houd er ook rekening mee dat de werknemer zichzelf kan overschatten.

- Laat merken dat fouten maken mag (binnen grenzen) en dat vragen stellen slim is en niet dom.
- Leer hem nadenken over de consequenties van bepaalde beslissingen. Wat gebeurt er als ik dit doe, wat als ik dat doe?
- Leer de werknemer zelf problemen op te lossen: wat kan hij doen als hij iets niet weet of kan, wat als iets fout gaat?
- Wijs de werknemer terecht als hij zich onvoldoende inspant.

Deze tips zijn overigens zeker niet alleen nuttig voor jonggehandicapten. Het zijn wel punten waarvan uit de praktijk blijkt dat ze ook voor deze groep belangrijk zijn. Bedenk daarnaast dat jonggehandicapten onderling net zo veel verschillen als mensen zonder beperking. Bij sommige jonggehandicapten zullen deze tips helemaal niet nodig zijn.

Leer de jonggehandicapte verantwoordelijkheid te nemen voor zijn eigen functioneren en gezondheid. Hij moet zelf leren aangeven wat hij voor zijn werk nodig heeft. Hij moet zelf leren zeggen wat hij graag wil met zijn loopbaan. Hij moet ook duidelijk kunnen maken dat hij bepaalde dingen niet (meer) kan, zelf met voorstellen voor werkaanpassingen proberen te komen. (Dit geldt natuurlijk in veel mindere mate voor verstandelijk gehandicapten.)

### **Omgaan met een jonggehandicapte**

Het lijkt een rare vraag: hoe ga je om met een jonggehandicapte. Toch is het een vraag die werkgevers en leidinggevenden soms stellen, dus geven we er antwoord op: ga heel gewoon om met een jongere met een beperking, net als met iedere andere werknemer. Respecteer hem. Praat op een volwassen manier met hem, óók als hij een verstandelijke beperking heeft. Wees niet overmatig beschermend en zie niet veel meer door de vingers dan bij anderen. Stel eisen, geef kritiek, maar blijf je wel bewust van de grenzen van de mogelijkheden van de persoon in kwestie. Geef ook regelmatig een compliment als het goed gaat, net als ieder ander is een jonggehandicapte daar gevoelig voor. Toch zijn er speciale aandachtspunten, die verschillen naar het type beperking. Scheer echter nooit twee werknemers met hetzelfde type beperking over een kam. De verschillen tussen jonggehandicapten zijn groter dan de overeenkomsten vanwege de beperking.

"Mensen met een beperking hebben vaak meer dan gemiddeld last van onzekerheid. Bespreek als werkgever open hoe het gaat, uit ook je twijfels. Duidelijkheid is heel belangrijk. Dat schept ook ruimte voor de werknemer om met dingen te komen."  
(werkgever)

### *Tips voor omgaan met een werknemer met een verstandelijke beperking*

Werknemers met een verstandelijke beperking kunnen, anders dan vaak wordt gedacht, heel capabele werknemers zijn. De meeste werkgevers hebben weinig ervaring met het begeleiden van werknemers met een verstandelijke beperking, daarom hier wat tips uit de praktijk:

- Verstandelijk gehandicapten leren langzamer. Neem voldoende tijd voor het inwerken en heb veel geduld.
- Neem ook later voldoende tijd voor het aanleren van nieuwe taken.

- Mensen met een verstandelijke beperking begrijpen en onthouden instructie moeilijker. Soms is het nodig de instructie vaak te herhalen. Blijf kalm, ook als de medewerker het steeds niet snapt.
- Vraag niet alleen of de werknemer het snapt (dan is het antwoord vaak ja). Vraag hem te herhalen wat u gezegd hebt of laat hem de taak voordoen.
- Als een werknemer met leerproblemen nieuwe taken leert, blijf de oude taken dan ook herhalen, anders raakt hij zijn vaardigheid daarin kwijt.
- Kweek begrip bij de collega's voor de beperkingen van de werknemer.
- Houd rekening met fluctuaties in het functioneren. Als de werknemer een taak vandaag kan, dan kan het gebeuren dat dat morgen niet zo is.
- Stel duidelijke grenzen: laat merken welk gedrag u in het bedrijf niet accepteert.
- Geef elke dag gerichte aandacht. Elke dag een klein gesprekje hoe het gaat is belangrijk. Vergeet daarnaast de formele functioneringsgesprekken niet.
- Zeg het als u geen tijd hebt om aandacht te geven.
- Geef heel vaak een schouderklopje voor dingen die goed gaan, dat stimuleert enorm.
- Laat de leidinggevende of een collega de eindcontrole doen van het werkproduct.
- Probeer een realistisch zelfbeeld te kweken bij de medewerker. Verstandelijk gehandicapten en hun ouders schatten het niveau en de mogelijkheden soms te hoog in. Maar soms ook te laag.

Schrik vooral niet van deze lijst. Werknemers met een verstandelijke beperking zijn vaak extra gemotiveerd, snel tevreden, vrolijk, loyaal en plichtsgetrouw en weinig ziek. Ze hebben vaak een positieve invloed op de werksfeer. Een medewerker met verstandelijke beperkingen doet vaak lange tijd met plezier eenvoudige werkzaamheden waarop een andere schoolverlater binnen korte tijd uitgekeken is.

“Ik vraag hem ’s morgens altijd hoe het gaat, of er nog iets bijzonders is gebeurd thuis. Gerichte aandacht daarvoor doet wonderen. Dan vraagt hij de rest van de dag niet overmatig veel aandacht en voelt zich gerespecteerd.” (leidinggevende)

"Je moet zorgen dat ze niet buiten de boot vallen, dat collega's en begeleiders rekening blijven houden met hun beperking. Ze denken soms dat ze meer kunnen dan ze kunnen en doen zich te goed voor. Ze zeggen dan dat ze geen begeleiding nodig hebben en krijgen problemen in het werk." (een werkgever)

*Informatie over het omgaan met een werknemer die psychische problemen heeft (gehad)*  
 Werknemers die psychische problemen hebben (gehad) kunnen extra onzeker zijn. De volgende tips kunnen u helpen in de begeleiding:

- Zorg voor regelmaat en voorspelbaarheid in het werk en de werkomgeving.
- Geef de werknemer taken zonder tijdsdruk.
- Leer de werknemer nieuwe taken in kleine stapjes. De kans op succes is dan groter, wat goed is voor het zelfvertrouwen.
- Benoem het als je ziet dat het even niet gaat.
- Neem de tijd voor de begeleiding, vertel één ding tegelijk.
- Geef regelmatig een schouderklopje voor dingen die goed gaan.

- Soms heeft de werknemer concentratieproblemen.
- Iemand met psychische problemen heeft geen verstandelijke handicap en is dus even slim als andere mensen. Hij wil vooral niet “voor gek versleten worden”. Doe dus gewoon (dat is overigens ook het devies tegenover werknemers met een verstandelijke beperking).
- Sommige werknemers met een psychiatrisch ziektebeeld kunnen extra aandacht nodig hebben in de omgang met collega's. De jobcoach kan de betrokken collega's en leidinggevende advies geven over de omgang met deze specifieke persoon
- Zie voor werknemers met ADHD of Autisme de aandachtspunten op <http://www.werkenmeteenbeperking.nl>.

#### *Tips voor het omgaan met een werknemer met een fysieke beperking*

Bij werknemers met een fysieke beperking moet u de energetische en fysieke belasting in de gaten houden.

- Bespreek met de werknemer (en eventueel de jobcoach of bedrijfsarts) hoe hij zijn energie optimaal kan inzetten. Is bijvoorbeeld flexibiliteit in de werkuren aan te bevelen? Is af en toe thuiswerken (telewerken) een optie?
- Houd in de gaten of de werknemer niet over zijn grenzen heengaait. Tilt hij bijvoorbeeld niet te veel, maakt hij niet te veel uren? Leer de werknemer op dit punt zelf verantwoordelijkheid te nemen om uitval door ziekte te voorkomen.
- Zie voor werknemers met Blindheid, Chronische ziekte (zoals astma, COPD, diabetes, epilepsie), Doofheid, Dwarlaesie, Dyslexie, Hartziekte, NAH (Niet Aangeboren Hersenletsel), Reuma, Slechthorendheid, Slechtfziendheid of Spierziekte de aandachtspunten op <http://www.werkenmeteenbeperking.nl>

#### **Organisatorische voorwaarden**

Zorg altijd dat vanaf de eerste werkdag interne begeleiding geregeld is. Zorg voor voldoende begeleiding op de werkplek. Waarborg dat er genoeg tijd en aandacht is voor inwerken, zowel door de externe begeleider als door de leidinggevende of mentor.

Vraag zo nodig begeleiding door een jobcoach aan. Zorg voor goede afspraken met de jobcoach of andere externe begeleider. Baken de taken van de interne en externe begeleider af.

De externe begeleider wil vaak even rustig met de werknemer kunnen praten. Zorg dat de werknemer dan van zijn werkplek weg kan en dat er een ruimte is waar een rustig gesprek mogelijk is.

#### **Links**

[www.cedris.nl](http://www.cedris.nl) De brancheorganisatie van SW-bedrijven. Bevat adreslijst met aangesloten organisaties.

[www.boaborea.nl](http://www.boaborea.nl) De brancheorganisatie van re-integratiebedrijven, begeleid-werkenorganisaties (jobcoaching) en arbodiensten. Bevat adreslijst met aangesloten organisaties.



<http://www.werkenmeteenbeperking.nl> Op deze site kunt u brochures van het Instituut voor Revalidatievraagstukken (iRv) downloaden over werken met een aantal specifieke aandoeningen: ADHD, Autisme, Blindheid, Chronische ziekte (zoals astma, COPD, diabetes, epilepsie), Doofheid, Dwarlaesie, Dyslexie, Hartziekte, NAH (Niet Aangeboren Hersenletsel), Reuma, Slechthorendheid, Slechtzienheid en Spierziekte. Van elke brochure is er een werkgeversversie en een werknemersversie. Ook bevat de site per beperking hulpmiddelenchecklists voor werkgevers.

<http://www.onderwijsenhandicap.nl>

Op het onderdeel "beroepsonderwijs" vindt u het "diagnose- ABC". Daar vindt u per diagnose uitleg over wat de beperking betekent voor het functioneren.

<http://www.langsdelevenslijn.nl>

Met deze website zetten MEE organisaties informatie over leven met een beperking eenvoudig op een rij. Via een persoonlijke keuzelijst bepaalt u zelf over welk onderwerp u geïnformeerd wilt worden. De informatie krijgt u dan direct via het internet of, aanvullend, via het informatiecentrum van een MEE-organisatie bij u in de buurt.

[Weer op de rails!, Handreiking duurzame arbeidsinpassing van langdurig werklozen](#)

auteurs A.A. Smit en S. Andriessen. TNO Arbeid, ISBN 90 6743 922 4.

De auteurs belichten de verschillende onderdelen van personeelsbeleid die van belang zijn voor een goede arbeidsinpassing van langdurig werklozen en andere werkenden aan de onderkant van de arbeidsmarkt.

[Lager opgeleiden in beweging. Employability van lager opgeleiden, aanbevelingen en praktijkvoorbeelden](#), auteurs A.A. Smit, S. Andriessen en K. Stark, is een uitgave van TNO. Strategieën, praktijkvoorbeelden en tips over leren en scholing van lager opgeleiden.

<http://www.ehbw.nl>

EHBW.NL is een zoekmachine waarmee u kunt zoeken naar informatie over werk, (voorkomen van) ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en re-integratie.

### 3. WET-EN REGELGEVING

- *Gewone en speciale wetgeving*
- *Ken de mogelijkheden*
- *Structurele functionele beperking*
- *Voordelen voor werkgevers*
- *Speciale regelingen:*
  - *De no-riskpolis*
    - *Vraag of de no-riskpolis geldt*
    - *Op wie van toepassing*
  - *Ziekengeld artikel 29B Ziektewet aanvragen*
  - *Premiekorting*
  - *Geen verhoogde premie (Pemba)*
  - *Afdrachtvermindering*
  - *Loondispensatie*
  - *Loonkostensubsidie*
  - *Gemeentelijk subsidie-arrangement*
  - *Jobcoach aanvragen*
    - *Jobcoach via de regeling Persoonlijke Ondersteuning*
    - *Jobcoach (Begeleid werken) via de Sociale Werkvoorziening (BW-SW)*
  - *Detachering vanuit SW-bedrijf*
  - *Proefplaatsing*
  - *JOP-stage*
  - *Voorzieningen (meeneembare en niet-meeneembare)*
- *Andere belangrijke wetgeving*
  - *Ontslag*
  - *Wet Gelijke Behandeling Op Grond Van Handicap Of Chronische Ziekte*
  - *Wajong*
  - *WIA*
    - *IVA (Regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten)*
    - *WGA (Regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten)*
  - *WWB*
- *Links*

#### **Gewone en speciale wetgeving**

Voor een werknemer met een beperking is allerlei wetgeving van toepassing die ook voor andere werknemers geldt. Denk bijvoorbeeld aan arbeidsrecht, “arbo” en ontslagrecht. Daarnaast zijn er verschillende speciale regelingen die u als werkgever financieel gezien en qua risico’s gemakkelijker in staat stellen om mensen met beperkingen in dienst te nemen. Het is goed om te weten op welke regelingen u recht zou kunnen hebben (zie “ken de mogelijkheden”) en waar u moet zijn voor welke regeling (zie “voordelen voor werkgevers”). Veel regelingen gelden voor werknemers met een zogenaamde “structurele functionele beperking”. U vindt een overzicht van alle regelingen en van andere wetgeving waarmee u te maken kan krijgen bij een werknemer met een beperking.

### **Ken de mogelijkheden**

In de praktijk blijkt dat een aanvraag voor subsidie of compensatie van loon bij ziekte soms wordt afgewezen, terwijl u daarop als werkgever misschien wel recht hebt. Ken dus de mogelijkheden, geef het niet te snel op, teken zo nodig bezwaar aan. Motiveer uw aanvraag ook goed, bijvoorbeeld bij de aanvraag van een voorziening. Dan is de kans groter dat u die toegewezen krijgt. Maak voor uw aanvraag bij voorkeur gebruik van een zogenaamd webformulier (aanvraag via internet), dan komt deze automatisch bij de goede afdeling terecht. Neem zo nodig telefonisch contact op met de arbeidsdeskundige van het UWV om te informeren wat de mogelijkheden zijn (0900 – 92 95; geef aan de telefonist van het UWV aan waarover u contact met de arbeidsdeskundige-jonggehandicapten wilt. Deze belt u dan terug).

Hebt u te maken met een SW-bedrijf of gemeente? Deze organisaties hebben vaak enige onderhandelingsruimte met betrekking tot contracten met werkgevers. Bedenk dus voor een gesprek over de plaatsing van een medewerker wat u wilt, bijvoorbeeld aan ondersteuning en/of subsidie. Dat geeft u een betere onderhandelingspositie.

"Ken als werkgever je rechten met betrekking tot subsidies en teken zo nodig bezwaar aan als het UWV je aanvraag afwijst. Het komt voor dat het UWV een aanvraag ziekengeld art. 29B ZW niet toekent terwijl we weten dat we er recht op hebben."  
(werkgever)

"Ik heb als ADJ vaak ook contact met het administratiekantoor of de accountant dat/die de regelingen voor de werkgever bij het UWV aanvraagt. Als de werkgever niet weet waar of bij wie hij moet zijn bij het UWV, dan kan hij het hen vragen." (ADJ UWV)

### **Structurele functionele beperking**

Sinds 1 januari 2006 spreken we in de sociale zekerheidswetgeving niet meer van een arbeidsgehandicapte, maar van een "persoon met structurele functionele beperkingen". Dat is iemand met een uitkering (WIA /WGA, WAO, Waz, Wajong of Ziektewet), of iemand die naar het oordeel van het UWV of het CWI een structurele functionele beperking heeft. Een persoon met een structurele functionele beperking én diens werkgever kunnen aanspraak maken allerlei speciale regelingen. Wélke, dat verschilt per situatie. Voor de werkgever kan het onder andere gaan om de no-riskpolis en premiekorting.

Zowel UWV als CWI hanteert het begrip "structureel functioneel beperkt". Het CWI beoordeelt en toetst of iemand structureel functioneel beperkt is voor mensen met een bijstandsuitkering of mensen zonder uitkering die bij het CWI zijn ingeschreven als werkzoekende. Voor het UWV geldt iemand in ieder geval als structureel functioneel beperkt als hij een uitkering heeft op grond van de WIA (WGA), WAO, Waz, Wajong of Ziektewet of als hij een voorziening nodig heeft om zijn werk te kunnen doen. Ook jongeren onder de 18 jaar kunnen structureel functioneel beperkt zijn, het UWV beoordeelt dat.

## Voordelen voor werkgevers

Een werkgever die een jongere met een structurele functionele beperking in dienst neemt/ heeft of een stageplaats aanbiedt, kan op een flink aantal financiële voordelen rekenen. Hier ziet u een overzicht van de mogelijke voordelen en regelingen. Afhankelijk van de situatie van de jongere hebt u voor het aanvragen van deze mogelijkheden te maken met UWV, SW-bedrijf, gemeente of Belastingdienst.

Overzicht van mogelijke voordelen voor werkgevers van werknemers en stagiairs met een structurele functionele beperking (SFB) en kanalen waarlangs deze te verkrijgen zijn

	Wajong	Werknemer <18 + SFB	Stagiair Praktijk- school, MBO, HBO, WO + SFB	Stagiair VSO	WW, <23	WIA/WGA, WAO	SW-BW*	WWB, ANW, nugger** met SFB
No-risk polis	UWV	UWV	(Belasting- dienst) *****	-	-	UWV	UWV	UWV
Premiekorting	Belasting- dienst	Belasting- dienst	(Belasting- dienst) ****	Belasting- dienst	-	Belasting- dienst	Belasting- dienst	Belastingdienst
Afdrachtver- mindering	-	-	(Belasting- dienst)***	-	-	-	-	Belastingdienst *****
Loondispensatie	UWV	UWV	-	-	-	-	-	-
Loonkosten- subsidie SW-BW*	-	-	-	-	-	-	SW- bedrijf	-
Subsidie- arrangement gemeente	-	-	-	-	-	-	-	Gemeente
Jobcoach (PO- regeling)	UWV	UWV	(UWV) *****	-	-	UWV	-	UWV
Jobcoach SW- BW*							SW- bedrijf	-
Voorzieningen werkgever/werkne- mer	UWV	UWV	-	school	-	UWV	SW- bedrijf	UWV
Onderwijs- voorzieningen	-	-	UWV	school	-	-	-	-
Proefplaatsing	UWV	UWV	-	-	UWV	UWV	SW- bedrijf	Gemeente
JOP-stage	-	-	-	-	UWV	-	-	-

\* SW-BW = (personen met een indicatie) sociale werkvoorziening begeleid werken

\*\* nugger = niet-uitkeringsgerechtigde die ingeschreven staat bij het CWI

\*\*\* Afdrachtvermindering geldt alleen voor bepaalde duale opleidingen

\*\*\*\* Geldt alleen als de stagiair een stagevergoeding ontvangt of bij u in dienst is (beroepsbegeleidende leerweg)

\*\*\*\*\* Geldt voor duale opleiding tot startkwalificatieniveau

\*\*\*\*\* Alleen als de stagiair een dienstverband heeft (beroepsbegeleidende leerweg)

Hierna vindt u uitleg over de verschillende regelingen. Ook geven we links naar de aanvraagformulieren en geven we aan wie u kan helpen bij de aanvraag.

## Speciale regelingen

### *De no-riskpolis*

In de overzichtstabel kunt u vinden welke groepen werknemers met een structurele functionele beperking voor een no-riskpolis in aanmerking komen. Let op: aan de voorwaarden voor de no-riskpolis moet voldaan zijn vóór de werknemer in dienst treedt. Geldt er een no-riskpolis voor een werknemer, dan houdt dat het volgende in:

- Het UWV geeft de werkgever bij ziekte van de werknemer compensatie voor de loondoorbetaling. Dit wordt ook wel “ziekengeld” genoemd. Deze regeling staat in artikel 29B Ziektewet, en is daarom ook onder die naam bekend. Per ziekmelding vraagt u een vergoeding aan, zie “ziekengeld artikel 29B Ziektewet aanvragen”.
- De werkgever betaalt geen verhoogde WAO-of WIA-premies als de werknemer onverhoopt meer arbeidsongeschikt raakt. (zie Geen verhoogde premie (Pemba))
- De werkgever kan premiekorting toepassen (zie Premiekorting).

De duur van de no-riskpolis verschilt per situatie.

### Vraag of de no-riskpolis geldt

Vraag de consultant, jobcoach of (stage)begeleider die een werknemer met een beperking naar u heeft bemiddeld, of voor de werknemer een no-riskpolis en premiekorting gelden. Aan de werknemer zelf mag u na afloop van twee maanden (de proeftijd) vragen of de werknemer onder de no-riskpolis valt. De werknemer is dan verplicht aan te geven of dat zo is, maar hij hoeft niet te vertellen wat er precies met hem aan de hand is. U zou deze vraag na einde proeftijd standaard aan elke nieuwe werknemer kunnen stellen. U kunt immers niet altijd zien of een werknemer een beperking heeft of heeft gehad.

### Op wie van toepassing

Er zijn verschillende groepen voor wie de no-riskpolis geldt en voor wie de voorwaarden verschillen:

- Voor werknemers met een Wajong-uitkering of een ingetrokken Wajong-uitkering voor ze bij u in dienst treden, geldt de regeling zolang het dienstverband duurt.
- Ook voor werknemers met een indicatie sociale werkvoorziening begeleid werken voor ze bij u in dienst treden, geldt de no-riskpolis zolang het dienstverband duurt.
- Voor in dienst getreden werknemers die minder dan 65% arbeidsgeschikt zijn en een WIA-of WAO-uitkering hebben of hadden voordat ze bij u in dienst traden geldt de regeling maximaal vijf jaar.
- De regeling geldt ook voor werknemers met beperkingen, maar met minder dan 35% loonverlies bij een arbeidsongeschiktheidsbeoordeling. Neemt u zo'n werknemer binnen vijf jaar na die beoordeling in dienst, dan hebt u voor deze werknemer tot maximaal vijf jaar na dato recht op de no-riskpolis.
- Voor jongeren onder de 18 jaar met onderwijsbeperkingen (speciaal onderwijs of aanpassingen in het regulier onderwijs) die in dienst treden geldt de regeling maximaal 5 jaar.
- Voor jongeren ouder dan 18 jaar met onderwijsbeperkingen, zonder Wajong, en die binnen vijf jaar na afronding van hun studie bij u in dienst treden geldt de regeling tot maximaal vijf jaar na afronden van de studie.

- Voor mensen met een structurele functionele beperking (SFB) en een WWB-uitkering (Bijstand) of ANW-uitkering (nabestaandenuitkering), maar ook voor niet-uitkeringsgerechtigden die staan ingeschreven bij het CWI is onder voorwaarden een no-riskpolis mogelijk. Het CWI stelt dit vast in opdracht van een gemeente. De no-riskpolis geldt voor deze groepen maximaal vijf jaar. De extra voorwaarden zijn:
  - Twee jaar staan ingeschreven bij CWI.
  - Twee jaar vallen onder een gemeentelijke verantwoordelijkheid.
  - Een medische urenbeperking hebben van ten minste 35% ten opzichte van een voltijds dienstverband van 40 uur.
- Zie voor details de [Ministeriële regeling indicatiestelling no-riskpolis en premiekorting CWI](#) en het [Protocol Indiciestelling no-risk polis en premiekorting](#). Uitzonderingen zijn mogelijk.

Meer informatie over de no-riskpolis kunt u krijgen bij het UWV.

#### *Ziekengeld artikel 29B Ziektewet aanvragen*

U vraagt compensatie voor het loon bij ziekte aan via het UWV aan door de werknemer bij het UWV ziek te melden. Hebt u voor een werknemer recht op ziekengeld, dan gelden speciale regels voor melding van ziekte of herstel. De precieze regels vindt u op de UWV-site onder "[een werknemer ziek of hersteld melden](#)".

De ziekmelding moet u uiterlijk op de vierde ziektedag doen bij het UWV. Ziek- of hersteld melden kunt u op twee manieren doen:

- via een [papieren ziekmeldingsformulier](#), [papieren formulier herstelmelding](#), [papieren fomulier gedeeltelijk hersteldmelding](#)
- met een digitaal meldingsformulier via de [Verzuimmelder Ziektewet/WAZO](#) op de website van het UWV. Om dat te kunnen gebruiken moet u zich de eerste keer aanmelden. Dat is heel eenvoudig. Op de Verzuimmelder leest u hoe u dat doet.

Het invullen van de formulieren is tamelijk veel werk, maar u hoeft het niet altijd zelf te doen. Vaak biedt uw administrateur of accountant het aan als dienst, soms ook uw arbodienst of uw jobcoach. Vraag er naar.

Het UWV betaalt u de compensatie uit, u betaalt aan de werknemer wat u (op grond van bijvoorbeeld de geldende CAO) verplicht bent bij ziekte door te betalen aan elke werknemer.

#### *Premiekorting*

Hebt u werknemers met een no-riskpolis in dienst genomen, dan hebt u recht op premiekorting. Vanaf 1 januari 2006 is de regeling voor premiekorting voor werknemersverzekeringen vereenvoudigd. U kunt de premiekorting nu zelf toepassen in de aangifte loonheffingen op de WAO/WIA-premie en op het werkgeversdeel van de premie WW-Awf. U hoeft deze dus niet meer vooraf aan te vragen.

De korting bedraagt €1.021 per jaar ( €227 bij een loon van minder dan 50% van het minimum(jeugd)loon). Daar komt €80 bij voor Wajongers en voor werknemers met een structurele functionele beperking die binnen vijf jaar na afronding van hun studie bij u in dienst treden. Deze regeling geldt tevens voor de jongeren zonder Wajong voor wie de no-riskpolis van toepassing is.

U mag de korting drie jaar lang toepassen, of zoveel korter als de werknemer in dienst is. De details en de berekening van de [premiëkorting](#) vindt u bij de [belastingdienst](#) of kunt u navragen bij de belastingtelefoon (0800 0543).

Voor leerlingen die voor een stage een beloning ontvangen, moet premie worden afgedragen. Ook op een stagevergoeding voor stagiairs van bovenstaande groepen mag u de genoemde premiekorting inhouden.

Let op:

- Niet altijd vertelt een werknemer bij in dienst komen dat voor hem een no-riskpolis geldt. Als de werknemer twee maanden bij u in dienst is, mag u hem hiernaar vragen. Hij is dan verplicht opening van zaken te geven.
- Uw personeelsafdeling, administratiekantoor of accountant kan de premiekorting direct voor u toepassen, u hoeft geen aparte aanvraag meer te doen.

#### *Geen verhoogde premie (Pemba)*

Voor werknemers die in uw bedrijf (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt raken en als gevolg daarvan een WAO- of WIA-uitkering ontvangen, betaalt u volgens de wet Pemba (Wet premiedifferentiatie en marktwerking bij arbeidsongeschiktheidsverzekeringen) een verhoogde premie. Deze premieverhoging is niet van toepassing voor werknemers voor wie een no-riskpolis geldt. Voor werknemers met een Wajong-uitkering geldt de regeling het hele werkzame leven. Zie verder onder "De no-riskpolis".

[informatie van met Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid](#) over premiedifferentiatie WAO en WIA.

#### *Afdrachtvermindering*

Voor een werknemer die een duale opleiding volgt en bij u in dienst is (BBL (werken en leren); MBO en HBO) kunt een korting op de loonbelasting toepassen van €2.500 per jaar voor een werknemer die maximaal €20.882 verdient. Voor een werknemer die voor in dienst treden werkloos was, en een opleiding tot startkwalificatieniveau volgt (MBO niveau 1 en 2) kunt u in bepaalde gevallen een afdrachtvermindering van €1.500 toepassen.

Zie voor de details de [Belastingdienst](#).

Voor leerlingen die voor een stage een beloning ontvangen, moet loonbelasting worden afgedragen. Dat hoeft niet wanneer de school een vergoeding ontvangt en deze niet doorgeeft aan de stagiair.

### *Loondispensatie*

Presteert uw werknemer door zijn ziekte of beperking per uur duidelijk minder dan wat als normaal wordt beschouwd voor zijn functie, en is hij jonger dan 18 jaar of heeft hij een Wajong-uitkering, dan kunt u als werkgever bij het UWV loondispensatie aanvragen. Dat betekent dat u minder mag betalen dan het minimum(jeugd)loon of het CAO-loon dat voor die functie geldt. Loondispensatie kunt u voor een maximale periode van vijf jaar toegewezen krijgen. Verlenging is mogelijk. Als de productiviteit van de werknemer naar verwachting op korte termijn toeneemt, krijgt u loondispensatie voor een kortere periode, maar voor minimaal 6 maanden.

De arbeidsdeskundige van het UWV voert een onderzoek uit om vast te stellen of u er recht op hebt. Deze kan u ook alle details geven over de mogelijkheden. Heeft de werknemer een jobcoach, dan kan die u helpen met de aanvraag.

Meer informatie vindt u bij het aanvraagformulier op de UWV-website:

[Papieren formulier loondispensatie](#)

[Digitaal formulier loondispensatie](#)

Let op:

- Uw werknemer kan recht hebben op een toeslag of aanvullende uitkering van UWV of gemeente. De jobcoach of arbeidsdeskundige kan hierover informatie geven. De jobcoach kan hem helpen met een aanvraag. De instanties betalen de eventuele toeslag rechtstreeks aan de werknemer.
- Vraag verlenging van loondispensatie ruim voor de afloopdatum aan. Vraagt u het pas daarna aan, dan moet u tijdelijk het volledige loon betalen.
- Overheids- en onderwijsinstellingen kunnen geen loondispensatie krijgen.

### *Loonkostensubsidie*

Voor een werknemer die in het kader van sociale-werkvoorziening-begeleid-werken (SW-BW) bij u aan de slag gaat, kunt u loonkostensubsidie krijgen van het SW-bedrijf. Dat is van toepassing als de betreffende werknemer door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking niet zo productief kan zijn als een gemiddelde werknemer. De jobcoach die de werknemer in opdracht van het SW-bedrijf begeleidt, schat in hoeveel minder de werknemer presteert. Daarvoor krijgt u compensatie in de vorm van loonkostensubsidie. Vindt u de inschatting te optimistisch, onderhandel er dan over met de jobcoach. De jobcoach die de werknemer bij u begeleidt, regelt al het papierwerk voor u. U betaalt de werknemer het volledige CAO-loon uit.

Periodiek gaat de jobcoach na of de hoogte van de loonkostensubsidie nog klopt, gezien de productiviteit van de werknemer. Vindt hij dat een verandering gerechtvaardigd is, dan zal hij een nieuw voorstel doen.

### *Gemeentelijk subsidie-arrangement*

Als u iemand in dienst neemt die onder verantwoordelijkheid van de gemeente naar werk bemiddeld wordt en die een grote afstand tot de arbeidsmarkt heeft (mensen met een WWB-uitkering (Bijstand), nabestaandenuitkering, of een niet-uitkeringsgerechtigde die staan ingeschreven bij het CWI) biedt de gemeente u vaak een gunstig arrangement aan.



De werknemer werkt met behoud van uitkering en u betaalt een vergoeding aan de gemeente die afhangt van de productiviteit van de werknemer. De mogelijkheden verschillen per gemeente.

Mensen die weinig kansen op een baan hebben, kunnen maximaal twee jaar met behoud van WWB-uitkering werken.

### *Jobcoach aanvragen*

Een werknemer die wegens een structurele functionele beperking extra begeleiding nodig heeft om zijn werk te kunnen doen, kan ondersteuning krijgen door een jobcoach (zie voor meer informatie over de jobcoach het onderdeel begeleiding. *Er zijn twee verschillende regelingen: de voorziening Persoonlijke Ondersteuning (PO) via het UWV en Begeleid Werken vanuit de Sociale Werkvoorziening (BW-SW).* BW-SW geldt alleen voor personen die daartoe door het CWI geïndiceerd zijn. De PO-regeling geldt voor Wajongers en voor alle andere personen volgens het UWV structureel functioneel beperkt zijn en zonder jobcoach niet kunnen functioneren in het werk. Of ze een uitkeringen hebben (gehad) en van welk soort instantie is daarbij niet van belang.

### *Jobcoach via de regeling Persoonlijke Ondersteuning (PO-regeling)*

Iemand met een Wajong-uitkering, of een jongere onder de 18 die naar verwachting een Wajong-uitkering zal krijgen als hij 18 wordt, komt in veel gevallen in aanmerking voor begeleiding door een jobcoach betaald door het UWV. Ook andere personen van wie het UWV heeft vastgesteld dat ze een structurele functionele beperking hebben, kunnen soms begeleiding krijgen van een jobcoach.

Een jobcoach is een voorziening voor een werknemer. Deze moet de aanvraag formeel zelf doen. Vaak komt een jongere met een arbeidshandicap uw organisatie binnen via een begeleider (arbeidsdeskundige-jonggehandicapten, stagebegeleider, jobcoach). Die kan de aanvraag voor de begeleiding dan voor de werknemer regelen. U kunt ook zelf het initiatief nemen als u denkt dat een sollicitant in aanmerking kan komen voor een jobcoach. Eerst het UWV bellen en met de arbeidsdeskundige overleggen kan verstandig zijn. De werknemer moet de [aanvraag jobcoach](#) altijd samen met een jobcoach invullen. Een jobcoachorganisatie vindt u via de brancheorganisatie [Boaborea](#) (via zoek een re-integratiebedrijf / zoeken op diensten / begeleid werken- jobcoaching). De beslistermijn van het UWV voor de aanvraag van een jobcoach is vijf weken.

Een Wajonger of een jongere onder de 18 krijgt de eerste zes maanden een begeleidingsbudget van 15% van het aantal werkuren in de arbeidsovereenkomst. Voor anderen met een UWV-indicatie "structureel functioneel beperkt" is dat 6, 7,5 of 15%. Er zijn drie mogelijke begeleidingsregimes: licht, midden en intensief, met een verschillend aantal begeleidingsuren. Alle details over de procedure en de verschillende begeleidingsregimes leest u in het [protocol jobcoach](#).

De begeleiding kan in principe doorlopen tot het eind van de arbeidsovereenkomst. Elk halfjaar moet de jobcoachorganisatie een [halfjaarrapportage](#) opmaken op basis waarvan de arbeidsdeskundige van het UWV beslist over het vervolg (voortzetting, begeleidingsregime). De jobcoach kan aangeven dat hij vindt dat het begeleidingsregime moet veranderen. Bij zo'n rapportage hoort een [werkgeversverklaring](#).

Daarop geeft u uw oordeel over de dienstverlening van de jobcoach en over de noodzaak van voortzetting van de begeleiding. Ook de werknemer geeft zijn oordeel, op een zogenaamde [cliëntverklaring](#). Bij ontevredenheid over de jobcoachorganisatie kan het UWV na overleg met de betrokkenen eventueel een andere jobcoach of jobcoachorganisatie toewijzen. Hebt u een voorkeur voor een bepaalde organisatie, laat dat dan weten aan de werknemer en de arbeidsdeskundige van het UWV. Eventueel kan de arbeidsdeskundige beslissen dat de begeleiding stopgezet wordt. Dat moet hij dan wel schriftelijk motiveren aan de werknemer. Die kan tegen de beslissing bezwaar aantekenen.

Let op:

- Recht op begeleiding door een jobcoach kan ook bestaan bij proefplaatsing van iemand met structurele functionele beperkingen die een Wajong-, WIA-, WAO-, WAZ-, ZW- uitkering heeft of iemand met langer dan zes maanden een WW-uitkering.
- De jobcoach kan veel papierwerk voor u regelen, zoals een aanvraag 29B Ziektewet (vergoeding van het ziekengeld door het UWV) of een aanvraag voor een voorziening.
- Is de werknemer meer dan vier aaneengesloten weken ziek, dan wordt het budget van de jobcoach naar rato gekort. Dat heeft dus consequenties voor het aantal uren begeleiding.
- Bent u als werkgever niet tevreden over de begeleiding door de jobcoach, overlegt u dan met diens organisatie. Levert dat onvoldoende op, geef in de halfjaarrapportage aan dat u niet tevreden bent of neem contact op met de arbeidsdeskundige van het UWV. Maar bespreek het ook met de werknemer (het is zijn voorziening).
- Is de begeleiding gestopt, maar vindt u als werkgever dat begeleiding toch weer nodig is, dan is een nieuwe aanvraag mogelijk. Het makkelijkst is, om contact op te nemen met de jobcoachorganisatie. U kunt ook rechtstreeks het UWV benaderen (0900 – 92 95; geef aan de telefonist van het UWV aan waarover u contact met de arbeidsdeskundige-jonggehandicapten wilt. Deze belt u dan terug).

“ Soms zegt het UWV dat wij zo’n goed bedrijf zijn, dat we het wel zonder jobcoach kunnen. Ik vind echter dat er een onafhankelijke persoon moet staan tussen een werkgever en een verstandelijk gehandicapte, om de laatste tegen zichzelf te beschermen. Als je vraagt aan een verstandelijk gehandicapte of hij wil overwerken, zegt hij altijd ja. Hij denkt er niet bij na dat hij dan in de problemen komt met eten en vervoer. Als we een keer overwerk vragen, nemen we contact op met thuis (vaak een begeleide woonvorm) en regelen eten en vervoer.” (leidinggevende)

Jobcoach (Begeleid werken) via de Sociale Werkvoorziening (BW-SW)

Een werknemer die via de sociale werkvoorziening bij u binnenkomt en bij u een arbeidscontract krijgt, wordt begeleid door een jobcoach. Deze begeleiding is net als bij de PO-regeling voor u gratis. De jobcoach bespreekt met u welke omvang de begeleiding heeft en legt dat vast in een contract dat hij met u sluit. De begeleiding duurt gewoonlijk net zo lang als het arbeidscontract dat u met de werknemer sluit. Bij verlenging van het arbeidscontract heroverweegt en onderhandelt de jobcoach met u over de omvang van de begeleiding en de loonkostensubsidie.

Let op:

- Een werknemer die bij u begeleid werkt via BW-SW is daarvoor geïndiceerd door het CWI. Zo'n indicatie wordt meestal voor zo'n drie jaar afgegeven. Zestien weken voor afloop van de indicatieperiode vraagt het SW-bedrijf bij het CWI een herindicatie aan. Wijst het CWI de herindicatie toe, dan kan het SW-bedrijf de begeleiding continueren. Wijst het CWI herindicatie af, dan is (vergoede) begeleiding door het SW-bedrijf niet meer mogelijk. Het arbeidscontract blijft dan wel bestaan. Overigens komt afwijzing van herindicatie weinig voor.
- Het aantal uren jobcoaching is in de Wsw vastgesteld op maximaal 15% van de werktijd van de begeleide werknemer. Het SW-bedrijf ontvangt per begeleide werknemer een vast bedrag waaruit begeleiding, loonkostensubsidie en werkaanpassingen bekostigd moeten worden.
- De jobcoach van het SW-bedrijf regelt de loonkostensubsidie en kan bij ziekte van de werknemer ook een aanvraag 29B Ziektewet (vergoeding van het ziekengeld door het UWV) voor u regelen. De no-riskpolis (vergoeding ziekengeld en geen premieverhoging bij toegenomen arbeidsongeschiktheid) geldt zolang als het arbeidscontract duurt. In de aanvraag van ziekengeld (artikel 29B Ziektewet) bij het UWV moet de werkgever de loonkostensubsidie die hij van het SW-bedrijf ontvangt op het op te geven loon in mindering brengen.
- De jobcoach kan werkplekaanpassingen voor de werknemer realiseren en een vergoeding voor noodzakelijke scholing of opleiding van de werknemer.
- Bent u niet tevreden met de begeleiding door de jobcoach, neemt u dan contact op met het betreffende SW-bedrijf.
- Vanaf 2008 krijgt iedere gemeente zelf het Wsw-budget van het rijk en is zo meer verantwoordelijk voor de uitvoering van de Wsw. De regels kunnen dan veranderen.

#### *Detachering vanuit SW-bedrijf*

Soms worden werknemers van een SW-bedrijf ook gedetacheerd bij een werkgever. De werknemer blijft in dienst van het SW-bedrijf en de werkgever betaalt een vergoeding.

#### *Proefplaatsing*

Met een proefplaatsing kunt u drie maanden uitproberen of een kandidaat het werk aankan. U betaalt niets, de persoon in kwestie behoudt zijn uitkering. Proefplaatsing is mogelijk voor personen met een Wajong-, WIA-, WAO-, WAZ-, ZW- uitkering of die langer dan zes maanden een WW-uitkering hebben (gehad).

De procedure voor een proefplaatsing is heel eenvoudig. U vult samen met de kandidaat het formulier proefplaatsing in en stuurt dat aan het UWV. Bij slagen van de proefperiode moet u de kandidaat minstens voor zes maanden een contract aanbieden. Daarvoor tekent u op het formulier.

[Formulier melding proefplaatsing](#)

Let op:

- Het UWV stelt als voorwaarde dat u een ongeval- en aansprakelijkheidsverzekering voor de uitkeringsgerechtigde afsluit.

Ook voor kandidaten met een indicatie sociale werkvoorziening begeleid werken is proefplaatsing met behoud van uitkering mogelijk. Hoe lang dat mogelijk is en onder welke voorwaarden, kunt u bespreken met de jobcoach van het SW-bedrijf.

Proefplaatsing met behoud van uitkering kan ook mogelijk zijn voor personen met een structurele functionele beperking die via de gemeente naar werk bemiddeld worden. De mogelijkheden verschillen per gemeente.

### *JOP-stage*

Een Jongeren Ontwikkelings- en ervaringsPlaats (JOP-stage) is een tijdelijke en boventallige werkstage. Deze stages zijn bedoeld voor jongeren tot en met 22 jaar met een WW-uitkering. Jongeren kunnen maximaal 3 maanden JOP-stage lopen met behoud van WW-uitkering. De jongere behoudt gedurende deze periode de gewone sollicitatieverplichtingen. U kunt een stagevergoeding geven tot €450 over de gehele stageperiode zonder dat die op de WW-uitkering van de jongere in mindering wordt gebracht. Doel van de JOP-stage is de opleiding en ervaring van werkloze jongeren op peil te houden, zodat de kansen op de arbeidsmarkt worden vergroot. Het CWI geeft aan de jongere aan of hij voor een dergelijke stageplaats in aanmerking komt. De stagiair moet de stage bij het UWV melden met een formulier [Melding JOP-stageplaats](#) en daarbij de stageovereenkomst bijsluiten.

### *Voorzieningen (meeneembare en niet-meeneembare)*

Voorzieningen zijn zaken die het werk mogelijk moeten maken als vervoer, begeleiding, werkplekaanpassingen en hulpmiddelen. Kleinere werkaanpassingen kunt u financieren uit de premiekorting die u ontvangt van de Belastingdienst. Als u bij het in dienst nemen van een werknemer met structurele functionele beperkingen hogere kosten moet maken voor werk(plek)aanpassing, dan is daarvoor subsidie mogelijk van het UWV. Dat geldt voor voorzieningen als aanpassing van en hulpmiddelen op de werkplek of kosten die voortvloeien uit de aanpassing en inrichting van uw bedrijf. Voorwaarde is dat u de werknemer minimaal zes maanden in dienst neemt.

Pas op: gaat het om een meeneembare voorziening (zie hierna) dan moet de werknemer formeel de aanvraag doen. In de meeste gevallen betekent dit dat u samen met de werknemer de procedure doorloopt.

U betaalt bij een (niet-meeneembare) voorziening zelf een drempelbedrag dat varieert tussen €450 en €6000. Het drempelbedrag hangt af van de hoogte van het loon (meer of minder dan 50% van het minimumloon) en of van het feit u de werknemer nieuw in dienst neemt of herplaatst binnen uw eigen bedrijf. De hoogte van het drempelbedrag is tevens ook gebaseerd op de mogelijkheid van het verkrijgen van de premiekorting. Welk drempelbedrag voor u geldt, kunt u berekenen via het schema in de [Aanvraag subsidie voorziening werkgever](#). U kunt met dat formulier ook meteen de vergoeding aanvragen.

U hoeft niet te wachten met maken van kosten tot u de beschikking krijgt. Als u al kosten maakt, loopt u natuurlijk wel het risico dat u alles zelf moet betalen als het UWV negatief zou beschikken. Gaat het om een heel kostbare voorziening dan kan het dus verstandig zijn vooraf te overleggen met de arbeidsdeskundige van het UWV (bel 0900 – 92 95; zeg aan de telefonist van het UWV dat u contact wilt met een arbeidsdeskundige en waarover. Deze belt u dan terug).

Let op:

- Het UWV moet zich formeel bij het nemen van een beslissing aan een bepaalde termijn houden, maar die kan in de praktijk behoorlijk lang zijn. Bij een aanvraag voor een voorziening is de officiële beslistermijn zes weken. Het UWV kan deze termijn één keer verlengen. U krijgt daarvan bericht. Is de beslistermijn voorbij, en heeft u nog niets gehoord? Herinner UWV er dan eerst aan dat u er op wacht. Helpt dit niet, dan kunt u een klacht indienen of schriftelijk bezwaar maken. Hoe dat gaat vindt u in de brochure [Ik heb een klacht](#) (PDF). U kunt ook uw klacht [online verzenden](#).
- Voorzieningen voor een begeleid werkende vanuit de sociale werkvoorziening regelt en betaalt het SW-bedrijf.
- Gaat het om een meeneembare voorziening (die de werknemer naar een volgende werkgever kan meenemen, zoals een speciale bureaustoel, communicatieapparatuur voor doven en slechthorenden), persoonlijke ondersteuning als een jobcoach of anderszins (zoals een voorleeshulp) of een vervoersvoorziening, dan moet de werknemer de voorziening aanvragen. Vraag eventueel vooraf of het UWV een voorziening als meeneembaar beschouwt, dat is niet altijd duidelijk.  
Zie voor de procedure de [informatie over het aanvragen van voorzieningen](#)  
[Papieren formulier aanvraag voorziening werknemer](#)  
[Digitaal formulier aanvraag voorziening werknemer](#)  
[Papieren formulier aanvraag vergoeding vervoer](#)
- Voorzieningen voor een stagiair van het regulier onderwijs (MBO, HBO, WO, Praktijkschool) : leerlingen van het regulier onderwijs kunnen in het kader van hun opleiding (dus niet speciaal voor stage) een Onderwijsvoorziening aanvragen bij het UWV: Brochure “[Vergoedingen en hulpmiddelen voor leerlingen en studenten met een ziekte of handicap](#)”.  
[Aanvraag voorzieningen. Ondersteuning bij scholing en studie](#)
- Voorzieningen voor een stagiair van het Voortgezet Speciaal Onderwijs (VSO) dient de school te betalen.

“Mijn werknemer (Wajonger met zware nierproblemen) heeft van het UWV vergoeding voor een laptop gekregen, zodat hij zo nodig thuis op bed kan doorwerken. We hebben vooraf overlegd met de arbeidsdeskundige-jonggehandicapten (ADJ) of dat mogelijk was.” (werkgever)

"We hadden voor een werknemer een voorziening aangevraagd bij het UWV. Toen bleek dat het UWV die als meeneembaar beschouwde. De werknemer had het dus moeten aanvragen. Toen konden we weer overnieuw beginnen." (hoofd P&O)

"Ik heb als werkgever een sociale instelling en heb vier jongeren met een behoorlijke beperking in dienst genomen. Voor alle vier heb ik een voorziening aangevraagd, ze hadden echt speciale hulpmiddelen nodig. Het UWV heeft alles afgewezen. Dat vond ik erg onredelijk. Ik heb dus bezwaar aangetekend." (werkgever)

## **Andere belangrijke wetgeving**

### *Ontslag*

Voor werknemers met een beperking geldt hetzelfde ontslagrecht als voor elke werknemer. Voor ontslag moet u dus toestemming vragen bij CWI of kantonrechter.

Een werknemer met een Wajong-uitkering moet nooit zelf ontslag aanvragen als hij het werk niet meer aankan (tenzij hij een andere baan heeft). Dan riskeert hij namelijk verlies van zijn uitkering. Hij kan overleggen met de bedrijfsarts en zich zo nodig ziekmelden. De WVP-procedures zijn dan van toepassing.

" Als het met de plaatsing van een jonggehandicapte niet goed is gegaan en ik het contract niet verleng of de werknemer ontsla, houd ik altijd een exitgesprek met de jobcoach erbij. Dat is ook leerzaam voor de jobcoach." (werkgever)

## **Wet Gelijke Behandeling Op Grond Van Handicap Of Chronische Ziekte**

De wet verbiedt het maken van onderscheid tussen iemand met of zonder beperking of chronische ziekte. Zij regelt dat een werkplek aangepast dient te worden tenzij dit niet redelijk is voor de werkgever. De rechtsbescherming op het gebied van arbeid geldt vanaf de werving en selectie tot en met ontslag.

## **Wajong**

Om mensen die jong (voor hun zeventiende of tijdens hun studie) arbeidsongeschikt raken een inkomen te garanderen, is er de Wajong. Wajong staat voor Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten. De Wajonguitkering is gebaseerd op het minimumloon en is een uitkering op minimumniveau. De hoogte van de uitkering hangt af van de leeftijd en mate van arbeidsongeschiktheid.

[Informatie van het UWV over de Wajong](#)

## **WIA**

De Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) bestaat uit twee regelingen: de regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA) en de regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA).

### *IVA (Regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten)*

De IVA geldt voor mensen die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn. Volledig wil zeggen dat iemand 80% of meer arbeidsongeschikt is. Duurzaam wil zeggen dat er geen of slechts een heel kleine kans op herstel is. De IVA regelt een uitkering van 70 procent van het (gemaximeerde) dagloon tot aan het 65e jaar.

### *WGA (Regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten)*



De WGA geldt voor gedeeltelijk arbeidsgeschikten en voor mensen die wel volledig maar niet duurzaam arbeidsongeschikt zijn. Uitgangspunt van de WGA is dat het gaat om mensen die een kans hebben om (gedeeltelijk) weer aan de slag te gaan. De WGA kent verschillende soorten uitkeringen. Eén voor de eerste periode die is gebaseerd op het vroegere loon en daarna een loonaanvulling òf een vervolgutkering.

[Informatie van het UWV over de WIA](#)

## **WWB**

De Wet werk en bijstand (WWB) regelt een bijstandsuitkering voor Nederlanders van 18 jaar en ouder die niet in staat zijn in hun levensonderhoud te voorzien. Gemeenten voeren deze wet uit en helpen de betrokkene te zoeken naar werk.

[Informatie van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over de WWB](#)

## **Links**

[www.overheid.nl](http://www.overheid.nl) Op deze website krijgt u onder "Overheidsloket" alle mogelijke wet- en regelgeving uitgelegd. Onder "Wet- en regelgeving" vindt u de volledige wetsteksten.

[www.kennisring.nl](http://www.kennisring.nl) 2ZW Kennisring geeft informatie over zorg, welzijn, sociale zekerheid en wet- en regelgeving

[home.szw.nl](http://home.szw.nl) Dit is de site van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. In de oranje bovenbalk vindt u onder de kopjes "loon", "werk" en "uitkering" de belangrijkste wet- en regelgeving op het gebied van sociale zekerheid. In de rechter roze balk vindt u ook lopende acties, zoals "Werken naar vermogen" en "Aan het werk met de Wsw".

[www.uwv.nl](http://www.uwv.nl) : onder "werkgever/ arbeidsongeschiktheid" vindt u allerlei regelingen voor werkgevers van personen met een structurele functionele beperking. Onder "werknemer/ arbeidsongeschiktheid" vindt u allerlei regelingen voor werknemers en stagiairs met een structurele functionele beperking.

[www.werk.nl](http://www.werk.nl) Informatie van het CWI, o.a. over werken met een arbeidshandicap.

[www.cwinet.nl](http://www.cwinet.nl) Website van het CWI, o.a. om de dichtstbijzijnde vestiging te vinden of over de [indicatie begeleid werken](#).

<http://www.ehbw.nl/> EHBW.NL is een zoekmachine waarmee u kunt zoeken naar informatie over werk, (voorkomen van) ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en re-integratie

<http://www.bpv.nl> Het Breed Platform Verzekerden en Werk geeft informatie over werk, verzekering en sociale zekerheid. De website is bedoeld voor verzekerden maar ook voor werkgevers informatief. Onder "Sociale Zekerheid" is een uitgebreid onderdeel over de Wajong-wetgeving te vinden.

<http://www.wajongwegwijzer.nl> Informatie voor Wajongers over werk, inkomen, zorg, school.

<http://www.werkenaarvermogen.nl> Informatie over de WIA

<http://www.aanhetwerkmetdewsw.nl> Uitleg over de komende veranderingen in de Wet Sociale werkvoorziening

<http://w.wcgb.nl> De commissie gelijke behandeling



#### 4. VOORDELEN EN KOSTEN-BATEN

- *Voordelen van in dienst nemen/hebben*
  - *Normale arbeidsprestatie en compensatiemogelijkheden*
  - *Hoge motivatie en interessante capaciteiten*
  - *Hoge motivatie en interessante capaciteiten*
  - *Een positieve invloed op de werksfeer*
  - *De “kick” als het lukt*
  - *Imagoverbetering*
  - *Maatschappelijk betrokken ondernemen*
  - *Oplossing voor krapte op de arbeidsmarkt*
- *Financiële kosten en baten*

Gewoonlijk maakt u als werkgever een afweging van de mogelijke kosten en baten bij het in dienst nemen van een werknemer. Wat kan deze werknemer voor mijn bedrijf betekenen? Loop ik risico's als ik deze persoon in dienst neem? Veel werkgevers zijn bang dat die balans negatief uitvalt als ze iemand met een beperking in dienst nemen. Hoe denken werkgevers erover die daar ervaring mee hebben? Veelal positief.

##### **Voordelen van in dienst nemen/hebben**

Werkgevers die ervaring hebben met het in dienst hebben van werknemers met een beperking noemen verschillende positieve ervaringen. Dat gaat om het feit dat ze vaak normale prestaties kunnen leveren, een hoge motivatie en andere interessante capaciteiten kunnen hebben, een positieve invloed op de werksfeer betekenen, de werkgever een persoonlijke kick opleveren als het lukt, dat in dienst nemen imagoverbetering van het bedrijf betekent en dat het een invulling kan zijn van maatschappelijk betrokken ondernemen. Verder kan krapte op de arbeidsmarkt voor een werkgever een reden zijn aan groepen werknemers te denken met wie ze weinig ervaring hebben.

##### *Normale arbeidsprestatie en compensatiemogelijkheden*

Heeft een werknemer met een beperking een functie en werkomgeving die goed aangepast zijn aan zijn mogelijkheden, dan kan hij vaak net zo presteren als een gemiddelde werknemer. Dat geldt niet altijd. Is de prestatie duidelijk lager, dan bestaan daar voor de werkgever vaak compensatiemogelijkheden. Zie onder “Wet- en regelgeving”.

##### *Hoge motivatie en interessante capaciteiten*

Werknemers met een beperking zijn vaak extra gemotiveerd om aan het werk te gaan. Ze moeten immers vaak veel tegenslag overwinnen voor het lukt een baan te vinden.

Daardoor hebben ze soms een extra groot doorzettingsvermogen. Voor hen is werken bovendien erg belangrijk om “erbij te horen”, om normaal te kunnen deelnemen aan de maatschappij. Ze zullen hun baan niet snel op het spel zetten.

Mensen met een beperking kunnen vaak meer dan een werkgever denkt. Ook heeft een werknemer soms juist vanwege zijn beperking capaciteiten die voor een werkgever interessant zijn. Zo bleek uit een [onderzoek naar re-integratie van hoogopgeleide Wajongers](#) dat dezen relatief vaak werk vinden bij organisaties of in functies waarin belangenbehartiging of advisering op het terrein van werk, uitkering en zorg een rol

speelt. Deze organisaties blijken behoefte te hebben aan werknemers die in staat zijn te redeneren vanuit het perspectief van de klant of doelgroep van de organisaties.

“Mensen met een beperking zijn vaak juist gemotiveerd, willen zich bewijzen.”  
(stagebegeleider)

“De mogelijkheden van een verstandelijk gehandicapte Wajonger zijn vaak groter dan een werkgever denkt.” (jobcoach)

“Ik kies voor eenvoudige taken bewust mensen met beperkingen. Die zijn heel blij met dit werk, blijven veel langer dan als ik schoolverlaters voor zulke taken zou inzetten. Die zijn er binnen een paar maanden op uitgekeken. Nou is enig verloop niet erg, maar dit vind ik toch een betere oplossing.” (werkgever)

“Soms ontwikkelt iemand met een beperking extra capaciteiten. Dat heb ik bijvoorbeeld ervaren bij een blinde muziekdocent. Die had extra vaardigheden ontwikkeld om leerlingen te leren improviseren.” (re-integratieconsulent)

“Meer werkgevers zouden moeten weten dat het financieel en bedrijfsmatig interessant kan zijn om een verstandelijk gehandicapte in dienst te nemen voor eenvoudig routinematig kortcyclisch werk.” (Jobcoach)

#### *Een positieve invloed op de werksfeer*

Veel werkgevers zeggen dat het in dienst hebben van mensen met beperkingen de werksfeer op een positieve manier beïnvloedt.

“Wij hebben verschillende mensen met een beperking in dienst. Dat heeft een positief effect op het andere personeel.” (werkgever)

“Een verstandelijk gehandicapte als collega kan een heel positieve impact hebben op de sfeer in een groep.” (hoofd P&O)

#### *De “kick” als het lukt*

Werkgevers ervaren vaak voldoening als ze erin slagen iemand met beperkingen zó te laten functioneren op het werk, dat het voor beide partijen positief uitvalt.

“Het geeft mij als werkgever een kick als het lukt om iemand met een grote afstand tot de arbeidsmarkt duurzaam aan het werk te krijgen.” (werkgever)

#### *Imagoverbetering*

Als een bedrijf zijn sociale karakter toont door mensen met een beperking of met een grote afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen, dan kan dat het bedrijf een betere naam opleveren. Dat kan een rol spelen bij de aantrekkelijkheid van het bedrijf voor potentiële werknemers. Vooral in tijden van personeelsschaarste kan dat belangrijk zijn.

### *Maatschappelijk betrokken ondernemen*

“ Steeds meer bedrijven realiseren zich dat ondernemen niet alleen een kwestie is van geld, maar ook van waarden. Waarden zoals een gezonde en uitdagende werkomgeving, zorg voor het milieu en, internationaal gezien, mensen- en arbeidsrechten,” aldus het Ministerie van Economische Zaken.

Maatschappelijk betrokken ondernemen betekent aandacht voor “ people, planet en profit”. In dienst nemen van mensen met een beperking kan daarvan een invulling zijn.

“ Ons bedrijf heeft een sociale instelling, we vinden dat we ook aan mensen met een beperking werk moeten bieden als dat binnen onze mogelijkheden ligt. Bovendien lenen verschillende werkzaamheden in ons bedrijf zich voor mensen met bepaalde beperkingen.” (hoofd P&O).

### *Oplossing voor krapte op de arbeidsmarkt*

Binnenkort zal er weer sprake zijn van krapte op de arbeidsmarkt. Het werven van personeel zal dan weer moeilijker worden. Een beleid gericht op het vergroten van de mogelijkheden voor arbeidsgehandicapten in de organisatie, en voorkomen van uitstroom van deze groep, is dan een manier om voldoende mensen te krijgen en te houden. Een belangrijk aandachtspunt is de sollicitatieprocedure. Jonggehandicapten hebben vaak een gat in hun CV of hebben langer dan gemiddeld over hun opleiding gedaan. Dat zorgt ervoor dat ze vaak niet door de eerste ronde van een sollicitatieprocedure komen. Zij moet kunnen laten zien wat ze kunnen. Dat lukt eerder in een persoonlijk gesprek of door middel van een proefplaatsing, stage of werkervaringsplaats.

### **Financiële kosten en baten**

Werknemers met een beperking in dienst nemen en hebben kán betekenen dat de werkgever financiële risico's loopt. Daar hoeven we geen doekjes om te winden. Dan kan gaan om kosten vanwege extra begeleiding, verminderde productiviteit, extra werkaanpassingen en een verhoogde kans op verzuim en/of uitval. Gelukkig dekt de overheid een groot aantal van deze risico's af. Dat gaat bijvoorbeeld om de no-riskpolis, loondispensatie, loonkostensubsidie en vermindering van premies en loonbelasting (zie “ wet-en regelgeving”). Soms zijn er echter tóch extra kosten. Bijvoorbeeld:

- De kosten van extra begeleiding kunnen hoger uitvallen dan de vergoedingen die u krijgt.
- Niet vergoede voorzieningen (bijvoorbeeld wegens afwijzing van uw aanvraag door het UWV).
- De no-riskpolis dekt vrijwel alle kosten van verzuim, maar niet voor de volle 100%.
- De no-riskpolis is afgelopen, maar de werknemer verzuimt nog meer dan gemiddeld (voor Wajongers en personen die begeleid werken via het SW-bedrijf geldt de no-riskpolis zo lang het arbeidscontract duurt, maar voor de meeste andere groepen werknemers met een beperking duurt deze vijf jaar).
- De prestatie van de werknemer en de loondispensatie of loonkostensubsidie zijn volgens u niet in verhouding tot de feitelijke prestatie.

Soms kunt u dit oplossen door beter te onderhandelen met de arbeidsdeskundige, de gemeenteconsulent of de jobcoach van het SW-bedrijf. Soms door bezwaar aan te

tekenen tegen een beslissing van bijvoorbeeld het UWV. Soms is er geen oplossing voor de extra kosten. Bedenk dan dat u dat u zo'n situatie ook kunt hebben bij een werknemer zonder beperkingen.

“ Kosten-baten is vooral belangrijk bij terugval. Je moet alert zijn bij het opnieuw bepalen van de loonwaarde bij loondispensatie. De arbeidsdeskundige-jonggehandicapten (ADJ) en werkgever hebben tegengestelde belangen. ADJ wil de loondispensatie zo laag mogelijk, werkgever zo hoog mogelijk.” (hoofd P&O).

## 5. PROBLEMEN OPLOSSEN

- *Met de werknemer zelf*
- *Met hulp van buiten*
- *Contact met thuisfront*
- *(Opnieuw) jobcoaching aanvragen*
- *Vertrouwenspersoon*

Veel problemen zijn te voorkomen door een goede begeleiding, zowel door interne begeleiders als externe (zie “begeleiding”). Als er toch een probleem ontstaat met een jonggehandicapte werknemer, dan hebt u de volgende mogelijkheden om het op te lossen.

### **Met de werknemer zelf**

Problemen oplossen die ontstaan met een werknemer kunt u vaak heel goed met gezond verstand oplossen. Dat geldt ook voor werknemers met een beperking. De belangrijkste tip is om werknemers met een beperking als gewone werknemers te beschouwen en om hun gedrag niet te vergoelijken omdat ze een beperking hebben. Dat gebeurt nogal eens bij verstandelijk en psychiatrisch gehandicapten. Bespreek het probleem in ieder geval in eerste instantie met de werknemer zelf.

### **Met hulp van buiten**

Komt u er met de werknemer niet uit, overleg dan met de externe begeleider (jobcoach, re-integratieconsulent, stagebegeleider). Betrek ook de bedrijfsarts als er (dreigend) verzuim is. Dreigt er langdurig verzuim of toegenomen arbeidsongeschiktheid, neemt dan ook contact op met

- de arbeidsdeskundige-jonggehandicapten het UWV, als de werknemer een Wajong-uitkering heeft (gehad);
- het SW-bedrijf, als de werknemer via het SW-bedrijf bij u binnen is gekomen;
- de gemeente, als de werknemer via de gemeente bij u binnen is gekomen. Sommige gemeenten hebben voorzieningen voor opvang bij uitval van een door/in opdracht van hen bij een werkgever geplaatste werknemer. Vraag bij de werkgeversdesk of de sociale dienst van de gemeente of dit het geval is.

Is er een probleem met een verstandelijk gehandicapte of een werknemer met een psychiatrische achtergrond en/of gedragsmoeilijkheden, en is er een jobcoach betrokken, dan is het verstandig met deze te overleggen. Als de werknemer medicijnen gebruikt vanwege een psychiatrisch ziektebeeld, dan kan het goed zijn een psychiatrisch verpleegkundige (ambulant begeleider) te betrekken met wie de werknemer contact heeft. Een psychiatrisch verpleegkundige kan bijvoorbeeld uitleggen wat de medicijnen doen en waarom ze belangrijk zijn voor het functioneren van de werknemer.

De jobcoach kan voor u contact opnemen. Doe dit altijd in overleg met de werknemer.

### **Contact met thuisfront**

Denkt u dat er misschien een privé-probleem speelt, aarzel dan niet om niet met het thuisfront van de werknemer contact op te nemen (zie: “netwerk kennen” onder “begeleiding”). Doe dit echter nooit buiten medeweten van de werknemer.

Doordat werknemers met een beperking vaak een geringere draagkracht hebben, wordt een privé-probleem eerder ook een werkprobleem dan bij een werknemer zonder beperkingen.

### **(Opnieuw) jobcoaching aanvragen**

Als een jonggehandicapte al een tijd bij u werkt, er treden problemen op en er is geen relatie (meer) met een jobcoach of andere externe begeleider, dan kunt u als werkgever van een werknemer met de arbeidsdeskundige van het UWV contact opnemen of de werknemer (weer) begeleiding van een jobcoach kan krijgen (bel 0900 – 92 95; zeg aan de telefonist van het UWV dat u contact wilt met een arbeidsdeskundige en waarover). Deze belt u dan terug). Zie: Jobcoach aanvragen.

“Problemen oplossen gaat bij verstandelijk gehandicapten vaak in samenspraak met jobcoach, woonbegeleider en/of ouders. De werkgever moet er dan op letten dat de werkaspecten bewaakt blijven. Woonbegeleiders hebben soms de neiging vanuit andere belangen te denken (zorgzaamheid)”. (jobcoach).

“Problemen oplossen gaat vaak in overleg met de jobcoach op de werkvloer. Ik doe het vaak zelf, naar eigen inzicht. Het zijn vaak intensieve gesprekken, over persoonlijke onderwerpen. Deze gesprekken kosten meer tijd dan bijeen gemiddelde medewerker. Ik herhaal dan de afspraken, maakt alles duidelijk, praat op haar in.” (leidinggevende van een verstandelijk gehandicapte).

“Wat mag de werkgever doen met privéproblemen? De ADJ zegt vaak dat daar heel weinig mag. Ik trek me daar niets van aan. Een privé-probleem wordt namelijk echter al snel een werkprobleem.” (leidinggevende).

### **Vertrouwenspersoon**

Als er problemen zijn waar een vertrouwenspersoon van het bedrijf bij betrokken moet/kan worden, dan is het soms zinvol ook de externe begeleider daarin een rol te laten spelen.

## 6. ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN EN WERKAANPASSINGEN

- *Arbeidsomstandigheden: aangepast werk*
- *Werk(plek) in kaart brengen*
- *Voorzieningen*
- *Links*

### **Arbeidsomstandigheden: aangepast werk**

In veel gevallen zijn voor werknemers met een beperking geen andere maatregelen nodig op het gebied van arbeidsomstandigheden dan voor niet-gehandicapte werknemers. Wel moet het werk natuurlijk aangepast zijn aan de mogelijkheden en beperkingen van de werknemer. Denk aan

- Een aanpassing van werktijden, bijvoorbeeld:
  - later beginnen voor een fysiek gehandicapte die 's morgens veel tijd kwijt is met op gang komen en/of persoonlijke verzorging
  - minder uren bij een lager energieniveau
  - flexibele werkuren en –dagen in verband met een wisselend energieniveau.
- Een extra rustige werkplek, bijvoorbeeld voor een medewerker met autisme of concentratieproblemen.
- Werktaken waarbij de werknemer minder last heeft van zijn beperkingen, bijvoorbeeld:
  - met minder tijdsdruk voor medewerkers met psychische klachten
  - met een lage fysieke belasting voor mensen met klachten van het bewegingsapparaat of minder spierkracht.
- Hulpmiddelen, bijvoorbeeld in verband met minder spierkracht of beperkingen bij zien of horen (hiervoor kunt u of kan de werknemer vaak een bijdrage in de kosten krijgen van het UWV of het SW-bedrijf, zie Voorzieningen).
- Extra veiligheidsvoorzieningen, bijvoorbeeld voor werknemers die zich slecht kunnen concentreren, slecht zien of horen of epileptisch zijn.
- Extra begeleiding.
- (Deels) thuis werken, bijvoorbeeld als reizen lastig is

Soms heeft een werknemer zulke werkaanpassingen nodig, dat dit niet meer met een bestaande functie combineert. Een functie creëren met passende taken uit bestaande functies is dan soms een mogelijkheid.

“ De werknemer (Wajonger) met een zware fysieke beperking is overgegaan van vaste naar flexibele werkdagen. Hij heeft (vergoed door het UWV) een laptop gekregen, zodat hij zo nodig thuis op bed kan doorwerken”. (werkgever).

### **Werk(plek) in kaart brengen**

De jobcoach of de arbeidsdeskundige-jonggehandicapten, maar ook de bedrijfsarts of arbodienst kan zo nodig het werk en de werkplek in kaart brengen om te bepalen of extra maatregelen nodig zijn. Zij zijn ook deskundig op het gebied van werkaanpassingen. Als ze zelf de benodigde kennis niet in huis hebben, kunnen ze verwijzen naar een specialist.

“De werknemer heeft door een hersentumor op jonge leeftijd lichte motorische problemen en spraakproblemen, concentreert zich moeilijk en leert moeilijk. De werkplek is in kaart gebracht met oog op zijn beperkingen. Er is besloten een dodemansknop op de machine te zetten, zodat bij problemen alles in één keer stop gezet kan worden.” (interne arbeidsdeskundige bedrijf).

Ook bij revalidatie-instellingen is veel specialistische kennis beschikbaar over werkaanpassingen.

### **Voorzieningen**

Voor hulpmiddelen die verder gaan dan wat normaal van u als werkgever gevraagd kan worden om de werknemer veilig en gezond te laten werken, kunt u of kan de werknemer subsidie krijgen. Zie onder “voorzieningen” bij “wet- en regelgeving”. De bedrijfsarts, jobcoach of arbeidsdeskundige-jonggehandicapten kan u ook hierbij helpen. Of bij stages de stagebegeleider.

### **Links**

<http://www.werkenmeteenbeperking.nl> Op deze site kunt u brochures van het Instituut voor Revalidatievraagstukken (iRv) downloaden over werken met een aantal specifieke aandoeningen: ADHD, Autisme, Blindheid, Chronische ziekte (zoals astma, COPD, diabetes, epilepsie), Doofheid, Dwarlaesie, Dyslexie, Hartziekte, NAH (Niet Aangeboren Hersenletsel), Reuma, Slechthorendheid, Slechthoortheid en Spierziekte. Van elke brochure is er een werkgeversversie en een werknemersversie. Ook bevat de site per beperking hulpmiddelenchecklists voor werkgevers.

### **Virtuele wegwijzer werkaanpassingen**

TNO heeft een virtuele wegwijzer ontwikkeld waarmee u werkaanpassingen kunt zoeken. Via deze link ziet u hoe u (gratis) een wachtwoord kunt aanvragen om de wegwijzer te kunnen gebruiken.

Passend telewerken: een methodiek ten behoeve van de toepassing van telewerken als werkaanpassing. AM Hazelzet, CWJ Wevers, FHG Marcelissen. Hoofddorp: TNO Arbeid, 1999. [Arbo-bibliotheek Nederland](#) (zoek op “Passend Telewerken”)

### **www.arbo.nl**

Op deze site vindt u veel informatie over arbeidsomstandigheden

### **www.revalidatie.nl**

Hier vindt u een overzicht van alle revalidatie-instellingen in Nederland.

### **www.ehbw.nl**

EHBW.NL is een zoekmachine waarmee u kunt zoeken naar informatie over werk, (voorkomen van) ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en re-integratie.



## 7. WAT TE DOEN BIJ ZIEKTEVERZUIM

- *Verantwoordelijkheid*
- *Wat te doen*
- *Ziekengeld aanvragen*
- *(Mogelijk) langdurige uitval*
- *Aandacht bij terugkeer*
- *Personeelsdossier*
- *Links*

### **Verantwoordelijkheid**

U bent als werkgever zelf verantwoordelijk voor de begeleiding bij ziekte van een jonggehandicapte werknemer, niet de externe begeleider of het UWV. De externe begeleider kan natuurlijk wel een belangrijke adviserende rol spelen.

“Bij psychiatrische problemen kan het handig zijn de jobcoach in te schakelen. Die weet goed de weg in de GGZ-wereld.” (jobcoach).

### **Wat te doen**

Bij ziekte van een werknemer met een beperking weten werkgevers vaak niet wat ze moeten doen. De belangrijkste tip is om datgene te doen wat u in zo’n geval doet bij andere werknemers. Bel ook op. Houdt ook contact. Schakel ook spoedcontrole in als u daarvoor aanleiding ziet. Het kan wel verstandig zijn eerder of vaker contact op te nemen dan u bij een werknemer zonder beperkingen zou doen.

De bedrijfsarts en/of de jobcoach of andere externe begeleider kan u met bepaalde zaken helpen. Denk aan

- contacten met het netwerk rond de werknemer
- de aanvraag voor ziekengeld 29B ZW
- informatie over het ziektebeeld in het algemeen
- informatie over behandelaars
- specifieke werkaanpassingen om de re-integratie te bespoedigen

“Ik bel elke dag als het ernstig is. Als het langer duurt, informeer ik alle collega’s en spoor ze aan een kaartje te sturen of langs te gaan. Dat motiveert de zieke medewerker om weer aan het werk te gaan.” (werkgever).

“Vaak regel ik bij uitval een driegesprek met de werkgever, de woonbegeleider en ikzelf als jobcoach. Dan blijkt vaak wel dat de woonbegeleider heel erg vanuit de zorg redeneert en denkt dat het voor de werknemer het beste is niet te veel belast te worden en bijvoorbeeld niet te werken. Terwijl werk juist zo belangrijk is voor het welzijn van jonggehandicapten.” (jobcoach).

“De arbeidsdeskundige-jonggehandicapten van het UWV kan als het met een jonggehandicapte werknemer niet helemaal lekker loopt soms heel snel en simpel dingen wettelijke instrumenten aanpassen. Bijvoorbeeld een jobcoach inzetten, de loonwaarde aanpassen aan een andere functie, helpen in de overweging of werken naast zelfstandig wonen te veel is.” (arbeidsdeskundige UWV)

### **Ziekengeld aanvragen**

Geldt voor uw werknemer een no-riskpolis, dan kunt u bij ziekte van de werknemer ziekengeld aanvragen bij het UWV. Zie “ wet- en regelgeving”. Het feit dat het UWV ziekengeld betaalt, betekent overigens niet dat de verantwoordelijkheid van de werkgever voor de begeleiding ophoudt.

### **Vervroegd keuring aanvragen**

Bij langdurige uitval van een werknemer waarbij u vermoedt dat de werknemer volledig arbeidsongeschikt zal blijven, kunt u soms vervroegde keuring aanvragen bij het [UWV](#). Zie bijvoorbeeld [Arbeidsongeschiktheids uitkering na vier weken](#). In sommige situaties kan de werknemer terugvallen in de uitkering die hij eerder had, en hoeft u niet de volledige twee jaar het loon door te betalen.

### **Aandacht bij terugkeer**

Net als bij een werknemer zonder beperkingen, is het goed een jonggehandicapte werknemer bij terugkeer na een ziekteperiode extra aandacht te geven. Het kan zijn dat de beperking van de werknemer tijdelijk of structureel verergerd is. Bespreek met de werknemer en zonodig met de bedrijfsarts en/of de externe begeleider of extra werkaanpassingen nodig zijn.

### **Personeelsdossier**

Door een goede rapportage in het personeelsdossier kunnen ook anderen zien welke beperkingen de werknemer heeft, welke oplossingen daarvoor zijn geregeld (begeleiding, werkaanpassingen en dergelijke) en welke subsidies en regelingen zijn aangevraagd. Vooral bij wisselingen in leidinggevenden of P&O-functionarissen is dat handig.

### **Links**

Prikkels en sancties: bouwstenen voor een modern ziekteverzuimbeleid. S. Andriessen, C.V. van Vuuren, P.G.W. Smulders. Hoofddorp: TNO Arbeid, 2004.

[Arbobibliotheek Nederland](#) (zoek op “Prikkels en sancties”).

Hoofdstuk 2 beschrijft kort wat een goed ziekteverzuimbeleid inhoud. Inclusief 10 tips voor een succesvol verzuimbeleid en een checklist verzuim- en re-integratiebeleid.

<http://www.kennisring.nl> Geeft betrouwbare, onafhankelijke informatie over wet-en regelgeving, gezondheid en ziekte, en geeft belangrijke adressen.

<http://www.ehbw.nl>

EHBW.NL is een zoekmachine waarmee u kunt zoeken naar informatie over werk, (voorkomen van) ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en re-integratie.

<http://www.langsdelevenslijn.nl>

Met deze website zetten MEE organisaties informatie over leven met een beperking eenvoudig op een rij. Via een persoonlijke keuzelijst bepaalt u zelf over welk onderwerp u geïnformeerd wilt worden. De informatie krijgt u dan direct via het internet of, aanvullend, via het informatiecentrum van een MEE-organisatie bij u in de buurt.

<http://www.werkenmeteenbeperking.nl> Op deze site kunt u brochures van het Instituut voor Revalidatievraagstukken (iRv) downloaden over werken met een aantal specifieke aandoeningen: ADHD, Autisme, Blindheid, Chronische ziekte (zoals astma, COPD, diabetes, epilepsie), Doofheid, Dwarlaesie, Dyslexie, Hartziekte, NAH (Niet Aangeboren Hersenletsel), Reuma, Slechthorendheid, Slechtziendheid en Spierziekte. Van elke brochure is er een werkgeversversie en een werknemersversie. Ook bevat de site per beperking hulpmiddelenchecklists voor werkgevers.

<http://www.handicap-chronischziek-info.nl>

De Aquabrowser is een associatieve zoekmachine die zoekt op vrije zoektermen, kijkt naar associaties bij de zoekterm en zoekt naar woorden die ongeveer hetzelfde geschreven worden. De Aquabrowser is een initiatief van de CG-Raad, de Federatie van Ouderverenigingen en MEE Nederland.

<http://www.kroonophetwerk.nl/>

De site van “Kroon op het werk” geeft werkgevers via “Tips en Tools” praktische instrumenten bij het voorkomen van ziekteverzuim en het bevorderen van de (re)integratie van arbeidsgehandicapten.

## 8. STAGES EN LEERWERKPLEKKEN

- *Veilige kennismaking*
- *Stage in het kader van een opleiding*
  - *Soorten opleiding*
    - *Praktijkschool*
    - *VSO*
    - *MBO*
    - *HBO en WO*
- *Stage in het kader van re-integratie*
- *Stagevergoeding*
- *Afdrachtvermindering en premies*
- *Links*

### **Veilige kennismaking**

Een stage is voor een jonggehandicapte een goede manier om te ervaren of een bepaald type werk past bij hem en zijn beperking. Voor de werkgever is het een veilige manier om kennis te maken met een jonggehandicapte werknemer.

Houdt er rekening mee dat een stage voor een jonggehandicapte soms de eerste stap is buiten zijn veilige leef/schoolomgeving. Soms is de jonggehandicapte jarenlang vooral in aanraking geweest met organisaties waar rekening gehouden werd met zijn beperking, zoals een school voor speciaal onderwijs. De confrontatie met “het echte leven” kan dan moeilijk zijn. Het is vooral de taak van de externe begeleider om de stagiair hierin te begeleiden.

Er zijn verschillende soorten stages

- In het kader van een opleiding
- In het kader van (re-)integratie

### **Stage in het kader van een opleiding**

Gehandicapten volgen alle soorten opleiding die er bestaan. Dat betreft bijvoorbeeld:

- Een VSO-school (voortgezet speciaal onderwijs)
- Praktijkschool
- Een middelbare beroepsopleiding (MBO)
- Een hogere beroepsopleiding (HBO)
- Een universitaire opleiding (WO)

Bij een stage in het kader van een opleiding is bijna altijd een stagebegeleider betrokken. Soms bezoekt deze de stagiair, maar een enkele keer heeft hij vooral op afstand contact met u als werkgever. In sommige gevallen is de stagebegeleider altijd aanwezig als de jongere bij u stage loopt. Dat laatste gebeurt vooral bij verstandelijk gehandicapte jongeren die een VSO-opleiding volgen. De school en/of de stagebegeleider kan u hierover uitleg geven.

Vaak legt de school u een stage-overeenkomst voor. Maar u kunt er als werkgever in overleg met de school ook voor kiezen zelf een stagecontract op te maken. In een stage-overeenkomst worden afspraken gemaakt over zaken als werkzaamheden, begeleiding, vergoedingen, verzekeringen, wat te doen bij problemen.

### *Soorten opleiding*

We geven hier kort uitleg over de verschillende soorten opleiding:

#### **Praktijkschool**

De praktijkschool is voortgezet onderwijs voor moeilijk lerende jongeren. De school bereidt leerlingen voor op deelname aan het arbeidsproces door praktische vorming.

#### **VSO**

Jongeren met een beperking of stoornis gaan naar een speciale school of naar een reguliere school voor voortgezet onderwijs. Scholen voor voortgezet speciaal onderwijs (VSO) zijn er in vier soorten, de zogenaamde clusters:

- blinde en slechtziende jongeren (cluster1)
- jongeren die doof- of slechthorend zijn of taalspraakstoornissen hebben (cluster2)
- jongeren met een verstandelijke of lichamelijke beperking (cluster3)
- jongeren met gedrags- en psychiatrische problemen (cluster4)

#### **MBO**

MBO-opleidingen worden gegeven bij ROC's (regionale opleidingscentra), AOC's (opleidingen voeding, natuur en milieu) en vakscholen. De opleidingen zijn er in vier niveaus:

Niveau 1, de assistentenopleiding (een half tot één jaar), leidt op voor eenvoudige uitvoerende werkzaamheden;

Niveau 2, de basisberoepsopleiding (twee tot drie jaar), leidt op voor uitvoerende werkzaamheden;

Niveau 3, de vakopleiding (twee tot vier jaar) leidt op tot volledige zelfstandige uitvoering van werkzaamheden;

Niveau 4, de middenkaderopleiding (drie tot vier jaar) en de specialistenopleiding (kopstudie van één tot twee jaar) leiden op tot volledig zelfstandige uitvoering van werkzaamheden, met een brede inzetbaarheid of specialisatie.

Een leerling die een opleiding op niveau 4 heeft behaald, kan doorstromen naar het HBO.

Bij alle MBO-opleidingen lopen de leerlingen stage. Er zijn twee varianten: de beroepsopleidende leerweg (BOL) en de beroepsbegeleidende leerweg (BBL). Dit laatste wordt ook een duale opleiding genoemd (werken en leren). De BOL-variant heeft een praktijkdeel van minimaal 20% en maximaal 60%. De BBL-variant bestaat voor minimaal 60% uit leren in de praktijk. Voor het praktijkdeel van de opleiding, de beroepspraktijkvorming (BPV) genoemd, gaat de leerling naar een leerbedrijf.

Sommige revalidatie-instellingen verzorgen MBO-opleidingen voor jongeren met een beperking. Ook reguliere MBO-scholen bieden soms aangepaste opleidingen aan.

## HBO en WO

Opleidingen voor hoger onderwijs bestaan uit een bacheloropleiding (meestal vier jaar) en een mastersopleiding (meestal twee jaar).

Ook bij opleidingen voor hoger onderwijs moet een student vaak stage lopen. Bij een klein aantal opleidingen kan dat ook via een beroepsbegeleidende leerweg, dus werken en leren.

Soms regelt de opleiding speciale begeleiding voor studenten met een beperking. Bij opleidingen voor hoger onderwijs hebt u niet altijd contact met een stagebegeleider over de student.

### Stage in het kader van re-integratie

Ook in het kader van een (re-)integratietraject kan een werkzoekende jonggehandicapte stage lopen. Het kan gaan om proefplaatsing, JOP-stage, detachering of nog andere constructies (zie “ wet-en regelgeving” ). Meestal heeft de stage voor de werknemer de functie om werkervaring op te doen en zo een betere positie op de arbeidsmarkt te verkrijgen. Het kan voor een jonggehandicapte een goede manier zijn om een werkgever te laten zien wat hij waard is. Dat werkt soms beter dan een schriftelijke sollicitatie, waar een gat in een CV bijvoorbeeld vaak zorgt dat de werknemer in de eerste sollicitatieronde uitvalt. En dat, terwijl een werknemer voldoende of ook compenserende kwaliteiten kan hebben waarmee hij toch interessant is voor een werkgever. Zie bijvoorbeeld het [onderzoek naar re-integratie van hoogopgeleide jonggehandicapten](#).

Het kan gaan om een re-integratietraject dat betaald wordt door het UWV, de gemeente, een SW-bedrijf of de AWBZ. U krijgt daarbij te maken met een jobcoach van een re-integratiebedrijf of SW-bedrijf, een re-integratieconsulent van een gemeente, re-integratiebedrijf of zorginstelling of een arbeidsdeskundige-jonggehandicapten van het UWV. Die kan u alles vertellen over de mogelijkheden en voorwaarden. Een stage of proefplaatsing kan voor u als werkgever nuttig zijn om meer zicht te krijgen op de capaciteiten van de werknemer, het type en de intensiteit van de begeleiding die de werknemer nodig heeft en de benodigde werkaanpassingen en hulpmiddelen.

“ Neem een jonggehandicapte eerst met een proefplaatsing aan voor je hem echt in dienst neemt. Dan kun je ervaren tegen welk soort problemen je aanloopt en of je daarmee overweg kunt.” (werkgever)

### Stagevergoeding

Of u een vergoeding betaalt voor de stage hangt van uw bedrijf af. Zaken die daarin kunnen meespelen zijn:

- hoe lang duurt de stage (hoe langer, des te meer kan de stagiair in de loop van de stage voor uw bedrijf opleveren)
- hoe capabel is de stagiair, hoeveel (werk)ervaring heeft hij al
- het opleidingsniveau (hoe hoger, des te hoger de vergoeding)
- hebt u de inzet van de stagiair nodig, profiteert u ervan, of betekent het voor uw bedrijf vooral een extra inzet
- is er schaarste van aanbod van stagiairs in deze studierichting (concurrereet u met collega-bedrijven)

- is het een BBL-opleiding: dan sluit u een arbeidscontract met de stagiair en geldt hij als werknemer
- welke gevolgen de vergoeding heeft voor de uitkering van de jongere.

Over een stagevergoeding moet u loonbelasting en premies afdragen. Soms betaalt u niet de stagiair, maar de school een vergoeding. In dat geval hoeft u geen loonbelasting of premies af te dragen.

### **Afdrachtvermindering en premiekorting**

Voor werknemers die een duale opleiding volgen kunt u op stagevergoedingen in veel gevallen een korting op de afdracht loonbelasting toepassen. Voor jonggehandicapte stagiairs kunt u bovendien soms premiekorting toepassen. Zie “ wet- en regelgeving”.

### **Links**

<http://www.onderwijsnhandicap.nl/> Alle informatie over naar school gaan en studeren met een zichtbare of onzichtbare beperking, handicap of chronische ziekte van basisonderwijs tot en met universiteit.

<http://www.minocenw.nl/> Het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen. Hier vindt u informatie over alle soorten onderwijs.

<http://www.wajongwegwijzer.nl> Informatie voor Wajongers over werk, inkomen, zorg, school.

## 9. SCHOLING EN LOOPBAAN

- *Wat is mogelijk in uw bedrijf*
- *Goede begeleiding als randvoorwaarde*
- *Functioneringsgesprekken*
- *Loopbaanontwikkeling*
- *Scholing*
- *Links*

### **Wat is mogelijk in uw bedrijf**

Maak uw werknemer met een beperking vooral duidelijk dat er een loopbaanbeleid bestaat en wat dat inhoudt. Daarmee laat u zien u dat u de werknemer serieus neemt. Welke competenties wil het bedrijf bijvoorbeeld graag dat werknemers ontwikkelen? Welk perspectief kunt u de werknemer bieden? Welke scholingsmogelijkheden zijn er? Houdt u functionerings-, beoordelings- en ontwikkelgesprekken?

### **Goede begeleiding als randvoorwaarde**

Een goede begeleiding op de werkplek is de belangrijkste voorwaarde voor de ontwikkeling van een werknemer. Werknemers leren vaak het meest op de werkplek. Vooral als die begeleiding gericht is, is hij effectief. Weet de begeleider (direct leidinggevende, mentor, coach) welke competenties de werknemer vooral moet en wil ontwikkelen? En wat zijn zwakke punten zijn? Dit soort zaken komt vaak aan de orde in ontwikkelgesprekken. De begeleider moet dus op de hoogte zijn van wat daar afgesproken is.

### **Functioneringsgesprekken**

Functioneringsgesprekken hebben voor elke werknemer een belangrijke functie om vast te stellen of alles volgens plan gaat en zo nee, wat daaraan gedaan kan worden. Dat geldt evenzeer voor werknemers met een beperking. Voor werknemers met een verstandelijke beperking doen sommige werkgevers die gesprekken met de jobcoach, ouder of woonbegeleider erbij.

### **Loopbaanontwikkeling**

Loopbaanontwikkeling is belangrijk voor alle jonggehandicapten, bijvoorbeeld met behulp van een Persoonlijk Ontwikkel Plan (POP). De beperking en de consequenties daarvan voor de loopbaan zijn alleen extra aandachtspunten in de gesprekken. Ook een verstandelijk gehandicapte kan op een gegeven moment uitgekeken raken op zijn werk en behoefte krijgen aan wat anders. Vergeet daarom ook voor deze groep de loopbaangesprekken niet.

### **Scholing**

Scholing is niet alleen nodig om vooruit te komen, maar soms ook om hetzelfde werk te kunnen blijven doen (vanwege ontwikkelingen in techniek bijvoorbeeld). Voor lageropgeleiden en mensen met leerproblemen is scholing op de werkplek vaak de beste keus. De jobcoach kan daarin een belangrijke rol in spelen. Hij kan de werknemer zelf coachen in nieuwe taken, hij kan collega's en de leidinggevende coachen om de



werknemer nieuwe taken aan te leren en hij kan, natuurlijk na overleg met de werknemer, aanwezig zijn bij een loopbaangesprek.

“Eén van mijn werknemers met een psychische beperking wilde graag nieuwe taken. Hij wilde graag pakjes rondbrengen. Hij heeft vanwege zijn beperking echter nogal moeite met de weg vinden. We hebben toen een navigatiesysteem voor in de auto aangeschaft.”  
(werkgever)

## Links

[Lager opgeleiden in beweging. Employability van lager opgeleiden, aanbevelingen en praktijkvoorbeelden](#), auteurs A.A. Smit, S. Andriessen en K. Stark, is een uitgave van TNO. Strategieën, praktijkvoorbeelden en tips over leren en scholing van lager opgeleiden.

[Re-integratie hoogopgeleide jonggehandicapten](#). Auteurs JPHK Timmerman, L Mallee. Regioplan publicatienr. 1342. Amsterdam: Regioplan, 2006.

<http://employability.startpagina.nl>

<http://leren.startpagina.nl>

## **10. VERZEKERINGEN EN AANSPRAKELIJKHEID**

*Dit moeten links worden naar de betreffende onderwerpen*

- *Aansprakelijkheid*
- *Arbeidsongeschiktheid*

Net als bij elke werknemer moet u een jonggehandicapte die bij u komt werken aanmelden voor uw bedrijfsverzekeringen.

### **Aansprakelijkheid**

Bij stages en vrijwilligerswerk moet u niet vergeten een aansprakelijkheidsverzekering af te sluiten.

Bij proefplaatsing stelt het UWV als voorwaarde dat u een ongevallen- en aansprakelijkheidsverzekering voor de uitkeringsgerechtigde afsluit.

Soms mag een werknemer met beperkingen een bepaalde taak niet doen omdat dat risicovol is voor de betrokkene en het bedrijf. Vanwege aansprakelijkheid kan het soms verstandig zijn om zwart op wit vast te leggen welke werkzaamheden de jonggehandicapte werknemer of stagiair beslist níet mag doen vanwege de veiligheid.

### **Arbeidsongeschiktheid**

Een werknemer die een Wajong-uitkering heeft (gehad) kan bij toegenomen arbeidsongeschiktheid tot vijf jaar na in dienst treden terugvallen in de Wajong-uitkering. Een stagiair die al minstens een half jaar een dagopleiding volgt en die arbeidsongeschikt raakt, kan een Wajong-uitkering aanvragen. Een werknemer die arbeidsongeschikt wordt, is voor arbeidsongeschiktheid verzekerd via de WIA. Zie “Wet- en regelgeving”.

## 11. ERVARINGEN VAN ANDERE WERKGEVERS

- *Via ondernemersvereniging of platform*
- *Via externe begeleider*
- *Werkgeversforum*
- *Links*

Het is vaak prettig om ervaring “direct van de werkvloer” te horen over hoe collega-werkgevers met bepaalde zaken omgaan. Op de volgende manieren kunt u collega’s treffen die ervaring hebben met jonggehandicapten als werknemer.

### **Via ondernemersvereniging of platform**

De makkelijkste manier om ervaringen uit te wisselen is met collega-werkgevers uit uw omgeving. Een ondernemersvereniging kan een goede plek zijn om die te treffen. Ook is er soms een platform in samenwerking met de gemeente waar arbeidstoeleiding van mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt op de agenda staat.

### **Via externe begeleider**

Een externe werkbegeleider (jobcoach, re-integratieconsulent of de stagebegeleider) of de arbeidsdeskundige-jonggehandicapten kan u ervaringen van andere werkgevers vertellen. Vaak is hij ook wel bereid u met een andere werkgever in contact brengen als u ervaringen wilt uitwisselen.

### **Werkgeversforum**

In 2005 heeft een aantal Nederlandse organisaties die in de afgelopen jaren zijn genomineerd voor de Kroon op het Werkprijs en deelnemers aan de Kroontjesestafette het ‘Werkgeversforum Kroon op het Werk’ opgericht. Met de oprichting van het Werkgeversforum spelen de deelnemers in op de behoefte die al langer werd uitgesproken door winnaars en genomineerden van de Kroon op het Werk om vaker onderling ervaringen uit te wisselen en daarmee de eigen performance wat betreft gezondheidsmanagement te verbeteren. Daaronder valt het hele terrein van gezondheidsbeleid, preventie van verzuim en arbeidsongeschiktheid, integratie en re-integratie. Hoe u lid kunt worden van het werkgeversforum leest u op:

<http://www.kroonophetwerk.nl/>

### **Links**

Er zijn verschillende websites waar u voorbeelden kunt lezen van geslaagde re-integratie:

<http://www.gekniptvoordejuijstebaan.nl/voorbeelden.html>

Op deze site wordt een aantal 'goede voorbeelden' gepresenteerd van bedrijven die serieus aan de slag zijn gegaan met re-integratie- en verzuimbeleid en van gedeeltelijk arbeidsgeschikten die weer aan het werk gegaan zijn.

<http://www.ruimbaan.nu>

Vijf dubbelinterviews met uiterst gemotiveerde gehandicapte medewerkers met heel verschillende functies en hun leidinggevend.

<http://storyteller.itvhosting.nl/index.tpl>

De storyteller is een “ervaringsverhalenbank”: hier worden verhalen verzameld van mensen met een Wajong-uitkering die er in geslaagd zijn weer aan de slag te gaan.

## 12. BELANGRIJKE INSTANTIES

- UWV
- CWI
- Arbeidsadviseur
- Belastingdienst
- Gemeenten
- Cedris
- Boaborea
- MEE
- Breed Platform Verzekerden en Werk

### UWV

[www.uwv.nl](http://www.uwv.nl)

Werkgevers, zelfstandigen en administratiekantoren kunnen bellen met 0900 – 92 95 (lokaal tarief). In veel gevallen kan het UWV u via dit nummer direct verder helpen. Zo niet, dan stuurt het callcenter een mailtje met de vraag naar de juiste afdeling. Die belt terug, in principe binnen 24 uur. Als u dan niet bereikbaar bent, kan het wel eens langer duren voor u antwoord op uw vraag krijgt.

De jobcoach heeft ervaring hoe hij snel met de arbeidsdeskundige-jonggehandicapten (ADJ) van het UWV in contact kan komen. Vraag ernaar.

Het kan voorkomen dat wordt u uitgenodigd overleg te hebben op één van de UWV-kantoren. Raadpleeg het [overzicht van adressen van UWV-kantoren](#). Het is niet mogelijk de UWV-kantoren zonder afspraak te bezoeken.

Het kan zijn dat u niet weet naar welke afdeling of welk kantoor van het UWV u een formulier moet sturen. Kijkt u op het formulier of op <http://www.uwv.nl/>. Het gemakkelijkst is om gebruik te maken van een digitaal formulier op de UWV-website. Dat kunt u via internet opsturen en het komt automatisch bij de juiste afdeling terecht.

Bent u niet tevreden over de manier waarop UWV u behandelt? Is uw brief bijvoorbeeld niet beantwoord? Of wordt u te vaak doorverbonden? Stuur dan uw klacht naar UWV. Daarmee helpt u niet alleen uzelf, maar ook het UWV. Want zo weten zij op welke punten ze hun dienstverlening kunnen verbeteren. Stuur uw klacht naar: Centraal Klachtenbureau UWV, Postbus 58071, 1040 HB Amsterdam. Bellen kan ook op werkdagen van 9.00 tot 17.00 uur: 0900 898 2525 (€0,03 per minuut). Meer informatie vindt u in de brochure [Ik heb een klacht](#) (PDF). U kunt uw klacht ook [online verzenden](#).

### *Beslistermijnen en bezwaar*

Het UWV moet zich formeel bij het nemen van een beslissing over een aanvraag aan een bepaalde termijn houden, de beslistermijn. Bij een aanvraag voor een voorziening is dat zes weken, voor een jobcoach vijf weken. Het UWV kan deze termijn één keer verlengen. U krijgt daarvan bericht. Is de beslistermijn voorbij, en heeft u nog niets gehoord? Herinner UWV er dan eerst aan dat u er op wacht. Helpt dit niet, dan kunt u een klacht indienen. Tegen een beslissing van het UWV, bijvoorbeeld een afwijzing van een

voorziening, kunt u [bezwaar maken](#) als u het er niet mee eens bent. Het UWV moet een afwijzing altijd motiveren.

## **CWI**

<http://www.cwinet.nl/>

Hebt u vragen over werk en inkomen? Kijk de website [Werk.nl](#). Misschien wordt daar uw vraag al beantwoord. Is dat niet het geval dan kunt u altijd langskomen bij een CWI bij u in de buurt. Of kunt u bellen. CWI heeft 130 vestigingen, verspreid over het hele land. Afhankelijk van uw postcode wordt u verwezen naar een bepaalde vestiging.

[Zoek de dichtstbijzijnde vestiging](#)

Hebt u vragen over ontslag of over tewerkstellingsvergunning? Ook op Werk.nl staat hierover informatie. Wilt u aanvullende informatie? Bel dan met de adviseurs bij [CWI Juridische Zaken](#).

## **Arbeidsadviseur**

De arbeidsadviseur is een onafhankelijk adviseur voor werkzoekenden. Hij is een specialist op het gebied van re-integratie. De werkzoekende kan hem desgewenst om advies vragen. De arbeidsadviseur is er gekomen op verzoek van de Landelijke Cliëntenraad (LCR). Ook als werkgever kunt u er eventueel met vragen over re-integratie terecht, bijvoorbeeld als u bij het UWV naar uw idee onvoldoende informatie krijgt. De arbeidsadviseur is te vinden in een bedrijfsverzamelgebouw of CWI+locatie en heeft een eigen balie, het Informatie en Adviespunt Arbeidsintegratie.

[Vestiging zoeken](#)

## **Belastingdienst**

<http://www.belastingdienst.nl/>

De belastingtelefoon 0800 – 0543 is bereikbaar van maandag t/m donderdag van 8.00 - 20.00 uur en vrijdag van 8.00-17.00 uur. U kunt er onder meer terecht met vragen over premiekorting en afdrachtvermindering.

## **Gemeenten**

Via de website van de [VNG](#), de Vereniging Nederlandse Gemeenten, komt u op de website van elke gemeente in Nederland.

## **Cedris**

<http://www.cedris.nl>

Cedris is de brancheorganisatie van sociale werkgelegenheids- en re-integratiebedrijven (SW-bedrijven) in Nederland.

## **Boaborea**

<http://www.boaborea.nl/>

Boaborea is de brancheorganisatie “voor werk, loopbaan en vitaliteit”, de brancheorganisatie van re-integratiebedrijven, begeleid-werkenorganisaties en arbodiensten.

## **MEE**

<http://www.langsdelevenslijn.nl/>

Informatie voor mensen met lichamelijke beperkingen, chronische ziekten, maar ook voor verstandelijke, zintuiglijke of psychische beperkingen en hun omgeving.

MEE-organisaties zijn verspreid over heel Nederland. Een MEE-organisatie bij u in de buurt en een overzicht van alle MEE-organisaties vindt u via <http://www.mee.nl/>.

## **Het Breed Platform Verzekerden en Werk**

<http://www.bpv.nl>

Het Breed Platform Verzekerden en Werk geeft informatie en advies over werk, verzekeringen of sociale zekerheid in relatie tot gezondheid. Behalve de informatieve website, die onder andere informatie geeft voor Wajong-gerechtigden, is er een telefonische helpdesk. De Helpdesk van het Breed Platform Verzekerden en Werk is het landelijk informatie- en adviespunt voor iedereen met een gezondheidsbeperking of handicap die vragen heeft over werk, verzekeringen en sociale zekerheid. In de praktijk beantwoordt de helpdesk vooral vragen van werknemers, werkzoekenden, startende ondernemers, en mensen die een verzekering willen afsluiten. Maar ook werkgevers, tussenpersonen en maatschappelijk werkers kunnen bij de helpdesk terecht.

De helpdesk is op werkdagen telefonisch bereiken van 12.00 tot 20:00 uur op telefoonnummer 020 - 4 800 300.